

Jefferson José da Conceição
Cláudio Pereira Noronha
(organizadores)

A ERA DIGITAL E O TRABALHO BANCÁRIO

O papel do Sistema Financeiro e Subsídios à
Ação Sindical e às Políticas Públicas

1ª Edição



Santo André
Novembro de 2020

© 2020, Todos os direitos reservados.

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida, seja por meios mecânicos, eletrônicos, seja cópia xerográfica, sem autorização prévia da editora.

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A era digital e o trabalho bancário: o papel do sistema financeiro e subsídios à ação sindical e às políticas públicas / Jefferson José da Conceição, Cláudio Pereira Noronha (organizadores). – Santo André:Coopacesso, 2020. 465 p.

ISBN: 978-65-89139-01-0

1. Bancários 2. Bancos – Era digital 3. Sistema financeiro I. Conceição, Jefferson José da II. Noronha, Cláudio Pereira III. Título.

CDD-332.1

Índices para catálogo sistemático:

1. Sistema financeiro : Tecnologia digital 332.1

EXPEDIENTE:

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ABC

Presidente:

Belmiro Aparecido Moreira

Secretário-Geral:

Gheorge Vitti Holovatiuk

Grupo de coordenação do livro:

Jefferson José da Conceição (coord.)

Cláudio Pereira Noronha

Inez Galardinovic

Ana Carolina Tosetti Davanço

Gisele Yamauchi

Capa e Diagramação:

Alan de Almeida Matias (Insight Lab)

Editoração:

Coopacesso / Didakt

Sindicato dos Bancários do ABC

A ERA DIGITAL E O TRABALHO BANCÁRIO



O papel do Sistema Financeiro e Subsídios à
Ação Sindical e às Políticas Públicas

*O trabalhador guardou seu ardor
Pra um dia sonhar e gritar por todos nós
Ventos que trazem lembranças de nós
São cantos do peito
Da história em nossa voz*

*Lutar
Por quem fomos
Por quem somos
Por quem chegará
Lutar
Todos juntos
Homens e Mulheres
Que não de ser iguais*

(trecho da música composta por Marcia Cherubin, por ocasião dos 50 anos do Sindicato dos Bancários do ABC)

*Homenagem Especial
In Memoriam
do companheiro Júlio Nascimento
e às vítimas da pandemia da Covid-19*

*Homenageamos também quem conosco partilhou momentos importantes na
construção da história e organização do movimento sindical bancário,*

*Adalto Pinto
Augusto Campos
Eurico Marto Rodrigues
Fernando de Freitas Parpinelli
Maria da Glória Abdo (Glórinha)
Luiz Gushiken
Sandra Buzanin Pinheiro
Sebastião Cardozo (Tião)*

*E nosso carinho para Ana Jovina da Costa e
Cristiane Lara de Souza Silva, funcionárias do Sindicato ...*

... e a todos(as) que fizeram a luta e que se foram, porém sempre estarão presentes

Sumário

Apresentação	I
Prefácio	V
Parte 1 - Estado, finanças e regulamentação	1
O fluxo financeiro integrado	3
<i>Ladislau Dowbor</i>	
Financeirização e setor produtivo	11
<i>Jefferson José da Conceição</i>	
<i>Gisele Yamauchi</i>	
O século XXI e a nova era do capital no Brasil: o domínio das finanças sobre a indústria, o comércio e os serviços	23
<i>Jefferson José da Conceição</i>	
<i>Ricardo Makoto Kawai</i>	
Importância e potencial das organizações e das normas internacionais do trabalho para a ação sindical bancária	31
<i>Kjeld Jakobsen</i>	
<i>Thomaz Ferreira Jensen</i>	
Parte 2 - Instituições e segmentos financeiros	57
Futuro da Caixa depende de modelo de Estado	59
<i>Maria Rita Serrano</i>	
Colaboração e competição entre bancos e <i>fintechs</i> afetam o emprego nos bancos e a oferta de serviços bancários.....	85
<i>Vivian Machado</i>	
<i>FinTechs</i> de crédito e a potencial armadilha para a população mais vulnerável no Brasil.....	101
<i>Fernando Amorim Teixeira</i>	
Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil.....	115
<i>Bárbara Vallejos Vazquez</i>	
<i>Magda Barros Biavaschi</i>	

O crédito bancário e o cooperativismo de crédito no Grande ABC..131
Vivian Machado

Banco do Povo Crédito Solidário (BPCS): microcrédito para geração de emprego e renda147
Luiz Silvério Silva

Bancos comunitários: geração de renda e solidariedade nas periferias brasileiras? 165
Cláudio Pereira Noronha

Parte 3 - Tecnologia **177**

Tecnologia bancária na era digital: transformações no trabalho e no sindicalismo 179
Ana Tercia Sanches

Comentários à pesquisa Febraban de tecnologia bancária..... 195
Jefferson José da Conceição
Gisele Yamauchi
Vivian Machado

“Pix”: o potencial impacto no mercado financeiro e a incerteza quanto à segurança de clientes e usuários.....209
Belmiro Aparecido Moreira
Ana Carolina Tosetti Davanço

Parte 4 - Relações de trabalho **217**

Emprego e organização do trabalho

Transformações no mundo dos serviços e o emprego no setor financeiro..... 221
Gustavo Machado Cavarzan
Bárbara Vallejos Vazquez

O teletrabalho nos bancos 241
Maria da Consolação Vegi da Conceição
Marcio Monteiro da Cunha
Elmira Aparecida D'Amato Garcia

Remuneração

O paradigma flexível e os programas de remuneração variável e metas nos bancos.....263
Ana Tercia Sanches
Ivone Maria da Silva
Ana Carolina Tosetti Davanço

Saúde e qualidade de vida

Flexibilização do trabalho bancário e subjetividade: saúde mental como discussão estratégica para o trabalho sindical 279

Renata Paparelli

Larissa de Lima Vieira Coelho

Gianluca Vergian Dalenogare

Tássia Bertoncini de Almeida

Thiago Ribeiro Pereira de Lira

Transformações nas organizações financeiras e o impacto na saúde do trabalhador 293

Maria Maeno

Tecnologia da informação, trabalho criativo e tempo livre: o trabalho bancário no século XXI 303

Cláudio Pereira Noronha

Diversidade e equidade

As conquistas das trabalhadoras bancárias e a melhoria das condições de vida de outras mulheres 325

Inez Galardinovic

Os negros e a discriminação racial no mercado de trabalho bancário 339

Almir Aguiar

Qualificação

Certificações no sistema financeiro 353

Eduardo Levado

Sueli Simoneli

Claudia Dias

Neco Ribeiro

Parte 5 - Organização e comunicação sindical 363

Um sindicalismo potente na construção de um novo Brasil 365

Juvandia Moreira Leite

Do Departamento Nacional dos Bancários (DNB) à Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (Contraf-CUT): o longo caminho de organização sindical por ramo de atividade 373

Marcello Azevedo

Jornalismo sindical ponto com: do anarquismo à pandemia 381

Maria Angélica Ferrasoli

Ação sindical e uso da tecnologia da informação 391

Jean Michel Bouchara

Parte 6 - Mudanças no sistema financeiro e trajetórias de vida

397

Transformações no sistema financeiro e o papel das representações sindicais 399

Belmiro Aparecido Moreira

Regulamentação e democratização do sistema financeiro..... 411

Gheorge Vitti Holovatiuk

Apresentação

O mundo das finanças, isto é, o conjunto que envolve o dinheiro, os meios e as relações de crédito e débito, tem passado por mudanças contínuas desde os tempos mais longínquos. Da moeda-mercadoria, papel-moeda, moedas metálicas e bancos como casas de custódia de valores e guardião de renda e riqueza na forma de cheques, títulos e duplicatas, o sistema financeiro transformou-se atualmente em complexa máquina de alavancagem potencial do crédito e de valorização do capital inserido em redes e fluxos internacionais.

É possível afirmar, no entanto, que nunca as mudanças no sistema financeiro foram tão céleres e com tamanhos impactos - positivos e negativos - como nas últimas décadas.

Nos séculos XVIII e XIX, as inovações – como o motor de combustão, a química, o aço, a eletricidade, entre tantas outras – permitiram as Revoluções Industriais - primeira e segunda - tão bem expressas no tear mecânico (1ª Revolução Industrial) e na linha de montagem e produção em massa (2ª Revolução Industrial). No entanto, a partir da segunda metade do século XX, os avanços no campo da tecnologia de informação e comunicação, impulsionando inovações como a informática e o mainframe (décadas de 1950/1960), o computador pessoal (1970/1980), o e-mail e a internet (1990), permitiram o desenvolvimento não apenas da indústria, mas também, e sobretudo, dos serviços, entre os quais a intermediação financeira. Neste século XXI, a quarta revolução tecnológica, que combina uma série de tecnologias - como a inteligência artificial, o bigdata, a internet das coisas, a computação em nuvens, a robótica, a cibersegurança, a nanotecnologia e a impressão 3D, entre outras – faz subir fortemente os parâmetros de produtividade econômica.

No momento que, em todo o mundo, o capital financeiro domina e detém o controle da acumulação de capital, com claros reflexos na economia, política, comunicação e marcos jurídicos regulatórios, o conjunto de transformações tecnológicas acima mencionadas tem no sistema financeiro o palco por excelência de aplicações diversas.

O setor passa rapidamente a conviver com novas ferramentas, práticas, atores e instituições como a moeda digital, o blockchain, o banco digital, o mobile banking, o open banking, os jovens clientes “heavy users” (aqueles que utilizam intensivamente o mobile banking), o Pix (sistema de pagamento instantâneo), os APIs (Interface de Programação de Aplicativos), a biometria, as interações com clientes via SMS, webchat e chatbot, as startups, as fintechs, as bigtechs, a innovation labs e o coworking, entre tantas outras ferramentas e métodos novos. Canais que até há pouco eram “modernos” como os ATMs (autoatendimento), os PABs e os contact centers tornaram-se “canais tradicionais”. Os bancos buscam reduzir e reconfigurar as agências bancárias.

De modo paradoxal, tudo isto ocorre sem que a modernização do sistema bancário signifique necessariamente um melhor atendimento aos clientes. Ainda são milhões os desbancarizados que não têm acesso aos serviços financeiros. As taxas e tarifas continuam muito elevadas. Clientes de menor renda foram deixados “de fora” da agência para realizar suas operações em máquinas de autoatendimento e serviços terceirizados. Ainda deixa muito a desejar a educação financeira oferecida pelas instituições bancárias. E são pouco transparentes as informações sobre os produtos oferecidos, cobranças e movimentações das contas dos clientes.

E tampouco melhorou a eficácia do sistema financeiro como alavanca de crescimento econômico por meio do crédito. Ao contrário, a modernização tecnológica também tem contribuído para aumentar a instabilidade e a volatilidade das finanças em todo o mundo, com acentuados impactos sobre a atividade industrial, agrícola, comércio e demais serviços. No caso brasileiro, o quadro se agrava em razão da elevada concentração bancária, altíssimas taxas de juros, escorchantes *spreads* bancários e dificuldades de acesso ao crédito, tornando praticamente proibitiva a atividade de produção de bens e serviços no país. É claro que a privatização dos bancos públicos distancia ainda mais o sistema financeiro de suas funções públicas e sociais.

Não obstante, seguem velozes as mudanças no sistema financeiro. E elas serão potencializadas, já que o Banco Central do Brasil vem acelerando um conjunto de regras que regulamenta a implementação do Open Banking. Com o Open Banking e o Pix, o Banco Central espera incrementar a concorrência no setor e propiciar uma oferta grandiosa de novos produtos mais baratos e acessíveis ao consumidor bancário. Uma das perguntas que se pode fazer é: como será o mundo em que “qualquer um” pode vir a oferecer serviços bancários, principalmente as bigtechs, já detentoras de tantos dados?

Quaisquer que sejam as respostas às perguntas acima, os impactos sobre o mundo do trabalho em função das transformações diversas rapidamente mencionadas nesta apresentação são imensos. E não se trata apenas de formar os “times de colaboradores” para lidar com as novas tecnologias e os novos métodos de trabalho como sugerem os bancos. É muito mais do que isso. O trabalho se precariza por meio da terceirização, o que faz crescer o número de trabalhadores com menores remunerações e benefícios, maiores jornadas, condições precárias de trabalho e contratos mais flexíveis e instáveis na forma de PJs e autônomos.

É intensa também a pressão sobre os empregados que permanecem nos bancos, seja por meio das exigências crescentes de capacitação e certificações, seja pela necessidade dos trabalhadores bancários diariamente alcançarem metas quase sempre inatingíveis. Em um cenário de seguido incremento da automação e reestruturações organizacionais, com a redução constante do quadro de pessoal, é grande o medo da perda de emprego ou de interrupção na ascensão da carreira. Assim, a pressão ocorre mesmo quando, aparentemente, o trabalhador ganha maior autonomia e tempo livre, como no caso do teletrabalho ou home office. Sob estresse constante, crescem o adoecimento e os problemas psicológicos. A diversidade de raças e orientações sexuais e a equidade de gêneros ainda estão longe de se tornar uma realidade. A desigualdade é a marca.

Este livro, que ora lançamos, aborda o tema das transformações tecnológicas e organizacionais em curso e os impactos sobre o mundo do trabalho. A publicação reúne uma série de artigos de especialistas, professores, assessores, dirigentes sindicais e convidados. Com isto, o Sindicato busca sistematizar conhecimento, que pode ser teórico, empírico ou prático, e promover democraticamente o debate na categoria, com vistas também a levantar subsídios a partir de novas ideias e proposições.

Além do prefácio e desta apresentação, o livro está estruturado nas seguintes partes, cada uma delas reunindo um conjunto de artigos. A primeira trata da temática do Estado, Finanças e Regulação. A segunda, das Instituições e segmentos financeiros. A terceira, da tecnologia. A quarta, das relações de trabalho (incluindo nesta parte, a questão do emprego, organização do trabalho, saúde, diversidade e qualificação). A quinta, da organização e comunicação sindical. E a sexta, das mudanças no sistema financeiro a partir dos relatos de trajetórias de vida de dois dirigentes sindicais: este que vos escreve e o companheiro Gheorge Vitti Holovatiuk, Secretário-Geral do Sindicato.

O livro tem a particularidade de realizar diagnósticos aprofundados sobre os temas contemporâneos. Mais: depois de entregues os seus respectivos textos, solicitou-se aos autores que, em página à parte, eles e elas apresentassem subsídios de propostas para a reflexão e discussão pela categoria. Estes subsídios estão expostos no livro em forma de “box” em destaque ao final de cada artigo. A exposição destas propostas não significa, porém, a adesão ou concordância do Sindicato a elas. Significa, antes de tudo, a liberdade necessária para o pensamento e assim estimular que novas proposições surjam e, quiçá, que algumas possam trazer inovações para a ação sindical e para as políticas públicas e privadas.

Em nome da Diretoria do Sindicato, nossos agradecimentos às autoras e autores de textos no livro, bem como à equipe de Coordenação que ajudou a tornar este livro uma realidade – equipe esta formada pelos companheiros Jefferson José da Conceição, Claudio Noronha, Inez Galardinovic, Ana Carolina Davanço e Gisele Yamauchi.

Boa leitura!

Belmiro Aparecido Moreira – Presidente do Sindicato dos Bancários do ABC

Santo André, novembro de 2020

Prefácio

Os bancos em mutação

Explorar o que acontece com a atividade bancária é essencial. Os tempos estão mudando. O dinheiro era impresso pelo governo, e o guardávamos nos bancos, cujo símbolo era o cofre, enorme e poderoso, onde se guardava o estoque de moeda. No caixa depositávamos o nosso dinheirinho, ou o retirávamos. Na mesinha de atendimento individualizado, negociávamos o nosso empréstimo ou os nossos dramas. O dinheiro era concreto, papel e moedas, e o atendimento era feito por pessoas. As agências eram alimentadas ou drenadas por carros-fortes.

Hoje, 97% do dinheiro, da chamada liquidez, são sinais magnéticos, anotações imateriais nos computadores. Assaltar o cofre do banco já não rende nenhuma fortuna. Nos raros atendimentos telefônicos, uma voz gravada nos informa que esta ligação é muito importante para um misterioso “nós”. O “nós”, naturalmente, já foram pessoas, funcionários, hoje reduzidas a uma gravação, que nos instrui sobre que tecla devemos clicar para que serviço. Isso a partir de um celular, e nos tempos da pandemia frequentemente em casa. Quando a nossa irritação chega ao limite, somos lembrados que a ligação é gravada, para nossa segurança. O sistema é à prova de palavrões, xingar não é mais um direito humano. Dinheiro imaterial, transações impessoais, e algoritmos que definem as relações. Não se negocia com algoritmo.

O emprego não é apenas salário. O sentimento do bancário, de estar prestando um serviço essencial para a população, de reconhecer o rosto de um cliente, de se debruçar sobre um caso diferente, de entender o seu papel nas relações econômicas da sociedade, está se esvaindo. Há alguns anos me relataram uma pesquisa do Banco Itaú, com os seus próprios funcionários, de como imaginavam a agência bancária do futuro. Surgiram as mais variadas sugestões de racionalização do espaço e do atendimento, menos a mais provável: não haveria mais agências.

Mas há um pano de fundo mais significativo ainda: mudou a função da intermediação financeira. A tradicional atividade bancária consistia em receber depósitos das pessoas, permitindo-lhes segurança e uma pequena remuneração, e em fomentar atividades econômicas ao financiar investimentos familiares ou empresariais mais amplos. O dono de um pequeno banco local, ou o gerente de uma agência, conheciam a sua cidade, as oportunidades econômicas, os empresários mais dinâmicos, e se tornavam multiplicadores de riqueza. A remuneração da própria atividade de intermediação financeira surgia do enriquecimento social e econômico que geravam. Era essencial, para a funcionalidade do sistema, que o enriquecimento social fosse maior do que o custo financeiro gerado.

Estamos na era do “*extractive capitalism*” como hoje é chamado internacionalmente, capitalismo financeiro que tem por função extrair muito mais do que fomentar. Muito além do fato do dinheiro consistir em sinais magnéticos imateriais, está o fato de que sua transferência entre agências, a sua migração para outros países, inclusive paraísos fiscais, fez com que os recursos financeiros passassem a ter como arena o planeta, enquanto as agências reguladoras, que deveriam ser os bancos centrais, estão limitadas à esfera nacional. Dinheiro imaterial e conectividade planetária mudaram a lógica do sistema. O organograma do BTG Pactual, para dar um exemplo, apresenta 38 filiais em paraísos fiscais. A função desse banco é *asset management*, gestão de fortunas. Não à toa chamam hoje o dinheiro de ‘liquidez’.

O impacto internacional dos trabalhos de Thomas Piketty se deve ao fato de ter documentado a transformação profunda do capital. A produção concreta de bens e serviços, medida no PIB mundial, avança ao ritmo da ordem de 2,5%, enquanto os rendimentos de fortunas aplicadas em produtos financeiros – apenas sinais magnéticos, ganhos de transferência – são da ordem de 7% e 9% ao ano. As fortunas afluem naturalmente para onde rendem mais, em qualquer parte do mundo, gerando o chamado *high frequency trading*, fluxos financeiros de alta frequência. E quando intermediários se apropriam de riqueza em ritmo muito superior à geração de nova riqueza, alguém tem de perder.

As grandes fortunas mundiais são, hoje, essencialmente extrativas. A desigualdade no mundo, que tinha se reduzido nas décadas posteriores à II Guerra Mundial, passou a aumentar dramaticamente. O fato de 1% da população mundial ter mais riqueza acumulada do que os 99% restantes se tornou um fato desastroso e um símbolo da deformação básica que enfrentamos, caracterizada como financeirização. Os lucros espantosos dos bancos, frente à estagnação da situação das famílias – o Brasil tem em 2020 61 milhões de adultos negativados, atolados em dívidas – e a multiplicação de bilionários, que passaram de 74 em 2012 para 206 em 2019, numa economia paralisada, refletem a profunda deformação do sistema. Intermediários financeiros se transformaram num oligopólio de atravessadores.

A lógica não é complexa. As famílias atoladas em dívidas reduzem o seu consumo, o que trava as atividades produtivas das empresas, que dependem da demanda. As empresas estão endividadas e têm dificuldades em expandir a produção. O empresário produtor de bens e serviços precisa de famílias com dinheiro para ter para quem vender, e de juros baratos para ter como financiar a produção. No Brasil, não tem nem uma coisa nem outra. Dizem que precisa ter confiança.

A crise no Brasil não resultou de excesso de benesses para a população, e sim do dreno generalizado da economia pelos grupos financeiros. Entre 18 de março e 12 de julho de 2020, 42 bilionários em dólares no Brasil aumentaram as suas fortunas em US\$34 bilhões, equivalentes a 180 bilhões de reais. Em 4 meses, 42 pessoas aumentaram suas fortunas um equivalente a 6 anos de bolsa-família, em plena pandemia. Não foi o dinheiro para os pobres que paralisou a economia brasileira, e sim a acumulação improdutiva dos mais ricos. O capital, para ser útil, tem de fomentar mais do que extrai.

De certa forma, o conjunto de textos que apresenta este livro, extremamente oportuno, foca as diversas dimensões de um universo em plena transformação. Com as novas tecno-

logias, as atividades financeiras podem se tornar incomparavelmente mais baratas e mais eficientes. A deformação pode ser revertida, a conectividade digital reforçada pela conexão digital de pessoas de verdade. O eixo central é o resgate da produtividade do sistema financeiro, tornando-o útil para as famílias e para as empresas, o que envolve atendimento individualizado de apoio e aconselhamento, não no sentido de apenas maximizar a extração através de juros extorsivos e tarifas embutidas, mas no sentido de fomento das atividades econômicas. A função do bancário tem de voltar a ser a de aconselhador ao cliente, e não apenas vendedor que empurra produtos nocivos. Em outros termos, trata-se de resgatar a convergência do lucro do banco com a prosperidade do cliente.

Entre as soluções encontradas em numerosos países, está a promoção das finanças de proximidade. No início de 2020 a Califórnia, quinta economia mundial, decidiu autorizar a criação de bancos públicos municipais, permitindo que as comunidades voltem a controlar as suas poupanças, utilizando-as para fomentar as dinâmicas econômicas locais. A iniciativa faz parte da luta que se desenvolve nos Estados Unidos para resgatar o controle do sistema financeiro.

Na Alemanha, as famílias não colocam o seu dinheiro em bancos, e sim em caixas de poupança locais, chamadas *sparrkassen*, o que assegura controle dos juros e tarifas, além de cidadania econômica. A Alemanha é perfeitamente capitalista, mas, somando o repasse dos recursos dos impostos diretamente para os municípios, as caixas de poupança locais, e os *landesbanken* regionais, igualmente públicos, o papel dos grandes bancos privados, como o Deutsche Bank, é muito restrito. O dinheiro é visto como serviço público. Os grandes investimentos de fomento são igualmente de esfera pública, por meio do KfW, um banco de desenvolvimento.

A China assegura o controle público do sistema financeiro, por meio de um banco central rigoroso, que é reforçado por uma instituição de controle de ilegalidades financeiras igualmente abrangente. Três grandes bancos de desenvolvimento asseguram o financiamento da agricultura, do comércio e indústria e das infraestruturas. Mas o essencial do sistema financeiro é rigorosamente descentralizado, com múltiplos mecanismos de acesso ao crédito e outros serviços em cada cidade. A orientação geral que visa a produtividade da intermediação financeira assegura a dinâmica extremamente forte do desenvolvimento do país, em contraste profundo com o resto do mundo.

Exemplos não faltam. No Brasil, é muito importante retomar as iniciativas do microcrédito produtivo que tanto contribuíram para o desenvolvimento do Nordeste, por meio do BNB, e reforçar os bancos comunitários de desenvolvimento, que já são 115 no país, mas trabalhando em escala muito pequena. Pode-se igualmente reforçar os bancos cooperativos, muito importantes em particular no sul do país. Mas no conjunto, está claro que o Brasil necessita de uma reformulação geral do seu sistema bancário e financeiro. As finanças não constituem um “setor”, são uma dimensão de todas as nossas atividades. Os próprios bancários têm uma função importante a desempenhar no desenho de uma nova dinâmica, que sirva ao país e não a uma minoria de atravessadores financeiros. O presente livro é um bom ponto de partida.

Ladislau Dowbor

PARTE 1

ESTADO, FINANÇAS E REGULAMENTAÇÃO

O fluxo financeiro integrado¹

Ladislau Dowbor²

Com a pandemia que hoje assola o mundo, há uma forte tendência a esquecer que a nossa forma de organização econômica e social dos últimos 40 anos, o chamado neoliberalismo globalizado, já estava vazando por todos os lados. Gerou o que em outros trabalhos qualificamos como era do capital improdutivo, e que Marjorie Kelly, Ted Howard, Mariana Mazzucato e tantos outros chamam de capitalismo extrativo, Zygmunt Bauman de capitalismo parasitário, e que até o economista chefe do Financial Times, Martin Wolf, declara como sistema que “perdeu a sua legitimidade”. Não se trata mais da economia “heterodoxa” apenas, e sim dos principais economistas do planeta, de Joseph Stiglitz a Thomas Piketty, que estão construindo o que podemos chamar de economia do bom senso. A financeirização provoca um desastre ambiental planetário, uma desigualdade explosiva, e uma paralisia econômica que se explica de maneira simples: para haver produção e expansão econômica, não basta brincar com papéis financeiros, os recursos financeiros precisam ser investidos na produção. A paralisia gerada pela pandemia nos coloca frente aos novos rumos indispensáveis.

O capitalismo mudou. O que conhecíamos era centrado na produção de bens e serviços. Um capitalista decidido a produzir sapatos compra máquinas, contrata pessoas, organiza a produção. Podemos dizer que explora os empregados, há greves e tensões, mas no conjunto temos produtos que podem ser usados, geram-se empregos, e a empresa paga impostos. O crédito para lançar a empresa era com juros menores do que o lucro obtido, o que permitia a restituição do empréstimo e eventualmente expansão da produção com novos créditos. É a chamada acumulação de capital. O crédito, como atividade-meio, era ator coadjuvante do processo produtivo. Os juros eram da ordem de 5% ao ano, como o são hoje ainda na Europa, na China ou nos EUA.

A produção de bens e serviços no mundo evolui no ritmo de 2% a 2,5% ao ano. Investimento produtivo exige muito trabalho, apresenta muitos riscos e rende relativamente pouco. Em compensação, o investimento especulativo, ou seja, a aplicação financeira,

1. Versão atualizada do artigo publicado pela revista do Conselho Federal de Economia, abril de 2018.

2. Ladislau Dowbor. Professor de economia na pós-graduação da PUC de São Paulo, e consultor de várias agências internacionais. Os seus trabalhos estão disponíveis no blog <http://dowbor.org>. O estudo aprofundado da transformação do capitalismo financeiro, *A Era do Capital Improdutivo*, está disponível online e também sob forma de curtos vídeos didáticos (gratuito, Creative Commons), além evidentemente do livro impresso nas livrarias. Contato ldowbor@gmail.com.

rendeu nas últimas décadas entre 7 % e 9% ao ano, quando se aplica um montante significativo. O imenso sucesso do *O capital no Século XXI* de Thomas Piketty se deve ao fato de ter escancarado a nova imagem do capitalismo: é muito mais lucrativo comprar papéis financeiros – na realidade, hoje, apenas sinais magnéticos – do que investir na produção. O dinheiro vai para onde rende mais, e ainda por cima com menos esforço. O fato é que hoje temos um manancial de pesquisas internacionais que mostram como o sistema gera bilionários que não produzem nada mas acumulam fortunas nunca antes vistas no planeta.

Uso um exemplo que me passou Susan George: imaginem um capitalista de nova geração que aplica 1 bilhão de dólares em papéis que rendem modestos 5% ao ano. Um simples cálculo mostra que ele ganhará 137 mil dólares ao dia. No dia seguinte, ele ganhará 5% sobre o bilhão mais 137 mil e assim por diante. Em finanças, chamam isso de *snow ball effect*, efeito bola de neve. Emmanuel Saez e Gabriel Zucman, no excelente *The Triumph of Injustice* (2019), assim caracterizam o mecanismo pelo qual “os ricos poupam uma fração maior da sua renda do que o resto da população, o que lhes permite acumular mais riqueza, que por sua vez gera renda adicional”. Por que “injustiça”? Precisamente porque não corresponde ao esforço produtivo, ao que acrescentam ao produto social. Pelo contrário, extraem, e travam a economia.

A revista Forbes, em número especial de 2019, apresenta as fortunas dos 206 bilionários brasileiros (em reais). Em 12 meses, entre 2018 e 2019, o banqueiro Joseph Safra aumentou sua fortuna de 75 bilhões de reais para 95 bilhões (Forbes, 2019). A família Marinho tem 33 bilhões aplicados. É de dar pena de quem ganha apenas 137 mil ao dia... O que mais nos interessa, no entanto, é que em 2012, o Brasil tinha 74 bilionários, com uma fortuna total de 346 bilhões. Em 2019, são 206 bilionários com uma fortuna de 1,206 trilhão. Com a economia paralisada – na realidade retrocedemos, estamos com o PIB de 2012 – este núcleo, dos que realmente mandam no país, aumentou as suas fortunas em cerca de 23% entre 2018 e 2019.

A pandemia não só não travou, como agravou o processo. Os 42 bilionários (em dólares) no Brasil viram as suas fortunas aumentar de 123 para 157 bilhões de dólares entre meados de março e meados de julho 2020, um aumento de US\$34 bilhões. Trata-se de um valor equivalente a 8 anos do Bolsa-Família, apropriado por 42 pessoas em 4 meses, praticamente sem participação produtiva, numa economia em recessão. O relatório *Quem Paga a Conta?* da Oxfam, que apresenta esses números a partir de dados da Forbes, sugere “taxar a riqueza para enfrentar a crise da Covid na América Latina e Caribe.”³ Está acontecendo o processo inverso, e os números são simplesmente escandalosos.

Não precisam produzir, são banqueiros, controladores de holdings, de participações acionárias e assim por diante. *Pecunia pecuniam parit*, o dinheiro gera dinheiro, já avaliavam a usura os antigos. Voltamos à dominância de uma das mais antigas formas de exploração, o juro. Quem já leu *O Mercador de Veneza*, de Shakespeare, já vai encontrar tudo explicado, no século XVI. Estamos no século XXI. O que não faria Shylock com as tecnologias modernas?

3. Oxfam – Quem Paga a Conta? – 27 de julho de 2020 - <https://www.oxfam.org.br/noticias/bilionarios-da-america-latina-e-do-caribe-aumentaram-fortuna-em-us-482-bilhoes-durante-a-pandemia-enquanto-maioria-da-populacao-perdeu-emprego-e-renda/>

O dinheiro precisa sair de algum lugar. Antigamente, ele era material e impresso pelo Estado. Hoje, dinheiro é sinal magnético emitido pelo banco. O banco precisa ter um pouco de notas no caixa, naturalmente, tem gente que ainda usa (cerca de 3% da liquidez que roda no mercado). Mas como se trata apenas de dinheiro imaterial, o banco pode emitir em quantidades muito elevadas, incomparavelmente mais do que tem em depósitos. Quando o Lehman Brothers faliu, descobriu-se que eles praticavam uma alavancagem de 1 para 31, ou seja, embora tivessem por exemplo 10 bilhões de depósitos, não se acaanhavam em emprestar até 310 bilhões. E ainda diziam, como todos os banqueiros, que tinham “custos de captação”. Empréstimo dinheiro que não se tem é muito lucrativo.

Com quem fica a conta em última instância? Numa casa que me tem total dedicação, eu fiz as contas com um velho vendedor: o fogãozinho que estava exposto com preço de 420 reais à vista podia ser adquirido a prazo por 840 reais. Simplificando, o fogão saiu da fábrica por 200 reais, com 40% de imposto foi para 280, e a loja ganha razoavelmente vendendo à vista. Mas o ideal é vender a prazo, a prestação “cabe no bolso”, e o resultado é que a massa da população que não pode pagar à vista paga mais de 800 reais por um fogão que saiu da fábrica a 200. E a taxa de juros é apresentada ao mês, o que é evidentemente uma forma de enganar as pessoas. No resto do mundo os juros são apresentados ao ano. No Brasil, quando se trata de tomador final de crédito, cobram-se ao mês juros equivalentes ao que no resto do mundo se cobra ao ano. Alguém fica com o imenso lucro gerado pelo fato do cliente pagar o dobro, e se trata do intermediário. A população vê a sua capacidade de compra dividida por dois, o que reduz a demanda. A empresa produtora vai ter pouco lucro, e estagna. O grande comércio passa a desenvolver atividade bancária sem ser banco.

O sistema financeiro hoje domina o ciclo produtivo. Os americanos usam a divertida expressão *the tail is waiving the dog*, o rabo está abanando o cachorro. A lógica se inverteu. A Associação Nacional de Executivos de Finanças (Anefac), apresenta as taxas de juros efetivamente praticados no mercado, os que o pequeno empresário tem de pagar se recorrer ao crédito na agência bancária: em junho de 2020, juros sobre capital de giro estão em 14,16%, desconto de duplicatas 16,77%, conta garantida 115,32%. Não é novidade, a média atual é de 42,58% ao ano, em março 2013 era de 43,58%. Obviamente, a empresa não tem como ter um lucro que permita pagar este nível de juros, e vai se atolando em dívidas. Milhões de empresas no Brasil estão “negativadas” pela impossibilidade de pagar as suas dívidas. Bancarrota financeira, já antes da pandemia.

A Anefac também apresenta os juros para pessoa física. Em junho de 2020, juros no comércio 73,92% (o máximo que encontrei na Europa foi de 13% ao ano), cartão de crédito 255,94%, cheque especial 128,52%, média geral 93,39%. Em março 2013, era 87,97%. O SPC apresenta o endividamento das pessoas físicas: temos 60,9 milhões de adultos “negativados”, ou seja, com nome sujo como os qualifica o povo. Acrescentem as crianças, temos aí algo como 40% da população em grande parte excluída do consumo. E tem mais: a cada compra no cartão, os intermediários financeiros cobram entre 2,5% e 5% do valor da compra. Uma compra de 100 reais paga na modalidade crédito no cartão, rende para o banco 5 reais, para um custo da ordem de 20 centavos. Uma relação custo-benefício fabulosa. No Canadá, cobra-se 5 centavos de dólar por operação, não faz sentido cobrar porcentagem quando o custo da operação é o mesmo para qualquer montante.

A agiotagem no Brasil se descontrolou completamente quando liquidaram o artigo 192º da Constituição, que proibia juros acima de 12% reais (mais inflação). O jornal O Estado de São Paulo recorreu às financeiras para calcular quanto se extraía do setor privado (pessoas físicas e pessoas jurídicas) sob forma de juros: calcularam que era da ordem de um trilhão de reais em 2016, 16% do PIB. A manchete principal da edição dominical dizia “Crise de crédito tira R\$ 1 tri da economia e piora recessão”.⁴ Não somos originais nisso, o planeta todo (com exceção de algumas economias como a China) sofre com o que Marjorie Kelly chama de *extractive capitalism*. Mas no nosso caso, é simplesmente grotesco.

Os lucros financeiros bilionários e improdutivos drenam a capacidade de compra das famílias, e com isso paralisam as empresas – duplamente penalizadas pela fraqueza da demanda e pelo custo do crédito. Uma terceira grande fonte de ganhos financeiros, além das famílias e das empresas, é a dívida pública. Na média, o que os grandes aplicadores ganham com os juros sobre a dívida pública representa algo como 5% do PIB, em torno de 350 bilhões de reais por ano. Mesmo com a redução da taxa Selic, em 2019 foram pagos 310 bilhões de reais de juros sobre a dívida pública.⁵ Para se ter uma ordem de grandeza, o Bolsa-Família, que reduz a pobreza de quase 50 milhões de pessoas, e tem efeitos multiplicadores pela demanda gerada, custa certa de 30 bilhões ao ano. A bolsa do banqueiro é de outra escala. Ultimamente a taxa Selic foi reduzida, mas como o estoque da dívida aumentou muito, o volume transferido para os afortunados manteve-se estável. Em 2019 representou 310 bilhões de reais. Em 2013, último ano de normalidade política, representou 186 bilhões. Não à toa as fortunas bilionárias explodiram nos últimos anos: estão no poder.

A conta básica, capaz de explicar porque entramos no sétimo ano de economia paralisada, é que o sistema produtivo, movido essencialmente pelo consumo das famílias, produção das empresas e investimento do Estado, vê-se drenado em 16% do PIB no setor privado e 5% do PIB no setor público, afluindo essencialmente para aplicadores financeiros. Quanto desse montante retorna ao setor produtivo? Na ausência de cifras brasileiras, utilizo os cálculos de Gerald Epstein e Juan Montecino, do Roosevelt Institute, que avaliam que nos Estados Unidos apenas 10% dos montantes extraídos pelos intermediários financeiros voltam para financiar alguma atividade produtiva. Trata-se, evidentemente, de capital improdutivo.

No nosso caso, e continuando na trilha do dinheiro, constatamos que os lucros e dividendos distribuídos são isentos de impostos desde 1995, o que faz com que a carga tributária recaia proporcionalmente mais sobre os mais pobres, fragilizando ainda mais a demanda. Ter um sistema tributário regressivo num país com nosso nível de desigualdade não é só injusto, e profundamente condenável em termos éticos, como não faz nenhum sentido econômico. As propostas de uma reforma tributária racional, elaborada por Eduardo Fagnani e outros economistas, sequer aparecem nos debates. Estamos na república dos

4. O Estado de São Paulo, 18 de dezembro de 2016

5. O detalhe dos números é apresentado na nota técnica Contas Públicas: entenda a farsa, 2020, disponível em <https://dowbor.org/2020/05/1-dowbor-contas-publicas-entenda-a-farsa-a-terra-e-redonda-maio-2020-5p.html/>

banqueiros. O nosso sistema tributário não só não conserta, como agrava a desigualdade e a paralisia econômica.

Completando o ciclo, temos ainda a evasão fiscal. Os assalariados não praticam evasão pois têm o imposto deduzido na folha. A massa da população, que gasta quase tudo em compras, não tem como escapar do imposto sobre o consumo embutido nos preços. A evasão, estimada em mais de 600 bilhões de reais pelo Sindicato Nacional dos Procuradores da Fazenda Nacional (Sinprofaz) é essencialmente realizada pelos mais ricos. E temos evidentemente o dinheiro em paraísos fiscais, que o Tax Justice Network estima em 519,5 bilhões de dólares em 2012, um estoque (não fluxo anual) que corresponde a cerca de 2,5 trilhões de reais, um terço do PIB, dinheiro que nem paga impostos nem é investido. O BTG Pactual, do qual Paulo Guedes é cofundador, tem 38 filiais em paraísos fiscais (Valor Econômico). É uma instituição que faz parte de um sistema que se expandiu radicalmente no planeta, *asset management*, gestão de fortunas.⁶

Ainda temos na memória nomes de grandes empresários que produziam efetivamente bens e serviços, investiam, geravam emprego e até pagavam impostos. Mas hoje a economia está sendo drenada por todos os lados, e o dinheiro imaterial vaza de maneira descontrolada. É essencial entender que as finanças não constituem propriamente um setor, são atividades-meio, sinais magnéticos nos computadores, mas sem o seu controle, não há como financiar a saúde, a educação, a cultura e outros vetores essenciais de desenvolvimento. O financiamento constitui uma dimensão de todos os setores de atividade. Dizer que uma fada chamada “confiança do mercado” vai ressuscitar a economia é enganar as pessoas. Um empresário comenta nos jornais: “Realmente, está mais barato contratar, mas para que contratar se não tenho para quem vender?”

Sabemos o que funciona: é voltar a melhorar a condição econômica da base da população. Isso gera demanda, e é o que dinamiza as empresas. Não provoca inflação, pois as empresas no Brasil estão produzindo a menos de 70% da sua capacidade. Voltando a vender, elas voltam a empregar e a investir. A expansão do consumo popular gera recursos para o Estado através do imposto sobre o consumo, e a atividade empresarial reforçada gera igualmente mais recursos e a conta fecha, permitindo, por sua vez, que o Estado melhore o bem-estar das famílias por meio de políticas sociais, e a produtividade das empresas por meio de melhores infraestruturas. Foi assim que funcionou o *New Deal* americano, o *Welfare State* da Europa, a promoção do consumo de massa na China, sem falar dos países nórdicos. E evidentemente a fase distributiva no Brasil, de 2003 a 2013, que o Banco Mundial chamou de “a década dourada” do país.

Não há nenhuma dificuldade técnica em orientar a economia para o bem-estar das famílias, e não há falta de recursos. Não somos um país pobre. Dividido pela população, o nosso PIB representa 11 mil reais por mês por família de 4 pessoas. Uma razoável redução da desigualdade poderá assegurar a todos uma vida digna e confortável, e o que ainda há pouco tempo, antes da pandemia, parecia politicamente impossível, está na mesa de discussão. O Financial Times, em editorial, afirma que “reformas radicais – invertendo

6. A gestão de fortunas, chamada internacionalmente de *asset management*, é amplamente detalhada no livro de Martiana Mazzucato, *The value of everything*, Public Affairs, 2018, www.publicaffairsbooks.com

a direção política predominante das últimas quatro décadas – precisarão ser colocadas sobre a mesa”, incluindo “as políticas até recentemente consideradas excêntricas, como renda básica e impostos sobre a riqueza.” (04/04/2020).

A renda básica já deu as suas provas, e não é um custo, pois dinamiza as economias pela base, estabilizando-as. O imposto sobre lucros e dividendos, abolido no Brasil em 1995, pode voltar. A redução das taxas de juros, em particular incidindo sobre pessoas físicas e pessoas jurídicas, é essencial, basta seguir o que funciona em tantos países. O imposto sobre a herança, nos níveis mais elevados de fortuna, é importante para reduzir o peso das famílias encasteladas no poder. A descentralização radical dos recursos públicos é essencial para que o dinheiro seja administrado com eficiência, nos 5.570 municípios do país, reduzindo burocracia e clientelismo. Taxar a terra improdutiva dá certo em muitos países: quem tem terra parada, ou passa a produzir ou vende para quem produza. E evidentemente precisamos assegurar um Banco Central com capacidade de regulação financeira, o que tampouco é complexo nesta era digital. Colocar banqueiro para regular banco é absurdo.

Aqui não se trata de ideologias, mas simplesmente de olhar o que funciona nos diferentes países, ou que já funcionou por aqui. O que temos de fazer não é complexo em termos técnicos nem econômicos, mas é complexo sim em termos políticos. Os ricos deste país, que nem produzem nem deixam produzir, já deveriam ter descoberto que melhor do que deixar uma fortuna para os seus filhos, é lhes legar uma sociedade que funcione. E se quisermos não só enfrentar a pandemia de maneira eficiente, como dela sair melhores do que entramos, temos de começar a arrumar a casa. Não há mistério quanto aos caminhos.

Referências bibliográficas

SAEZ, Emmaneul, Zucman, Gabriel. O triunfo da injustiça: como os ricos evitam impostos e como fazê-los pagar. WW Norton & Company, Nova York (2019).

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

- 1) Envidar esforços pela reforma tributária, restaurando a tributação de lucros e dividendos distribuídos e outras medidas apresentadas pela Fenafisco.
- 2) Defender a redução das taxas de juros para pessoa física e pessoa jurídica: o caráter extorsivo dos juros praticados retira dos bancos a sua função de fomento das atividades, e reduz as atividades de avaliação de crédito.
- 3) Pesquisar ativamente as alternativas abertas pela moeda digital e o blockchain para a desintermediação das atividades financeiras: o trabalho tradicional da agência bancária está em vias de redução, mas a gestão de plataformas de transações horizontais em rede, controladas pelas próprias comunidades, tende a se expandir.
- 4) Fazer parcerias com sindicatos internacionais da área financeira, para ter dados comparativos sobre funcionamento, transparência, níveis de juros, direitos. O funcionamento do sistema brasileiro, no fomento das economias, é pífio quando comparado a sistemas que funcionam efetivamente.
- 5) Desenvolver cursos de formação de quadros sindicais para melhorar a compreensão sistêmica das dinâmicas financeiras.
- 6) Envidar esforços pela autorização para formação de bancos de poupança municipais (como recentemente autorizado na Califórnia, e já tradicional na Alemanha e outros países) – “Finanças de proximidade”.
- 7) Apoiar a formação de bancos comunitários de desenvolvimento, racionalizando o uso das poupanças comunitárias frente à pandemia.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

Financeirização e setor produtivo¹

*Jefferson José da Conceição*²

*Gisele Yamauchi*³

1. A expansão da financeirização na economia capitalista

Desde a década de 1990, a economia capitalista passa por intenso processo de mudanças. Entre outras tendências, verifica-se a abertura dos mercados, a integração dos sistemas produtivos e financeiros, as privatizações e a desregulamentação financeira.

Neste ambiente, é crescente a mobilidade dos capitais em geral. Entretanto, o capital financeiro e as multinacionais são, sem dúvida, os atores protagonistas desta nova fase.

Denomina-se financeirização da economia o processo pelo qual a acumulação financeira (isto é, a rentabilidade das aplicações em títulos financeiros) passa a ser preponderante, sobrepondo-se à rentabilidade obtida no setor produtivo ou industrial (Belluzzo & Galípolo, 2017; Dowbor, 2017).

Neste novo estágio do capitalismo a lucratividade da indústria passa a ser inferior à área financeira. Em outras palavras, os detentores de capital “ganham mais dinheiro” em aplicações financeiras do que se eles investissem em atividades produtivas.

1. Este artigo foi originalmente publicado na 3ª Carta de Conjuntura da USCS, de agosto 2018.

2. Jefferson José da Conceição. Coordenador do Observatório CONJUSCS. Graduado em Economia pela UFRJ; Mestre em Administração pelo IMES; Doutor em Sociologia pela USP. Assessor da Pró-Reitoria de Graduação e Professor da USCS. Blog: www.blogdojeff.com.br. Autor do livro “Entre a mão invisível e o Leviatã: contribuições heterodoxas à economia brasileira”. Editora Diktat, 2019 (407 págs.). Disponível em www.estantevirtual.com.br.

3. Gisele Yamauchi. Economista formada pela USCS. Turismóloga pela Universidade São Judas Tadeu. MBA Empresarial e Industrial pela USCS. Mestra em Arquitetura e Urbanismo pela USJT e Mestranda em Economia Política Mundial pela UFABC. Foi bolsista pelo Governo Japonês em Programa de Extensão da Japan International Cooperation Agency (JICA), no curso de Kaizen e 5S's. Pesquisadora do Observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da USCS – CONJUSCS.

O fenômeno da financeirização é global, pois ocorre tanto nos países avançados, quanto nos países emergentes.

Nos EUA, o setor financeiro tornou-se de tal modo atraente que até mesmo tradicionais empresas industriais constituíram poderosos “braços” financeiros. Chang (2013) aponta que:

- a) a General Eletric (GE), a General Motors (GM) e a Ford foram “financeirizadas” por meio da contínua expansão das suas subsidiárias financeiras – processo este cujo contraponto foi o declínio das suas atividades industriais básicas. Assim, no início do século XXI, a maior parte do lucro das empresas GE, GM e Ford eram provenientes das suas atividades financeiras, e não do seu segmento industrial.
- b) em 2003, 45% do lucro da GE era gerado pela GE capital (braço financeiro da empresa);
- c) em 2004, 80% dos lucros da GM tinham como origem a sua subsidiária financeira, a GMAC;
- d) entre 2001 e 2003, a Ford Finance foi responsável pela totalidade dos lucros da Ford.

Nesta nova etapa do capitalismo, o *locus* de maior acumulação do capital migrou da fábrica industrial para a área financeira. A empresa industrial perde espaço no ranking das empresas mais lucrativas para as grandes instituições financeiras. É simbólico que nesta nova fase muitos diretores, administradores, gerentes e novos talentos mais jovens - egressos de diferentes áreas, como administração, economia, contábeis, comércio exterior e até mesmo engenharia, entre outras - estejam sendo “cooptados” pelos bancos.

Para Bresser Pereira (2010, 2016), a financeirização é um arranjo financeiro distorcido, baseado na criação de riqueza financeira artificial, desligada da riqueza real ou da produção de bens e serviços. A financeirização favorece o aumento artificial dos ganhos dos capitalistas rentistas e dos financistas que administram a riqueza dos primeiros.

Neste contexto, a solidificada ideia do desenvolvimento associado à industrialização é substituída pelo discurso da sociedade “pós-industrial”, tão bem representado pelo segmento de serviços, e, em particular, pelas finanças.

Neste cenário de mobilidade e domínio das finanças, as empresas procuram a valorização do capital de modo direto (D-D’) sem passar pelo âmbito produtivo. As empresas procuram deixar o seu capital o menos possível na forma imobilizada de instalações e maquinários, ou na forma mutante de matérias-primas, insumos e força de trabalho, ou ainda em elevados estoques de produtos acabados. As companhias – inclusive as do setor industrial - buscam fugir dos riscos da ‘iliquidez’ em ativos fixos (fábricas, máquinas, equipamentos) ou parcialmente fixos (matéria-prima, contratação de empregados).

Esta fuga da ‘iliquidez’ está associada à busca de ‘giros’ mais rápidos de capital e sua aplicação no mercado financeiro. Nesta lógica de valorização direta do capital, a organização enxuta e flexível é bastante funcional.

2. A indústria do Grande ABC Paulista diante da financeirização da economia

A tabela 1 do anexo apresenta a receita líquida, o lucro líquido e a margem de lucro de empresas industriais do Grande ABC Paulista ranqueadas entre as 1000 maiores empresas do país.

Verifica-se na tabela 1 que é grande a amplitude de margens de lucro das empresas industriais (variando de -36,70% até + 22,97%).

Por sua vez, pela tabela 2, nota-se que a margem de lucro média do conjunto de empresas industriais do Grande ABC Paulista evoluiu da seguinte forma entre 2012 e 2016: 1,94% em 2012; 2,28% em 2013; 2,98% em 2014; - 4,62% em 2015 e - 0,43% em 2016.

A mesma tabela 2 compara a margem de lucro anual média das indústrias do Grande ABC Paulista com a rentabilidade mínima das aplicações financeiras baseadas na taxa Selic.

Pode-se ver que, nos cinco anos pesquisados, a taxa selic é bastante superior à margem de lucro média das empresas industriais do Grande ABC Paulista: em 2012, a remuneração da taxa Selic foi de 8,62% contra 1,94% de margem de lucro média das indústrias; em 2013, respectivamente 8,06% contra 2,28%; em 2014, 10,81% contra 2,98%; em 2015, 13,24% contra -4,62%; em 2016, 14,00% contra - 0,43%.

A tabela 2 compara ainda a margem de lucro anual média das indústrias do Grande ABC Paulista e a rentabilidade mínima das aplicações financeiras baseadas na taxa Selic com a média de margens de lucro das cinco maiores instituições financeiras no Brasil. Este ponto será abordado mais adiante no item 4 deste artigo.

A tabela 3 mostra, na maior parte dos casos, o elevado e crescente grau de endividamento das empresas industriais do Grande ABC Paulista no mesmo período entre 2012 e 2016. Em 2016, por exemplo, o grau de endividamento variou de 6,80% até 2.918,90%.

Em outros trabalhos, já pudemos analisar o drástico impacto do conjunto de transformações nas últimas décadas – incluindo o fenômeno da financeirização – sobre o valor adicionado, o emprego e o número de estabelecimentos da Região do Grande ABC Paulista.

3. No Brasil, a “financeirização” se intensificou ainda mais de 2016 até 2018, o que afeta negativamente a economia do Grande ABC Paulista, que se estrutura em torno da produção industrial

A financeirização da economia brasileira se intensificou de 2016 até 2018. Isto tem reflexos negativos na economia do Grande ABC Paulista.

Uma evidência de que isto está em curso no Brasil é a atual desregulamentação do mercado financeiro; do maior peso do pagamento de juros no orçamento federal e da redução

da abrangência e dos recursos dirigidos à Política Industrial, com o corte de diversos incentivos fiscais e desonerações tributárias.

A produção industrial será afetada ainda pelo “freio ao consumo” gerado por outras ações em curso como a redução das políticas sociais, o fim da Política de Valorização do Salário Mínimo e a Reforma Trabalhista.

Um dos resultados possíveis da redução do consumo é que as margens de lucro do setor produtivo podem permanecer em níveis baixos. Isto no mesmo momento em que a Política Monetária tende a manter os juros altos.

Por conseguinte, a comparação das margens de lucro da atividade industrial com a rentabilidade das aplicações financeiras deverá, estruturalmente, favorecer ainda as aplicações financeiras.

Uma conclusão do exposto neste artigo é que a defesa da valorização da produção e do emprego, e, por conseguinte, o combate à financeirização da economia, deve fazer parte do rol de bandeiras mobilizadoras da parcela da sociedade brasileira e de regiões industrializadas, como é o caso do Grande ABC Paulista.

4. O Montante e a margem de lucro das instituições financeiras no Brasil

As tabelas 4 e 5 demonstram os montantes e as margens de lucro das instituições financeiras no Brasil. Estas tabelas também ajudam a ilustrar o processo de financeirização no Brasil e também mostram a grande desigualdade de rentabilidade verificada entre as empresas industriais e as instituições financeiras (como os bancos) que atuam no setor financeiro.

De acordo com a tabela 4, em 2016 as quatro maiores instituições financeiras no Brasil, em termos de lucro líquido, foram: Itaú Unibanco (R\$ 21,6 bilhões); Bradesco (R\$ 15,1 bilhões); Banco do Brasil (8,0 bilhões) e Santander (R\$ 5,5 bilhões).

Comparando-se os lucros obtidos no ano de 2016 com os de 2013, o lucro líquido destas instituições apresentou as seguintes variações: Itaú (+37,9%); Bradesco (+25,6%); Banco do Brasil (-49,0%) e Santander (+162,6%).

Vale registrar que, em 2016, das 28 instituições financeiras pesquisadas, apenas duas (a Pine e a Finansinos) tiveram lucro líquido negativo.

Já a tabela 5 evidencia as margens de lucro das instituições financeiras. Em 2016, as quatro maiores instituições financeiras do Brasil tiveram as seguintes margens de lucro no país: Itaú Unibanco (41,0%); Bradesco (28,3%); Banco do Brasil (25,2%); Santander (20,7%).

Os montantes e as margens de lucro muito elevadas das instituições financeiras põem em destaque uma das especificidades da financeirização no Brasil: a extremamente acentuada discrepância atual na rentabilidade entre o negócio financeiro e a atividade produtiva. Isto torna ainda mais problemático o fenômeno da financeirização no Brasil, pois ele

representa o contínuo fechamento de empresas industriais acompanhado do crescente desemprego e da perda de *know-how* tecnológico.

Referências bibliográficas

BELLUZZO, Luis Gonzaga de Mello; GALIPOLI, Gabriel. *Manda quem pode, obedece quem tem prejuízo*. São Paulo: FACAMP, Contracorrente, 2017.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A crise financeira global e depois: um novo capitalismo? *Novos Estudos Cebrap*, 86: 51-72, 2010.

_____. Por que o Sistema financeiro tornou-se tão poderoso? *Jornal dos Economistas*, março 2016.

CHANG, Há-Joon. *23 coisas que não nos contaram sobre o capitalismo*. São Paulo: Cultrix, 2013.

DOWBOR, Ladislau. *A era do capital improdutivo*. São Paulo: Outras Palavras & Autonomia Literária, 2017.

Tabela 1 – Receita líquida, lucro líquido e margem de lucro de empresas industriais do Grande ABC Paulista (Ranqueadas entre os maiores grupos do país), 2012-2016

EMPRESA	2012			2013		
	RECEITA LÍQUIDA em R\$ milhões [A]	LUCRO LÍQUIDO em R\$ milhões [B]	MARGEM DE LUCRO % [B/A]	RECEITA LÍQUIDA em R\$ milhões [A]	LUCRO LÍQUIDO em R\$ milhões [B]	MARGEM DE LUCRO % [B/A]
BRASKEM	35.513,40	-738,30	-2,08%	40.969,50	507,00	1,24%
WEG	6.173,90	664,90	10,77%	6.828,90	845,30	12,38%
BASF	7.029,30	251,40	3,58%	7.809,10	258,10	3,31%
TUPY	2.671,10	66,40	2,49%	3.123,00	86,30	2,76%
MAHLE METAL LEVE	2.228,80	179,50	8,05%	2.393,80	193,80	8,10%
PRODUQUÍMICA	729,70	6,00	0,82%	855,10	3,70	0,43%
BOMBRIL	984,00	-24,60	-2,50%	1.160,00	-154,00	-13,28%
PRYSMIAN	854,80	40,20	4,70%	1.118,20	62,60	5,60%
TERMOMECÂNICA	927,90	80,20	8,64%	1.136,00	77,90	6,86%
CBC CARTUCHOS	490,70	46,70	9,52%	588,60	79,70	13,54%
AUTOMETAL	1.613,10	159,30	9,88%	2.553,10	151,00	5,91%
IOCHPE MAXION	5.698,50	105,70	1,85%	6126,5	211,3	3,45%
FAURECIA	nd	nd	nd	nd	nd	nd
VITOPPEL	nd	nd	nd	nd	nd	nd
MANGELS	648,30	-148,90	-22,97%	461,00	-137,30	-29,78%
NAKATA	nd	nd	nd	nd	nd	nd
TOLEDO DO BRASIL	317,50	nd	nd	382,90	20,20	5,28%
GROB	Nd	nd	nd	nd	nd	nd

Elaboração Observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura – CONJUSCS a partir do Ranking do Valor Econômico 1000 Maiores dos anos 2012, 2013, 2014, 2015, 2016. 1. Empresas com informações disponíveis de receita líquida e lucro líquido na publicação do Valor 1000, disponível em <http://www.valor.com.br/valor1000/2017/ranking1000maiores>. nd: não disponível.

2014			2015			2016		
RECEITA LÍQUIDA em R\$ milhões [A]	LUCRO LÍQUIDO em R\$ milhões [B]	MARGEM DE LUCRO % [B/A]	RECEITA LÍQUIDA em R\$ milhões [A]	LUCRO LÍQUIDO em R\$ milhões [B]	MARGEM DE LUCRO % [B/A]	RECEITA LÍQUIDA em R\$ milhões [A]	LUCRO LÍQUIDO em R\$ milhões [B]	MARGEM DE LUCRO % [B/A]
46.031,40	726,30	1,58%	47.283,00	2.898,80	6,13%	47.700,00	-768,00	-1,61%
7.840,80	962,30	12,27%	9.760,30	1.165,80	11,94%	9.367,00	1.127,80	12,04%
8.036,10	-77,60	-0,97%	8.655,90	-388,20	-4,48%	8.217,90	-481,40	-5,86%
3.114,70	89,20	2,86%	3.427,00	220,10	6,42%	3.255,30	-181,50	-5,58%
2.333,00	196,70	8,43%	2.433,10	172,10	7,07%	2.236,00	4,10	0,18%
841,00	-27,30	-3,25%	1.059,30	-52,50	-4,96%	1.238,50	87,50	7,06%
1.152,70	-57,50	-4,99%	1.091,50	-376,90	-34,53%	1.097,80	59,10	5,38%
1.107,70	10,10	0,91%	1.088,30	-215,80	-19,83%	977,80	-32,80	-3,35%
1.183,00	89,80	7,59%	1.282,80	108,10	8,43%	855,00	67,00	7,84%
621,50	68,20	10,97%	710,60	39,50	5,56%	729,70	122,20	16,75%
3.328,20	209,40	6,29%	699,20	-256,60	-36,70%	695,20	0,70	0,10%
5911,7	118	2,00%	6846,5	119,8	1,75%	6816,5	89,1	1,31%
710,00	-7,40	-1,04%	506,60	-26,40	-5,21%	568,00	0,20	0,04%
nd	nd	nd	545,30	-61,20	-11,22%	548,10	-24,10	-4,40%
449,90	-44,40	-9,87%	427,50	-143,60	-33,59%	427,50	4,60	1,08%
nd	nd	nd	nd	nd	nd	380,50	18,50	4,86%
418,40	14,90	3,56%	403,90	-1,50	-0,37%	373,80	-1,80	-0,48%
nd	nd	nd	nd	nd	nd	369,90	12,40	3,35%

Tabela 2 – Margem de lucro média de empresas industriais do Grande ABC Paulista (Ranqueadas entre os maiores grupos do país), rentabilidade mínima em aplicações financeiras (taxa Selic anual), 2012-2016 e média das margens de lucro das instituições financeiras no Brasil

ANO	MÉDIA DAS MARGENS DE LUCRO DE EMPRESAS INDUSTRIAIS NO GRANDE ABC	TAXA SELIC EM ACUMULADA NO ANO	MÉDIA DAS MARGENS DE LUCRO DOS 5 MAIORES BANCOS NO BRASIL
2012	1,94%	8,62%	39,82%
2013	2,28%	8,06%	51,71%
2014	2,98%	10,81%	54,94%
2015	-4,62%	13,24%	624,43%
2016	-0,43%	14,00%	33,03%

*Elaboração Observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura – CONJUSCS a partir do Ranking do Valor Econômico 1000 Maiores dos anos 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 e taxa Selic acumulada em dezembro de cada ano; e software Econômica. * Empresas com informações disponíveis de receita líquida e lucro líquido na publicação do Valor 1000, disponível em <http://www.valor.com.br/valor1000/2017/ranking1000maiores>*

Tabela 3 – Grau de endividamento de empresas industriais do Grande ABC Paulista, Ranqueadas entre os maiores grupos do país, 2012-2016

EMPRESA	2012	2013	2014	2015	2016
	NÍVEL DE ENDIVIDAMENTO %				
BRASKEM	375,10	529,40	738,50	4.382,40	2.918,90
WEG	113,70	118,50	129,30	131,70	122,50
BASF	190,20	248,10	422,10	403,30	344,80
TUPY	220,50	137,00	144,20	138,70	137,60
MAHLE METAL LEVE	72,30	76,70	89,20	92,00	93,70
PRODUQUÍMICA	361,40	404,50	497,10	272,20	150,30
BOMBRIL	nd	nd	nd	nd	nd
PRYSMIAN	151,00	140,20	157,30	434,90	118,10
TERMOMECÂNICA	23,40	27,40	29,00	32,90	6,80
CBC CARTUCHOS	273,80	255,50	228,90	71,70	90,60
AUTOMETAL	105,10	181,30	173,00	134,70	61,50
IOCHPE MAXION	430,30	317,60	292,00	225,30	249,90
FAURECIA	nd	nd	176,90	97,40	59,60
VITPEL	nd	nd	nd	nd	nd
MANGELS	2.388,90	nd	nd	nd	nd
NAKATA	nd	nd	nd	nd	192,10
TOLEDO DO BRASIL	nd	125,60	119,60	117,70	112,10
GROB	nd	nd	nd	nd	191,00

Elaboração Observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura – CONJUSCS a partir do Ranking do Valor Econômico 1000 Maiores dos anos 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, com as empresas que possuem sede no Grande ABC Paulista. nd: não disponível.

Tabela 4 – Lucro Líquido das Empresas Consolidado Anual no Sistema Financeiro Brasileiro

Nome da Empresa	Lucro Líquido *			
	2013	2014	2015	2016
Itaú Unibanco	15.695.749	20.241.564	23.359.834	21.639.125
Bradesco	12.011.028	15.088.818	17.189.635	15.083.578
Banco do Brasil	15.757.937	11.245.814	14.399.559	8.033.556
Santander BR	2.107.327	2.161.170	6.998.196	5.532.962
Btgp Banco	2.669.689	3.369.246	5.623.498	3.408.583
Dibens Leasing SA	1.746.352	1.930.478	979.646	991.931
Banrisul	791.614	691.416	848.770	659.689
Santander Leasing SA	218.424	460.957	498.027	527.108
Nord Brasil	360.357	747.350	305.723	732.071
Bradesco Leasing SA	451.830	399.557	291.307	200.853
Amazonia	182.498	186.319	248.968	130.682
Banpará	140.865	148.064	204.077	231.442
BRB Banco	168.982	128.307	84.214	200.533
Safra Leasing SA	51.853	158.399	78.113	65.271
Banestes	109.944	133.700	150.861	161.355
Pine	161.596	94.307	41.026	-14.301
Banco Rci Brasil S/A	72.941	71.617	100.823	78.509
Alfa Invest	67.764	68.737	80.654	84.044
BV Leasing ArrendMerc SA	109.716	128.399	58.672	34.709
Alfa Financ	53.403	37.157	39.062	40.053
Banese	51.532	6.978	27.154	65.524
Banco Industrial do Brasil S/A	33.475	40.284	46.611	47.930
Bic Arrend Mercantil S/A	30.846	-4.836	14.022	19.993
Merc Brasil	3.850	-167.388	70.433	18.319
MercFinanc	20.514	1.776	-12.605	635
MercInvest	2.123	3.494	4.058	13.089
BMG Leasing S/A ArrendMerc	4.624	-1.115	5.752	18.031
Finansinos	462	681	-4.539	-128

*em Mil Reais no exercício consolidado.

Elaboração: Observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da USCS a partir de dados coletados do software Econômica em 2018.

Tabela 5 – Margem de Lucro Consolidada Anual no Sistema Financeiro Brasileiro

Nome da Empresa	Margem de Lucro				
	2012	2013	2014	2015	2016
Itaú Unibanco	43,66%	49,79%	53,71%	85,52%	41,02%
Bradesco	33,71%	48,09%	44,37%	63,33%	28,28%
Banco do Brasil	44,05%	54,89%	38,12%	79,07%	25,16%
Santander BR	15,32%	13,66%	13,03%	115,92%	20,65%
Btgp Banco	62,36%	92,15%	125,51%	2778,31%	50,06%
Dibens Leasing SA	71,65%	77,77%	112,62%	426,71%	412,48%
Banrisul	28,44%	26,34%	23,00%	29,65%	18,84%
Santander Leasing SA	195,85%	-26,32%	125,15%	126,42%	85,60%
Nord Brasil	42,32%	36,03%	59,30%	27,69%	55,56%
Bradesco Leasing SA	50,67%	58,00%	58,22%	61,61%	45,41%
Amazonia	45,01%	56,89%	44,02%	44,87%	16,54%
Banpará	26,79%	25,51%	23,40%	25,62%	24,83%
BRB Banco	19,77%	14,70%	11,52%	7,34%	13,84%
Safra Leasing SA	148,77%	43,82%	95,50%	53,20%	40,19%
Banestes	18,64%	24,20%	25,25%	26,57%	25,21%
Pine	49,83%	59,90%	29,29%	43,49%	-17,01%
Banco Rci Brasil S/A	220,20%	89,53%	496,51%	82,35%	14,97%
Alfa Invest	32,91%	45,93%	52,48%	54,42%	50,91%
BV Leasing ArrendMerc SA	33,53%	53,67%	58,48%	53,03%	39,88%
Alfa Financ	26,23%	20,08%	12,04%	11,99%	11,61%
Banese	27,50%	28,63%	9,35%	14,32%	27,53%
Banco Industrial do Brasil S/A	48,70%	43,90%	41,89%	57,05%	40,13%
Bic Arrend Mercantil S/A	45,44%	51,95%	-1188,21%	48,86%	47,00%
Merc Brasil	7,52%	0,50%	-24,22%	5,83%	1,52%
MercFinanc	34,15%	18,32%	1,68%	-8,74%	0,58%
MercInvest	40,43%	33,62%	48,03%	41,74%	42,75%
BMG Leasing S/A ArrendMerc	-13,76%	59,30%	-11,71%	17,00%	47,68%
Finansinos	30,52%	7,94%	11,65%	-286,37%	-3,12%

Elaboração: Observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da USCS, a partir de dados coletados do software Econômica em 2018.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1) Aumentar o número de membros do Conselho Monetário Nacional, de forma a permitir a participação de representantes da atividade produtiva (representações empresariais e sindicais), bem como de outras instâncias da sociedade civil (como representantes das universidades), na definição da taxa de juros e na compatibilização da política monetária com o alcance da meta de inflação, mas também com a meta de crescimento do PIB e expansão dos empregos.

2) Promover a obrigatoriedade de que os bancos privados participem e apoiem (com taxas de juros mais baixas e prazos mais ampliados de pagamento) projetos estratégicos na área industrial, especialmente associados à inovação tecnológica, substituição de Importações e sustentabilidade ambiental.

3) Estabelecer percentual obrigatório de microfinanças nas operações dos bancos públicos e privados, acompanhado de taxas de juros mais baixas e prazos mais alongados de pagamento.

4) Fortalecer os recursos do BNDES para viabilizar crédito de curto, médio e longo prazo às pequenas, médias e grandes empresas industriais.

5) Apoiar a geração de novas modalidades de crédito, como o crédito solidário.

6) Estabelecer restrições nas movimentações de capital entre os países, especialmente no caso dos países em desenvolvimento.

7) Criar taxa sobre as operações financeiras internacionais.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

O século XXI e a nova era do capital no Brasil: o domínio das finanças sobre a indústria, o comércio e os serviços¹

Jefferson José da Conceição²

Ricardo Makoto Kawai³

1. A nova era do capital: o domínio das finanças no século XXI

O século XX foi marcado pelo esforço da industrialização no Brasil. O País procurou, a duras penas, constituir um expressivo parque industrial e, com ele, relações de produção e empregos mais avançados do que se verificava nas fazendas de produção agroexportadora.

Ao longo de boa parte do século XX, a indústria representou geração de emprego, renda e modernidade de produção e produtos.

Entretanto, já nas últimas décadas do século XX e durante as primeiras duas décadas do século XXI, o Brasil, dando traços próprios à tendência internacional, vive uma “nova era do capital”: a era da hegemonia das finanças sobre as demais frações do capital, o que, no caso brasileiro, expressa-se, sobretudo, nas largas diferenças de lucratividade entre os setores.

CONCEIÇÃO & YAMAUCHI (2018) apontaram para as características da atual fase de “financeirização” da economia mundial. Os autores destacaram as especificidades desta

1. Este artigo foi originalmente publicado na 4ª Carta de Conjuntura da USCS, em outubro de 2018.

2. Jefferson José da Conceição. Coordenador do Observatório CONJUSCS. Graduado em Economia pela UFRJ; Mestre em Administração pelo IMES; Doutor em Sociologia pela USP. Assessor da Pró-Reitoria de Graduação e Professor da USCS. Blog: www.blogdojeff.com.br. Autor do livro “Entre a mão invisível e o Leviatã: contribuições heterodoxas à economia brasileira”. Editora Diktat, 2019 (407 págs.). Disponível em www.estantevirtual.com.br.

3. Ricardo Makoto Kawai. Mestre em Administração Financeira.

fase em economias como a brasileira, em que predominam taxas de juros muito elevadas. A partir de contribuições da literatura sobre o tema (a exemplo de CHANG, 2013; BELLUZZO & GALÍPOLO, 2017; DOWBOR, 2017), os autores definiram financeirização da seguinte maneira:

Denomina-se financeirização da economia o processo pelo qual a acumulação financeira (isto é, a rentabilidade das aplicações em títulos financeiros) passa a ser preponderante, sobrepondo-se à rentabilidade obtida no setor produtivo ou industrial (...). Nesta nova etapa do capitalismo, o local de maior acumulação do capital migrou da fábrica industrial para a área financeira. A empresa industrial perde espaço no ranking das empresas mais lucrativas para as grandes instituições financeiras (...). A financeirização favorece o aumento artificial dos ganhos dos capitalistas rentistas e dos financistas que administram a riqueza dos primeiros (BRESSER PEREIRA, 2010, 2016). Neste cenário, a ideia do desenvolvimento associado à industrialização é substituída pelo discurso da sociedade 'pós-industrial', tão bem representado pelo segmento de serviços e, em particular, pelas finanças.

Aqui, procuraremos medir as receitas, os lucros e as margens de lucro (lucro/receita), ano a ano, por setor, desde o início deste novo século até o ano de 2017.

2. A metodologia da pesquisa

A Economática é uma base de dados constituída a partir das informações das empresas com capital aberto, que são aquelas que possuem ações negociadas na BM&F Bovespa, atual B3 (Brasil, Bolsa e Balcão).

A pesquisa realizada selecionou inicialmente as 361 empresas ativas que constam da base de dados da Economática.

Os dados são referentes ao período de 2000 a 2017.

Do total de 361 empresas selecionadas, 56 empresas foram excluídas em virtude de pertencerem aos segmentos de agropecuária, mineração, petróleo, seguradoras e *holdings*.

Compõe-se esta pesquisa pela amostra de 305 empresas dos setores e atividades abaixo relacionados:

- a) 22 instituições financeiras (bancos);
- b) 107 empresas industriais (dos segmentos de siderurgia, química, máquinas industriais, papel e celulose, eletroeletrônicos, têxtil, alimentos e bebidas, veículos e peças);
- c) 24 empresas comerciais;
- d) 152 empresas da área de serviços (excluem-se os bancos e seguradoras).

Os valores monetários levantados na pesquisa, no período entre 2000 a 2017, estão deflacionados pela própria Economática, a partir do índice oficial de inflação.

As variáveis escolhidas para a coleta de dados de cada uma das empresas foram:

1. lucro líquido (lucro bruto menos os impostos);
2. receita líquida (receita bruta menos os impostos). No caso dos bancos, a receita foi considerada a partir do “resultado bruto de intermediação financeira para bancos”;
3. margem de lucro (variável que é um cruzamento entre as informações do lucro líquido / receita líquida).

3. Principais resultados da pesquisa

As tabelas 1, 2 e 3 a seguir consolidam os levantamentos realizados no conjunto das 305 empresas pesquisadas.

Tabela 1: Receita Líquida por Segmento de Atividade Econômica, Brasil, 2000-2017, (valores deflacionados), amostra de 305 empresas de capital aberto (em R\$ bilhões)

	BANCOS (22 bancos)	INDÚSTRIA (107 empresas)	COMÉRCIO (24 empresas)	SERVIÇOS (152 empresas)
2000	49,0	187,0	41,6	193,9
2001	50,5	195,2	40,6	246,7
2002	72,9	221,8	40,2	231,3
2003	76,2	256,9	44,6	245,6
2004	75,2	157,2	22,9	126,1
2005	82,5	169,5	26,8	144,7
2006	93,1	187,7	30,2	170,2
2007	112,7	429,7	69,1	356,3
2008	92,4	516,9	84,7	397,8
2009	154,3	449,0	98,2	411,6
2010	179,6	542,6	131,7	466,4
2011	171,8	571,9	173,0	498,8
2012	172,6	606,5	185,0	547,3
2013	150,8	626,1	196,6	505,7
2014	163,3	648,2	208,5	545,2
2015	101,7	669,8	202,9	527,5
2016	196,2	626,4	220,4	524,3
2017	177,1	619,5	232,2	536,2
ACUMULADO	2.172,0	7.681,8	2.049,4	6.675,7

Elaboração própria dos autores, a partir de informações de Economática.

Tabela 2: Lucro Líquido por Segmento de Atividade Econômica, Brasil, 2000-2017, (valores deflacionados), amostra de 305 empresas de capital aberto (em R\$ bilhões)

	BANCOS (22 bancos)	INDÚSTRIA (107 empresas)	COMÉRCIO (24 empresas)	SERVIÇOS (152 empresas)
2000	14,7	19,5	1,0	15,8
2001	9,6	13,4	0,8	16,0
2002	17,6	9,0	1,1	21,2
2003	19,9	19,3	1,1	14,0
2004	22,6	35,9	2,2	21,2
2005	32,3	33,4	2,1	31,7
2006	34,0	30,6	1,9	35,2
2007	47,5	37,5	2,4	46,1
2008	48,9	27,8	2,2	51,4
2009	53,6	34,4	3,6	54,5
2010	66,1	41,0	4,9	63,3
2011	66,8	27,5	4,4	58,1
2012	61,7	21,6	5,7	36,0
2013	66,5	20,5	6,4	38,0
2014	67,5	23,1	5,3	29,9
2015	78,3	13,8	1,8	2,4
2016	59,0	15,3	2,7	22,8
2017	64,3	21,7	4,5	23,7
ACUMULADO	831,0	445,2	54,4	541,0

Elaboração própria dos autores, a partir de informações de Econômica.

Tabela 3: Margem de Lucro (Lucro Líquido / Receita Líquida), por Segmento de Atividade Econômica, Brasil, 2000-2017, em %, amostra de 305 empresas de capital aberto

	BANCOS (22 bancos)	INDÚSTRIA (107 empresas)	COMÉRCIO (24 empresas)	SERVIÇOS (152 empresas)
2000	30,0%	10,4%	2,5%	8,1%
2001	19,0%	6,9%	2,1%	6,5%
2002	24,1%	4,1%	2,6%	-9,2%
2003	26,1%	7,5%	2,4%	5,7%
2004	30,0%	22,8%	9,8%	16,9%
2005	39,2%	19,7%	8,0%	21,9%
2006	36,6%	16,3%	6,2%	20,7%
2007	42,2%	8,7%	3,5%	12,9%
2008	52,9%	5,4%	2,6%	12,9%
2009	34,7%	7,7%	3,7%	13,3%
2010	36,8%	7,6%	3,8%	13,6%
2011	38,9%	4,8%	2,6%	11,6%
2012	35,8%	3,6%	3,1%	6,9%
2013	44,1%	3,3%	3,2%	7,5%
2014	41,4%	3,6%	2,5%	5,5%
2015	76,9%	2,1%	0,9%	0,5%
2016	30,1%	2,4%	1,3%	4,3%
2017	36,3%	3,5%	1,9%	4,4%
MÉDIA	37,5%	7,8%	3,5%	9,1%

Elaboração própria dos autores, a partir de informações de Econômica.

1. Confrontando-se os resultados das tabelas 1, 2 e 3, verifica-se que, no Brasil, entre 2000 e 2017, que compreendem as duas primeiras décadas do século XXI, embora a receita acumulada das 107 empresas industriais tenha sido, em praticamente todo o período, entre 3 e 3,8 vezes superior à receita acumulada dos 22 bancos, o lucro líquido e a margem de lucro acumulados desses bancos foram bastante superiores aos das empresas dos demais setores, especialmente a partir do ano de 2007. Isto mostra que os bancos, no Brasil, têm acumulado lucros elevados tanto no auge quanto na baixa do ciclo econômico.

2. Pela tabela 1, nota-se que, entre 2000 e 2017, a receita acumulada dos 22 bancos foi de aproximadamente R\$ 2.17 trilhões em todo o país, o que se aproximada receita acumulada das 24 empresas de comércio pesquisadas, que foi de R\$ 2,05 trilhões. Entretanto, a receita acumulada dos 22 bancos é inferior à receita acumulada das 107 empresas industriais, que foi de R\$ 7,68 trilhões, e das 152 empresas de serviços (excluem-se os bancos), que foi de R\$ 6,68 trilhões.

3. Na tabela 2, é possível verificar que os 22 bancos apresentaram lucro líquido, ano após ano, bem superior ao das 107 empresas industriais. Entre 2001 e 2017, à exceção de uma leve oscilação em 2011, o lucro líquido anual dos 22 bancos apresentou crescimento exponencial: de R\$ 9,58 bilhões em 2001 para R\$ 64,34 bilhões em 2017. Já no caso das 107

empresas industriais, o que se observou foi uma tendência à expansão do lucro líquido acumulado entre 2002 e 2010, de R\$ 9,03 bilhões para R\$ 40,98 bilhões, seguido de uma forte retração a partir de 2011, até atingir, em 2017, R\$ 21,00 bilhões anuais. O lucro líquido anual dos segmentos de comércio e serviços (excluem-se bancos) oscilou bastante no período. No caso das 24 empresas comerciais, o lucro líquido anual oscilou entre R\$ 832 milhões em 2001 até R\$ 6,36 bilhões em 2013. Em 2017, as 24 empresas comerciais alcançaram lucro líquido de R\$ 4,52 bilhões. Nos serviços, o lucro líquido anual das 152 empresas pesquisadas situou-se entre R\$ 15,76 bilhões em 2000 até R\$ 63,33 bilhões em 2010. Em 2017, o lucro líquido dessas empresas de serviços foi de R\$ 23,71 bilhões.

4. Pela tabela 3, fica evidente o quanto a margem de lucro dos bancos se sobressai frente às margens de lucro da indústria, do comércio e dos serviços. Nesse contexto, o percentual da margem de lucro dos 22 bancos, no ano 2000, foi aproximadamente 3 vezes maior que o percentual de margem de lucro das 107 empresas industriais (30% contra 10,4%, respectivamente); 12 vezes maior que a margem de lucro das 24 empresas comerciais (30% contra 2,5%) e 3,7 vezes maior que a margem de lucro das 152 empresas deserviços (30% contra 8,1%). Enquanto que, no ano de 2017, a margem de lucro dos bancos foi 10,3 vezes maior que a margem de lucro das empresas industriais (36,3% contra 3,5%); 19,1 vezes maior que a margem de lucro das empresas comerciais (36,3% contra 1,9%); 8,2 vezes maior que a margem de lucro das empresas de serviços (36,3% contra 4,4%).

5. Vale ainda destacar que, no ano de 2004, as diferenças entre as margens de lucro dos bancos e as margens de lucro das indústrias, comércio e serviços foram as menores verificadas ao longo da série. Nesse ano, a margem de lucro dos 22 bancos foi de 30,0% contra 22,8% das empresas industriais, 9,8% das empresas comerciais e 16,9% dos serviços. Por outro lado, no ano de 2015, a margem de lucro dos bancos atingiu o seu ápice e foram maiores as diferenças em relação aos demais setores, sendo 36,6 vezes maior que a margem de lucro das empresas industriais (respectivamente 76,9% contra 2,1%), 85 vezes maior que a margem de lucro das empresas comerciais (76,9% contra 0,9%) e 153,8 vezes maior que a margem de lucro de serviços (76,9% contra 0,5%).

6. Outra forma de ver as elevadas margens de lucros dos 22 bancos é que, embora tenham apresentado receita acumulada menor que as receitas acumuladas das 107 empresas industriais pesquisadas, os 22 bancos tiveram lucro líquido, ano após ano, bem superior ao das 107 empresas industriais. A partir de 2010, o lucro líquido dos bancos também superou, seguidamente, o lucro líquido acumulado das 152 empresas de serviços (excluem-se os bancos). As 24 empresas comerciais tiveram lucro líquido acumulado sempre inferior ao dos demais setores.

Por conseguinte, é possível perceber que, por todos os ângulos, são exageradamente elevadas as diferenças entre a lucratividade dos bancos e as lucratividades verificadas nos setores da indústria, comércio e serviços (excluem-se os bancos). Esta discrepância, que caracteriza a nova era do capital no Brasil, praticamente inviabiliza a atividade produtiva, e, com isso, a geração de emprego e renda em níveis elevados no País.

Referências bibliográficas:

BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello; GALIPOLI, Gabriel. *Manda quem pode, obedece quem tem prejuízo*. São Paulo: FACAMP, Contracorrente, 2017.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A crise financeira global e depois: um novo capitalismo? *Novos Estudos Cebrap*, 86: 51-72, 2010.

_____. Por que o Sistema financeiro tornou-se tão poderoso? *Jornal dos Economistas*, mar.2016.

CHANG, Ha-Joon. *23 coisas que não nos contaram sobre o capitalismo*. São Paulo: Cultrix, 2013.

CONCEIÇÃO & YAMAUCHI (2018). A Indústria diante da financeirização da economia: margem de lucro do setor produtivo versus rentabilidade das aplicações financeiras – o caso do Grande ABC Paulista. *Carta de Conjuntura da USCS*. 3ª Ed. Agosto 2018. Disponível em: <<http://noticias.uscs.edu.br/conjuscs-lanca-3a-carta-de-conjuntura/>>. Acesso em: 30.set.2018.

DOWBOR, Ladislau. *A era do capital improdutivo*. São Paulo: Outras Palavras & Autonomia Literária, 2017.

Site ECONOMÁTICA.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

- 1) Promover uma política econômica e política industrial que ajudem a incrementar a produtividade e rentabilidade em todos os setores.
- 2) Nos setores que vierem a ser beneficiados pelos incentivos das políticas econômica e industrial, estabelecer rígidas contrapartidas no cumprimento de metas de produção, inovação, exportações e empregos.
- 3) Aumentar o número de membros do Conselho Monetário Nacional, para permitir a participação de representantes da atividade produtiva e de outras instâncias da sociedade (como universidades), não só na definição da taxa de juros e no alcance da meta de inflação, mas também na busca de crescimento do PIB (Produto Interno Bruto) e expansão dos empregos.
- 4) Realizar regulamentação objetivando que os bancos públicos e privados efetivamente apóiem (com taxas de juros mais baixas e mudanças nas regras de garantias) projetos estratégicos na área industrial, do comércio e dos serviços, especialmente associado à inovação, exportações e substituição de importações.
- 5) Estabelecer maior percentual de crédito dirigido dos bancos para apoio a micro, pequena e média empresa, especialmente da indústria.
- 6) Fortalecer os recursos do BNDES para viabilizar crédito mais barato às pequenas, médias e grandes empresas industriais.
- 7) Abrir o mercado para a entrada de novas instituições financeiras, aumentando a concorrência no setor.
- 8) Estabelecer política de instituições financeiras especializadas em determinados setores (agricultura; habitação; pequena empresa; entre outros), para melhor determinação das taxas de juros e garantias.
- 9) O governo deve fixar restrições nas movimentações de capital entre os países, com a criação de taxa sobre operações financeiras internacionais.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

Importância e potencial das organizações e das normas internacionais do trabalho para a ação sindical bancária

*Kjeld Jakobsen*¹

*Thomaz Ferreira Jensen*²

Introdução

A preocupação com os impactos da ação das empresas sobre a sociedade e o meio-ambiente não é nova. Desde pelo menos a década de 1970 se discute, em fóruns intergovernamentais, a regulação dos impactos socioambientais de empresas transnacionais. Com o passar do tempo, a sociedade civil e o próprio movimento sindical intensificaram ações exigindo que as empresas assumissem compromissos efetivos para evitar e corrigir graves abusos aos Direitos Humanos, ambientais e trabalhistas. Na esteira destas pressões, empresas e inúmeras organizações não governamentais desenvolveram instrumentos de gestão, normas e certificados no esforço de responder a essas

1. Kjeld Jakobsen é consultor sindical. Foi presidente e secretário de Relações Internacionais da CUT (Central Única dos Trabalhadores) Nacional e do município de São Paulo (gestão Marta Suplicy). Foi um dos fundadores do Instituto Observatório Social, que presidiu por uma década. Foi membro do Conselho de Administração da OIT (Organização Internacional do Trabalho), secretário executivo da Aliança Social Continental, diretor da CIOSL (Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres), da Orit (Organização Regional Interamericana de Trabalhadores) e secretário-geral da CCSCS (Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul). É autor de livros e artigos sobre livre comércio, investimentos, política internacional, trabalho e sindicalismo. Contato: kjakobsen@uol.com.br

2. Thomaz Ferreira Jensen é economista, graduado pela Faculdade de Economia da USP. Desde julho de 2007 trabalha como assessor técnico do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), atuando atualmente na Escola DIEESE de Ciências do Trabalho. É membro do conselho consultivo da Rede Social de Justiça e Direitos Humanos e membro-fundador da Sociedade Latino-americana de Economia Política (SEPLA). É autor de estudos e artigos sobre temas relacionados ao mundo do trabalho e desempenho setorial, particularmente na indústria química. Contato: tfjensen@uol.com.br

demandas sociais.

Este movimento tem ganhado expressão no meio empresarial do Brasil que assumiu importantes iniciativas de responsabilidade social. O setor financeiro brasileiro é um exemplo disso, pois os grandes bancos públicos e privados aqui instalados aderiram a iniciativas internacionais como os Princípios do Equador³ e publicam relatórios de sustentabilidade, entre outros tipos de ações.

Essa preocupação com os impactos sociais e ambientais da ação empresarial passa a gerar normas e iniciativas no contexto da emergência da financeirização como padrão de valorização do capital e de dinâmica do capitalismo, no final da década de 1970, nos países centrais, como EUA e Alemanha. A guinada neoliberal na política econômica com Reagan, nos EUA, e Thatcher, na Inglaterra, é expressão dessa predominância da acumulação de capital nas esferas financeiras e ditará os rumos que levarão a eventos históricos como a transição da União Soviética à Rússia capitalista e a reorganização produtiva e gerencial que introduziu no mundo do trabalho a remuneração variável, a jornada flexível e a terceirização.

A forma contemporânea do capitalismo está calcada na grande empresa, nos bancos e na predominância do cálculo financeiro sobre a estratégia produtiva. Resultado de longo processo que remonta ao século XIX, quando a Inglaterra dominava o comércio e a indústria em nível global, o capitalismo atual recebeu impulso definitivo a partir das modificações ocorridas na economia dos EUA na virada para o século XX. O surgimento e o desenvolvimento da grande corporação estadunidense se constituem no embrião nacional do desdobramento transnacional do grande capital. É o papel desempenhado pelo capital financeiro que explica tanto o surgimento da grande empresa como o caráter de sua hegemonia presente.

As mudanças técnicas e administrativas profundas operadas no interior desta organização industrial acompanharam a emergência de uma “classe financeira”, constituída pelos grandes bancos, da qual passam a depender as estratégias empresariais. O que distingue essa forma de capital financeiro das que a precederam historicamente é o caráter universal e permanente dos processos especulativos e de criação de capital fictício.

Como o conjunto da economia capitalista só pode avançar com o alargamento do crédito, cabe aos bancos desempenhar papel crucial no financiamento das grandes corporações. À medida que o crédito vai se tornando a força vital dos negócios, a classe que detém o controle sobre sua destinação se vai tornando cada vez mais poderosa, tomando sob a forma de lucro financeiro uma proporção cada vez maior do produto da indústria. Desta forma, o sistema financeiro e de crédito é a pedra angular da economia capitalista porque adianta recursos para sancionar a aposta do empresário que resolveu gastar – colocando o seu estoque de capital em operação e contratando trabalhadores, e promove diariamente

3. Os Princípios do Equador são um dos instrumentos de referência para a responsabilidade socioambiental no setor financeiro. Elaborados em 2002 pelo International Finance Corporation (IFC), braço financeiro do Banco Mundial, os Princípios têm como objetivo orientar na identificação, avaliação e gestão de risco socioambiental no financiamento de projetos.

a avaliação e a negociação dos títulos de propriedade e de dívida que geram renda a seus detentores.

Ao longo do desenvolvimento do capitalismo, coube aos Estados Nacionais a criação de aparato regulatório que permitisse separar, no funcionamento da economia, o lícito do criminoso. Em agosto de 1971, o presidente dos EUA, Richard Nixon, decretou ao mundo o fim do sistema monetário internacional baseado no padrão-ouro garantido pelo dólar. Até então, o mercado oficial de câmbio era controlado, o narcotráfico não adquirira as dimensões de hoje e não havia a integração do sistema bancário internacional que os avanços da informática propiciariam. Tomou impulso a crescente integração do sistema bancário e dos mercados cambiais internacionais, à medida que os mercados financeiros nacionais iam sendo desregulamentados.

Em decorrência, expandiu-se aceleradamente a movimentação financeira. A criação de diversas empresas sediadas em paraísos fiscais, objetivando colocar o dinheiro e as corporações transnacionais a salvo da regulação pública – e do pagamento de tributos – acentuou essa movimentação. Estas empresas, chamadas “*off-shore*”, blindam o dinheiro de seus controladores, separando o investimento da gestão (muitas vezes a cargo de testas de ferro que assumem as responsabilidades civis e criminais decorrentes). Estima-se que os ativos “*off-shore*” somem mais de US\$ 4,6 trilhões em todo o mundo.

As *holdings* (empresas que centralizam e controlam um conjunto de subsidiárias) criadas nos paraísos fiscais têm seus balanços distorcidos por receitas fictícias e ativos supervalorizados (ou simplesmente inventados), enquanto escondem os passivos em subsidiárias localizadas, em geral, nos países periféricos. Estas práticas têm podido prosperar por conta da articulação de três fatores: a promiscuidade entre empresas de auditoria e seus auditados; a conivência dos bancos de investimento, que promovem as ações de empresas mal-avaliadas para os investidores de menor porte e menos acesso à informação; e a irresponsabilidade e incompetência das agências de avaliação de risco, dotadas de grande influência sobre a opinião dos mercados.

Fora do alcance das estruturas de fiscalização dos Estados Nacionais, quebram-se as barreiras entre as atividades legais e o crime organizado. Criam-se fundos de investimento que passam a atuar nos mercados desregulamentados por meio das “*off-shore*”. Muitos destes fundos servem de disfarce para o dinheiro do crime organizado (o que ficou conhecido como “lavagem de dinheiro”) e para as fraudes contábeis nas próprias corporações, e misturam, sem cerimônia, o dinheiro dos senhores da nova finança: de xeiques árabes e seus “petrodólares” ao dinheiro do narcotráfico, junto com os recursos destinados a financiar ações terroristas, os oriundos da corrupção política ou das vultosas transações envolvendo jogadores de futebol.

Recente estudo do insuspeito FMI aponta que, para lavar anualmente estimados US\$ 1,5 trilhão (ou 25% de todo o comércio internacional de mercadorias), existem 42 paraísos fiscais no mundo, dos quais vinte são formalmente dependentes das grandes potências – nove dos quais gravitando como satélites do Reino Unido (incluindo as Ilhas Cayman e Jersey). Apenas 22 são países supostamente independentes, embora 15 destes sejam pequenos membros da Comunidade Britânica, ou seja, ex-colônias que, com exceção de Cingapura, continuam muito dependentes da antiga metrópole (Bahamas, Barbados,

Seychelles, por exemplo). Curioso notar que os mais famosos paraísos fiscais do século XXI já eram utilizados por piratas e corsários, nos séculos XVI e XVII, como esconderijo para os produtos de suas pilhagens.

Após a crise econômica originada nas bolsas de valores dos EUA e da Europa em 2007, intensa onda de alterações nas formas de contratação e restrições ao direito à aposentadoria varreu as economias centrais do planeta. Visando rebaixar os padrões tradicionais de vida da classe trabalhadora, essas reformas permitiram a flexibilização do trabalho, oferecendo aos empregadores ampla variedade de formas de contratação, de uso da jornada de trabalho, de pagamento pelo uso do trabalho, restringindo direitos trabalhistas ao mesmo tempo em que se busca ampliar a proteção às empresas contra passivos trabalhistas, garantindo que a iniciativa de mudança por parte do empregador ocorra sem resistência sindical e dos trabalhadores.

No Brasil, o tsunami ultraliberal chegou em 2017. A contrarreforma trabalhista alterou o contexto jurídico da proteção laboral, enfraquecendo-a; da negociação coletiva, dando prevalência à negociação individual e apartada do Sindicato; e do próprio papel do sindicato, fragilizado no poder de negociar, de representar e em suas fontes tradicionais de financiamento.

O prolongamento da contrarreforma trabalhista, no atual governo, agora somada à desconstitucionalização da Previdência pública, visa limitar e restringir aos associados o papel do sindicato, da negociação e do financiamento, para induzir o sindicato por empresa, negando às entidades de representação sindical dos trabalhadores qualquer papel mais amplo de atuação, como movimento social.

O regime internacional de trabalho e as principais normas

Após a 2ª Guerra Mundial constituiu-se, principalmente nos países centrais do capitalismo, o que Ruggie denominou de “liberalismo embutido”, em que os processos inerentes ao mercado, bem como atividades empresariais e das corporações transnacionais foram “envoltas” por um conjunto de regulamentações sociais e políticas, embora o conteúdo delas fizesse parte da estratégia estatal de promoção do desenvolvimento econômico. Tratava-se a rigor de estabelecer a estrutura de uma nova ordem mundial que garantisse o multilateralismo das relações econômicas e políticas com estabilidade doméstica para evitar a repetição dos distúrbios dos anos 1930 (RUGGIE, 1983).

Esta nova ordem mundial implicava na introdução de uma série de acordos, mecanismos e organizações internacionais para dirigir o funcionamento da relação entre os ambientes multilateral e os domésticos, particularmente quanto aos aspectos do comércio, estabilidade monetária, desenvolvimento econômico, paz e segurança e até integração econômica, como a constituição da União Europeia.

Já havia iniciativas desde o final do século XIX para estabelecer organizações técnicas e administrativas para coordenar políticas internacionais comuns, como a União Postal Internacional (UPI) ou a União para a Proteção da Propriedade Intelectual (OMPI). Outras surgiram no bojo das negociações de paz ao término da 1ª Guerra Mundial, como a

Liga das Nações, de caráter mais político para assegurar a paz mundial ou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, para promover diálogo social internacional a partir de temas trabalhistas. Porém, as implantações mais consistentes de instrumentos de governança global ocorreram depois de 1945, particularmente, através dos tratados que estabeleceram a Organização das Nações Unidas (ONU), o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Acordo Geral sobre Comércio e Tarifas (GATT), o Banco Mundial e outras organizações multilaterais.

Os atores que formalmente definem e se responsabilizam pela governança global são essencialmente os Estados nacionais por meio de seus representantes legais, com certa exceção da OIT, que preservou um modelo de governança com participação de empresários e trabalhadores desde seu início. Aliás, a OIT é a única organização internacional com esta característica. Mesmo assim, os Estados membros possuem 50% dos votos nas deliberações e, também, recai sobre eles a responsabilidade de sustentar financeiramente seu funcionamento e a de transformar suas resoluções em normas nacionais.

Contudo, se a correlação de forças políticas no período dos “anos dourados” do capitalismo, pelo menos na maioria dos países industrializados, introduziu uma governança que possibilitou o estabelecimento do “*Welfare state*” e uma distribuição de renda mais equilibrada em benefício da maioria de suas sociedades, as mudanças mais recentes nesta correlação foram radicais em favor do capital, como já analisamos na seção anterior. Houve, porém, reações nacionais e globais a este processo invertido de acumulação não apenas dos trabalhadores afetados pela perda de direitos e empregos como também por outros setores sociais prejudicados pela degradação ambiental ou pela perda de terras e propriedades ou, ainda, atores que ampliaram seu peso político como, por exemplo, as mulheres pela sua crescente participação no mercado de trabalho.

Em determinados momentos, marcadamente as mobilizações antirracistas e pelos Direitos Civis nos EUA, partir dos anos 1960, e a mudança de paradigma de acumulação capitalista na década seguinte, vários atores sociais buscaram influência na governança global por intermédio de ações e relações transnacionais. Isso atribuiu maior relevância aos espaços institucionais já existentes, como a OIT, os sistemas de Direitos Humanos (ONU), os códigos de conduta internacionais e, até mesmo aos arranjos privados voluntários.

A ideia de governança global no tocante aos direitos fundamentais do trabalho, ao movimento social, ao sindicalismo e outros temas sociais se sobrepõem ou se entrelaçam como o capitalismo global, os Direitos Humanos e a sociedade civil, considerando que regimes internacionais são definidos como:

(...) grupos de princípios implícitos ou explícitos, normas, regras e procedimentos de decisão em torno dos quais as expectativas dos atores convergem em uma determinada área de relações internacionais. Os princípios são crenças de fatos e causalidades. As normas são padrões de comportamento definidos em termos de direitos e obrigações. As regras são prescrições ou proscricões para as ações e os procedimentos de decisões, as práticas para fazer e implementar as escolhas coletivas (KRASNER, 1983).

Não existe, porém, autoridade suprema ou governo no sistema internacional que seja detentor do monopólio legítimo da violência e, assim, capaz de impor a ordem mundial ou o cumprimento das regras e normas estabelecidas nessas esferas. Entretanto, de acordo com Rosenau, a governança pode assegurar a ordem por meio de entendimentos e arranjos que abrangem instituições governamentais, além de mecanismos informais e não-governamentais, ao contrário do governo, que é somente formal e institucional (2000).

Portanto, os regimes internacionais (ONU, OIT, entre outros) são fontes de governança ao possibilitar que atores governamentais e não governamentais definam objetivos e persigam políticas em áreas particulares ou em busca do bem comum. Isso significa que os regimes internacionais estão inscritos na governança global, que representa seus mecanismos de direção (ROSENAU, 2003) e podem também ser concebidos como arranjos para administrar e limitar conflitos de interesse quando o Estado percebe que o “bem comum” não é distribuído espontaneamente (HAAS, 1983).

Os regimes internacionais mais tradicionais possuem um importante caráter estatal pela sua formulação e implantação a partir dos acordos entre Estados Nacionais, pela governança no âmbito das organizações internacionais e pela aplicação prática por intermédio dos Estados Nacionais. Isto é, são Estado-centrados ou arranjos de “cima para baixo” como são especialmente os casos do sistema econômico mundial, o sistema mundial de segurança e, até mesmo, a OIT apesar de sua gestão tripartite.

No entanto, ao contrário destes, os modelos modernos de governança buscam sua eficiência ao incluir a incidência de setores não-estatais sobre si mesmos, em particular do movimento social e da opinião pública, o que caracteriza um arranjo de “baixo para cima”. Porém, uma questão fundamental nos dois casos é saber em que medida conseguem mudar o comportamento de Estados Nacionais e nesse sentido é fundamental que os sindicatos utilizem os instrumentos disponíveis nos regimes internacionais, particularmente, de Direitos Humanos e trabalhista, mesmo que limitados, para defender os direitos e interesses dos trabalhadores e, mais amplamente, de toda a cidadania.

No modelo Estado-centrado isso é possível desde que um determinado regime esteja vinculado a uma organização internacional com algum poder coercitivo no seu mandato, mesmo que apenas moral, e, principalmente, se o Estado Nacional optar por se tornar membro dela, pois, ao fazê-lo, assume o compromisso de implementar nacionalmente as normas e regras implícitas ao regime utilizando seus próprios instrumentos legítimos de coerção.

Este quadro demonstra que, na prática, não existe hierarquia formal na direção do sistema internacional e nada que possa ser comparável à estrutura estatal nacional (RISSE, 2004). Portanto, no arranjo Estado-centrado ou de “cima para baixo”, os regimes internacionais somente obterão a anuência e cooperação dos Estados Nacionais pelo convencimento ou pela coerção exercida por Estados Nacionais mais poderosos. Porém, para isso acontecer, dependerá sobremaneira dos interesses em jogo, da agenda em questão e da conjuntura do momento.

Portanto, apesar dos obstáculos e jogos de interesse, as ações transnacionais e/ou locais de atores não-estatais podem convencer Estados Nacionais a adotarem medidas para que as regras e normas internacionais sejam cumpridas.

O regime internacional de Direitos Humanos

O termo Direitos Humanos é um conceito construído através do tempo, a começar pela introdução dos direitos civis que incluíam o direito de ir e vir, o direito à livre associação, o direito a julgamentos por tribunais neutros, entre outros, consagrados pelas revoluções burguesas, em particular, a francesa que adotou a “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão”. Na sequência vieram os direitos políticos liberais e, após quase cem anos de guerras ao longo dos séculos XIX e XX e o rompimento do conceito de soberania, a aprovação da Carta das Nações Unidas em 1945 e a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948. Esta última trata da relação entre liberdade (Artigos 1º ao 21º) e igualdade (Artigos 22º ao 30º).

O Sistema ONU instituído a partir da Declaração Universal foi enriquecido posteriormente com o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de 1966, e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1976.

Seu sistema de supervisão sobre a Declaração e os Pactos organiza-se por meio de um Conselho de Direitos Humanos que atua como órgão subsidiário da Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU), com sede em Genebra e participação de 47 representantes de Estados membros, distribuídos entre África (treze representantes), Ásia-Pacífico (também com treze), América Latina e Caribe (oito), Europa Ocidental (sete) e a Europa do Leste (seis). O Conselho pode nomear relatores especiais para tratar de temas específicos como, por exemplo, os Direitos Humanos dos povos indígenas, além de comitês de especialistas para monitorar a implementação dos tratados internacionais de Direitos Humanos adotados pela AGNU.

O Alto Comissariado da ONU para Direitos Humanos (ACNUDH) atua junto a 60 países cujos governos decidiram solicitar o acompanhamento de um organismo especializado da ONU para promover os Direitos Humanos. Na América do Sul participam Argentina, Brasil, Chile, Peru, Uruguai e Venezuela. Eventuais reclamações, uma vez esgotados todos os recursos em nível nacional, podem ser feitas por qualquer pessoa.

O sistema jurídico internacional é composto pela Corte Internacional de Justiça, fundada em 1945, com sede em Haia, na Holanda, e pelo Tribunal Penal Internacional (TPI), fundado em 1998, para julgar indivíduos responsáveis por crimes graves e de lesa humanidade.

Após a criação da ONU e aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos foram criados sucessivamente vários sistemas regionais, a começar pela Convenção Europeia de Direitos Humanos, em 1950, seguida pela Convenção Americana em 1969, a Corte de Banjui, na África, em 1981, e o Tribunal Africano, em 2004. O Comitê de Direitos Humanos da Liga dos Estados Árabes é de 1994, e o sistema asiático ainda está em construção.

No hemisfério americano, temos a Organização dos Estados Americanos (OEA), criada em 1948, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, de 1959, a Convenção (Pacto de San José), de 1969, e a Corte Interamericana, em 1979.

O papel da Comissão é receber e analisar petições individuais da violação de Direitos Humanos que não requerem o esgotamento prévio de recursos localmente, além de observar o cumprimento das normas inseridas no Pacto de San José. Pode também realizar inspeções *in loco*, adotar medidas cautelares, consultar e/ou remeter casos para a Corte, promover estudos e participar de atividades relacionadas ao tema.

Princípios orientadores sobre empresas e Direitos Humanos

Em junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou os Princípios Orientadores que traduzem para a prática o Marco Referencial da ONU sobre o tema das Empresas e Direitos Humanos, denominado “Proteger, Respeitar e Remediar”. Tais Princípios, que consistem em recomendações dirigidas aos Estados e às empresas de todo o mundo, têm legitimidade e força conferidas pela aprovação dos países membros da ONU.

Os Princípios da ONU vêm influenciando fortemente o debate internacional sobre a responsabilidade social das empresas. Esta influência se nota, por exemplo, na revisão das Diretrizes da OCDE e na elaboração da norma “ISO 26000 Diretrizes sobre responsabilidade social”. Tais documentos incorporaram a elaboração conceitual relativa à diligência devida em relação aos impactos sociais e de Direitos Humanos, bem como o da responsabilidade no âmbito da esfera de influência das empresas.

Os Princípios Orientadores reconhecem que há papéis distintos entre o Estado e as empresas em relação aos Direitos Humanos. O Estado tem a obrigação de respeitar, proteger e cumprir os Direitos Humanos e as liberdades fundamentais. Já as empresas têm o papel de cumprir as leis e respeitar os Direitos Humanos. E deve haver a garantia de uma adequada remediação em caso de violação de tais direitos.

Segundo os Princípios, o papel do Estado é estabelecer o que se espera das empresas em termos de respeito aos Direitos Humanos. Em geral, isso é feito pela legislação, pelo sistema judiciário e pelo poder executivo. Mas pode-se entender que iniciativas como a do Banco Central do Brasil, ao propor regulamentos tratando da responsabilidade socioambiental das instituições financeiras, se enquadram neste princípio.

Cabe notar que tais expectativas não se limitam ao espaço nacional, podendo alcançar as atividades das empresas realizadas fora do país, em virtude da internacionalização crescente das empresas brasileiras, inclusive dos bancos e outras instituições financeiras.

Ainda em relação à área geográfica de operação das empresas, uma das situações mais críticas é aquela em que tais operações ocorrem ou estão relacionadas a regiões em conflito. Nestes casos, há mais riscos de violação de direitos humanos e as empresas devem ser ainda mais cuidadosas. No Brasil, as mais críticas situações de conflito estão localizadas em áreas de expansão agrícola ou povoadas por populações tradicionais.

Os Princípios da ONU também recomendam aos Estados que encorajem ou requeiram que as empresas comuniquem como lidam com os Direitos Humanos, o que dá amparo à proposta de exigir a publicação de relatórios socioambientais e outras formas de comunicação.

As empresas devem respeitar os Direitos Humanos, significando que devem evitar infringi-los e dar tratamento aos impactos adversos sobre os Direitos Humanos que estejam envolvidos em suas operações. O tratamento a ser dado requer medidas adequadas de prevenção, mitigação e, quando apropriado, de remediação. Note-se como esta abordagem é replicada na versão revisada das Diretrizes da OCDE.

Segundo os Princípios, há três situações distintas. Na primeira delas, as atividades da empresa causam impactos adversos sobre os Direitos Humanos por suas próprias atividades. Por exemplo, quando uma empresa expõe seus empregados a riscos no trabalho sem o adequado equipamento de segurança.

A segunda situação ocorre quando a empresa contribui para impactos adversos causados por um terceiro. Um exemplo disso ocorre se uma empresa muda repentinamente as ordens de compra, forçando fornecedores a imporem horas extras de trabalho além do permitido em lei para atender aos pedidos. Nestes dois casos, há uma responsabilidade pelo impacto ou uma contribuição ao impacto.

A terceira situação se configura quando há um impacto ligado às operações da empresa, mas para o qual esta última não contribuiu diretamente. Por exemplo, quando um banco empresta recursos para uma terceira empresa cujas atividades levam à remoção de uma comunidade de suas terras tradicionais. Nesse caso, há uma conexão entre a atividade de concessão de crédito e o impacto, embora o banco não tenha sido responsável por ele. Nesse último caso, há maior dificuldade para a identificação do alcance da responsabilidade. No exemplo, ainda que não haja uma responsabilidade direta da instituição financeira, esta tem condições de orientar e estimular a empresa em questão a adotar uma conduta compatível com os Direitos Humanos.

O documento recomenda a adoção, pelas empresas, de políticas de compromisso com os Direitos Humanos e de processos que as viabilizem. Os processos são a diligência devida e a remediação de impactos. O conceito de diligência devida é definido como um processo contínuo de identificação, prevenção, mitigação e prestação de contas sobre como a empresa trata os Direitos Humanos, e será mais detalhado em seção posterior desse artigo. Lançado em 2000 pelo então secretário-executivo da ONU, Kofi Annan, o Pacto Global nasceu da necessidade de mobilizar o meio empresarial do mundo para a adoção de valores fundamentais e internacionalmente aceitos em suas práticas de negócios.

A iniciativa global é um avanço na implementação de um Regime de Direitos Humanos e Sustentabilidade empresarial. Atualmente, são quase 13 mil signatários articulados em mais de 160 países. Fazem parte pequenas, médias e grandes empresas, além de ONG's⁵.

4. <https://www.unglobalcompact.org/>

5. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>

No Brasil, são 818 empresas signatárias, sendo 33 do setor de serviços financeiros, incluindo os cinco maiores bancos públicos e privados atuantes no País.

O Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório ou um fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais. É uma iniciativa voluntária que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras. A sede do Pacto Global é em Nova Iorque, por ser a cidade que abriga a sede da ONU.

O Pacto Global advoga dez Princípios universais⁶, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. São estes:

Direitos Humanos

- As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente; e assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

Trabalho

- As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
- A abolição efetiva do trabalho infantil; e
- Eliminar a discriminação no emprego.

Meio Ambiente

- As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
- Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

Anticorrupção

- As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

6. <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>

O regime trabalhista internacional e a OIT

Até o final do século XIX e início do século XX, houve várias tentativas de promover encontros governamentais supranacionais com o intuito de discutir a aprovação de leis comuns relativos ao trabalho e criar mecanismos para aplicá-las. Por exemplo, em 1900, durante um destes encontros foi fundada a Associação Internacional de Legislação do Trabalho, que realizou diversas conferências posteriores, e de certa maneira foi uma precursora da OIT.

A primeira revolução socialista ocorreu na Rússia, em 1917, e esta convenceu muitos governantes de que a questão social deveria ser tratada com maior atenção daí por diante. A 1ª Guerra Mundial terminou em 1918 com a derrota da Alemanha e seus aliados e, no bojo das negociações de paz, em Versalhes, também havia preocupações em relação à “questão social”, pois, terminada a guerra, os trabalhadores voltaram a pressionar pelo atendimento de suas reivindicações e o exemplo da Revolução Russa estava muito presente, além das tentativas revolucionárias debeladas na Alemanha e Hungria.

Além disso, aos EUA, que já despontava como potência mundial, interessava a paz na Europa e a introdução de regras que favorecessem o livre comércio para expandir sua economia. Este item fazia parte da proposta dos “14 pontos para a paz” apresentados pelo então presidente Woodrow Wilson durante as conversações em Versalhes. Esta visão liberal favoreceu a criação da OIT como um instrumento para igualar as condições de competitividade entre as nações e liberalizar o comércio sem colocar os níveis de vida em perigo (POLANYI, 2009).

Por fim, um setor importante dos socialistas em nível mundial já não era partidário da via revolucionária, mas sim a favor de reformas contempladas na parte XIII do Tratado de Versalhes que aprovou a criação da OIT e uma “Carta de Trabalho” que, por sua vez, apresentou uma série de princípios, entre eles:

(...) o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso constante; a pobreza em qualquer lugar constitui um perigo para a prosperidade de todos; a luta contra a necessidade deve prosseguir com energia incessante em cada nação e mediante um esforço internacional, contínuo e concertado, no qual os representantes dos trabalhadores e empregadores, colaborando em pé de igualdade com os representantes dos governos, participem em discussões livres e em discussões de caráter democrático com o fim de promover o bem estar comum (OIT, 1998).

Particularmente, o último princípio, que propunha o concerto tripartite, rompeu com a estratégia revolucionária de transformação social. Todo o funcionamento da OIT é tripartite. Desde a composição de suas Conferências anuais, o Conselho de Administração – são 28 representantes governamentais, 14 dos trabalhadores e 14 dos empresários – passando pelo quadro funcional do escritório sede em Genebra e de outras estruturas regionais ou nacionais, até a composição de reuniões de mera consulta, embora nas votações

os governos representem 50% e os grupos de trabalhadores e de empregadores, 25% dos votos cada um.

Além de defender seus princípios, o papel da OIT é elaborar normas trabalhistas, estimular sua implantação nos países membros e promover sua aplicação. Elas se expressam por meio de convenções, recomendações e declarações e sua figura jurídica mais importante é a convenção que, normalmente, vem acompanhada por uma recomendação. Todas são negociadas e aprovadas nas Conferências Anuais que, formalmente, é a instância máxima da organização composta por delegações tripartites de cada Estado membro.

Nestas conferências debatem-se vários aspectos trabalhistas e há um mecanismo para que as convenções e recomendações afins sejam negociadas e aprovadas. Além desta atividade anual, ocorrem, periodicamente, reuniões especiais sobre temas específicos que também podem aprovar recomendações e declarações.

Uma vez aprovada uma convenção, ela é submetida à apreciação de cada Estado Nacional membro da OIT que por sua vez decide se a ratifica ou não. Uma vez ratificada, a legislação nacional deve ser adaptada ao conteúdo da convenção da melhor maneira possível para assegurar sua eficácia.

É possível relacionar os temas em discussão nas convenções com aspectos conjunturais de cada momento ao longo deste quase um século. A primeira Convenção (C-01), por exemplo, tratou da regulamentação da duração da jornada de trabalho na indústria e as demais que foram aprovadas entre 1919 e 1939 (início da II Guerra Mundial) trataram também de várias reivindicações dos trabalhadores que vinham sendo defendidas desde o século XIX, como a proteção ao desemprego, à maternidade, ao trabalho noturno, aos acidentes de trabalho; idade mínima para o trabalho na indústria; descanso semanal; seguro contra doença, velhice, invalidez e morte, entre outras.

Os temas tratados durante o período da chamada “guerra fria” – entre 1948 e 1989 – buscavam fortalecer os mecanismos de concerto social do “liberalismo embutido”. As convenções dessa época tratavam de liberdade sindical, negociação coletiva, trabalhadores migrantes, política de emprego, discriminação, igualdade de pagamento, representação sindical, estatística de trabalho, servidores públicos, trabalho forçado, entre outros e tratavam também das “modernas” ameaças à saúde no trabalho devido ao contato com radiações, benzeno, amianto e a possibilidade de adquirir diferentes cânceres.

O novo paradigma de acumulação e o neoliberalismo também influenciaram o mecanismo de formulação de normas e seu conteúdo. Os temas eram relacionados às novas formas de trabalho, como a convenção sobre trabalho em tempo parcial, o trabalho a domicílio, intermediação de trabalho, créditos em caso de falência, entre outros. No entanto, com formulações menos determinativas do que as normas anteriores.

Entre o conjunto de convenções, existe um núcleo denominado “Normas Fundamentais do Trabalho” que têm origem em normas internacionais de direitos humanos fundamentais. São oito convenções e suas recomendações que tratam da promoção da liberdade sindical e da negociação coletiva (C-87 e C-98), bem como da proteção contra o trabalho

forçado (C-29 e C-105), trabalho infantil (C-138 e C-182) e discriminação de qualquer espécie no mercado de trabalho (C-100 e C-111).

Essas convenções são consideradas fundamentais, porque se pressupõe que, se forem respeitadas, os trabalhadores serão capazes de defender seus próprios interesses. Se todos puderem se organizar livremente e negociar periodicamente seus contratos de trabalho com os empregadores, sem ter que competir no mercado de trabalho com escravos e crianças ou com grupos sociais que são discriminados e trabalham por menos, em tese os contratos seriam justos e construídos de forma democrática.

As eventuais violações das normas da OIT podem ser denunciadas por intermédio da apresentação de queixas que serão analisadas nas suas diferentes instâncias. Inicialmente os comitês que tratam dos diferentes assuntos solicitarão esclarecimentos ao governo do país em questão e posteriormente à luz dos fatos emitirão pareceres reconhecendo ou não, ou em parte, a procedência da queixa e farão também alguma recomendação para lidar com o problema. Se a queixa for sobre violação da liberdade sindical, ela será tratada pelo Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração que se reúne três vezes ao ano para analisar os casos apresentados.

Em cada conferência anual, uma Comissão de Aplicação de Normas se reúne para discutir e emitir resoluções sobre o desenvolvimento da aplicação das normas no geral e em países específicos. O segundo caso, normalmente, envolve países onde determinadas normas são violadas de forma contumaz e visa pressioná-los, pelo menos moralmente, para que corrijam o problema. Os casos piores são mencionados num “parágrafo especial” da resolução. Há ainda a possibilidade de ser aprovado um monitoramento direto do problema por meio de comissões de investigação ou da instalação de um representante especial e permanente da OIT no país em questão. No limite, o país acusado pode perder o direito de voto na organização conforme prevê o Artigo 33 da Constituição da organização.

O conjunto de normas da OIT forma um arcabouço jurídico de direitos que, pela articulação entre sua formulação em nível internacional e suas ratificações nacionais deveria implicar em ampla aceitação e representar um regime eficaz. Isto está, porém, longe da realidade, pois falta muito para assegurar que as normas sejam respeitadas universalmente e, particularmente, ao longo dos últimos anos, ficou claro que a OIT, embora Estado-centrada, não possui força para coagir seus membros a serem mais exigentes em garantir o cumprimento local, nem ao menos das convenções fundamentais.

No entanto, ao longo dos últimos anos, suas “Normas Fundamentais de Trabalho” tornaram-se a referência para a criação de novos mecanismos de proteção dos direitos trabalhistas e para fortalecer o funcionamento da própria OIT. Além da referência para os arranjos centrados no Estado, as “Normas” também se tornaram referência para os arranjos de “baixo para cima” que contam com maior incidência social e sindical.

É importante registrar o exemplo recente do Brasil. Diante da Reforma Trabalhista aprovada em 2017, as entidades sindicais recorreram à OIT para denunciar os aspectos mais danosos da reforma às relações trabalhistas. O “caso Brasil” foi discutido pela OIT desde 2017, durante a tramitação final da proposta legislativa que daria origem à reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), que alterou mais de 100 artigos da CLT afetando, entre outros

direitos, o da negociação livre e autônoma, bem como princípios básicos do Direito Internacional do Trabalho. Entre as convenções ratificadas pelo Brasil e que continuam sob exame da Comissão estão as de números 98 e 141, relativas ao direito de organização e de negociação coletiva.

A Comissão de Peritos em Aplicação de Normas Internacionais da OIT fez um estudo técnico das informações prestadas pelos países membros sobre as convenções ratificadas. No caso do Brasil, o relatório⁷ dessa Comissão foi encaminhado ao Governo Federal via Ministério da Economia (Secretaria Especial de Previdência e Trabalho) e para ser examinado pela Comissão de Aplicação de Normas Internacionais do Trabalho na 108ª Conferência da OIT, em Genebra, nos meses de maio e junho de 2020.

No caso da Convenção nº 98, o relatório solicita que o Governo brasileiro tome medidas que coibam atos antissindicais; que revise os artigos da CLT alterados pela reforma que permitem a negociação coletiva ampla, inclusive contrariando a lei (arts. 611-A e 611-B, CLT) e a negociação direta entre empregados e empregadores sem a participação dos sindicatos (art. 444, CLT); bem como que tome medidas para facilitar a negociação coletiva dos “trabalhadores autônomos” (art. 442-B, CLT).

Ainda em relação à Convenção nº 98, a Comissão aponta que o Governo não respondeu a duas questões: quais medidas foram tomadas para se garantir que os compromissos firmados pelas convenções coletivas sejam cumpridos nos acordos (art. 620, CLT); e sobre a necessidade de se alterar a CLT (art. 623) de forma que a política econômico-financeira do Governo não represente entrave à negociação de convenções e acordos coletivos.

Já com relação à Convenção nº 141, a Comissão de Peritos dirigiu suas preocupações, em especial, ao direito de representação sindical dos trabalhadores rurais. Ainda segundo a OIT, restam pendentes de adequação à referida norma internacional dispositivos da CLT que afetam o direito à liberdade sindical. Entre eles o que proíbe a constituição de mais de uma organização sindical da mesma categoria profissional ou econômica em dada base territorial, a chamada unicidade sindical (art. 516, CLT).

As diretrizes e empresas multinacionais da OCDE

Quando o Plano Marshall foi aceito pelos países europeus em 1948, foi criada uma instituição para coordenar a aplicação de seus recursos denominada Organização Europeia para a Cooperação Econômica (OECE) que, em 1961, mudou suas funções, bem como seu nome para Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). A partir deste momento os países considerados industrializados em todo o mundo, e não apenas da Europa e Estados Unidos, aderiram à organização e suas funções eram reunir informações e desenvolver políticas nas áreas do comércio e investimentos para promover

7. <https://www.anamatra.org.br/images/noticias/2020/MAR%C3%87O/Relatorio.Peritos.OIT.pdf>

o crescimento e o desenvolvimento econômico. Hoje há 35 países membros da organização⁸, além de alguns, como o Brasil, que participam com o status de observador.

A OCDE possui várias diretorias e dois órgãos consultivos: a “*Trade Union Advisory Committee*” (TUAC) que representa os trabalhadores e que é composta e sustentada financeiramente pela maioria das centrais sindicais dos países membros e a “*Business and Industry Advisory Committee*” (BIAC) que representa os empresários.

A organização elaborou sua primeira versão das “Diretrizes para Empresas Multinacionais” em 1976, com o intuito de oferecer algumas recomendações para uma conduta empresarial responsável e evitar que se alocassem simplesmente para obter vantagens de regimes regulatórios menos restritos nos países em desenvolvimento (CLAPP; UTTING, 2008: 1).

Elas foram revistas quatro vezes. Em 1992 para adaptá-las à nova conjuntura da globalização. Entre 1999 e 2000 quando os países membros aceitaram incluir uma série de referências a normas trabalhistas e ambientais. E novamente em 2011, quando principalmente a linguagem foi adaptada. Quanto às normas trabalhistas, o termo de referência foi a “Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais” da OIT e quanto às normas ambientais, foi principalmente a “Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento” (IOS, 2004). A última revisão foi em 2018 e incluiu o conceito de diligência devida (*due diligence*).

Além dos países membros da OCDE, outros que não são membros como a Argentina e Brasil também aderiram às “Diretrizes”. Embora o cumprimento delas pelas empresas transnacionais seja voluntário, a versão de 2000 apresentou uma novidade que foi a criação de um sistema de apresentação de queixas e conciliação, em caso de desrespeito a elas pelas empresas multinacionais. As reclamações devem ser dirigidas aos “Pontos de Contato Nacionais” (PCN) dos países que aderiram às “Diretrizes” ou ao PCN do país sede da empresa em questão ou ainda, diretamente à OCDE. O papel dos pontos de contato é tentar colocar as partes “em contato” para estimular a solução de pendências por meio do diálogo e negociação (TUAC, 2002).

O PCN pode ser um representante do governo ou uma comissão tri ou quadripartite. De acordo com a revista do Instituto Observatório Social, as “Diretrizes” estão divididas em quatro partes que são os princípios gerais, divulgação de informações, normas de trabalho e questões específicas. Os princípios gerais são os seguintes:

1. Colaborar com o progresso econômico, social e ambiental;
2. Respeitar os direitos humanos e os compromissos internacionais assumidos pelos países onde tenham unidades;
3. Estimular a criação de capacidades locais em cooperação com a comunidade;

8. Os países membros são a Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Chile, Coreia do Sul, Dinamarca, Eslováquia, Espanha, Eslovênia, Estônia, EUA, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Islândia, Israel, Irlanda, Itália, Japão, Letônia, Luxemburgo, México, Noruega, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Suécia, Suíça, Reino Unido, República Tcheca e Turquia.

4. Criar oportunidades de emprego e estimular a formação profissional;
5. Abster-se de procurar ou aceitar exceções não previstas no quadro legal ou regulamentar, em domínios como o meio ambiente, a saúde, a segurança, o trabalho, a tributação, os incentivos financeiros ou outros;
6. Desenvolver e aplicar as boas práticas de gestão empresarial;
7. Estabelecer práticas que promovam uma relação de confiança mútua entre as empresas e as sociedades;
8. Divulgar para os trabalhadores as políticas da empresa e estimular que suas ações sejam adequadas a elas;
9. Não perseguir trabalhadores que denunciem práticas que contrariem a lei, as Diretrizes ou as políticas da empresa;
10. Estimular os fornecedores e terceirizados a ter também uma conduta empresarial adequada às Diretrizes;
11. Evitar qualquer ingerência indevida em atividades políticas locais.

As informações que as “Diretrizes” mencionam dizem respeito, em primeiro lugar, às atividades, estrutura, razão social, endereços, entre outras, das empresas. Em segundo lugar, à contabilidade e aspectos financeiros. Terceiro, a composição do controle acionário, do conselho de administração e da diretoria. Em quarto lugar, informações sobre fatores e sistema de gestão de riscos relevantes e previsíveis. Por último, a disseminação de informações sobre alterações no processo produtivo como o encerramento de atividades e unidades, bem como sobre as políticas de gestão da empresa. (IOS, 2004).

Quanto às normas de trabalho, as “Diretrizes” reafirmam os direitos fundamentais e os temas da Declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT. Além disto, assumem o compromisso de respeitar padrões de trabalho não menos favoráveis que os observados por outras empresas da mesma dimensão e setor; tomar medidas para garantir saúde e segurança no trabalho; empregar o maior número possível de pessoal local; informar os representantes dos trabalhadores sobre alterações que possam afetá-los e cooperar para atenuar os efeitos adversos; não influenciar de maneira desleal as negociações com os representantes dos trabalhadores e nem prejudicar seu direito de associação mediante ameaças de transferência de unidades ou trabalhadores para outro local e permitir que os representantes dos trabalhadores negociem acordos coletivos de trabalho ou termos de relações entre trabalhadores e empregadores (IOS, 2004).

Por fim, os itens específicos dizem respeito ao meio ambiente, combate à corrupção, interesses dos consumidores, ciência e tecnologia, concorrência e tributação (IOS, 2004).

O Brasil aderiu às Diretrizes em 1997 e, com isso, o governo brasileiro assumiu o compromisso de implementar os dispositivos. Isso significa divulgar e promover a aplicação das Diretrizes pelas empresas transnacionais que operam no país e pelas empresas brasileiras com atuação internacional. O PCN do Brasil, inicialmente formado por nove ministérios e pelo Banco Central, sob a coordenação da Secretaria de Assuntos Internacionais (SAIN) do então Ministério da Fazenda (atual Ministério da Economia), tem a responsabilidade

de implementar as Diretrizes e examinar eventuais casos em que empresas venham a ferir seus dispositivos.

Muito se discute sobre a relação entre responsabilidade social e cumprimento da legislação. Para a OCDE, a obediência às leis nacionais é a obrigação primeira das empresas, embora em vários casos, as Diretrizes vão além do que a lei nacional prescreve. Portanto, a responsabilidade socioambiental compreende tanto o cumprimento da legislação quanto as respostas a questões que não se limitam ao legalmente exigível.

Outro aspecto importante é que as Diretrizes, embora sejam dirigidas às empresas transnacionais, afirmam que as empresas domésticas estão sujeitas às mesmas expectativas quanto à conduta, no que for aplicável a elas. Portanto, as empresas que atuam exclusivamente no Brasil também deveriam ser estimuladas pelo governo a aplicar as Diretrizes em suas operações.

Vale destacar, entre as políticas gerais, a incorporação à gestão de risco da prática da diligência devida, já mencionada acima. Este é um conceito inovador no campo da conduta socioambiental das empresas, introduzido na última revisão das Diretrizes, que se originam das recentes decisões da ONU sobre empresas e direitos humanos, conforme abordamos em seções anteriores desse artigo.

Entende-se a diligência devida (*due diligence*) como um conjunto contínuo de ações visando identificar, prevenir e mitigar impactos adversos, reais ou potenciais, e prestar contas sobre como estes impactos são tratados pela empresa. Neste caso, refere-se aos impactos em quaisquer dos temas tratados nas Diretrizes, gerados pelas atividades da própria empresa, ou que não tendo sido gerados por ela, mas que tenham relação com suas operações, produtos ou serviços através de um relacionamento comercial (*business relationship*).

A diligência devida é especialmente importante para a questão da responsabilidade sobre a cadeia produtiva ou cadeia de fornecimento. Transportando este enfoque para o setor financeiro, a prestação de serviços financeiros e os financiamentos de projetos, por exemplo, estabelecem uma relação comercial que se enquadra na recomendação.

SA 8000

Trata-se de uma certificação de sistema de gestão com indicativos para avaliação da responsabilidade social para empresas fornecedoras e vendedoras, baseada em convenções da OIT e em outras convenções da ONU. Foi desenvolvida em outubro de 1997 pelo Órgão de Credenciamento do Conselho de Prioridades Econômicas (CEPAA), ligada à ONU, reunindo ONG's, empresas e sindicatos.

A Itália é o país com mais empresas certificadas, seguida de Índia, China e Brasil. No Brasil, no setor financeiro, o Bradesco possui essa certificação.

A norma SA8000 se assemelha em muitos aspectos à série de normas ISO 9000, principalmente no que se refere a ações preventivas e corretivas, revisão gerencial, planejamento e

eficácia na implementação e avaliação, controle de fornecedores, registros, além da necessidade de provas objetivas e constatáveis.

A SA 8000 prevê consultas periódicas (semestrais) com as representações sindicais, para receber informações sobre eventuais violações à Convenção Coletiva de Trabalho e à própria norma SA 8000.

Global Reporting Initiative (GRI)

O *Global Reporting Initiative* (GRI) é uma organização não governamental internacional, sediada em Amsterdam, Holanda, que desenvolveu um padrão para a elaboração de relatórios socioambientais (de responsabilidade social corporativa ou de sustentabilidade). Esta norma é conhecida como Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade GRI, ou simplesmente “G4”.

O desenvolvimento desta norma ocorreu num processo multipartite, incluindo a contribuição de empresas, organizações não governamentais (ONGs) e sindicatos, sendo estes últimos indicados pelo Conselho dos *Global Unions*.⁹

A estrutura geral de relatório GRI foi desenhada para utilização em qualquer país do mundo, ou seja, não é específica para o Brasil. Um relatório preparado de acordo com o GRI deve fornecer uma base para a avaliação da conduta da empresa frente aos impactos sociais e ambientais que possa provocar. Entretanto, a publicação de um relatório conforme esta norma não significa que a empresa tenha necessariamente um comportamento social ou ambiental aceitável.

Sendo o relatório socioambiental um instrumento de comunicação com o público em geral e, em especial, com as partes interessadas na responsabilidade social de uma empresa, uma característica importante é a capacidade de compreensão de seu conteúdo por este público alvo.

A norma GRI contém dois conjuntos principais de recomendações para a elaboração de relatórios socioambientais¹⁰. O primeiro diz respeito a como uma empresa deve definir o conteúdo do relatório, qual sua abrangência e profundidade (Definição de Conteúdo, Qualidade e Limite do Relatório).

Na segunda parte, as recomendações tratam do que deve ser relatado pelas empresas (Conteúdo do Relatório), desdobrando-se em quatro categorias de itens: a) o Perfil da empresa; b) a Governança, compromissos e engajamento; c) a Forma de Gestão e d) os Indicadores de Desempenho.

Na parte relativa ao Perfil, deve constar a visão estratégica da empresa para as questões da sustentabilidade, incluindo seus compromissos e a identificação dos impactos e riscos

9. É um conselho formado pelas federações sindicais internacionais, CSI e TUAC.

10. GRI. SustainableReportingDatabase. <http://database.globalreporting.org/search>

de suas atividades. A empresa também deve fornecer informações sobre sua estrutura operacional, localização, número de empregos, vendas, entre outros aspectos.

O relatório também deve informar não apenas como é feita a tomada de decisão na empresa, mas quais são seus compromissos sociais e ambientais e como ela interage com as partes interessadas, o que implica em tratar das relações com os trabalhadores e seus sindicatos.

Na parte dedicada à forma de gestão, o relatório precisa tratar da forma como a empresa faz a gestão, quais são suas políticas, seus objetivos, quem são os responsáveis, as ações de treinamento, como é feito o monitoramento e acompanhamento e outras informações relevantes para cada um dos seguintes temas: Desempenho Econômico, Desempenho Ambiental, Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente, Direitos Humanos, Sociedade e Responsabilidade pelo Produto.

Além disso, o GRI pede a informação de 79 indicadores de desempenho, divididos da seguinte forma: Desempenho Econômico (9 indicadores), Desempenho Ambiental (30), Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente (14), Direitos Humanos (9), Sociedade (8) e Responsabilidade pelo Produto (9). Há indicadores que são considerados centrais em cada um destes temas e outros que são complementares. Os indicadores foram elaborados com base em documentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente, tais como os tratados da ONU e as convenções da OIT.

No caso das práticas trabalhistas e trabalho decente, por exemplo, os indicadores cobrem o número de empregos, sua localização, tipos de contratos, a rotatividade no emprego, os benefícios aos empregados, a cobertura da negociação coletiva, a existência de comissões de saúde e segurança, os indicadores de acidentes e doenças, horas gastas em treinamentos, composição de gênero do quadro de pessoal, entre outros. São indicadores objetivos, qualitativos e quantitativos, que devem seguir orientações precisas para cálculo ou apresentação.

A empresa que publica relatório pelo GRI pode seguir três níveis diferentes de detalhamento das informações, que são crescentes em função do número de indicadores de desempenho e de formas de gestão que relata. Quanto maior o número de indicadores e formas de gestão, mais complexo será o relatório. Além disso, o GRI também vem desenvolvendo suplementos setoriais, que fornecem orientações adicionais para a elaboração dos relatórios de empresas que atuam em diversos setores de atividade econômica, entre os quais o financeiro.

O GRI não propõe um formato único de apresentação dos relatórios. Mas, para facilitar a localização de informações e a comparação entre relatórios, estes devem conter um “Sumário de Conteúdo”, listando e indicando a página ou seção na qual se encontram os itens da estrutura GRI incluídos no documento.

Em 2019, diversas instituições financeiras brasileiras registraram no site do GRI a publicação de relatórios estruturados conforme suas regras, incluindo bancos, seguradoras, fundos de pensão e a Federação Brasileira de Bancos (Febraban). Entre estas instituições,

destacamos Bradesco, Banco do Brasil, Banco do Nordeste, Banco Santander (Brasil), Itaú, Caixa Econômica Federal, entre outras.

O número de relatórios socioambientais publicados vem crescendo tanto no Brasil como no mundo. Estudo da empresa de consultoria KPMG constata que a totalidade das 250 maiores companhias com ações em bolsa de todo o mundo publicam relatórios de sustentabilidade. Considerando as 100 maiores empresas de cada um dos 34 países incluídos na pesquisa, 69% do total publicam relatórios de atividades de responsabilidade social. Em todas as regiões do planeta aumentou o percentual de grandes empresas que publicam tais relatórios. No Brasil, um dos líderes neste indicador, 88% das 100 maiores empresas divulgam relatórios deste tipo.

Entre os fatores que explicam a tendência de expansão da proporção de empresas que adotam tal prática está a exigência imposta pela regulação pública e pelo próprio mercado de capitais, tal como ocorre em países do norte da Europa e na África do Sul. Uma das abordagens adotadas em alguns países é a da aplicação do princípio “relate ou explique”, segundo o qual as empresas devem publicar relatórios ou explicar o motivo desta recusa. Tal princípio, atualmente, é adotado pela Bolsa de Valores de São Paulo.

Em dezembro de 2019, o GRI incluiu entre seus indicadores, a informação pelas empresas sobre o quanto e em que país pagam seus impostos devidos. Essa nova informação é uma tentativa de reduzir a evasão fiscal e o pagamento de taxas de impostos muito reduzidas através de paraísos fiscais, como mencionado no início do artigo.

As maiores corporações transnacionais do planeta deixam de pagar anualmente 500 bilhões de dólares em impostos graças à existência dos paraísos fiscais. Esse valor é vinte vezes maior do que o atual orçamento de ajuda humanitária da ONU, que mal chega a 25 bilhões de dólares.

Sabemos dessa informação graças ao Índice de Paraíso Fiscal Corporativo, recentemente divulgado pela ONG inglesa *Tax Justice Network* (Rede de Justiça Tributária). O estudo classificou 64 países ou territórios de acordo com a contribuição que oferecem às grandes corporações globais através de reduzidas taxas e impostos que cobram sobre o capital e os lucros dessas empresas.

Como já mencionamos no início deste artigo, o maior responsável pela quebra da capacidade de arrecadar tributos no mundo é o Reino Unido, incluindo seus territórios ultramarinos, territórios dependentes e ex-colônias, sobre os quais a Rainha da Inglaterra e o governo britânico mantêm forte ascensão, seja porque as leis e o poder britânicos são o marco legal nesses territórios, seja pela indicação de burocratas que comandam as economias locais. O ranking inclui também diversos países membros da OCDE.

Os setores bancário e financeiro são os que mais recebem incentivos fiscais no mundo. Mais da metade dos países da União Europeia permite que empresas do setor financeiro não paguem nenhum tributo. Em 80% dos países da União Europeia, empresas de investimento são menos taxadas que padarias.

O Brasil não faz parte desse ranking, mas empresas transnacionais brasileiras, sobretudo do setor de mineração, como a Vale, utilizam paraísos fiscais para pagar menos impostos

devidos por suas operações no Brasil. Estudo do Instituto de Justiça Fiscal mostra que essas empresas mineradoras operando no Brasil, lideradas pela Vale, deixaram de pagar 40 bilhões de dólares em tributos em seis anos, a partir de planejamento tributário abusivo, ou fuga de capital. A Vale, por exemplo, registra vendas de minérios para sua subsidiária na Suíça, paraíso fiscal, por valor abaixo do mercado. Mas o minério exportado através dos portos brasileiros vai direto para a China ou Japão, maiores compradores. Na sequência, uma nova venda é feita a partir da subsidiária da Vale na Suíça para os compradores asiáticos, gerando uma subvalorização do minério exportado.

Assim, em resumo, o GRI foi a primeira iniciativa em escala mundial para chegar a um consenso na definição de diretrizes para a elaboração de relatórios de sustentabilidade – dimensões econômica, social e ambiental. Além de servir como um padrão internacional de relatório, o GRI contribuiu para definir parâmetros gerais de desempenho das empresas e fornece uma ampla gama de informações que permitem ao Movimento Sindical qualificar sua informação para a negociação coletiva com as empresas.

Possíveis alianças internacionais no encaminhamento das queixas

Os encaminhamentos de queixas a qualquer um dos organismos mencionados acima, frequentemente, requerem mobilizações extras, acompanhamento sistemático e *lobby* junto aos responsáveis pelas decisões. Nesse sentido, o movimento sindical internacional tem estruturas para agir junto à OIT em Genebra, OCDE em Paris, ONU em Genebra e Nova Iorque e OEA em Nova Iorque.

O movimento sindical começou a se organizar supranacionalmente, a rigor, quando se realizou a reunião que fundou a primeira Internacional dos Trabalhadores, em 1864, proposta por alguns sindicatos europeus do setor têxtil preocupados com o desemprego causado pela guerra de secessão nos Estados Unidos, quando a marinha dos estados do Norte bloqueou os portos dos estados sulistas impedindo a exportação de algodão para a Europa.

A primeira federação internacional, a dos metalúrgicos, também data do final do século XIX. Posteriormente, surgiram cerca de 30 entidades verticais com caráter internacional representando sindicatos e/ou federações profissionais nacionais. Hoje, o número de federações internacionais reduziu-se a sete por meio de várias fusões ao longo do tempo, a saber: Industrial (metalúrgicos, químicos, mineiros, energéticos e têxteis); UNI (trabalhadores em comunicações, comerciários, bancários, outros trabalhadores em serviços, entretenimento e gráficos); ISP (servidores públicos); UITA (trabalhadores em alimentação, hotéis e restaurantes e agricultores); EI (trabalhadores em educação); ITF (trabalhadores em transportes) e IFJ (jornalistas). A maioria das federações tem sede em Genebra ou nas cercanias, com exceção da ITF, cuja sede fica em Londres, e a EI e IFJ, com suas respectivas sedes localizadas em Bruxelas, na Bélgica. Portanto, se alguma queixa for encaminhada pelos bancários brasileiros, por exemplo, à OIT, convém atuar articuladamente com a UNI.

Na década de 1920 surgiram três confederações internacionais: a chamada “Internacional de Amsterdam”, reunindo centrais sindicais nacionais sob influência social-democrata, a Confederação Internacional de Sindicatos Cristãos (CISC) e a “Internacional Vermelha” reunindo sindicatos ligados aos Partidos Comunistas locais.

Após o término da 2ª guerra mundial, estas confederações retomaram seu trabalho, porém como os países aliados (EUA, Inglaterra e URSS) tinham atuado juntos para derrotar o nazismo, o fascismo e o Japão, as Internacionais Vermelha e de Amsterdam se uniram em torno da Federação Sindical Mundial (FSM), união que durou pouco. Quando a “guerra fria” se iniciou, as centrais sindicais liberais e social-democratas deixaram a FSM e criaram a Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CIOSL).

Os sindicatos ligados à democracia cristã juntamente com advogados da doutrina social da Igreja Católica, reativaram a CISC que na década de 1960 mudou seu nome para Confederação Mundial do Trabalho (CMT). Em 1998, a CIOSL e a CMT se fundiram criando a Confederação Sindical Internacional (CSI) e processo semelhante ocorreu nas regiões Américas, África, Ásia-Pacífico e Leste Europeu. Na Europa Ocidental já existia a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) que articulava todas as centrais sindicais sem distinção ideológica para lidar com a União Europeia. A CSI e as federações internacionais *per se* não têm assento na OIT, mas a CSI coordena o grupo de representantes dos trabalhadores na organização sendo, portanto, um ator importante para acompanhar eventuais queixas.

Quando se tratar de queixas encaminhadas aos sistemas de direitos humanos há ONGs especializadas que têm muita experiência de atuação tanto junto à ONU quanto junto ao sistema interamericano como as estadunidenses *Human Rights Watch* e *Freedom House*, embora bastante vinculadas ao Departamento de Estado dos EUA, que ajuda a financiá-las, o Tortura Nunca Mais em Genebra, entre outras em nível nacional como a brasileira Conectas.

Considerações finais

No momento em que redigimos este artigo – abril de 2020 – a pandemia do Covid-19 está em pleno curso, causando contaminação e mortes à escala planetária e levando os Estados Nacionais a tomarem medidas de transferência de trilhões de dólares para os sistemas de saúde e diretamente para as pessoas em isolamento social. É bastante plausível que o sistema econômico mundial – com suas instituições e normas, como as que aqui analisamos – seja completamente reconfigurado após essa crise.

A forma de gestão e o desempenho das organizações ganharam novos contornos quando aspectos meramente econômicos, como a maximização dos lucros e a expansão dos mercados, já não davam conta da complexidade das relações entre as organizações e as partes interessadas. Questionava-se, cada vez mais, que os interesses econômicos não deveriam negligenciar as dimensões sociais e ambientais, sob o risco de pôr em xeque a própria sobrevivência da sociedade e das organizações.

Com base nessas premissas, o debate sobre responsabilidade social emergiu, ganhou relevância e se materializou com a produção de instrumentos e ferramentas que visavam oferecer diretrizes de condutas nos temas sociais e ambientais de relevância para a sociedade.

As instituições, normas declarações internacionais examinadas neste artigo fornecem uma referência clara e consolidada do que se deve esperar das empresas em termos sociais e ambientais. Vale destacar que as questões do trabalho são elemento central nesta referência, pois a atividade empresarial sempre envolverá o trabalho humano. Uma política empresarial de responsabilidade social não pode deixar de tratar dos direitos humanos, incluindo os direitos à sindicalização e à negociação coletiva, além dos outros direitos fundamentais no trabalho.

Cabe, também, destacar, que as normas e declarações aqui analisadas tratam da responsabilidade das empresas como algo relativo aos impactos que elas causam, à sociedade, aos trabalhadores e ao meio ambiente. Esta perspectiva permite que não se confunda responsabilidade social com filantropia ou ação social, nem tampouco como mera estratégia de marketing ou de fortalecimento da imagem das empresas perante a sociedade.

A responsabilidade das empresas vai além, muitas vezes, dos impactos que elas causam diretamente, podendo haver situações em que há uma conexão com impactos causados por terceiros.

Saber da existência e da adoção crescente de normas de conduta de responsabilidade social permite conhecer e discutir como os temas sociais e do meio ambiente são abordados pelas organizações. Permite também explorar a relação entre o discurso e a prática dessas mesmas organizações nos temas relevantes para a sociedade, a exemplo dos Direitos Humanos e das práticas trabalhistas, essência e razão de existência do Movimento Sindical.

Referências bibliográficas

CLAPP, J.; UTTING, P. *Corporate Responsibility, Accountability and Law: an introduction*. In CLAPP, J.; UTTING, P. (Org). *Corporate Accountability and Sustainable Development*. Oxford: University Press, 2008.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). *Referências intergovernamentais sobre responsabilidade social das empresas*. Nota Técnica 117, dezembro de 2012.

DIEESE. *Normas sobre responsabilidade social das empresas. A ISO 26000 e o GRI*. Nota Técnica 121, março de 2013.

Comissão Sindical Consultiva da OCDE (TUAC, *Trade Union Advisory Committee*). *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais. Recomendações para uma conduta comercial responsável num contexto global. Guia dos Sindicatos*. Friedrich Ebert Stiftung, 2015.

Comissão Sindical Consultiva da OCDE. “*Global Reporting Initiative (GRI) Checklist sindical: O que os sindicalistas devem saber sobre as Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade G3*”.

http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/04/A2/document_doc.phtml.

HAAS, E. B. “Words can hurt you; or, who said what to whom about regimes”. In KRASNER, S. D. (Org). *International regimes*. Ithaca: Cornell University Press, 1983.

IOS. *Responsabilidade Social Empresarial: Perspectivas para a atuação sindical*. São Paulo: Revista, 2004.

KPMG. *International Survey of Corporate Responsibility Reporting*.

JAKOBSEN, Kjeld. “A formação do regime internacional do trabalho”. In: *Negociações econômicas internacionais: Abordagens, atores e perspectivas desde o Brasil*. Luis Fernando Ayerbe e Neusa Maria Pereira Bojikian (Organizadores). São Paulo: Editora da UNESP, 2011.

KRASNER, S. D. Structural causes and regime consequences: regimes as intervening variables. In KRASNER, S. D. (Org). *International regimes*. Ithaca: Cornell University Press, 1983.

ONU. *Guiding Principles on Business and Human Rights*. HR/PUB/11/04. United Nations. <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/>

OIT. *Las normas internacionales del trabajo: Manual de educación obrera*. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1998.

POLANYI, K. *La gran transformación*. México: Juan Pablos Editor, 2009.

RISSE, T. *Transnational Governance and Legitimacy*. Den Haag: Mimeo, 2004.

ROSENAU, J. N. Governança, ordem e transformação na política mundial. In ROSENAU, J. N. e CZIEMPEL, E. O. (Org.). *Governança sem governo: ordem e transformação na política mundial*. Brasília: Editora UNB, 2000.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1) Conhecer, analisar e utilizar na negociação coletiva os relatórios Global Reporting Initiative (GRI) e de sustentabilidade que, anualmente, os cinco maiores bancos do Brasil, além da própria Febraban, apresentam à sociedade.

2) Apresentar queixas à OIT, quando violações ocorrerem. Duas normas da OIT são costumeiramente violadas por empresas e bancos: a que trata da liberdade sindical (C-98) e a que aborda a Consulta Tripartite (C-144). Caberia também aos Sindicatos de bancários fortalecer a campanha sindical internacional por uma nova Convenção da OIT que proteja: os direitos dos trabalhadores das cadeias globais de produção e as normas de proteção nas novas modalidades de trabalho, como plataformas digitais e “home office”.

3) Cobrar coerência dos cinco maiores bancos brasileiros, com relação aos compromissos assumidos na adesão ao Pacto Global da ONU, em defesa do desenvolvimento sustentável.

4) Acompanhar se o Banco Bradesco respeita a Certificação SAE 8000, a qual é aderente. Denunciar, caso não respeite.

5) Utilizar, pelos sindicatos, as diretrizes para empresas multinacionais da OCDE em relação aos bancos que atuam transnacionalmente, assim como solicitar a devida diligência no caso de sua violação.

6) Cobrar dos bancos os compromissos com os Direitos Humanos, particularmente junto à Organização dos Estados Americanos (OEA). O conjunto destas normas, firmado pelos bancos deve ser utilizado para reivindicar o comportamento ético e sustentável no que tange aos investimentos e empréstimos concedidos às empresas.

7) Atuar em âmbito internacional e acompanhar de perto as ações da UNI, CSI e CSA, além de buscar maior aproximação com os sindicatos nacionais do setor financeiro de outros países, especialmente na América Latina.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

PARTE 2

**INSTITUIÇÕES E SEGMENTOS
FINANCEIROS**

Futuro da Caixa depende de modelo de Estado

*Maria Rita Serrano*¹

Introdução

Convém iniciar pela distinção entre governo e Estado. Estado é uma instituição criada para definir a soberania e o conjunto de regras de um território definido, enquanto o governo é o gestor do Estado. Há Estados regidos por governos mais flexíveis, que encontram no povo a soberania; governos menos flexíveis, que retiram a soberania do povo por meio da suspensão e da revogação de direitos; e governos que pretendem controlar a vida da população, tanto nos âmbitos político, jurídico e pessoal. No primeiro caso, podemos afirmar que se trata de um regime de governo democrático; no segundo, regime autoritário e, no terceiro, totalitário.

Nesse texto, discuto os bancos públicos, com destaque para a Caixa Federal, e sua atuação no período entre o fim da década de 1980 até os dias atuais, no contexto de diferentes governos e suas políticas para o Estado.

Os bancos públicos têm exercido importante papel na formação e no desenvolvimento do Estado brasileiro, destacando-se entre eles a Caixa Econômica Federal (Caixa), Banco do Brasil (BB), Banco Nacional de Desenvolvimento Social (BNDES), Banco do Nordeste (BNB) e Banco da Amazônia (BASA). Ao longo dos dois últimos séculos, os bancos públicos foram responsáveis pela execução de políticas econômicas e sociais que mudaram a vida de milhões de brasileiros. Os bancos públicos “sobreviveram” a diversos governos e instabilidades de toda ordem. Entretanto, estas instituições veem-se novamente ameaçadas pelo retorno do modelo neoliberal de privatizações e de ataque ao patrimônio público, a partir da eleição do Governo Bolsonaro.

Em suas trajetórias centenárias, o Banco do Brasil e a Caixa – apesar de suas particularidades – mostraram, em vários momentos, capacidade de se transformar, adaptando-se às mudanças estruturais ocorridas no sistema bancário, na economia e na sociedade. Estas

1. Maria Rita Serrano. Representante dos empregados eleita para o Conselho de Administração da Caixa e Coordenadora do Comitê nacional em Defesa das Empresas Públicas. Presidenta do Sindicato dos Bancários do ABC entre 2006 e 2012. Foi Vice-Prefeita de Rio Grande da Serra (gestão 2001-2004). Mestre em Administração de Regionalidades e Organizações. Graduada em História e Estudos Sociais. Autora dos livros “O desenvolvimento socioeconômico de Rio Grande da Serra” (2000) e “Caixa, banco dos brasileiros” (2018), e coautora de “Se é público, é para todos” (2018).

instituições souberam se adaptar à consolidação de novas regras de risco, regulatórias ou legais, nacionais ou internacionais, ao mesmo tempo em que se mostraram indispensáveis como entes públicos.

A Caixa é uma instituição importante, com destaque para a gestão de políticas públicas. Falar de sua constituição é descrever um processo inovador e ousado.

A Caixa foi criada ao final do século XIX, em um momento em que se intensificava o sonho da liberdade no país. Esta relação da Caixa com o sonho dos brasileiros permanece até hoje. Atualmente, é o caso do apoio da instituição para que todos tenham uma conta bancária, viável por meio da conta Caixa Fácil e agora com a poupança digital. Outro sonho que a Caixa ajuda a tornar realidade é o da casa própria, com o Programa Minha Casa Minha Vida. Enfim, a Caixa dá vazão ao sonho da melhoria de vida, da ascensão social e de um futuro melhor.

A instituição sobreviveu aos governos liberais da década de 1990 - que privatizaram praticamente todos os bancos estaduais e outras empresas públicas -, e se consolidou como a maior gerenciadora de programas sociais do país, entre 2003 e 2016.

Em 2020, quando tramitavam processos para privatizar as principais operações comerciais da Caixa, surgiu a pandemia pela COVID 19, e mais uma vez a instituição foi desafiada. A Caixa atendeu, em tempo recorde, metade da população brasileira, algo em torno de 120 milhões de pessoas. Isso significa que 8 entre 10 adultos passaram pelo banco para receber benefícios emergenciais, criados para minimizar os efeitos da crise sanitária e econômica, além do PIS e FGTS. A instituição quebrou paradigmas e se tornou o maior banco digital do Brasil, com a abertura de mais de 92 milhões de contas digitais.

Muito embora a instituição tenha fortalecido sua imagem e atuação, o projeto privatista está mantido segundo apontam as autoridades governamentais. O objetivo do governo federal é vender suas operações nas áreas de seguros, cartões, loterias e de títulos e valores imobiliários.

O país passa por um dos piores períodos da sua jovem democracia: governo autoritário; ameaças às regras e instâncias democráticas; congresso com perfil conservador; milhares de mortos e contaminados pela pandemia. Tudo isso espelha um quadro de enorme instabilidade política, social e econômica.

Nesse cenário, é impossível falar em futuro das empresas públicas e da Caixa sem refletir sobre que modelo de Estado os brasileiros querem e precisam.

Para embasar a discussão e fazer comparativos, vamos resgatar três períodos históricos: o primeiro, entre o final da década de 1980 e 1990, caracterizado pelo modelo liberal de Estado; depois, a consolidação do banco com os governos democrático-populares, entre 2003 e 2016; em seguida, a ascensão do conservadorismo e da retomada do modelo de Estado Mínimo, que vai do golpe de 2016 à eleição de Bolsonaro em 2018 e aos dias de hoje.

Obviamente esse roteiro segue o olhar de quem esteve na linha de frente da defesa do papel público da instituição. Tenho 31 anos de trabalho dedicados à Caixa, boa parte do tempo atuando no movimento sindical e social. Desde 2014, atuo como representante

eleita dos empregados no Conselho de Administração (CA). Acumulei conhecimento sobre aspectos da governança, burocracia e política de atuação do banco no desenvolvimento econômico social brasileiro.

Redemocratização, estado neoliberal² (1985-2002): Caixa sob a ameaça de privatização

O movimento pelas “Diretas Já” reuniu, em grandes atos, milhares de pessoas pelo Brasil. Embora não tenha cumprido seu objetivo de imediato, o que causou grande frustração popular, ele impulsionou a derrocada final da ditadura. Em 1985, a chapa Tancredo Neves e José Sarney foi eleita pelo Colégio Eleitoral. Com a morte de Tancredo, quem assumiu foi Sarney. A tão desejada eleição direta só aconteceu em 1989, ano em que Fernando Collor de Mello foi eleito presidente. Seu principal slogan de campanha foi “a caça aos marajás”. Na visão de Collor, entre os marajás estavam os empregados de empresas públicas, como os da Caixa.

Um dia após tomar posse como o primeiro presidente eleito, no país, de forma direta após quase trinta anos, Collor anuncia – em 16 de março de 1990, em um feriado bancário e véspera de fim de semana – um pacote radical de medidas econômicas, incluindo o confisco dos depósitos bancários das até então intocáveis cadernetas de poupança dos brasileiros. O plano, poucos meses depois, começou a “fazer água”.

A população reagiu com perplexidade, especialmente às medidas de bloqueio do dinheiro. Ao fim do feriado bancário de três dias, longas filas se formaram nas agências. Os bancos não tinham dinheiro suficiente para cobrir saques dos clientes. O comércio também ficou paralisado. Nas agências da Caixa, o caos se instalou. Filas imensas com clientes revoltados ofendiam os empregados, chamando-os de “marajás”.

Imagem 1 - Fila em agência da Caixa, no centro de SP, após início do Plano Collor



Foto: Maurilo Clareto/Estadão.

2. O **Neoliberalismo** é uma doutrina socioeconômica que retoma os antigos ideais do **liberalismo clássico** ao preconizar a mínima intervenção do Estado na economia, através de sua retirada do mercado, que, em tese, autorregular-se-ia e regularia também a ordem econômica.

De forma arbitrária, Collor demitiu, em junho de 1990, 2341 empregados de uma só vez. Esse fato desencadeou movimento nacional, organizado pelos sindicatos de bancários e entidades associativas, em defesa da reintegração dos demitidos, o que viria a acontecer em setembro, por ocasião da campanha salarial.

Em setembro de 1991, mais demissões. Depois do encerramento da greve que durou 21 dias, 110 empregados foram demitidos. A Federação das associações de empregados da Caixa (Fenae) organizou campanha nacional para a sustentação dos demitidos, em que cada empregado doava um valor que correspondia a um tíquete alimentação diário para um fundo, 35 mil autorizaram o desconto. Foi o maior gesto coletivo de solidariedade feito ao longo da história da organização dos empregados da Caixa.

O lema da campanha era: “Não toque em meu companheiro!”. O empregado era simbolizado por uma flor despedaçada no caule e uma mão cuidadosa protegia para amparar e manter em pé a flor já brutalmente agredida. Esse fato foi registrado no filme *Não toque em meu companheiro*, lançado em 2020, dirigido pela cineasta Maria Augusta Ramos.

Imagem 2 – campanha pela reintegração dos demitidos



Arquivo fenae

Em setembro de 1992, Collor sofreu processo de *impeachment*. Assumiu em seu lugar o vice Itamar Franco. Em outubro, houve o acordo para a reintegração dos 110 empregados demitidos. Em 1994, Itamar Franco, então presidente, aprovou no Congresso Nacional a Lei nº 8.878/1994, que anistiou todos os trabalhadores demitidos durante o Plano Collor.

Durante o governo Itamar foi lançado o Plano Real,³ tendo à frente o então ministro da Fazenda, Fernando Henrique Cardoso (FHC), que em seguida se tornaria presidente da República.

A perspectiva teórica adotada no Plano Real e a visão sobre o papel do Estado na estratégia de desenvolvimento definiram a aceitação do ideário neoliberal de levar adiante o processo de privatização, iniciado por Collor, e o corte no aparelho estatal.

3. A partir de 28 de fevereiro de 1994, como efeito da Medida Provisória nº 434, iniciou-se a publicação dos valores diários da Unidade Real de Valor (U.R.V.) pelo Banco Central.

A privatização de empresas e bancos estaduais eliminou a possibilidade de realização de gastos públicos e transferiu ao setor privado o domínio de áreas estratégicas da economia. Como exemplo, pode-se citar as vendas da Usiminas, Vale do Rio Doce, Datamec, Banco Meridional, CSN e Embraer, bem como os bancos estaduais, Banespa, Banerj, Banestado, Minas Caixa entre outros.

O Plano Real, além de estabelecer um novo padrão monetário para o país, lançou as bases para a terceira e mais significativa estruturação do Sistema Financeiro Nacional (SFN), fornecendo as feições atuais do campo brasileiro das organizações bancárias. Como estratégia de “sobrevivência”, a Caixa foi obrigada a se adaptar e, ainda assim, por vários momentos foi ameaçada de privatização. Em 2001, foi realizada uma reestruturação patrimonial sem precedentes, financiada com recursos do Tesouro Nacional, e engendrada como forma de assegurar a solvência da instituição e reafirmar seu principal valor constitutivo: a solidez e a segurança sem limites (Bueno, 2010).

Vários fatores contribuíram para o desequilíbrio estrutural da Caixa nas décadas de 1980 e 1990. Um deles foi a incorporação do Banco Nacional da Habitação (BNH) e sua atribuição como agente operador do FGTS. Para as operações realizadas à época, o BNH não possuía provisões para devedores duvidosos em níveis suficientes. As provisões necessárias superavam o patrimônio do BNH, incorporado à Caixa (Costa, 2016).

Outras ocorrências também foram nocivas ao equilíbrio da empresa, segundo a Controladoria da Caixa: fim da isenção de tributos federais; bloqueio dos cruzados novos e exigência de recolhimento ao BC; contratação desordenada de créditos com recursos do FGTS; alteração nas regras contábeis e de funcionamento para as instituições financeiras. Aliada a estes fatores, estava a política do Estado mínimo do “governo FHC”, que via a Caixa só como um número e desmerecia seu papel social. O objetivo principal do governo era ter um banco lucrativo, “enxuto” e “saneado” para ser vendido.

Para o banco ser “saneado”, a meta principal foi o corte de custos com folha de pagamento. Em 2001, a Caixa tinha 10.200 empregados a menos que o contingente de 65.111, no final de 1995. Além dos planos de demissão voluntária (PDVs), FHC editou em 2000 a RH 008, normativa que autorizava a demissão imotivada. Mais de 500 empregados foram demitidos sumariamente. A maioria foi reintegrada quase dez anos depois, após luta organizada pelo movimento sindical. Nesse período, praticamente metade dos trabalhadores da Caixa (em torno de 50 mil) eram terceirizados. As condições de trabalho foram precarizadas, salários congelados por praticamente 8 anos e corte de direitos.

A gestão de resultados não via pessoas, mas metas. Os gestores ficaram sem autonomia nas decisões operacionais. A disputa entre os trabalhadores era incentivada pela empresa.

As entidades de representação sindical e associativa foram coagidas e sofreram grande repressão. Mesmo assim, durante anos as entidades realizaram campanhas massivas em defesa da Caixa e de sua importância para o desenvolvimento do país.

A década de 1990 foi marcada por baixas taxas de crescimento, abertura comercial e financeira, crescimento acentuado da população economicamente ativa, queda do empre-

go industrial, reestruturação produtiva, privatizações, terceirização de atividades e queda na taxa de investimento total.

Mudança de paradigma, desenvolvimento econômico e social (2003-2016): Caixa, mais que um banco

O Brasil viveu, a partir de 2003, a quebra de vários paradigmas: a eleição de um operário e de uma mulher para a Presidência da República; o início da busca pela construção de um modelo de Estado de bem-estar social; a substituição da herança do Estado Mínimo implantado pelos antecessores.

O país buscou, já no início de 2003, sair de um imbróglio no qual se encontrava havia duas décadas, como baixo crescimento econômico, redução do investimento, acentuada vulnerabilidade externa, baixa capacidade de intervenção e regulação do Estado, desemprego elevado, precarização do trabalho e aprofundamento da miséria e da desigualdade. (Mattoso, 2013)

Consolidou-se, nesse período, uma nova política que, ao invés de conceber a indústria e o crescimento econômico sob a lógica das exportações, deu espaço à expansão do mercado interno. Houve a revalorização do Estado e a melhoria de sua gestão, com expansão e popularização do crédito e implementação e consolidação das políticas sociais. Passou-se a reconhecer que as políticas sociais favoreceriam não só a inclusão, a redução da pobreza e da desigualdade, mas também que elas estimulam a economia (por meio da ampliação do mercado interno e do consumo de produtos nacionais) e o crescimento do PIB. Dessa forma, foi possível enfrentar as crises externas com a valorização do mercado interno – mesmo com um menor crescimento, como nos anos 2011 e 2012 – e até amenizar o impacto negativo sobre o mercado de trabalho (Mattoso, 2013).

No que se refere aos bancos públicos, o governo promoveu a melhora da relação entre o crédito bancário e o PIB, por meio de uma série de incentivos macro e microeconômicos, estimulando desde a redução da taxa básica de juros até a regulamentação dos empréstimos consignados em folha de pagamento.

A tabela 1 indica os principais componentes do resultado financeiro da Caixa entre os anos 2003 e 2019. Fica evidente o crescimento da carteira de crédito, que atinge seu auge em 2016 e tem queda acentuada a partir de 2017, após *impeachment* da Presidenta da República Dilma Rousseff. O destaque nas operações de crédito reside nos financiamentos habitacionais, em que a Caixa lidera o mercado. A instituição realizou em média 70% das contratações durante os últimos anos.

Boa parte dos recursos para investimentos em habitação tem origem no FGTS. A Caixa é gestora do fundo, que cumpre duas funções: a de ser um seguro em caso de desemprego, doença ou aposentadoria do trabalhador; a de financiar investimentos imobiliários, de saneamento, infraestrutura e desenvolvimento. Desde sua criação, em 1969, 73% dos municípios brasileiros receberam recursos do FGTS.

Tabela 1: Principais componentes do resultado financeiro da Caixa, 2003-2019

	Operações de crédito	Resultados de operações com TVM	Outros	Total
2003	6.677	17.449	6.698	30.824
2004	12.601	26.913	7.822	47.336
2005	15.732	31.686	7.168	54.585
2006	18.152	31.329	7.444	56.925
2007	17.915	26.367	7.968	52.250
2008	20.090	32.074	7.237	59.401
2009	25.223	30.960	4.739	60.921
2010	32.585	25.607	7.376	65.568
2011	43.714	29.536	9.457	82.706
2012	50.790	28.476	6.607	85.874
2013	64.832	23.839	13.190	101.861
2014	86.947	37.577	14.135	138.659
2015	102.541	41.198	27.327	171.066
2016	104.932	56.459	5.375	166.766
2017	95.786	39.651	8.920	144.357
2018	82.351	27.146	7.031	116.528
2019	71.097	39.413	3.423	113.933

Fonte: Caixa

No governo de Luiz Inácio Lula da Silva, a ameaça de privatização da Caixa foi superada. A instituição se tornou a principal operadora dos programas sociais e nos investimentos em políticas públicas, com destaque para a habitação e o saneamento básico.

No mesmo período, a Caixa assumiu o papel de banco múltiplo, com portfólio atualizado, contendo todos os produtos disponíveis do mercado e avançou na complementaridade entre as funções social, pública e comercial.

Duplicou o número de empregados que, ao longo dos anos, foram retomando direitos perdidos e crescimento dos salários. Saltou de 55 mil em 2001 para 101 mil em 2014.

Entretanto, no início deste ano de 2020, após política de enxugamento promovida pela direção, através de programas de desligamento voluntário, o número caiu para 84 mil.

No campo da negociação e das relações trabalhistas, em 2004, houve conquista importante por parte dos empregados, que foi a inserção dos bancos públicos federais na Negociação Nacional dos Bancários, marco inédito no Brasil, com empresas privadas e públicas

assinando uma única Convenção Coletiva de Trabalho. A partir daí novos patamares nas relações de trabalho foram construídos.

Vale mencionar que, no início do século XX, mais precisamente em 1921, a Caixa se tornou o primeiro banco a contratar mulheres. Mas a grande inovação nas políticas de relações de gênero se deu com o Programa Caixa de Diversidade, em 2005. Mesmo com praticamente metade do quadro de empregados composto por mulheres, demorou quase 150 anos para a Caixa ter sua primeira presidenta, Maria Fernanda Ramos Coelho, empregada de carreira, nomeada em 2006. Em 2015, foi a vez de Miriam Belchior. Em 2016, fui eleita a primeira mulher para o Conselho de Administração, graças à Lei nº 12.353/2010, sancionada pelo presidente Lula, que garantiu a eleição um(a) trabalhador(a) para os conselhos de administração em empresas públicas.

Convocada para um esforço de bancarização e inclusão social, a instituição experimentou outra fase de difusão de valores associados à sua natureza pública e identidade popular. Para desempenho das recentes atribuições deste novo projeto de governo, a organização passou por mudanças internas, que possibilitaram seu crescimento e novo modelo de funcionamento.

Chamada a atuar como instância institucional na crise internacional de 2008, a Caixa posicionou-se como um dos principais agentes públicos na aplicação de políticas anticíclicas. Em verdade, a organização já havia assumido desde 2007 papel de destaque no campo das organizações bancárias frente ao refluxo de crédito decorrente da instabilidade financeira internacional, atuação reconhecida inclusive pelos demais bancos.

O saldo de operações de crédito da Caixa registrou taxas de crescimento real superiores à média do Sistema Financeiro Nacional (SFN) durante todo o período de junho de 2008 a dezembro de 2013. Naturalmente, a expansão do saldo de operações de crédito se refletiu em crescimento do ativo total da instituição, que foi ampliado em 187,5%, em termos reais, neste período. Isto fez a Caixa se tornar a terceira maior instituição financeira do Brasil, em tamanho de ativo, no último trimestre de 2015 (Slivnik et al., 2017).

A Caixa se tornou o maior agente do programa Minha Casa Minha Vida, lançado em março de 2009 com a finalidade de aumentar o acesso à moradia para famílias com renda mensal de até 10 salários mínimos. O acesso foi prioritário para as famílias mais vulneráveis com renda de até 3 salários mínimos. Nessa faixa, as mulheres tiveram prioridade para obterem o título de propriedade do imóvel (89% das contratações).

Em 10 anos de funcionamento, o programa Minha Casa Minha Vida (MCMV) beneficiou cerca de 15 milhões de pessoas e contratou mais de 5 milhões de unidades, a maioria delas já entregue. O número representa 7% da população brasileira que teve subsídios de imóveis ou facilitação às condições de acesso a casa ou apartamento. O Minha Casa Minha Vida também tem papel de destaque na atividade do mercado imobiliário e geração de empregos na indústria da Construção civil.

A tabela 2 a seguir retrata os investimentos feitos por vários governos, entre 1964 e 2014 em habitação e destaca o impacto no setor com a implantação do Minha Casa Minha Casa (Dados, 2020).

Tabela 2. Crédito Imobiliário, unidades habitacionais financiadas, Brasil, média anual em governos, 1964-2016

Período	unidades habitacionais
Ditadura militar (1964-1984)	204.000
Sarney (1985-1989)	156.000
Collor (1990-1992)	250.000
Itamar (1993-1994)	60.000
FHC (1995-2002)	236.000
Lula (2003-2010)	504.000
Dilma (2011-2014*)	1.175.000

*Fonte: 1) Associação Brasileira de Entidades de Crédito Imobiliário e Poupança (ABECIP); 2) Caixa Econômica Federal. * Estimativa em outubro de 2014. Extraído de Brasil: Fatos e Dados.*

Em 2002, a Caixa tinha 1.700 agências. Em 2016, alcançou 3.412, quase 15% do total de agências no país. Em 2019 esse número reduziu para 3.373. Além disso, passou a ter a maior rede de correspondentes bancários do país, com 8.190 postos em 2019; os lotéricos, 12.968. Está presente em praticamente todos os municípios brasileiros. O número de clientes saltou de 28 milhões, em 2003, para 84 milhões, em 2016 e mais de 103 milhões em 2019.

A primeira iniciativa de inclusão bancária feita por uma instituição financeira no Brasil foi a conta simplificada Caixa Fácil, responsável por incorporar milhões de famílias. Sem muita burocracia, muitas famílias passaram a ter acesso aos serviços e produtos bancários. Em 2015, havia mais de 12 milhões de contas simplificadas de depósitos à vista e de poupança ativa na Caixa.

Ao se tornar fonte pagadora dos programas sociais por meio do Cartão do Cidadão, a instituição permitiu que, além do Bolsa-Família, com seu próprio cartão, todos tivessem mais facilidade de acesso aos benefícios sociais e trabalhistas (FGTS, PIS, abono salarial e seguro-desemprego).

Na execução dos programas governamentais, foram pagos R\$ 28,3 bilhões em benefícios sociais e R\$ 242,1 bilhões em benefícios aos trabalhadores no ano de 2016.

O crédito, em 2004, passou a crescer no país e a Caixa começou a participar deste processo com a ampliação do crédito consignado, depois estendendo a outras modalidades. Em 2016, o saldo da carteira de crédito somou R\$ 709 bilhões. A carteira de crédito ampla correspondia a mais de 22% do mercado. No mesmo ano, a Caixa foi responsável por 67% do financiamento imobiliário nacional, detendo 90% do crédito destinado à habitação popular.

Com o crescimento do financiamento à infraestrutura, à mobilidade urbana e ao saneamento, a Caixa se tornou o segundo maior financiador de projetos de longo prazo no país,

alcançando, em 2016, uma carteira com R\$ 79 bilhões de saldo, ficando atrás apenas do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

As loterias que a Caixa administra desde 1962 cumprem um importante papel no financiamento de políticas públicas. Entre 2011 e 2016, dos R\$ 60 bilhões arrecadados, quase metade, R\$ 27 bilhões, foi destinada a programas sociais nas áreas de esporte, cultura, educação e outros. Em síntese, em termos de gestão administrativa, no período, os marcos foram os sucessivos resultados financeiros positivos, o aumento da visibilidade da Caixa e a valorização do seu papel social.

Valores intangíveis, como a contribuição para a melhoria da autoestima da população e dos empregados, que voltaram a ter orgulho em trabalhar na Caixa, devem ser destacados.

Retrocesso: o golpe de 2016 e a Caixa S/A

O ano de 2016 marca um dos momentos mais controversos da história recente do Brasil, com o *impeachment* de Dilma Rousseff. A crise política começa na reeleição de 2014, com Aécio Neves (PSDB), seu adversário no “segundo turno”, afirmando não aceitar o resultado eleitoral.

Dilma assume o segundo mandato, com grandes desafios: eliminar o rentismo, (dívida pública) como meio sistemático de ganho financeiro da burguesia brasileira desde o início da década de 1980 e, assim, impulsionar o investimento produtivo e em infraestrutura. A ação, contudo, foi precedida por políticas austeras (de ajuste fiscal) que reforçaram a desaceleração econômica cíclica. Esta, entretanto, não foi acompanhada de um amplo debate com a opinião pública. Isto permitiu que o poder estrutural do capital financeiro se reafirmasse, apresentando um discurso de “aparência” técnica – escondendo o viés político – utilizando-se do controle (ideológico) dos meios de comunicação para taxar o governo de “tecnicamente irresponsável” e “politicamente populista”. Ao mesmo tempo, os conflitos sociais se ampliavam, fugindo do controle do governo, o que dificultava a conciliação de interesses entre classes.

No plano da relação capital-trabalho, ganhos salariais propiciados pela redução do desemprego e pelo ativismo sindical, manifesto no crescimento do número de greves vitoriosas, eram objeto de reclamação empresarial crescente. No que se refere à interação entre Estado e movimentos populares, a pressão por bens públicos e direitos sociais – pressão expressa, por exemplo, nas jornadas de junho de 2013 -, empurrava uma agenda de reivindicações de gasto público que dificilmente poderia ser atendida sem aumento da dívida pública, pressão “populista” para redução da taxa de juros e/ou uma reforma tributária que eliminasse privilégios empresariais. A reação dos interesses empresariais afetados pela guerra dos juros e pelo avanço das demandas salariais e sociais contou com o controle dos meios de comunicação (Bastos, 2017).

As acusações para o processo de *impeachment* no Congresso tiveram início em 02/12/2015 e versaram sobre desrespeito à lei orçamentária e à lei de improbidade administrativa por parte da presidenta. Além disso, foram lançadas também suspeitas de envolvimento da

Presidenta Dilma em atos de corrupção na Petrobrás, que eram objeto de investigação pela Polícia Federal, no âmbito da Operação Lava Jato⁴. Havia, no entanto, juristas que contestavam a denúncia, afirmando que as chamadas “pedaladas fiscais”⁵ não caracterizaram improbidade administrativa e que não existia qualquer prova de envolvimento da presidente em crime doloso que pudesse justificar o *impeachment*.

No final de agosto de 2016, é aprovado o *impeachment*. Michel Temer, que desde maio estava como presidente interino, quando do afastamento de Dilma (determinado pelo Congresso), assume oficialmente. Temer apresenta um rol de propostas de interesse dos grandes empresários, banqueiros, ruralistas e multinacionais. O programa intitulado “Ponte para o Futuro” (PMDB, 2015), marca o início de um processo que levará o país ao retrocesso de direitos trabalhistas, ataque aos sindicatos, instituição do Projeto de Lei para limitar o teto nos gastos, com grande impacto em Saúde e Educação, privatização e sucateamento do patrimônio público, com venda de estatais, concessão de serviços públicos e entrega das reservas do pré-sal ao capital estrangeiro.

É preciso destacar que o argumento das pedaladas fiscais, para derrubar Dilma, “caiu por terra” quando senadores e deputados (os mesmos que cassaram seu mandato, acusando-a de crime de responsabilidade) aprovaram projeto no Congresso Nacional, PLN 13332/2016 (o texto flexibilizou as regras para abertura de créditos suplementares sem necessidade de autorização do Congresso). Ou seja, o que antes era considerado crime, se tornou lícito, autorizando o governo de Michel Temer a praticar as tais pedaladas fiscais. Após anos nada foi comprovado com relação as denúncias de que Dilma Rousseff tenha participado de ações de corrupção.

Caixa S/A

Nesse contexto de crise política, em 2015, foi apresentado o Projeto de Lei do Senado, PLS nº 555, chamado de “Lei de Responsabilidade das Estatais”, formulado por uma comissão mista, na qual o relator e o presidente eram do Partido da Social-Democracia Brasileira (PSDB). O texto, na sua origem, previa a obrigatoriedade de que todas as empresas públicas se tornassem sociedade anônima (S/A), e em seguida já abrissem capital, além de alterar a composição acionária das demais, de forma a facilitar a privatização de todas as empresas públicas brasileiras, federais, estaduais e municipais. Cabe ressaltar que, entre as poucas estatais “cem por cento” públicas, está a Caixa.

4. A Operação lava jato foi promovida pela polícia federal, começou em 2014 e cumpriu muitos mandados. Foi responsável por condenações de empresários e políticos. Muitas dessas investigações e condenações foram controversas, com questionamentos por autoridades brasileiras e internacionais de abusos, fraudes e interesses difusos na condução das ações.

5. Pedalada fiscal é um termo que se refere às operações orçamentárias realizadas pelo Tesouro Nacional, não previstas na legislação, que consistem em atrasar o repasse de verba a bancos públicos e privados com a intenção de aliviar a situação fiscal do governo em um determinado mês ou ano, de forma a apresentar melhores indicadores econômicos ao mercado financeiro e aos especialistas em contas públicas.

Rapidamente organiza-se um movimento nacional para combater o projeto, com diversas entidades de representação, como sindicatos, centrais sindicais, associações, movimentos sociais, parlamentares, prefeitos, entre outros. Com o trabalho de resistência, nasceu o Comitê Nacional em Defesa das Empresas Públicas, que lançou a campanha “Se é Público, é Para Todos”. O objetivo é o de chamar a atenção da importância do patrimônio público brasileiro para a garantia da qualidade de vida e trabalho da população.

Imagem 3 – Campanha Se é Público é para todos



Fonte: Comitê Nacional em Defesa das Empresas Públicas.

Depois de nove meses de articulação, negociação e mobilização em todo o país, os artigos privatistas foram retirados do projeto, sancionado Lei nº13.303. Isto foi considerado uma vitória, dado o cenário desfavorável no parlamento.

Não obstante, iniciou-se processo de diminuição do banco, menor oferta de crédito, cortes nos programas sociais, enxugamento no número de empregados. Em 2017, o governo anuncia fechamento de agências e a intenção de privatizar ativos, começando pela Lotex – subsidiária da Caixa criada para gerenciar a operação de loteria instantânea, mais conhecida por “raspadinha”.

Desastrosas foram as políticas que fizeram cair a oferta de crédito livre e direcionado e elevaram os juros da Caixa. A queda da oferta de crédito no país foi de 3,2% em 2016 e de 2% até setembro de 2017.

O Programa Minha Casa Minha Vida teve acentuada retração dos desembolsos: de R\$ 20,7 bilhões, em 2015, para R\$ 7,9 bilhões, em 2016, e uma projeção linear de R\$ 2,7 bilhões, em 2017.

O grande debate na Caixa, durante os dois anos do governo Temer, foi a necessidade de capitalização, e a recusa do Tesouro Nacional em aportar recursos. As consequências foram evidentes, pois sem aporte, tendo que cumprir regras de Basileia⁶, o banco reduziu a oferta de crédito, folha de pagamento, aumentou tarifas, e começou a preparar a venda de outros ativos, tais como seguros, cartões e as demais loterias.

6. O **Acordo de Basileia** é um tratado para regular o funcionamento dos bancos e instituições financeiras, firmado em 1988 durante a **Convenção de Basileia**, na Suíça e ratificado por mais de 100 países, que seguem uma série de critérios e regras para dar mais segurança e preservar a solidez do sistema bancário mundial.

Boa parte dessa dificuldade de enquadramento do capital da Caixa tem como origem seu indispensável papel social e sua forte atuação na política de crédito do governo, preponderante para o desenvolvimento do país nas últimas décadas. Função essa nunca assumida pelo sistema financeiro privado, muito embora os bancos sejam concessão pública.

Em dezembro de 2017, quando do debate sobre o novo estatuto pelo Conselho de Administração da Caixa, houve nova tentativa por parte da maioria dos conselheiros, indicados pelo governo, de aprovar a Caixa como Sociedade Anônima (S/A).

Atuei como conselheira em conjunto com entidades de representação, contra a mudança, que, caso confirmada, traria como consequência a inserção de acionistas privados na gestão, podendo o banco perder a autonomia necessária para o cumprimento do seu papel social.

Declínio político, econômico e social (2019): Caixa – venda de ativos

Jair Bolsonaro ganhou a eleição em 2018, sem nem sequer apresentar plano de governo ou participar de debates públicos, processo marcado por forte polarização política e acusações de uso das novas tecnologias de comunicação pelo então candidato. Isto para disseminar fake News (notícias falsas) e dessa forma, manipular o eleitorado. Com a ascensão de Bolsonaro, o Brasil, tal como nos Estados Unidos, Inglaterra e outros, dá uma guinada em direção a ultradireita, em uma combinação clássica de conservadorismo moral com princípios neoliberais.

O primeiro ano de mandato foi marcado por conflitos constantes com os poderes institucionais, ameaças às regras constitucionais e à democracia, forte militarização do governo, incentivo aos movimentos autoritários que disseminam ódio. Os principais resultados da gestão: a) **declínio nas políticas sociais**, com a ampliação dos cortes, iniciados por Temer, nos direitos dos trabalhadores, reforma da previdência, paralisação nos programas sociais, como o Minha Casa Minha Vida e Bolsa-Família; b) **declínio no campo econômico**, com a desindustrialização, aumento do desemprego e da informalidade, corte do aumento real no salário mínimo; c) **declínio ambiental**, com o desmatamento recorde na Amazônia, aumento de queimadas, ataque às reservas indígenas. Some-se a isso a eliminação de bolsas de pesquisa, ameaça à autonomia das universidades, desrespeito aos valores humanos, machismo, homofobia, racismo, incentivo à violência e armamento da população.

Com relação ao patrimônio público, desde a eleição o Ministro da Economia, Paulo Guedes, defendeu a privatização irrestrita. Muito embora o presidente da República tenha afirmado que não haveria mudanças na Petrobrás, Caixa e BB, a realidade provou que seu discurso se tratava de mera retórica. Em 2019 foram vendidas participações e ativos da Petrobrás, BNDES, Caixa, BB e Eletrobrás, num total de 134,9 bilhões, segundo documento do Ministério da Economia (Economia, 2020).

No caso específico da Caixa, foi realizado o leilão da Loteria instantânea, operação que até então estava sob gestão do banco, e venda de ativos na ordem de R\$ 14.6 bilhões, referentes às ações da Petrobrás, BB, Banco Pan e IRB. A pretensão da direção do banco

é privatizar o mais rápido possível participações nas áreas de seguros, cartões, loterias e fundos e valores mobiliários. Especula-se também sobre a possibilidade de privatização do que chamam de “banco digital” da Caixa (Valor, 2020).

Caso seja concretizada a privatização de todas essas operações, aliado ao corte nos programas sociais e ao esvaziamento do FGTS (sucessivos saques e desemprego alto), a Caixa no médio prazo terá dificuldades para se sustentar, com a consequente diminuição de investimentos em habitação, infraestrutura e saneamento.

Pandemia (2020): Caixa se destaca na crise

A pandemia de COVID-19 no Brasil teve início em 26 de fevereiro de 2020, com a confirmação do primeiro caso. Em setembro do mesmo ano, os números já eram assustadores, mais de 140 mil mortes. A transmissão comunitária foi confirmada para todo o território nacional. A pandemia afetou a economia do país, que já sofria com a falta de investimentos. Em 30 de março de 2020, pela primeira vez, foi prevista retração no Produto Interno Bruto (PIB) para o ano, atrasando mais ainda o fim da recessão e a retomada do crescimento.

O Brasil já entrou na crise sanitária em situação frágil, com governo autoritário, em crise política com o Congresso Nacional e governadores, defendendo privatização, sucateando bens e serviços públicos. O limite de investimentos em saúde e educação (Lei do teto de gastos), a perda de direitos trabalhistas, o retrocesso na previdência, os ataques às organizações da sociedade civil, o corte no aumento real do salário mínimo e do Bolsa-Família, entre outras medidas, implicaram no rebaixamento da renda e em maior dificuldade de acesso aos bens de consumo por parte de parcela significativa da população, enquanto se expandia o lucro dos bancos e dos grandes aplicativos financeiros.

O governo federal ignorou as orientações de isolamento social recomendadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS), para prevenção do contágio e ainda pressionou Estados e Municípios para fazerem o mesmo. Só foram adotadas providências econômicas e de atendimento sanitário após forte pressão social.

A magnitude do choque causado pela pandemia do novo coronavírus exigiu a adoção de um amplo conjunto de medidas emergenciais de apoio à saúde e de preservação da produção, dos empregos e da renda. Pelo lado da receita pública, cabe destacar a implementação de reduções e desonerações temporárias de impostos e contribuições sobre bens necessários ao combate da pandemia; suspensão de pagamentos de dívidas previdenciárias; e diferimento, por alguns meses, de diversos impostos e tributos. No que se refere aos gastos públicos, destacam-se a ampliação do Programa Bolsa-Família; o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; o Auxílio Financeiro Emergencial à população carente e aos trabalhadores informais; o Programa Emergencial de Suporte a Empregos; e a ampliação de recursos e transferências a estados e municípios para ações de saúde.

De acordo com estimativa do Ministério da Economia feita em maio, as medidas com impacto no resultado primário do governo central em 2020 atingiriam cerca de 6% do PIB, acima do valor médio dos programas de apoio à economia anunciados nos países

avançados, da ordem de 4,5% do PIB. Além disso, foram também implementadas medidas extraorçamentárias, regulatórias, de apoio a estados e municípios e de estímulo ao crédito, com impacto econômico potencial significativo. Podem-se citar, por exemplo, o diferimento do prazo de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); a redução temporária nas contribuições do Sistema S; diversas medidas de ampliação e barateamento do crédito, inclusive com ampliação de garantias pelo Tesouro Nacional para empréstimos a micro, pequenas e médias empresas. (IPEA, 2020)

O auxílio emergencial voltado para desempregados e trabalhadores informais demorou a se concretizar. A proposta original do governo era de R\$ 200,00 por três meses. Após forte pressão e crítica, o Congresso aprovou R\$ 600,00, sendo R\$ 1.200,00 para mulheres chefes de família. Em junho foram acrescidas mais duas parcelas de R\$ 600,00 e em seguida o valor foi cortado pela metade, com mais 4 parcelas adicionais. O auxílio vem preencher lacuna deixada pelo corte de investimentos nos programas sociais, como o Bolsa-Família, BPC e outros, que acontecem desde o governo Temer.

Em consonância com sua função pública e *expertise*, advinda do papel de principal gestora dos programas sociais, a Caixa foi a empresa escolhida para gerenciar e realizar o pagamento do auxílio. A Dataprev, outra estatal importante e na lista de privatização do governo, teve a função de analisar os cadastros.

Para executar essa tarefa, a Caixa se superou e quebrou o paradigma do atraso tecnológico. Graças à qualidade de seu corpo técnico, a instituição criou aplicativos para cadastro, movimentação de contas, e realizou a abertura de milhões de contas, em prazo excepcionalmente rápido.

Os números que envolvem a operação impressionam e provam a relevância do banco, mas também escancaram de forma nua e crua o tamanho da desigualdade social no Brasil. Até o dia 2 de julho, último dia para cadastro, se inscreveram 108,9 milhões de brasileiros, mais de 67 milhões foram aprovados para receber o auxílio, 92 milhões de poupanças digitais foram abertas.

Concomitante a esses pagamentos, foram disponibilizados recursos do FGTS para 60 milhões de trabalhadores, e até julho, 12 milhões teriam acesso ao benefício emergencial de Trabalho e Renda. Isso mostra que 8 em cada 10 adultos passaram pelo banco para receber pelo menos um desses programas.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Covid-19 (Pnad-Covid-19), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostrou que o auxílio emergencial conseguiu amenizar a queda do padrão de vida de mais de 23 milhões de famílias das fatias mais baixas da população, concentrando nos informais, desocupados e que estavam fora da força de trabalho. Os domicílios de rendas mais baixas foram também os mais impactados pela pandemia do coronavírus.

Entre os que já recebiam o Bolsa-Família, por exemplo, o aumento da renda média triplicou. O auxílio emergencial paga R\$ 600 em geral e R\$ 1,2 mil para mães que sustentam sozinhas a família. Já o Bolsa-Família paga em média benefício de R\$ 190.

Tal como os profissionais da área de saúde, e de outros setores essenciais, os empregados da Caixa, mesmo sob risco de contágio e pressão do banco, foram para a linha de frente garantir atendimento à população, provando mais uma vez o compromisso com a sua missão pública.

Bancos públicos e o crédito

Em crises anteriores, os bancos públicos já foram instrumentos de estabilização do “mercado”. Na crise bancária de 1995, por exemplo, quando os bancos Nacional e Econômico colapsaram, gerando instabilidade sistêmica, o governo FHC criou o Programa de Estímulo à Restruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro (PROER), destinado a socorrer bancos privados. Repassou bilhões de reais do orçamento público para instituições privadas mal geridas. Nesse contexto, CAIXA e o Banco do Brasil ajudaram a salvar os poupadores e debelar a crise sistêmica, adiantando recursos para a criação do Fundo Garantidor de Crédito – FGC, que garante aplicações financeiras dos poupadores, pessoas físicas e jurídicas, até o limite de R\$ 1 milhão de reais.

Os efeitos da crise de 2008, também foram amenizados com a ação contracíclica dos bancos públicos, em especial da CAIXA e do BNDES. Naquela ocasião, o Banco Central disponibilizou liquidez ao mercado com uma política monetária expansiva, mas os bancos privados não se dispuseram a correr riscos. Acabaram por aumentar sua rentabilidade, não em função do crédito. Tomaram recursos e alocaram em títulos públicos. Houve empoçamento de liquidez e os recursos não chegaram às empresas. O incremento de operações de crédito dos bancos públicos, somado ao lançamento do Programa Minha Casa Minha Vida (MCMV) e do Programa de Aceleração de Crescimento (PAC), estimularam fortemente a indústria da construção civil e a geração de empregos, diminuindo as consequências da crise.

Os bancos estatais se tornaram grandes operadores do crédito direcionado⁷ no país. Ele foi impulsionado sob os governos da era democrático-popular. Porém, começou a ser reduzido nos dois anos da gestão de Michel Temer.

Foi atribuído aos bancos públicos a tarefa de competir com os bancos privados e forçar uma redução dos *spreads* (que é a diferença entre a taxa de remuneração de recursos captados e disponibilizados). Os bancos estatais enveredaram por áreas em que não tinham tradição, passando a financiar o consumo e grandes empresas.

O resultado, além da queda da taxa do desemprego até 2014, foi um salto na participação dos bancos públicos no estoque de crédito do país. De 2011 a 2015, a fatia das instituições de controle estatal passou de 43,6% para 55,8%. Essa participação recuou no governo Temer com uma forte desaceleração do BNDES e mudanças na gestão do Banco do Brasil e da Caixa.

7. Crédito direcionado é o empréstimo fornecido por bancos públicos para pessoas físicas e jurídicas, com finalidades específicas. Essa concessão de crédito é feita com taxas de juros subsidiadas para alguns setores da economia nacional.

Com o agravamento da crise fiscal, os bancos públicos tiveram de reduzir a exposição aos riscos para suportar sua estrutura de capital. Esse recuo só não ficou mais evidente porque os bancos privados também desaceleraram no crédito diante da retração da economia.

Em 2019, houve nítida mudança nas tendências do crédito concedido pelo Sistema Financeiro Nacional (SFN), decorrente da política do governo de reduzir o papel dos bancos públicos na economia. As operações livres lideraram a retomada dos financiamentos, os bancos privados predominaram na oferta de recursos. As maiores quedas ocorreram no Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) (Costa, 2020). A ampliação do crédito dos bancos privados em 2019 atingiu 15,7%, para 53% do crédito total, enquanto a dos bancos públicos diminuiu 2,2%, para 47% do crédito.

Neste momento, mesmo com uma intervenção menor do que nas últimas crises, os bancos públicos são cobrados a ofertar crédito, com destaque para o Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), que teve início em junho de 2020. O Pronampe foi criado pelo governo para oferecer empréstimos a empreendedores individuais, micro e pequenas empresas para enfrentarem a crise do coronavírus. Os recursos são emprestados pelos próprios bancos e têm garantia do Fundo Garantidor de Operações (FGO), um fundo público. Em caso de prejuízo, o governo cobrirá até 85% das perdas totais das carteiras dos bancos com o Pronampe (Timoteo, 2020).

A maioria dos pequenos e médios empresários reclama que não consegue ter acesso a essas iniciativas, dada a burocracia, alto grau de exigência dos operadores e baixa oferta de recursos disponibilizados pelo governo federal.

Mesmo com a crise econômica, as contratações de crédito imobiliário cresceram 21,73% até maio de 2020, impulsionada pela queda nos juros. E a maior demanda foi na Caixa, que tem a maior porção de mercado de financiamento imobiliário entre os cinco maiores bancos.

Os dados da Associação Brasileira das Entidades de Crédito Imobiliário e Poupança (Abecip) mostram que os financiamentos para a compra e a construção de imóveis somaram R\$ 7,13 bilhões em maio de 2020, alta de 6,5% em relação a abril e crescimento de 8,2% em comparação a maio do ano passado. Ainda segundo a entidade, em maio, o crédito imobiliário com recurso de poupança cresceu 22,6% (Investi, 2020).

No acumulado de 12 meses, entre junho de 2019 e maio de 2020, o crédito chegou a R\$ 85,1 bilhões, superando em 30,5% o montante total dos 12 meses anteriores.

Estado pós-pandemia

Na crise, os mais convictos liberais, que alardearam o Estado mínimo, a luta contra a corrupção e a defesa da privatização, são os primeiros a buscar a salvação no setor público, apropriando-se de recursos que pertencem a toda a sociedade. Frase de Noam Chomsky retrata essa realidade: “O governo não é a solução quando se trata do bem-estar da população, mas é claramente a solução para os problemas da riqueza privada e de poder corporativo”.

Além de desencadear a pior crise econômica mundial desde a Grande Depressão, a pandemia da covid-19 levantou o debate sobre a possibilidade de uma transformação profunda no capitalismo como não se vê desde os anos 1980. Economistas, cientistas sociais e políticos começam a apontar – não de forma unânime – que uma maior presença do Estado na economia pode ser o novo normal, em oposição ao modelo que tem vigorado nos últimos 40 anos.

Segundo uma visão mais otimista, a necessidade óbvia da participação do Estado no enfrentamento da atual crise – caso inclusive de países de governos neoliberais como o brasileiro – aponta para um mundo em que o Estado voltaria a ser protagonista e os governos, mais propensos ao social.

Para Reginaldo Nasser (2020), professor de Relações Internacionais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), mudanças certamente acontecerão, mas também readaptações promovidas pelos chamados donos do capitalismo mundial. Em sua opinião, a guinada de economistas liberais, que de repente passam a enaltecer o Estado, deve ser encarada com prudência. “Do ponto de vista dos liberais e capitalistas, em tempos excepcionais como o atual, essas medidas antiliberais, de intervenção do Estado na economia, têm que acontecer, mas depois que passar não terão mais sentido, para eles”, diz.

Nasser compara o cenário atual com o do pós-Segunda Guerra Mundial, quando “a devastação foi muito pior do que estamos vendo, em número de pessoas mortas e destruição física”. No pós-guerra, o Estado também entrou pesadamente na economia, num período de transição e recuperação mundial, com o Plano Marshall, promovido pelos Estados Unidos, e depois a implementação do Estado do bem-estar social europeu, quando a Europa tinha movimentos sociais e de esquerda muito fortes e atuantes. “Houve uma transição. Mas, depois, as ideias liberais vão paulatinamente entrando novamente no cenário. Na década de 1960, os liberais foram gradativamente retomando, até chegarem ao poder com Margareth Thatcher 20 anos depois.”

Nos últimos anos, há um processo de “endireitização” no Brasil e no mundo. Isso significa a defesa do capitalismo, do livre mercado, das privatizações, da desregulamentação da economia e do Estado Mínimo (“verdade que grupos mais radicais da Direita são defensores do “Estado Máximo”, na linha das ideias nazifascistas: tudo pelo Estado, tudo pelo Estado, tudo pelo Estado”). A redução das políticas de welfare state. A aceitação da desigualdade social como algo natural. A valorização do individualismo e do empreendedorismo. A defesa das tradições e da família patriarcal. O Combate ao aborto, eutanásia e homossexualidade. Muitas vezes, são exaltados também a “limpeza” ética, e o suposto combate ferrenho à corrupção (Conceição, 2019)

Importante destacar que a concentração de renda no planeta está atingindo limiares absolutamente obscenos. Os 20% mais ricos se apropriam de 82,7% da renda, os dois terços mais pobres têm acesso a apenas 6%. A contribuição da especulação financeira para essa realidade é significativa.

O sistema financeiro não deve ser um fim, mas um meio de facilitar as atividades socialmente úteis, levando ao desenvolvimento social e econômico das nações. No Brasil, os bancos formaram um cartel, determinam taxas de juros altíssimas, umas das maiores do

mundo e têm alto ganho na especulação financeira, ignorando seu papel de concessão pública do Estado. A intermediação financeira deve servir a economia para a alavancagem da produção, dos serviços, dos empregos e na melhoria da qualidade de vida da população.

O papel do Estado nesse cenário é central, inclusive na dimensão mundial da crise, na administração de políticas nacionais eficazes e na supervisão dos mercados financeiros. Para cumprir essa função, a atuação de bancos públicos é fundamental.

Segundo Amartya Sen, ganhador do prêmio Nobel de economia de 2008, o desenvolvimento requer que se removam as principais fontes de privação de liberdade: pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e Estados repressivos (Sen, 2007).

Na realidade sabemos o que deve ser feito, e há relativo consenso planetário, com o distanciamento significativo dos governos Trump, Bolsonaro e Netanyahu. Temos também os recursos financeiros: os 85 trilhões de dólares do PIB mundial, divididos pela população mundial, significam que o que hoje produzimos representa cerca de 15 mil reais por mês por família de 4 pessoas. O problema do mundo não é econômico, é político. Não é de produção, é de distribuição e sustentabilidade (Dowbor, Além do Coronavírus, 2020).

A Europa saiu na frente e já se organiza para o próximo período; 27 países chegaram a acordo sobre plano de recuperação da região, concordaram em mobilizar 750 bilhões de euros, que a Comissão Europeia tomará emprestado nos mercados financeiros e que serão distribuídos como subsídios e empréstimos.

Iniciativas individuais de alguns países - como a da Alemanha, conhecida pelo conservadorismo - mostram que uma maior intervenção do Estado a partir de agora, faz parte das ações. Isto significa a ampliação das políticas de garantia de acesso ao crédito, financiamentos a partir do banco público de desenvolvimento, auxílio pecuniário a pequenos empresários, renda básica para desempregados, investimentos em ciência, tecnologia, startups, entre outras ações.

E o Brasil?

No Brasil, os desafios são gigantes e de toda ordem. A recuperação da economia, da indústria, empregos, diminuição das desigualdades, respeito à democracia.

A recessão em curso, provavelmente será a maior do último meio século, superando inclusive a de 2008, somado à falta de visão estratégica de quem administra o Estado, pode gerar uma marginalização do país no mundo.

Não obstante esse cenário, e em plena crise política, o ministro da Economia apresentou um programa para superação da crise, intitulado “A reconstrução do Estado”. Nele, o único foco é a privatização de uma série de empresas e serviços. Nada sobre geração de emprego, investimentos ou ampliação dos programas sociais.

O plano tenta caracterizar as empresas públicas como fonte de corrupção ou pouco lucrativas. “Banco do Brasil, Caixa Econômica, BNDES, Eletrobrás e a Petrobrás – que representam mais de 96% dos ativos totais e mais de 93% do patrimônio líquido das estatais federais – mantiveram a tendência de alta no lucro e fecharam 2019 com R\$ 107,86 bilhões de ganho. Esse valor representa um aumento de 56% em relação a 2018, quando a rentabilidade foi de R\$ 69,04 bilhões”.

Concomitante, o governo encaminhou ao Congresso proposta de reforma tributária (PL 3887/2020). O texto não aponta nada para a construção de um sistema tributário progressivo, pautado pela tributação sobre a renda, o patrimônio, as grandes fortunas. Isto, em um país onde as 5 mil famílias mais ricas têm como patrimônio algo em torno de 40% do PIB brasileiro. O problema evidentemente não é o tamanho do Estado, e sim a quem ele deve servir: às elites e seus interesses de curto prazo ou ao desenvolvimento da nação?

O futuro do Brasil será determinado pelo conceito que as pessoas têm do que é público. Queremos um Brasil em que todos possam ter o mínimo necessário para viver, em que os recursos naturais sejam preservados para as futuras gerações, em que as pessoas possam ser livres e felizes, com igualdade de oportunidades? Ou um Brasil no qual só um pequeno número de privilegiados tenha esse direito?

O futuro da Caixa depende do modelo de Estado

A Caixa tem 159 anos. Fundada no Império, passou pelo nascimento da República, pelos governos de Getúlio Vargas, pela ditadura, abertura democrática, governos liberais, democrático-populares e sobreviveu até os dias de hoje pela capacidade de superação e inovação, e porque, como outras empresas públicas, cumpriu um papel fundamental para o crescimento e desenvolvimento do país. Ocorre que nunca esteve tão ameaçada como agora, por um governo que desarticulou completamente o Estado brasileiro, ameaçando sua soberania e as condições de vida da população.

Ao pretender renunciar ao controle público de setores estratégicos, o Brasil atua em descompasso com o processo de reestatização pelo qual passam os países mais desenvolvidos. De acordo com o Instituto Transnacional (TNI, 2020), nos últimos anos houve 1.400 casos de serviços estatizados em mais de 2.400 cidades em 58 países, entre eles os Estados Unidos, Japão, França, Alemanha e outros.

Muitos setores de atividade econômica, devido a suas características intrínsecas, necessitam de investimentos vultosos e de longo prazo de maturação, que pode se estender por décadas, tais como as estradas e as ferrovias. Em muitos casos, embora possam não ser de interesse para a exploração privada, são fundamentais ao desenvolvimento econômico e social de um país e, por esta razão, a sociedade decide arcar com os custos de sua realização.

A atuação e os investimentos estatais também podem ser fatores de estabilização econômica, do nível de emprego e da renda, na medida em que, por não obedecerem apenas à lógica de mercado, asseguram um mínimo de expansão da demanda agregada, atuando como instrumento de políticas anticíclicas.

O que ficou claro, para a sociedade, é que se hoje o Estado conta com um banco público do porte da Caixa, que pode ser usado em momentos de calamidade pública, como agora, é porque ao longo de muitos governos, incluindo o atual, os empregados, entidades sindicais e associativas, e movimentos organizados empunharam a bandeira da defesa de manutenção do banco público frente às iniciativas de privatização.

O futuro da Caixa, do patrimônio público e do Brasil, está nas mãos do povo brasileiro.

Referências bibliográficas

ABC, S. d. (2020). 50 anos de história. Fonte: Revista dos Bancários do ABC: <http://bancariosabc.org.br>

Bastos, P. P. (2017). Ascensão e Crise no governo Dilma Rousseff e o golpe de 2016. REC - Revista de Economia Contemporânea, 1-63.

Biondi, A. (1999). O Brasil privatizado. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

Bueno., E. (2010). Caixa 150 anos. Brasília: Buenas Ideias.

Caixa. (2011). Crédito e transformação Social. Brasília: Caixa.

Conceição, J. J. (2019). Entre a Mão Invisível e o Leviatã. São Caetano do Sul: Didakt.

Coppetti, M. F. (03 de 06 de 2020). Perversidade no cumprimento do auxílio emergencial. Fonte: revista teoria e Debate: <https://teoriaedebate.org.br/2020/06/03/perversidade-no-cumprimento-do-auxilio-emergencial/>

Costa, F. N. (2012). Brasil dos bancos. Edusp: 2012.

Costa, F. N. (2016). Bancos Públicos no Brasil. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

Costa, F. N. (2020). Bancos Estatais sob a ideologia do Estado Mínimo. São Paulo: Blog Cultura e Cidadania.

Dados, B. B. (07 de 2020). <https://brasilfatosedados.wordpress.com/>. Fonte: Brasil fatos e Dados.

Dowbor, L. (2009). Crise Financeira, riscos e oportunidades. Carta Capital.

Dowbor, L. (2017). A Era do capital improdutivo. São Paulo: Autonomia Literária.

Dowbor, L. (2020). Além do Coronavírus. Le Monde Diplomatique Brasil.

Economia, M. d. (04 de 2020). A Reconstrução do Estado. Fonte: www.gov.br/economia

Economia, T. N.-M. (06 de 2020). Dividendos das Estatais.

Estatística, I. -I. (05 de 2020). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua.

- Fausto, B. (1994). História do Brasil. São Paulo: Edusp.
- FENAE. (2015). 30 anos da greve de 1985. Revista da Fenae, 1-15.
- Guerra, A. (2017). Brasil 2016: recessão e golpe. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/06/18/pos-pandemia-pacote-economico-na-dinamarca-preve-pagamento-de-r-16-mil-a-cada-cidadao-do-pais.ghtm>. (18 de 06 de 2020). Pós Pandemia e pacote econômico na Dinamarca.
- <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/07/01/brasil-passa-de-60-mil-mortos-por-coronavirus-aponta-consorcio-de-imprensa.htm>. (01 de 07 de 2020). Brasil passa dos 60 mil mortes.
- Infomoney. (25 de 03 de 2020). Veja medidas políticas e econômicas de países em resposta à pandemia do coronavírus. Fonte: Infomoney: <https://www.infomoney.com.br/economia/veja-medidas-politicas-e-economicas-de-paises-em-resposta-a-pandemia-do-coronavirus/>
- Investi, V. (09 de 07 de 2020). Brasileiro não desiste da casa própria. Valor Investi.
- IPEA. (julho de 2020). Brasil pós COVID-19. Fonte: IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: www.ipea.gov.br
- L.G. Belluzzo In: Sader, E. (2013). Lula e Dilma: 10 anos de governos pós-liberais no Brasil. São Paulo: Boitempo.
- Mattoso, J., Coelho, M. F., & Hereda, M. B. (2017). A Caixa ontem, hoje e amanhã. Carta Capital.
- Mattoso, J. (2013). Dez anos depois. Em In, & E. Sader, Lula e Dilma: 10 anos de governos pós-liberais no Brasil (pp. 111-122). São Paulo: Boitempo.
- Nasser, R. (02 de 04 de 2020). Rede Brasil Atual. Fonte: Que Mundo vai emergir da pandemia do Coronavírus: <http://www.redebrasilatual.com.br>
- PMDB. (10 de 2015). <https://www.fundacaoulysses.org.br/>. Fonte: fundação Ulysses Guimarães: <https://www.fundacaoulysses.org.br/>
- Públicas., C. N. (2016). Fonte: Comitê Nacional em defesa das Empresas Públicas: www.comiteempresaspublicas.com.br
- Santos, T. (2005). Desenvolvimento financeiro e crescimento econômico: a modernização do sistema financeiro brasileiro. tese de doutorado em Ciências. (P. d.-g. Econômica/USP, Ed.) São Paulo: Tese de Doutorado em Ciências.
- Sen, A. (2007). Desenvolvimento como liberdade. SP: companhia das Letras.
- Serrano, M. R. (2018). Caixa Banco dos Brasileiros. Brasília: coleção fenae.

Serrano, M. R. (09 de 2019). Empresas Públicas: Mitos e fatos. Publicado pela Carta de Conjuntura da USCS - Universidade de São Caetano do Sul | nº 09 | set. 2019 .

Slivnik, F. (2017). Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e BNDES: notas sobre suas evoluções recentes. Rio de Janeiro: ABDE Editorial 2017.

Timoteo, A. (09 de 07 de 2020). Só Banco Público está dando financiamento emergencial a pequenas empresas. Fonte: uol: www.uol.com.br

TNI. (07 de 2020). El Futuro es Público. Fonte: TNI - Insituto Transnacional.

Valor. (22 de 07 de 2020). Caixa faz plano de abrir capital de seu banco digital. São Paulo, São Paulo.

www.portatransparenciapublica.gov.br/beneficios. (20 de junho de 2020). Dados sobre os Benefícios sociais.

www.uol.com.br. (01 de 07 de 2020). Brasil passa de 60 mil mortes por coronavirus-apon-ta-consorcio-de-imprensa.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO

- 1) Organizar ações para impedir a privatização de ativos e aprovação da abertura de capital da Caixa. Fiscalizar e denunciar irregularidades cometidas pela direção do banco e pelo governo.
- 2) Denunciar o uso da Caixa para marketing pessoal por parte da sua direção.
- 3) Realizar audiências públicas no Congresso nacional, assembleias legislativas e câmaras municipais.
- 4) Pautar a situação das empresas públicas e da Caixa em processos eleitorais, divulgando nomes de candidatos comprometidos com o patrimônio público.
- 5) Buscar tornar o bancário um agente da campanha em prol da Caixa Pública em seu local de trabalho e nas mídias sociais.
- 6) Realizar atos focando o diálogo com a população, movimentos e organizações sociais, ressaltando a importância da Caixa para a superação da crise pós pandemia.
- 7) Articular ações com segmentos empresariais, em consonância com o papel da Caixa no investimento de setores como: construção civil, infraestrutura, saneamento, saúde, microcrédito.
- 8) Denunciar, nas redes e nas ruas, os parlamentares (e políticos em geral) que defendem as privatizações dos bancos públicos e retiradas de direitos.
- 9) Atuar para alterar a lei 13.303, e o estatuto do banco, para que metade dos membros do conselho de administração possam ser eleitos, garantindo dessa forma a democratização, transparência da gestão e maior poder de fiscalização. Garantir que o conselheiro eleito tenha direito de votar nas temáticas relacionadas as condições de trabalho.
- 10) Organizar debates sobre o papel do sistema financeiro e a necessidade do seu funcionamento ser pautado por valores ligados a economia real, aos investimentos no setor produtivo, serviços públicos e a comunidade.

Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC

Colaboração e competição entre bancos e *fintechs* afetam o emprego nos bancos e a oferta de serviços bancários¹

Vivian Machado²

INTRODUÇÃO

Com a internacionalização da economia e os avanços tecnológicos dos últimos anos, visando atender às necessidades de compartilhamento de recursos de produção, de conhecimento e, até mesmo, de dinheiro, propiciaram o surgimento de um novo paradigma de consumo, com um novo perfil de clientes: o consumidor digital.

Com clientes buscando cada vez mais facilidades e serviços mais baratos, surgem “*startups*” de tecnologia financeira (conhecidas como *fintechs*), que acirraram a concorrência no mercado financeiro, especializando-se em diversos segmentos que antes eram apenas de domínio dos bancos. Estes, agora, se veem na obrigação de reagir e adentrar a esse mundo digital, absorver esses desenvolvimentos e diversificar seus produtos e formas de atendimento, sem perder espaço para os iniciantes no mercado.

Diante disso, o Banco Central do Brasil (BCB) deu os primeiros passos no sentido de regular esse novo mercado e, com isso, preservar a estabilidade do sistema financeiro nacional. O “Marco Regulatório dos Pagamentos Eletrônicos” deu-se a partir da aprovação da Lei 12.865 de 2013, a qual foi determinante para a expansão das *fintechs* no país e para todas as transformações pelas quais os bancos passaram desde então.

Os bancos caminham no sentido de se transformarem em plataformas de serviços digitais. Ao direcionarem seus clientes para os canais virtuais, os bancos deram início, con-

1. Esse texto é uma adaptação do artigo publicado na 9ª Carta de Conjuntura do Observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da Universidade de São Caetano do Sul (CONJUSCS), lançada em setembro de 2019.

2. Vivian Machado. Economista, graduada pelo Centro Universitário Fundação Santo André (FSA) e Mestre em Economia Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Atualmente, técnica do DIEESE, assessorando a Subseção da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) e colaboradora do CONJUSCS.

comitantemente, a um novo processo de reestruturação. Em pouco mais de cinco anos, foram fechados milhares de postos de trabalho e pontos de atendimento físico.

Diante desses acontecimentos, o presente trabalho apresenta um breve relato das ações do BCB e dos bancos para fomentar a inovação no setor; uma abordagem sobre o Ecossistema de *Fintechs* já existente no país e, quanto aos impactos, demonstrar como estão evoluindo as transações bancárias desde a implantação das novas tecnologias no setor, assim como os impactos desse processo sobre o emprego bancário.

1. As transformações no sistema bancário brasileiro

Com a popularização da internet e o desenvolvimento do comércio eletrônico surgiram inúmeras oportunidades para as empresas e, em especial, para os bancos. As novas plataformas remotas de vendas de produtos e serviços, com baixo custo, a evolução dos meios de pagamento e a digitalização da moeda “desenharam” novos modelos de negócios. Esse novo cenário permitiu ampliar os canais de atendimento bancário e, para o consumidor, o acesso a serviços sem necessidade de ir até uma agência.

No mercado financeiro, a concorrência se acirra e os grandes bancos necessitam rapidamente reagir, moldando-se ao mundo digital, aos novos consumidores e, também, à crescente ascensão das *fintechs* (Passos, 2017). Grande parte dos consumidores dos serviços bancários tradicionais transformou-se em consumidor digital, fazendo uso, principalmente, de aplicativos de celulares, realizando pagamentos, transferências, entre outras atividades bancárias por esse novo canal (Costa & Gassi, 2017).

Diante dessa perspectiva e preocupado com a qualidade dos serviços financeiros, o Banco Central do Brasil (BCB) aprimorou diversos normativos, garantindo ao consumidor o direito de escolha, como, por exemplo, da portabilidade dos salários, dos seus dados cadastrais e do crédito, dando os primeiros sinais de inovação no setor de pagamentos.

Em novembro de 2011, o BCB lançou o projeto “Parceria Nacional para Inclusão Financeira (PNIF)”³ e, em maio de 2012, o “Plano de Ação para o Fortalecimento do Ambiente Institucional” que, por sua vez, levou a aprovação da Lei nº 12.865, em 9 de outubro de 2013. Essa Lei remete ao BCB a incumbência de definir e regulamentar os critérios de um marco regulatório sobre os meios de pagamentos eletrônicos e definiu novos integrantes para o Sistema Brasileiro de Pagamentos (SBP⁴), dentre os quais estão:

3. Entre 2012 e 2014, o grupo formado pelo BCB e Ministério das Comunicações, entre outros parceiros, definiu as linhas do plano de ação e os Fóruns do Banco Central de cada ano seguinte, apresentaram os resultados do trabalho (www.inclusaofinanceira.bcb.gov.br/parcerianacional).

4. O SPB compreende entidades, sistemas e procedimentos relacionados ao processamento e liquidação de operações de transferência de fundos, operações com moeda estrangeira ou com ativos financeiros e valores mobiliários. Dentre os integrantes do SPB estão: os serviços de compensação de cheques; os serviços de compensação e liquidação de ordens eletrônicas de débito e de crédito; transferência de fundos e outros ativos financeiros; de compensação e de liquidação de operações com títulos e valores mobiliários; compensação e liquidação de operações realizadas em bolsas de mercadorias e de futuros, entre outros (Costa & Gassi, 2017).

i) Arranjo de pagamento é o conjunto de regras e procedimentos que disciplina a prestação de determinado serviço de pagamento em público, aceito por mais de um receptor, mediante acesso direto pelos usuários finais, pagadores e recebedores; ii) Instituidor de arranjo de pagamento é a pessoa jurídica responsável pelo arranjo de pagamento e, quando for o caso, pelo uso da marca a ele associada; iii) Conta de pagamento é a conta de registro detida em nome de usuário final de serviços de pagamento, utilizada para a execução de transações de pagamento; iv) Instrumento de pagamento é o dispositivo ou conjunto de procedimentos acordado entre o usuário final e seu prestador de serviço de pagamento, utilizado para iniciar uma transação de pagamento; v) Moeda eletrônica são recursos armazenados em dispositivo ou sistema eletrônico que permitem ao usuário final efetuar transação de pagamento (Lei nº 12.865/2013 - BCB).

A partir dessa parceria, permitiu-se ao setor de telecomunicações a participação na oferta de serviços de pagamentos, mediante o fornecimento das plataformas tecnológicas necessárias a essas operações. Entretanto, antes mesmo da aprovação da lei, os principais bancos do país já tinham se unido com as operadoras de telefonia móvel e as bandeiras de cartões para desenvolver projetos-piloto e testar a oferta de serviços P2P (do inglês – *peer to peer* - pessoa a pessoa) por meio de pagamentos móveis (os arranjos de pagamento).

Esses projetos utilizavam uma tecnologia que poderia ser aplicada em qualquer tipo de celular, desde os mais simples. Pagamentos e transferências seguiriam como mensagens de texto, passando pelo canal de voz dos aparelhos (tecnologia USSD), de modo que não fique gravado nenhum dado sigiloso nos telefones móveis dos usuários. Apenas as confirmações das transações ficam registradas nos aparelhos na forma de SMS. Buscou-se, assim, atender a parcela mais carente da população, sem acesso a bancos.

A proposta criada pelo BCB previa que tais arranjos transitassem por plataforma única, de modo que pessoas com serviços de operadoras distintas pudessem realizar pagamentos e transferências entre si, sem necessidade de intermediação. Quando todos os arranjos circulassem por essa plataforma, todas as transferências e pagamentos seriam feitos por essa via, inclusive pensões e outros benefícios do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). No entanto, os bancos nunca entraram em acordo quanto a unificação e cada arranjo seguiu funcionando em plataforma própria, com usuários exclusivos de determinado banco ou operadora, até que todos foram desfeitos⁵.

Uma das justificativas para o modelo proposto pelo BCB é o crescimento do número de celulares nas mãos dos brasileiros: segundo a Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), em março de 2017, o número de celulares ativos no Brasil chegou próximo a 243

5. A Zuum, join-venture formada pela operadora Vivo e pela Mastercard (bandeira de cartões) para administrar as contas digitais de mesmo nome, foi o último arranjo dos projetos lançados pelos bancos a encerrar suas atividades, em dezembro de 2018. Vide em: <https://www.minhaoperadora.com.br/2019/02/zuum-plataforma-de-pagamento-movel-da-vivo-e-encerrada.html>.

milhões de aparelhos, sendo 162,3 milhões pré-pagos (67%). Isso representava 117 aparelhos para cada 100 habitantes, ou seja, mais celulares que habitantes no país (Rodrigues, 2017).

A Lei 12.865/13 democratizou o acesso dos brasileiros a diversos serviços, viabilizando a inclusão financeira no país. Mesmo sem conta corrente, pessoas podem fazer pagamentos e transferências por meio de outras empresas, fazendo uso dos seus telefones celulares. Por essa razão, pode-se dizer que o que ocorreu foi um processo de financeirização (acesso a serviços financeiros) e não de bancarização (acesso aos bancos).

Mas, para além da questão da inclusão financeira, o BCB está interessado, também, na redução do papel-moeda em circulação e, conseqüentemente, os custos gerados em sua produção e manutenção, pois, “a migração total dos instrumentos baseados em papel para os eletrônicos economizaria o equivalente 0,7% do PIB nacional” (BCB, 2012). O fim da utilização do papel-moeda é um debate que já vem sendo feito em diversos países, além do Brasil. Suécia, China e Noruega estudam acabar com a circulação de dinheiro em espécie, porque, ambos, já observam significativa redução da utilização de papel-moeda nas transações financeiras nos últimos anos (Pizarro, 2018).

A Lei 12.865/13 foi determinante, também, para a diversificação dos serviços financeiros e para a expansão das *Fintechs*⁶ – “empresas que usam tecnologia de forma intensiva para oferecer produtos na área de serviços financeiros de uma forma inovadora, sempre focada na experiência e necessidade do usuário” (ABFintechs *apud* Costa & Gassi, 2017). O consumidor é atraído pela facilidade e rapidez com que os serviços são executados por essas empresas, enquanto, o banco tradicional mantém processos extremamente burocráticos, caros e, para muitos, inacessíveis.

Antes da entrada das *fintechs* nessa disputa pelo mercado, os bancos já estavam segmentando seu atendimento e “empurrando” clientes de baixa renda para os correspondentes, para o pagamento de contas, por exemplo, reservando os espaços das agências para atendimentos com maior taxa de retorno. Os clientes são abordados logo na entrada das agências direcionados aos correspondentes pelos próprios funcionários destes.

De acordo com Vazquez (2018), os correspondentes bancários consistem em parcerias estabelecidas entre as Instituições Financeiras e empresas do setor do comércio, sobretudo varejista, assim como dos Correios, lotéricas e imobiliárias. Estas empresas comercializam produtos e serviços bancários e execução operações transacionais, sem a intermediação direta de um trabalhador bancário. Esse fenômeno, segunda a autora, já está consolidado no país e apresentou significativo crescimento desde o ano 2000.

Esse fato reforça a ideia de que não há um processo de inclusão bancária ou bancarização dos excluídos, pois, os próprios bancos estão excluindo parte de seus clientes. Eles apostam, agora, nas “agências de negócios”. Em número bem menor que as agências tra-

6. As *Fintechs* são startups, ou seja, companhias e empresas que estão iniciando suas atividades e que buscam explorar atividades inovadoras em qualquer área ou ramo de atividade, procurando desenvolver um modelo de negócio escalável e que seja repetível, ou seja, capaz de entregar o mesmo produto novamente em escala potencialmente ilimitada (Moreira, 2018).

dicionais, contando com poucos funcionários, sem a figura do caixa e sem numerário⁷ (Sciaretta, 2014).

De olho nessas transformações, os bancos realizam significativos investimentos em tecnologia (RODRIGUES, 2017). Segundo a Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária (2019), os bancos representam o segundo setor que mais investe em tecnologia, no Brasil e no mundo, representando cerca de 14% do total dos dispêndios (despesas e investimentos), perdendo apenas para o setor governamental. Entre 2011 e 2018, foram gastos mais de R\$ 155 bilhões nas novas tecnologias, em média, 19,4 bilhões ao ano (vide tabela 1).

Tabela 1: Gastos dos Bancos em Tecnologia – Brasil 2011 a 2018 (em R\$ bilhões)

Ano	Investimentos	Despesas	Total
2011	5,8	11,8	17,6
2012	7,2	12,1	19,3
2013	7,0	13,8	20,8
2014	7,9	13,5	21,4
2015	5,4	13,7	19,1
2016	5,3	13,3	18,6
2017	5,8	13,2	19,0
2018	5,7	13,9	19,6

Fonte: Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2019.

Elaboração própria.

Dentre as prioridades de investimentos nos bancos destacam-se as principais tecnologias da “Indústria 4.0” (a Quarta Revolução Industrial): BIG DATA e *Analytics*; inteligência artificial e computação cognitiva; *Blockchain*, robótica e *open banking*. A estratégia dos bancos está baseada na análise de dados. Graças à internet e às redes sociais, nunca se produziu tantos dados no mundo como na atualidade. Com a crescente digitalização, dados se tornaram matéria-prima para os negócios.

Outro movimento que vem sendo observado desde que o BCB deu início ao PNIF é o crescimento das transações financeiras realizadas pelos canais virtuais dos bancos. Como pode ser observado na tabela 2, as transações realizadas pelo celular (*mobile*) só começam a ser observadas em 2012, representando apenas 1% do total. Todavia, em 2018, já representavam 40% das transações. Somando-se com as transações por internet, o uso dos canais virtuais dos bancos superou o uso dos canais tradicionais já em 2015.

7. Vide em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/11/1547381-ituau-bradesco-e-santander-abrem-agencia-sem-caixa-e-sem-dinheiro.shtml>.

Ainda que as essas transações sejam, majoritariamente, sem movimentação financeira⁸, os bancos, há alguns anos, se esforçam em direcionar seus clientes ao uso cada vez maior dos canais digitais, porque isso representa uma significativa redução de custos para eles. “Segundo relatório da *McKinsey*, as instituições financeiras podem reduzir em até 90% os custos, utilizando tecnologia para entregar os serviços financeiros” (MGI *apud* Siqueira, Albino & Diniz, 2017).

Tabela 2: Transações Bancárias por canal - Brasil 2011 a 2018 (em % do total)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mobile Banking	0	1	4	10	20	28	35	40
Internet Banking	38	39	41	37	32	24	22	20
ATM	26	25	23	21	18	16	14	12
POS	16	16	16	15	14	15	15	16
Agências	12	11	10	10	8	8	7	5
Correspondentes	4	4	3	4	6	7	5	5
Contact Center	4	4	4	3	2	2	2	2

Fonte: Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária (vários anos).

Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

Em 2018, das transações com movimentação financeira, aquelas feitas via POS (máquinas de cartão de crédito ou débito) superaram as realizadas pelos canais tradicionais (agências, correspondentes, ATM's e *contact center*). Foram 12,6% do total das transações contra 11,6%, demonstrando a predominância dos pagamentos eletrônicos frente aos pagamentos em espécie (FEBRABAN, 2019). Muitas pessoas perderam o costume de carregar dinheiro consigo, enquanto outras, que não o tem, muitas vezes, fazem uso de crédito na forma de cartão ou cheque especial em suas operações, o que pode ser prejudicial, pois, o consumidor corre o risco de perder o controle sobre suas finanças.

Os grandes bancos estão se aproximando cada dia mais do universo das *Fintechs*, abrindo espaço para estas desenvolverem suas ideias e produtos e absorvendo para dentro de seus sistemas o que entendem que trará mais eficiência e competitividade para eles. Contudo, a proliferação de *fintechs* chamou a atenção dos órgãos reguladores, tendo em vista que, ao captarem, intermediarem ou aplicarem recursos financeiros de terceiros, seja por transferência de valores, circulação da moeda ou com qualquer outra atividade financeira, ainda que por meio de operações em plataformas digitais, elas não podem deixar de atender a normas e regulamentos, de forma a preservar a ordem econômica.

Nesse sentido, o Conselho Monetário Nacional (CMN), em 2018, aprovou a Resolução 4.656/18, que definiu a existência de dois novos tipos de instituições financeiras: as Sociedades de Crédito Direto (SCD) e as Sociedades de Empréstimo entre Pessoas

8. A Pesquisa aponta que 90% das transações via celular e 80% das transações via *Internet Banking* são sem movimentação financeira (FEBRABAN, 2019). Esses dados sugerem que ainda existe grande desconfiança por parte dos consumidores dos serviços bancários com relação à segurança desses canais.

(SEP). Segundo Canesin (2019), a regulação das *fintechs* proporciona maior credibilidade ao sistema, além de fomentar a competitividade no setor financeiro.

Diante dessas questões, a etapa a seguir discorre sobre o “Ecosistema” das *Fintechs* e a participação dos bancos nesse ambiente, em partes, competitivo e, em grande parcela, também, colaborativo.

2. As Fintechs e o ecossistema de inovação

Para Siqueira, Albino & Diniz (2018), o surgimento das *fintechs* ao redor do mundo foi impulsionado pelos esforços para desconstruir e repensar os modelos de negócios incorporados aos serviços financeiros. Por essa razão, tais tecnologias são chamadas de disruptivas (elas visam romper com os padrões e processos burocráticos, caros e excludentes dos bancos atuais). Os autores apontam que as *fintechs* podem gerar diversos impactos sociais, em função de sua especialização, desburocratização e dos baixos custos de transação obtidos com a aplicação intensiva das plataformas digitais. São alguns deles, por exemplo: promover a inclusão financeira, o desenvolvimento local ou regional e a democratização dos serviços, além da descentralização dos serviços, do fornecimento de educação financeira e da criação de alternativas ao capitalismo financeiro, entre outros.

“O combate à pobreza e às desigualdades sociais passa pela inclusão de pessoas e um melhor funcionamento do mercado financeiro” (Siqueira, Albino & Diniz, 2018). Nesse sentido, algumas dessas empresas inovadoras recebem o nome de *Socialtechs*, as *fintechs* sociais ou, ainda, de *Fintechs* de Impacto. Elas atuam com dois objetivos principais: criar valor social e ser economicamente sustentável (autossuficiente).

Todavia, as *fintechs* não estão voltadas apenas para as questões de impactos e da busca por abarcar a parcela excluída do sistema bancário. Existem *fintechs* focadas nos mais diversos segmentos de atuação dos bancos e voltadas aos mais diversos públicos.

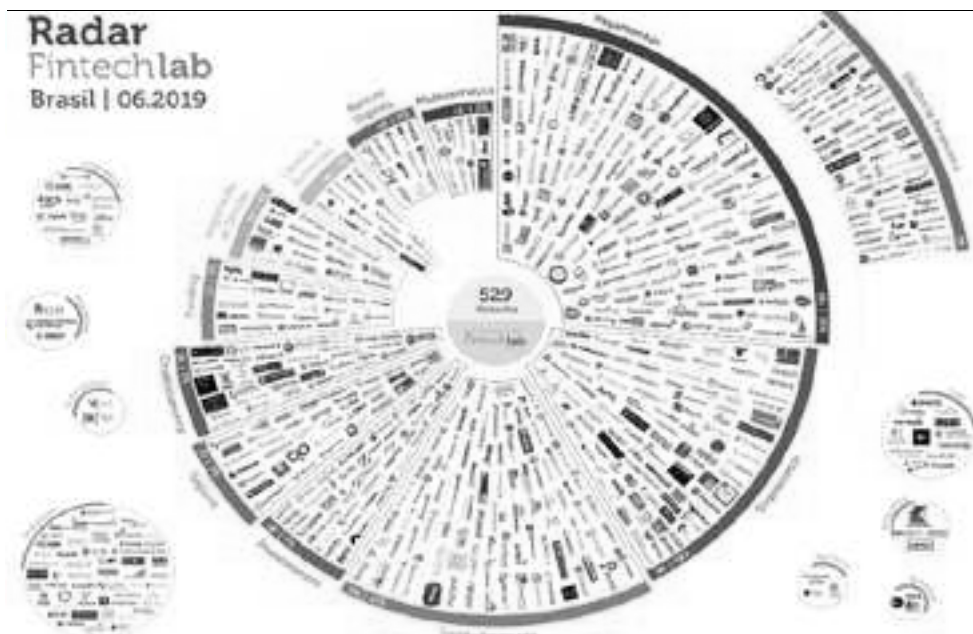
De acordo com a pesquisa da KPMG (*Fintech Mining Report - 2019*⁹), 3 das 100 *fintechs* mais inovadoras do mundo estão no Brasil. A pesquisa mapeou mais de 550 *startups* focadas em soluções financeiras no 1º semestre de 2019. Por sua vez, o Radar *Fintechlab*, que faz esse mapeamento desde 2015, identificou 604 *fintechs* operantes no país. A diferença se dá, em grande parte, porque, no primeiro, as *insurtechs* (com foco em tecnologias para seguros) são analisadas em relatório separado.

Desde que se iniciou esse mapeamento, observa-se uma significativa alta e diversificação dos segmentos atendidos pelas *fintechs*. Em agosto de 2018, eram 56 empreendimentos (também conhecidas como “soluções”). Por outro lado, também se observa o desaparecimento de parte delas no mesmo período de abordagem do relatório. Segundo o documento em questão, entre agosto de 2018 e junho de 2019, desapareceram 47 iniciativas, ou pouco mais de 10% do total do levantamento anterior. Entre 2017 e 2018, 23 *fintechs* interromperam suas atividades (perto de 6% do total em 2017, de 369 *startups*).

9. O Relatório está disponível em: <http://conteudo.districto.me/dataminer-fintech>.

A figura 1 mostra o que se convencionou chamar de “Ecossistema de Inovação do Brasil”. Em relação ao mapeamento anterior, de agosto de 2018, houve um crescimento de 33% no total de fintechs em operação no país. O maior segmento de atuação delas é o de meio de pagamentos, com 151 startups (29% do total). O segundo maior segmento é o de crédito ou empréstimos, com 95 unidades (18% do total). Outros segmentos identificados foram: gestão financeira (com 90 unidades), eficiência financeira (75), investimentos (38), seguros (37), cryptocurrency (36), funding (25), negociação de dívidas (19), câmbio e remessas (14), bancos [100%] digitais (12) e multisserviços (12).

Figura 1 – Ecossistema de Inovação no Brasil



Extraído de: Radar Fintechlab (junho de 2019)¹⁰

Participam do ecossistema os reguladores do sistema financeiro, que são: a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), o BCB e a Superintendência dos Seguros Privados (SUSEP), nesse caso, regulando a atuação e o funcionamento das *insurtechs*. Existem também algumas associações de *fintechs*, tais como a Associação Brasileira de *Fintechs* (ABFintech), a Associação Brasileira de Crédito Digital (ABCD) e o Laboratório de Inovação Financeira (LAB), que foi criado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e a CVM, visando promover o debate e compartilhamento de inovações que contribuam com o desenvolvimento sustentável do país entre os mais diversos setores (KPMG, 2019; p. 30).

Além dos reguladores, tem-se ainda, os investidores, as bandeiras (de cartões), as aceleradoras de *startups* e os *hubs* de inovação. Como explica Rodrigues (2018), os *hubs* de inovação são espaços em que se reúnem as *startups*, com médias e grandes empresas além

10. Os mapeamentos anteriores estão disponíveis em: <https://fintechlab.com.br/>.

de potenciais investidores, ou seja, conectam diversas partes do ecossistema, visando a geração de negócios. Os hubs podem gerar alguns impactos positivos, tais como:

i) apoiar as *startups* na estruturação de seu negócio e em sua conexão com clientes e investidores, contribuindo para aumentar a taxa de sucesso dos pequenos empreendimentos inovadores; ii) auxiliar na geração de empregos qualificados; iii) facilitar a criação e exploração de novas tecnologias e modelos de negócio; e, iv) fomentar um ambiente empreendedor mais inclusivo (RODRIGUES, 2018).

Por sua vez, as aceleradoras, em geral, são entes privados com capacidade própria para investimento que agregam empreendedores, investidores, pesquisadores, empresários, mentores de negócio e fundos de investimento. Sem burocracia, elas apostam em uma boa ideia e oferecem uma série de serviços orientados ao desenvolvimento de *startups*, tais como, infraestrutura física, assessoria jurídica e contábil, além de acesso ao mercado¹¹.

Os grandes bancos estão se aproximando das *fintechs*, absorvendo parte dos desenvolvimentos tecnológicos em seus próprios sistemas, na forma de aceleradoras ou construindo *Hubs* de inovação e, até mesmo, como investidores. Em 2015, o Banco Itaú fundou o Cubo¹², onde inúmeras *fintechs* testam ou já testaram seus produtos e ideias inovadoras. No mesmo ano, o Bradesco criou o Inovabra e, em 2018, inaugurou o Inovabra Habitat, ambos em São Paulo. São espaços de co-inovação criados na intenção de manter os bancos próximos dos desenvolvimentos tecnológicos que possam ser absorvidos. O Next, banco 100% digital do Bradesco¹³, surgiu dessa aproximação de banco e *fintechs*.

Seguindo os passos dos concorrentes, o Santander transformou um de seus prédios administrativos em São Paulo em uma aceleradora e um *Hub* – o Radar Santander¹⁴. Já, nos bancos públicos, como BB e Caixa, não há a mesma liberdade para investir, contratar ou construir espaços como esses sem passar por processos licitatórios muito burocráticos. Diante disso, o BB possui um espaço em Brasília-DF para testar ideias propostas pelos próprios funcionários. Formam-se ali grupos de profissionais de áreas distintas para discutirem os projetos (processo conhecido como “mesas ágeis”). Os que se destacam nessa etapa passam um período no Vale do Silício para aprimorarem seus projetos, que farão parte do portfólio do banco e oferecido aos clientes, posteriormente.

11. Vide: <https://www.startupbrasil.org.br/quem-aceleradoras/>

12. Sobre o Cubo, do Itaú Unibanco, vide: <https://cubo.network/>.

13. Para mais informações sobre o Inovabra, vide: <https://www.istoedinheiro.com.br/bradesco-lanca-o-inovabra-habitat-e-mira-avancos-tecnologicos-para-o-banco/>

14. A respeito do Radar Santander, vide: <https://www.santander.com.br/hotsite/radar/>.

2.1. Os impactos das transformações no atendimento e no emprego bancário

Com a proximidade às *fintechs* e a aderência a todo avanço tecnológico da atualidade, os bancos estão transformando seu atendimento. Mas, enquanto crescem as transações pelos canais virtuais, eles reduzem seus quadros de funcionários e o número de pontos físicos instalados no país, entre agências e postos de atendimento (PAB).

Conforme demonstra a tabela 3, de acordo com os dados mensais do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho, desde 2013 os saldos de emprego nos bancos (diferença entre admissões e desligamentos) seguem negativos. Até o final de 2019, já são mais de 70 mil postos de trabalho fechados no país.

Tabela 3: Saldo de emprego nos bancos – Brasil - 2013 a 2019

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Bancos Comerciais	77	-183	-81	28	-131	55	104	-131
Bancos Múltiplos com Carteira Comercial	-10.109	-7.275	-7.248	-18.434	-10.534	-607	-8.944	-63.151
Caixas Econômicas	5.486	2.600	-2.497	-2.108	-6.995	-2.493	-612	-6.619
Bancos Múltiplos sem Carteira Comercial	281	-115	-23	9	-249	118	81	102
Bancos de Investimento	-64	-31	-37	-48	4	-2	-42	-220
Total	-4.329	-5.004	-9.886	-20.553	-17.905	-2.929	-9463	-70.019

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED – Ministério do Trabalho).

Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

Esse número representa uma queda de mais de 10% no tamanho da categoria registrado ao final de 2012 (eram 512.865 mil bancários), de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), como demonstrado no gráfico 4. Ao final de 2018, a categoria contava com 453.278 bancários.

Tabela 4: Total de bancários no Brasil entre 1990 e 2018 (em mil pessoas)

Ano	Número de bancários	% de queda ou crescimento
1990	732	-46,3%
1991	680	
1992	632	
1993	655	
1994	571	
1995	559	
1996	483	
1997	447	
1998	426	
1999	393	
2000	402	
2001	393	
2002	398	
2003	399	+30,4%
2004	405	
2005	420	
2006	422	
2007	446	
2008	459	
2009	462	
2010	483	
2011	497	
2012	513	
2013	512	-11,6%
2014	512	
2015	504	
2016	486	
2017	468	
2018	453	

Fonte: *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS - Ministério do Trabalho)*.

Elaboração: *DIEESE - Rede Bancários*

A figura 2 deixa claro que, ao mesmo tempo em que crescem significativamente as interações pelos canais digitais de atendimento, os bancos reduzem seus pontos de atendimento físicos. As interações via *Chatbot*, por exemplo, cresceram quase 3000%.

Tratam-se de programas baseados em uma inteligência artificial cada vez mais aperfeiçoada para imitar humanos em conversas com os usuários de diversas plataformas e aplicativos.

Figura 2 – Interações pelos canais digitais e pontos de atendimento físico no país

Agências Bancárias no Brasil (em milhares)				
2014	2015	2016	2017	2018
23,1	22,9	23,4	21,8	21,6
PABS e PAES no Brasil (em milhares)				
2014	2015	2016	2017	2018
51,0	45,5	48,5	47,1	46,7
Interações pelos Canais Digitais (em milhões)				
Canal	2017		2018	
Chat	29,8		138,3	
Chatbot	3,0		80,6	
E-mail	618		735	

Extraído de: Pesquisa Febraban de Tecnologia bancária 2019.

Um exemplo de *chatbot* que ganhou muito espaço, inclusive na mídia, é a BIA (Bradesco Inteligência Artificial). A BIA é uma solução de inteligência artificial da IBM (de nome Watson) que se tornou a assistente virtual do Banco Bradesco. De acordo com Paiva (2018), contratada em 2015, a gestação da BIA levou cerca de dois anos.

A BIA é o primeiro caso de utilização do Watson em língua não inglesa. De início, seu uso ficou restrito aos gerentes do banco, que alimentaram seu banco de dados, internamente, com perguntas e respostas. Já em 2016, ela foi testada em uma agência e, rapidamente, seu uso foi expandido para todos os estabelecimentos do banco.

Segundo Mauricio Minas, Vice-Presidente do banco (*apud* Mari, 2019), o Next, banco digital do Bradesco, utiliza-se da plataforma BIA para atender ao seu público, que é o chamado “nativo digital”, e, por meio dela, oferta seus produtos e serviços pelo celular. Atualmente, a BIA responde diretamente aos clientes do banco aproximadamente 94% das perguntas feitas a ela. De acordo com o representante do banco, apenas, em 6% das interações é necessário o atendimento humano para solucionar um problema do usuário.

Os representantes dos bancos afirmam que esse tipo de atendimento “desumanizado” é um desejo da população. De qualquer forma, observa-se que os bancos estão fechando muitos de seus pontos de atendimento no país e isso também força as pessoas a procurarem outros meios para ser atendido. Conforme demonstrado, também, pela figura 2, de 2014 até 2018, os bancos fecharam cerca de 1,5 mil agências bancárias e 4,3 mil postos de atendimento, bancários e eletrônicos no país.

Enquanto os clientes realizam as tarefas que, antes, faziam parte das rotinas dos bancários, eles estão consumindo seus próprios recursos (conta de celulares, internet, entre outros), porém, por outro lado, os bancos estão ganhando cada vez mais em cobrança por

prestação de serviços e tarifas bancárias. Em 2018, por exemplo, os cinco maiores bancos do país (Itaú Unibanco, Bradesco, BB, Caixa Econômica e Santander), arrecadaram, apenas nesse item, mais de R\$ 135 bilhões, com alta de 7,0% em relação ao ano anterior.

Considerações finais

Quando se observa o crescimento do número de *fintechs* especializadas nos mais diversos segmentos bancários, o que parecia ser uma ameaça de maior concorrência no mercado, tornou-se uma oportunidade aos bancos de transformarem seus sistemas e tornarem-se plataformas digitais, por meio de parcerias com muitas dessas *startups*.

Sob o discurso da inclusão financeira e bancarização, o BCB iniciou um processo de regulamentação desse novo mercado. Logo, os bancos passaram a dar sinais de uma nova reestruturação baseada nas tecnologias 4.0 (da inteligência artificial ao *Analytics*, passando pela robótica e caminhando para o *open banking*), priorizando a oferta de um atendimento digital (e desumanizado) aos clientes bancários.

Alega-se, também, que esta seria uma forma mais segura de se operar, por permitir movimentações financeiras sem o manuseio de dinheiro em espécie. Todavia, é necessário acompanhar a evolução desse processo para se tirar conclusões efetivas a respeito da segurança do sistema. O fato de que a maioria das transações realizadas por vias virtuais seja feita sem movimentação financeira, ou seja, são basicamente consultas a contas e extratos, indica que ainda existe grande desconfiança por parte dos consumidores.

Ademais, a nova reestruturação nos bancos está levando ao fechamento de um elevado número de postos de trabalho no setor, em prejuízo da economia nacional como um todo, especialmente num momento em que se convive com elevadas taxas de desemprego e queda na renda dos trabalhadores. Os bancários compõem uma categoria de classe média com salário e benefícios que ajudam a movimentar a economia do país.

Referências bibliográficas

BCB - Banco Central do Brasil. **Inclusão Financeira**. Disponível em: https://inclusaofinanceira.bcb.gov.br/parcerianacional/Paginas/3_A-Parceria-Nacional-para-Inclusao-Financeira.aspx. Acesso em: 30 de julho de 2019.

CANESIN, *Giulliana T. T.* O desafio regulatório das *fintechs*. Artigo publicado em 03 de abril de 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI299254,-91041-O+desafio+regulatorio+das+fintechs>. Acesso em: 25 de julho de 2019.

COSTA, Larissa Ap.; GASSI, Daniela B.B. **Fintechs e os bancos brasileiros: um estudo regulatório à luz da lei 12.865**. In: ETIC - Encontro de Iniciação Científica, 2017. Anais eletrônicos do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/6560>. Acesso em: 30 de julho de 2019.

DISTRITO *Applied Inovation*. **Fintech Mining Report 2019**. Disponível em: <http://conteudo.distrito.me/dataminer-fintech>. Acesso em 30 de julho de 2019.

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. **Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária**. Diversos anos. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa#>. Último acesso em: 13 de junho de 2019.

FINTECHLAB. **Radar FINTECHLAB**. Diversos anos. Disponível em: <https://fintechlab.com.br/>. Último acesso em: 09 de agosto de 2019.

MARI, Angelica. A aposta do Bradesco em inteligência artificial. Artigo publicado em 31 de março de 2019. Disponível em: <https://forbes.uol.com.br/negocios/2019/03/a-aposta-do-bradesco-em-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 16 de agosto de 2019.

MOREIRA, Daniela. **O que é uma startup?** Artigo publicado em 3 de fevereiro de 2016 e editado em 1 de março de 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/pme/o-que-e-uma-startup/>. Acesso em: 30 de julho de 2019.

PAIVA, Fernando. A história do nascimento da BIA. Artigo publicado em 05 de maio de 2018. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/04/05/2018/a-historia-do-nascimento-da-bia/>. Acesso em: 16 de agosto de 2019.

PASSOS, Danielle S. dos. **Organizações na Era Pós-Industrial: a Complexidade, as Fintechs e os Bancos**. Dissertação de mestrado apresentada ao ISCTE – Business School do Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa: setembro de 2017. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/15824>. Acesso em: 01 de agosto de 2019.

PIZARRO, Ludmila. **Fim do Papel-Moeda é discutido em vários países**. Artigo publicado em 18 de março de 2018. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/fim-do-papel-moeda-e-discutido-em-varios-paises-1.1586034>. Acesso em 05 de agosto de 2019.

RODRIGUES, Bruno. Hubs de inovação: uma nova oportunidade para o Rio de Janeiro.

Artigo publicado em 7 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/conhecimento/noticias/noticia/hub-inovacao-garagem>. Acesso em: 10 de agosto de 2019.

RODRIGUES, Vívian M.O. Indústria 4.0 no Brasil: Impactos da Digitalização nos Bancos. Artigo apresentado durante o XV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET. Rio de Janeiro: setembro de 2017. Disponível nos Anais do XV Encontro da ABET <https://drive.google.com/file/d/0BzewPTIXjDnnemRyRmkzUV-ZrVU0/view>.

SCIARRETTA, Toni. Itaú, Bradesco e Santander abrem agência “sem caixa e sem dinheiro”. Artigo publicado em 13 de novembro de 2014. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/11/1547381-itaubradesco-e-santander-abrem-agencia-sem-caixa-e-sem-dinheiro.shtml>

SIQUEIRA, Erica S.; ALBINO, Raphael; DINIZ, Eduardo H. Fintech Social: Definição, Categorização e Ilustrações Empíricas. Artigo apresentado na Twenty-fourth Americas Conference on Information Systems, New Orleans, 2018. Disponível em: file:///C:/Users/Viviam/Downloads/PAPER-608-FINAL.pdf. Acesso em: 25 de julho de 2019.

VAZQUEZ, Barbara V. Correspondentes Bancários e Terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no Setor Financeiro no Brasil. Dissertação Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. Campinas: 2018.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1) Estabelecer contato com as *fintechs* da região e estudar possibilidades de sindicalização e proteção de seus trabalhadores, ainda sem classificação definida.

2) Elaborar um programa de incentivo a *startups* que desenvolvam projetos tecnológicos que “conversem” com o público que o sindicato pretende se aproximar (possibilidade de implementar concurso).

3) Negociar com os bancos (cobrar) melhorias nas condições de trabalho daqueles bancários mais afetados pelas mudanças tecnológicas, seja pela transformação ou extinção de suas funções, seja pela adoção de outros regimes de trabalho que envolvam maior conteúdo tecnológico.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

FinTechs de crédito e a potencial armadilha para a população mais vulnerável no Brasil

*Fernando Amorim Teixeira*¹

Introdução

A palavra crédito (do latim *creditu*) significa, no campo das finanças, a confiança que se tem de que se vai receber algum recurso emprestado. Sendo assim, um traço inerente a qualquer operação creditícia é a inevitabilidade de uma hierarquia entre um credor (aquele que crê que vai receber) e um tomador², implicando em múltiplas formas de cobranças e punições. Desta feita, dívidas podem ser interpretadas como armas de domínio moral entre sujeitos e classes sociais, e foram se transmutando *pari passu* às transformações do sistema financeiro ao longo da História.

Desde a Segunda Guerra Mundial, o mundo viveu dois momentos bem definidos, com diversas repercussões na capacidade de desenvolvimento das nações. No primeiro, o acordo de *Bretton Woods* estabeleceu regras comerciais e financeiras para o pós-guerra, tendo como caráter principal uma ampla coordenação sistêmica e margens de autonomia de política econômica para os países. A partir do fim dos anos de 1960, no entanto, toda essa arquitetura se tornou disfuncional para o mercado financeiro. Desde então, seu traço marcante foi uma crescente desregulamentação, que alimentou (continuamente) uma infinidade de produtos e serviços financeiros, tornando o capitalismo um sistema em

1. Fernando Amorim Teixeira. Técnico do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), doutorando do Programa de Pós-graduação em Economia da Universidade Federal Fluminense (PPGE/UFF) e pesquisador do Grupo de Pesquisa em Financeirização e Desenvolvimento (FINDE).

2. Essa hierarquia acaba por definir seu caráter de primazia para uns e subordinação para outros.

que o jogo dos fluxos suplantou de forma definitiva o jogo das trocas³. A disseminação e a profundidade das inovações culminaram na Crise Financeira Internacional de 2008.

Em paralelo, esse período foi caracterizado por um amplo processo de migração populacional para centros urbanos, principalmente em países pobres. A junção de uma maior financeirização, por um lado, e de uma urbanização crescente, por outro, teve como uma de suas facetas, recorrentes reconfigurações nas formas de ofertar e demandar crédito. Nesse sentido, qualquer discussão que busque versar a respeito da importância do adiantamento de recursos para o desenvolvimento econômico, deve atentar para como essas reconfigurações de fato se consumaram - e se consumam - em cada país, região ou mesmo nas diferentes localidades.

Desde a Crise de 2008, as novas tecnologias vêm trazendo contornos específicos ao capitalismo, englobando diversas esferas da vida de pessoas físicas e jurídicas. Neste cenário, o sistema de crédito esteve em constante metamorfose e o microcrédito, especificamente, é uma das modalidades de empréstimo que vem sofrendo profundas transformações. Comumente voltado a substratos sociais de baixa renda que ora precisam de um capital inicial para exercer alguma atividade, ora para o próprio consumo - e com frequência para arcar com compromissos das dívidas que estão vencendo -, experimentamos há pelo menos cinco décadas diferentes “ondas” de promessas, com múltiplas dimensões⁴.

A principal premissa para seus defensores é que os sistemas financeiros, ao fornecerem crédito para microempresas e pessoas físicas, dariam o pontapé inicial para a geração de um círculo virtuoso. Por essa lógica, se acionariam as engrenagens de alocações de recursos dentro das localidades, capazes de reduzir os níveis de pobreza. Ao atentarmos para o mundo real, no entanto, deve-se ressaltar que dentre os muitos programas e experiências já testadas, as que tiveram o Estado com participação direta ou indireta de bancos públicos - ainda que atuando em conjunto com outras organizações -, tiveram mais êxito em termos sociais e econômicos⁵.

Para refletirmos sobre o potencial impacto das novas tecnologias financeiras para população em geral e, mais especificamente, para os mais vulneráveis no Brasil, elegeu-se neste artigo levantar uma discussão sobre o microcrédito no chamado “capitalismo de

3. Todo esse processo chegou com força à periferia do sistema nos anos 1990, tendo como uma de suas principais características uma maior centralidade do mercado de capitais - para além do sistema bancário tradicional - nas intermediações entre os agentes. Para um maior detalhamento ver Carneiro (1999).

4. Para uma análise mais entusiasta do microcrédito como saída para o desenvolvimento ver Neri e Medrado (2010). Importante ressaltar que o exemplo analisado pelos autores, o CrediAmigo, é operacionalizado por um banco público, o Banco do Nordeste.

5. Dentre suas razões, estaria uma maior compreensão das necessidades daquelas populações e de que maneira os arranjos poderiam gerar algum bem-estar e portas de saída (FEIL e SLIVNIK, 2019). Nesses casos, atuaram como um braço de política pública, alicerçado por outras políticas e coordenações estatais.

plataformas”⁶. Para tanto, o artigo divide-se em três seções, além dessa introdução e das reflexões finais.

A primeira parte do texto trabalha a perspectiva dessas novas tecnologias no endividamento via “inclusão financeira”. A seção seguinte explora o incentivo governamental à entrada de tais plataformas no mercado de crédito no Brasil e a atração de grandes investidores. Já a terceira, busca jogar luz à população-alvo dessas plataformas, os mais vulneráveis, até então alijados do sistema financeiro. Objetiva-se, por fim, gerar uma reflexão a respeito do potencial impacto das novas formas de fornecimento de crédito na vida da população mais desprotegida e no desenvolvimento local, tendo como paralelo o que vem ocorrendo em outros lugares do mundo.

1. A inclusão financeira repaginada como saída para o desenvolvimento

Dois processos merecem ser entendidos separadamente para que a análise do endividamento dos mais vulneráveis possa ser feita de forma a compreendê-lo dentro do fenômeno das plataformas financeiras, o de bancarização e o da inclusão financeira por plataformas. Se nos anos 2000 ocorreu um grande aumento da “bancarização” no Brasil, quando milhões de trabalhadores abriram contas em bancos comerciais – muito por conta da formalização sem precedentes do mercado de trabalho –, esse processo não é sinônimo do outro, no qual famílias são arrastadas para dentro da lógica financeira sem qualquer resguardo, muitas vezes por fora do sistema bancário tradicional.

Longe de significar uma defesa *per se* da bancarização⁷, considera-se salutar a diferenciação, tendo em vista que quando pensamos no crédito ofertado pelas novas plataformas, estamos tratando de um público-alvo diferente. Nessa nova onda de inclusão financeira, não são apenas os trabalhadores formais assalariados, mas sim os informais, o precariado de forma geral, que se objetiva atingir. E os potenciais impactos dessa nova realidade não podem ser negligenciados.

Se no campo macroeconômico a hegemonia do pensamento neoliberal foi capaz de gerar distorções no bem-estar e organização da sociedade⁸ como um todo, incentivar microfinanças meramente via mecanismos de mercado traz consigo a possibilidade de gerar transtornos na vida cotidiana dos indivíduos e localidades mais pobres. Ademais, tais mecanismos acabam por construir um novo caminho de extração de recursos e potenciais instabilidades, com diversos casos já documentados no mundo.

Foi por esta via que, dos anos 1990 em diante, um conjunto de produtos financeiros que incluía micropoupança, microsseguro, *microleasing* (dentre outros), se desenvolveu tanto por dentro do sistema bancário tradicional, quanto por outros agentes financeiros. E, ao

6. Termo cunhado por Sascha Lobo e Martin Kenney em 2014.

7. Dado que uma vez correntista os bancos tendem a empurrar produtos e serviços a taxas extorsivas.

8. Ao relegar à política fiscal um papel secundário, por vezes criminalizando-a.

contrário do que se poderia supor, tendo em vista que a crise financeira de 2008 se constituiu em uma crise hipotecária derivada de “invenções de mercado”, os defensores da “inclusão financeira” dos mais pobres conseguiram, no pós-crise, dar mais um impulso a esse fenômeno através de uma gama de serviços financeiros relacionados às novas tecnologias.

Nessa toada, o movimento mais recente associado à 4ª Revolução Industrial e à chamada 5ª onda de inovação bancária, inclui tecnologias de intermediação, também conhecidas como *FinTechs* (*Financial Technologies*), ainda pouco estudadas do ponto de vista de seus potenciais efeitos no endividamento da população. Isso porque a nova roupagem tecnológica “a poucos cliques de distância de qualquer pessoa”, torna ainda mais atraente e poderosa a ideia de que os pobres são capazes de gerenciar sua própria pobreza.

De forma bastante sucinta, *FinTechs* são organizações que combinam modelos de negócios e tecnologia inovadoras para ofertar serviços financeiros a empresas e pessoas. O Brasil⁹ atualmente atrai a atenção de investidores dispostos a explorar oportunidades de negócios por conta do tamanho de sua população ainda alijada de acesso ao crédito convencional. Para pensarmos o que vem ocorrendo por aqui, o ano de 2014 talvez possa ser considerado um marco da ruptura e da virada para um modelo de inclusão financeira via canais não convencionais de crédito, agenda esta que caminhou em paralelo com outras agendas políticas e econômicas¹⁰.

Desde então, ocorreu uma nova onda de grandes reformas estruturais (Terceirização, Reforma Trabalhista, Reforma da Previdência, Privatizações, etc.), houve um aumento vertiginoso do desemprego e da informalidade e, concomitantemente, um maior incentivo à entrada de plataformas eletrônicas no mercado. Estas, por sua vez, têm na difusão do telefone celular (*smartphones*) e nos aplicativos o grande trunfo, dada a importância cada vez maior dessas tecnologias na intermediação das relações sociais e financeiras.

Por essa perspectiva, seus entusiastas acreditam que se todos puderem ter acesso ao crédito e “guiar seu próprio destino”, automaticamente se acionam os mecanismos econômicos de precificação e alocação de recursos (de forma ótima), tendo em vista que as informações sobre aquele mercado estariam facilmente acessíveis e poderiam ser assimiladas por aquela população. Sendo assim, esse mecanismo de adiantamento de recursos, por si só, seria capaz de resolver as complexidades do desenvolvimento local, libertando enfim os mais pobres dos tentáculos do Estado¹¹.

Essa utopia liberal, construída por décadas por organismos multilaterais através de seus braços e relações com governos e *think tanks* locais, contou ainda com o apoio de agências

9. Que curiosamente serviu de “cobaia” para programas de microcrédito na segunda metade do século XX. Na ocasião, a cidade de Recife foi escolhida para um programa piloto.

10. Desde então, o país atravessou diferentes momentos como a eleição e o Golpe Parlamentar que derrubou a Presidente Dilma Roussef, a imposição da agenda de mercado de Michel Temer, culminando na eleição do ultraliberalismo de Bolsonaro/Guedes.

11. Tais ideias, já prescritas em Hayek (1944) e Friedman (1962), preconizam que o empreendedorismo individual é a chave para o desenvolvimento, o crescimento e a liberdade.

governamentais (como a *United States Agency for International Development*, USAID) na propagação das iniciativas e teve como grande chamariz o *Grameen Bank* (também conhecido como “Banco dos Pobres”), de Muhammad Yunus. O agraciamento de Yunus com o Nobel da Paz em 2006 trouxe ainda mais força a uma série de programas de incentivos para que os países destruíssem tudo o que foi construído no Pós-Segunda Guerra Mundial, o que incluía: o enfraquecimento de sindicatos, programas de bem-estar social, legislação sobre salário mínimo, tributação progressiva, esforços contra evasão fiscal, direitos trabalhistas, etc. A promessa de que a pobreza seria erradicada em uma geração foi repetida exaustivamente.

Porém, o que se viu nos anos subsequentes foi que o modelo de desenvolvimento via “inclusão financeira” privada apresentou diversos problemas (BATEMAN, 2018). Dentre os diferentes casos estudados na África e na América Latina, foi possível identificar problemas de deslocamento e de saída para quem contrai crédito dentro das localidades e comunidades mais pobres, além de gerar poucos empregos e declínio na renda média (BATEMAN, BLANKENBURG e KOZUL-WRIGHT, 2019). Os aumentos dramáticos no endividamento individual também destruíram o funcionamento de muitas comunidades com extração do valor de uma população historicamente marginalizada.

Não obstante, se o crédito concedido via agências físicas¹² não entregou o prometido, o desenvolvimento das novas tecnologias e das chamadas *FinTechs* vieram para dobrar a aposta. Um dos grandes diferenciais observáveis em outros lugares do mundo é que o conjunto de serviços financeiros disponíveis não se baliza pelas exigências tradicionais, com contrapartidas rígidas, garantias por ativos ou recebíveis, dentre outros. Sua funcionalidade deriva de um sistema de pontuação semelhante às plataformas de entrega ou transporte e a “nota” de cada indivíduo garante a disponibilidade de um novo empréstimo.

Um dos possíveis desdobramentos dessa lógica, vale ressaltar, seria a perda de controle sobre níveis e formas de endividamento. Desta feita, existe grande possibilidade de que reguladores e *policy makers* não sejam capazes de enxergar – e agir – para resguardar a estabilidade da economia e, ao mesmo tempo, criar mecanismos para lidar com o alto comprometimento da renda de cada “usuário”.

O Banco Mundial¹³, em conjunto com a USAID, mais uma vez capitaneia o processo ao defender que essa “inclusão financeira” vai, enfim, permitir que pessoas desenvolvam negócios ou construam um “colchão” para emergências. Defende que ter acesso a serviços financeiros é uma etapa crítica para reduzir a pobreza e a desigualdade, havendo agora uma oportunidade sem precedentes de usar a tecnologia para alcançar a inclusão universal.

Segundo a UNCTAD, desde a crise de 2008, a intermediação financeira não bancária, ou seja, aquela relacionada às novas tecnologias, cresceu duas vezes mais rapidamente que aquelas atreladas a bancos convencionais. Ainda que todo esse movimento seja relativamente novo no Brasil, diversos países desenvolvidos e em desenvolvimento já apre-

12. Que no Brasil se deu via sistema bancário tradicional, mas também através das chamadas “financeiras” nos últimos anos.

13. Ver mais em: <https://www.worldbank.org/en/topic/fintech>

sentaram resultados concretos. Talvez o caso mais emblemático tenha se estabelecido no Quênia, onde um sistema de transferência de dinheiro e pagamento entre pessoas por um aplicativo de celular se tornou extremamente popular no país. O produto, desenvolvido pela empresa M-Pesa, fora lançado em 2007 com financiamento do governo do Reino Unido e de propriedade da Safaricom (do Grupo Vodafone).

Para defender os efeitos positivos dessa *FinTech* no desenvolvimento local, diversos estudos foram empreendidos, sendo o mais conhecido intitulado “Os impactos de longo prazo sobre pobreza e gênero do dinheiro móvel” (Suri e Jack, 2016¹⁴), que sustentava que a M-Pesa havia retirado 194 mil famílias da pobreza e contribuído para uma redução de 2% na pobreza total do país. Esse estudo, largamente difundido, foi utilizado como pretexto para que outras plataformas do tipo se proliferassem (BATEMAN, DUVENDACK e LOUBERE, 2019).

Não obstante, Bateman, Duvendack e Loubere (2019) reexaminaram as bases de dados utilizadas e descobriram que diversos aspectos relacionados aos benefícios da plataforma M-Pesa eram altamente discutíveis. Segundo os autores, foram ignorados fatores de saída e deslocamento, assim como de endividamento crescente. Além disso, apontaram também para falhas na metodologia de avaliação utilizada, dentre outras incongruências. Ademais, os autores alegam que o documento tem caráter de “estudo patrocinado”, uma vez que foi financiado pelo *Financial Sector Deepening* (FSD¹⁵) e pela *Gates Foundation*¹⁶. O intuito, portanto, teria sido de gerar um produto que atendessem a objetivos bem específicos.

Para além dos potenciais impactos, outra característica fundamental dessas novas plataformas reside em sua capacidade de atrair grandes investidores. Nesse sentido, encontrar patrocinadores nacionais ou estrangeiros¹⁷ e torná-las altamente lucrativas para seus acionistas seria a tarefa colocada aos governos de plantão. Para tanto, o esforço deve se voltar para construir um arcabouço institucional e jurídico para dar garantias e atrair capital de fundos patrimoniais e fundações de milionários para “ajudar países pobres a reduzirem a pobreza”.

2. As novas tecnologias financeiras de crédito no Brasil

A frase de apresentação da Associação Brasileira de Crédito Digital (ABCD), em estudo em conjunto com a consultoria *Price Waterhouse and Coopers*, talvez seja emblemática para ilustrar o que está colocado para o Brasil, num futuro próximo. Segundo a associação:

14. Tradução própria.

15. Estabelecido em 2005 pelo “Departamento de Desenvolvimento Internacional” do Reino Unido para apoiar o desenvolvimento de mercados financeiros inclusivos no Quênia.

16. Fundação de Bill e Melinda Gates.

17. Vale mencionar ainda que muitos autores têm considerado a “mineração digital” utilizada por essas plataformas como substitutivos dos antigos modelos de extração de recursos coloniais.

Cerca de um terço da população de brasileiros adultos não é atendido pelo sistema bancário tradicional e não tem acesso a crédito. São 45 milhões de pessoas que movimentam mais de R\$ 800 bilhões por ano. Metade delas simplesmente não utiliza bancos para depositar seus recursos. O cenário aponta para a existência de um mercado inexplorado para as FinTechs de crédito, plataformas on-line não operadas por bancos comerciais tradicionais e que apostam em tecnologia de ponta para facilitar transações de crédito, oferecendo uma experiência de uso inovadora e simplificada (ABCD, 2019, P.6).

Para entender o que vem ocorrendo nesse mercado nos últimos anos e compreender seus potenciais impactos para o país, porém, é necessário dar um passo atrás e analisar o *modus operandi* do sistema de crédito brasileiro. Conhecer as taxas de juros cobradas a pessoas físicas e jurídicas e correlacioná-las ao aumento vertiginoso das *FinTechs* recentemente pode permitir enxergar quão forte é a retórica de se instituir essas plataformas e, ao mesmo tempo, perceber a ausência de debate em torno dos potenciais impactos para a população.

O sistema bancário brasileiro é de fato muito concentrado. Cinco bancos detêm mais de 80% do mercado no Brasil, sendo três privados e dois públicos. Esse oligopólio bancário, juntamente com a baixa relação crédito/PIB (em torno de 60%) e a gestão da política monetária brasileira nas últimas décadas (calcada no sistema de metas inflação), colocam os *spreads* bancários¹⁸ do país como o segundo maior do mundo (DIEESE, 2019).

Outra característica que merece ser mencionada é que, desde 2016, existe um movimento de retomada do papel dos bancos privados, que atualmente detêm a maior fatia do estoque de crédito no Brasil¹⁹. Nesse sentido, por deliberação dos Governos Temer e Bolsonaro, os Bancos Públicos vêm reduzindo sua participação no crédito total, enquanto que Itaú, Bradesco e Santander abocanham mercados de menor risco. Como consequência, temos que o crédito continua concentrado, caro e cada vez menos pensado como política pública. O resultado prático é que os bancos brasileiros estão entre os mais lucrativos e rentáveis do mundo (DIEESE, 2019). Em 2019, por exemplo, o montante total dos lucros dos cinco maiores bancos foi de R\$ 108 bilhões, crescimento de 30% em 12 meses, em um momento do país no qual sua economia “patinava” – dados que evidenciam um descolamento entre o lado financeiro e o lado produtivo da economia²⁰.

18. O spread bancário, de forma bastante simplista, é a diferença entre a taxa de juros de captação e de empréstimos dos bancos. É calculado basicamente pelo diferencial entre a taxa básica (Selic) e a taxa de juros cobrada ao consumidor final. Essas taxas finais, por sua vez, são historicamente abusivas no país e variam em cada modalidade de crédito.

19. Nos governos Lula e Dilma, os bancos públicos brasileiros cumpriram papel fundamental no aumento do crédito, impulsionados pela política anticíclica no Pós-Crise de 2008. Em 2013, se tornaram a principal fonte de crédito do país, atingindo sua maior participação em 2016.

20. Em 2019, importante lembrar, os bancos públicos foram os que mais aumentaram seus lucros, vendendo ativos, privatizando subsidiárias, esvaziando o quadro de funcionários, fechando agências físicas e aumentando o número de agências virtuais.

Em anos mais recentes, o crescimento do lucro também está associado às novas tecnologias incorporadas à relação banco-cliente, reduzindo custos e transformando o trabalho de bancários e bancárias. Isso porque o setor financeiro é o setor que mais investe nessas tecnologias, além de financiarem *startups* e outras plataformas para incorporarem inovações e controlarem o mercado. Sendo assim, pelo menos no caso brasileiro, essas instituições são muitas vezes proprietárias diretas ou indiretas de *FinTechs*.

A pesquisa “CIAB Febraban 2020” traz algumas informações importantes para refletirmos sobre as transformações no setor. Consta, por exemplo, que o *smartphone* já é o principal canal de intermediação financeira no país²¹, o que significa que a barreira tecnológica, antes tida como entrave, vem se rompendo rapidamente. Desta feita, acessar clientes através de plataformas digitais não parece ser um empecilho para o desenvolvimento dos novos ofertantes de crédito no Brasil.

Para quem investe nesse tipo de negócio, por sua vez, o país vem se mostrando um mercado de alto potencial, com alargamento da entrada de novas plataformas nos últimos anos. A agenda BC+ do Banco Central do Brasil (BCB), combinada com a criação de entidades jurídicas próprias como as Sociedades Especiais entre Pessoas (SEP) e a Sociedade de Crédito Direto (SCD) são facetas dessa transformação. Desde 2017, o Banco Central e a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) com o intuito de criar o ambiente mais propício vêm testando modelos para aperfeiçoar a regulação no processo conhecido como “*sandbox*”²² regulatório, dado que são agentes financeiros que necessitam de um arcabouço diferenciado do mercado convencional.

No caso de investidores estrangeiros, houve ainda outro facilitador, consumado no decreto presidencial de 2018 que visava estimular uma maior participação destes no mercado brasileiro:

Fica dispensada a edição de decretos presidenciais para cada pleito de participação estrangeira no capital dessas instituições, permitindo mais agilidade no ingresso de investimentos estrangeiros nas *FinTechs* de crédito, estimulando a entrada de novas instituições no sistema financeiro (DECRETO Nº 9.544, de 29 de outubro de 2018).

21. Os chamados “heavy users”, ou seja, aqueles que utilizam de forma ostensiva o banco pelo celular, já são a maioria dos clientes.

22. Alguns aspectos que as “sandbox” buscam atentar: permitir que o regulador compreenda melhor o mercado para garantir proteções ao consumidor; permitir que mais produtos sejam previamente testados para que, quando chegar ao mercado, esteja em conformidade regulatória; reduzir tempo e custo e permitir maior acesso ao financiamento dessas plataformas, dado que a redução da incerteza regulatória tende a atrair investimentos.

Segundo o BCB, essa medida vinha a contribuir para o aumento da concorrência²³ e da inovação tecnológica no sistema financeiro. Não por acaso, o Brasil é hoje o destaque em investimentos na América Latina e, entre 2014 e 2019, viu o total de *FinTechs* saltar de 295 para 742, crescimento de 150%. A tabela 1 ajuda a ilustrar essa expansão rec

ente.

Tabela 1 – Evolução do Número de *FinTechs* no Brasil, 2014-2019

2014	2015	2016	2017	2018	2019
295	374	471	590	692	742

Fonte: Distrito FinTech Report, 2020 – Elaboração própria.

Quando olhamos apenas para as plataformas voltadas a fornecer crédito (tendo em vista que são bastante diversificadas em produtos e serviços), temos que a participação destas na quantidade total de iniciativas era de 15,8% em dezembro de 2019. Esta seria a segunda modalidade no número de plataformas existentes, ficando atrás apenas das direcionadas a meios de pagamento (Tabela 2). Ademais, das 117 *FinTechs* de Crédito existentes, havia uma distribuição em nichos específicos de mercado, sendo: 43 de oferta direta; 39 de marketplace; 18 de antecipação; 13 de Pessoa-a-Pessoa (P2P) e; 4 de consórcios.

Tabela 2 – Participação das *FinTechs* no Brasil, por modalidade, dez./2019

Modalidade	%
Meios de pagamento	16,4
Crédito	15,8
Bankoffice	15,1
Risco e compliance	9,2
Criptomoedas	6,6
Serviços digitais	6,1
Investimentos	5,8
Fidelização	5,0
Crowdfunding	5,0
Outros	15,1

Fonte: Distrito FinTech Report, 2020 – Elaboração própria

Podemos observar pelos dados mencionados que o mercado de plataformas para grandes investidores está em considerável expansão. Os impactos para os mais pobres, no entanto, ainda não são passíveis de mensuração tendo em vista que a concessão de crédito por essas plataformas para essa população ainda é marginal. Não obstante, o que se vê em

23. Fica evidente que o argumento do aumento da competição, por conta do descrito oligopólio existente no Brasil, cai “como uma luva” para que essa livre entrada de grupos estrangeiros seja estimulada.

outros lugares do mundo é que regulações mais “brandas” permitiram que tais plataformas cobrassem juros acima da média – além de galopantes, depois de determinados patamares iniciais (BATEMAN, 2018, p.12) –, injetando caráter perverso a pequenos empréstimos. A facilidade para tomar um novo empréstimo para pagar os demais, acaba ainda induzindo os clientes a entrar em um círculo vicioso, com altos graus de comprometimento da renda²⁴.

3. Informais, precarizados e a população sem acesso a crédito no Brasil como alvo das novas plataformas

Com os elementos trazidos nas seções anteriores fica evidente que a população mais vulnerável, composta por trabalhadores informais, que vivem em regiões alijadas e precisam de recursos extras para sobreviver é um dos alvos das novas plataformas financeiras de crédito. Essas pessoas, apesar das condições de vida precárias, têm tido cada vez mais acesso a *smartphones* e podem facilmente acessar plataformas de crédito virtual.

Para pensarmos o potencial da proliferação dessa lógica no Brasil, importante que tenhamos em mente que a modalidade de “refinanciamento” das dívidas já se enquadra como uma das principais demandas por novos créditos no Brasil. Em janeiro de 2020, por exemplo, essa modalidade liderou a lista, seguida de recursos para pagar o cartão de crédito e o cheque especial²⁵.

O Brasil tem atualmente 172 milhões de pessoas em idade para trabalhar, das quais 105 milhões estão na força de trabalho, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral (PNADC-IBGE, primeiro trimestre de 2020). Desse total, 92 milhões estavam empregados antes da pandemia, enquanto quase 13 milhões estavam no desemprego.

Tomando-se em consideração apenas os empregados, 36% tinham carteira assinada, 13% estavam no setor público e outros 5% eram empregadores, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Sendo assim, quase metade da força de trabalho empregada trabalhava por conta própria, sem carteira assinada, como trabalhador doméstico ou como trabalhador familiar auxiliar.

Por esse quadro, visualiza-se o contingente de pessoas e “microempreendedores” que tradicionalmente estiveram fora do escopo dos bancos, seja por não serem “bancarizadas”, seja pelo “alto risco” de inadimplência. Para além dessa realidade, há ainda um agravante no horizonte dessas pessoas: um conjunto de reformas recém-implementadas que devem precarizar e reduzir ainda mais a renda da população mais vulnerável e desprotegida.

24. <https://www.bloomberg.com/news/features/2020-02-12/tech-startups-are-flooding-kenya-with-apps-offering-high-interest-loans>

25. <https://recontaai.com.br/2020/02/26/para-pagar-dividas-consumidores-buscam-dinheiro-emprestado-em-janeiro/?fbclid=IwAR3lr0apS4j05GJF99WozOIJd56BxEzgfS2mPgZlA9YPhwfUSc9sFasOjU>

Sendo assim, tanto os efeitos da reforma trabalhista, que permite uma variedade de formas de contratação (como o trabalhador intermitente, por exemplo) quanto àqueles relacionados à reforma da previdência (que deve dificultar a aposentadoria de uma parcela considerável da população), devem colocar um contingente considerável de pessoas ainda mais distantes do crédito como até recentemente conhecíamos.

O que foi, no entanto, brevemente explicitado nos tópicos anteriores, que seria um obstáculo a mais para acessar novos empréstimos, tende a deixar de sê-lo e não necessariamente terá efeito positivo. A questão que fica para refletirmos é o efeito prático dessa inclusão pela via de plataformas de mercado e como isso reverberará na vida das populações mais pobres.

Reflexões finais

Uma maior oferta de recursos através de canais não convencionais, a partir de uma desregulamentação do mercado de crédito, juntamente com o desmonte do papel social do Estado em garantir direitos básicos, é o que se vislumbra para o Brasil de 2020 em diante. Com a tecnologia em mãos e a anuência (ou seria ausência?) do Estado, explorar uma população já marginalizada parece ser uma excelente opção.

As implicações de uma política de endividamento da população calcada no microcrédito privado terão, seguramente, reflexos na saúde, na educação, na habitação, nas práticas de cobrança abusiva, dentre outros. Ademais, a entrada de tecnologias pouco reguladas pode abrir espaço para uma série de atividades como lavagem de recursos ilícitos, elisão fiscal, criminalização de devedores ou mesmo uma volta à servidão por dívida – já encontrada em outros países²⁶.

Como agravante, a crise desencadeada pelo Novo Coronavírus tende a acelerar tal processo. No caso brasileiro, pela forma como a crise está sendo gerida, teremos decerto um exército de trabalhadores excluídos do mercado de trabalho - com projeções que ultrapassam os 20% de desempregados quando estes voltarem a buscar emprego. Ademais, haverá um maior endividamento da população de forma geral e de microempresários, tendo em vista que o crédito (quando chega) tem tardado a chegar.

Muitos dos que falirem não conseguirão retomar seus negócios no curto prazo e ainda assim terão que lidar com dívidas pregressas, esgarçando todo um tecido econômico e social. Neste cenário, a atividade econômica terá imensa dificuldade de ser reativada no pós-pandemia. Não obstante, ao mesmo tempo em que a extinção de microempresas e de postos de trabalho a elas associadas se manifesta em forma de drama para uns, deve se materializar em oportunidade para as novas plataformas ofertantes de microcrédito.

26. Essa realidade já é encontrada no Camboja, por exemplo. Ver mais em Bateman (2020).

Referências bibliográficas

Associação Brasileira de Crédito Digital (ABCD). A nova fronteira do crédito no Brasil. *Pesquisa FinTechs de Crédito*, 2019.

Banco Central do Brasil. Relatório de Administração, 2018. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/content/publicacoes/Documents/ra2018-versao-impressao.pdf>

Bateman, M. Fin-Tech as a destructive force in the field of local economic development. Paper presented in 2nd International Conference SINCERE, Dubrovnik, Croatia, 2018.

Bateman, M. Land Titling improves access to Microcredit in Cambodia: be careful what you wish for. Paper presented in Institutions for equity and resilience, annual world bank Conference on Land and poverty, Washington, USA, March 2020.

Bateman, M. Duvendack, M. e Loubere, N. Is fin-tech the new panacea for poverty alleviation and local development? Contesting Suri and Jack's M-Pesa findings published in *Science, Review of African Political Economy*, 46:161, 480-495, 2019. DOI: 10.1080/03056244.2019.1614552

Carneiro, R. Globalização financeira e inserção periférica. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 8 n. 2: jan.1999, p.57-92

Diário Oficial da União. Decreto Presidencial nº 9.544, de 29 de outubro de 2018. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/47744656/doi-2018-10-30-decreto-n-9-544-de-29-de-outubro-de-2018-47744588

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Nota Técnica 208 - *Juros e spread bancários no Brasil: Razões estruturais para os patamares elevados*. DIEESE, São Paulo, 2019.

Distrito Fintech Report, 2020.

Feil, F. e Slivnik, A. Brazil: Latin America's unsung hero. In: *The rise and fall of global microcredit: development, debt and disillusion*. In: Bateman, M., Blankenburg, S. e Kozul-Wright, R. (Orgs.). Routledge, Nova York, 2019.

Neri, M. e Medrado, A. Experimentando Microcrédito: *Uma Análise de Impacto do CréditoAmigo no Acesso a Crédito*. Rio de Janeiro, RJ, 2010. 37 p.

Suri, T., & Jack, W. The Long-run Poverty and Gender Impacts of Mobile Money. *Science* 354 (6317): 1288–1292, 2016.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

- 1) Compreender a complexidade e heterogeneidade das novas tecnologias financeiras - para além das questões laborais.
- 2) Refletir sobre como as fintechs alteram a relação instituição-cliente, na forma, conteúdo, serviços ofertados e riscos.
- 3) Ter como premissa que a oferta de crédito pode ser ainda mais nebulosa (e perversa) do que os canais convencionais, no que se refere à extração de recursos da classe trabalhadora.
- 4) Desenvolver propostas junto ao legislativo para maior controle e regulação econômica das fintechs.
- 5) Desenvolver propostas para estabelecer algum controle social sobre fintechs de crédito.
- 6) Orientar o microcrédito como braço de política pública, evitando, assim, o sobre-endividamento da população mais pobre.
- 7) Refletir sobre as possibilidades que as tecnologias oferecem (softwares, redução de custos, etc.) para o movimento sindical ter papel mais ativo nas políticas de microcrédito.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil

*Bárbara Vallejos Vazquez*¹

*Magda Barros Biavaschi*²

Introdução

Este trabalho apresenta resultados da dissertação de mestrado defendida em 2018 no Instituto de Economia da Unicamp,³ cujo objetivo foi analisar o impacto dos correspondentes bancários para o emprego no setor financeiro entre os anos 2000 e 2016. Tomando-se por base a quantidade de pontos de atendimento, suas características e condições de trabalho e remuneração nos correspondentes bancários, buscou-se compreender a alteração da estrutura do emprego nas instituições financeiras, sua dinâmica e composição, sob a hipótese de que os correspondentes bancários são fator de profunda reconfiguração do emprego no setor financeiro; seu aparecimento operou no sentido da flexibilização das relações de trabalho, por meio da terceirização da atividade fim das instituições financeiras, tendo como consequência a heterogeneização do emprego no setor financeiro e que opera, por sua vez, no sentido de polarizar a estrutura ocupacional.

1. Bárbara Vallejos Vazquez. Docente na Fundação Escola Sociologia e Política de São Paulo (FESP-SP), na Escola DIEESE de Ciências do Trabalho e Analista Plena do Dieese. Mestre e doutoranda em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Unicamp.

2. Magda Barros Biavaschi. Desembargadora aposentada do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, doutora e pós-doutora em Economia Social do Trabalho pelo Instituto de Economia da Unicamp. Pesquisadora no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp, CESIT/UNICAMP. Professora permanente no Programa de Doutorado em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, IFCH, da Unicamp e Professora convidada na pós-graduação no Programa de Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Unicamp

3. O texto completo pode ser consultado em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/331802>

Não se trata, portanto, de mera diversificação dos contratos, mas da composição de uma estrutura de empregos em que os postos com piores remunerações e condições de trabalho se proliferam, em detrimento dos empregos com melhores condições de estabilidade e de remuneração, alocados em posições intermediárias da estrutura ocupacional. Disso resulta a tendência da constituição de uma estrutura ocupacional polarizada. De um lado, empregados que ocupam postos-chave das empresas, uma elite de trabalhadores. Na outra extremidade, concentra-se um volume expressivo e crescente de empregos mal remunerados e instáveis, tais como os terceirizados.

Essa reconfiguração, assentada em fraudes trabalhistas e diversos tipos de irregularidades, se deu no bojo do ideário de inclusão social no país no qual se fortaleceu, concomitantemente, o ideário de inclusão financeira. Sob esse registro, os bancos camuflaram um processo de precarização do atendimento e do emprego nos bancos. Aponta-se que o debate sobre inclusão financeira tem sido utilizado como verniz na tentativa de escamotear a nova reestruturação produtiva em curso no setor financeiro nacional, que objetiva a expansão das atividades bancárias e aumento dos lucros do setor, sem, contudo, aumentar nas mesmas proporções a base de trabalhadores, seus gastos com pessoal e custos administrativos.

Deste percurso, pretende-se demonstrar que nos anos 2000 o emprego no setor financeiro no Brasil conviveu com fenômenos contraditórios: o primeiro, mais aparente, foi a expansão do atendimento bancário, do emprego direto nos bancos, com ganhos para o sindicalismo. Essas transformações fazem parte de um cenário de otimismo vivido pelo período de expansão econômica no país. O segundo foi o desenvolvimento dos correspondentes bancários, um fenômeno subterrâneo, mas que constituiu uma reforma profunda das relações de trabalho no setor financeiro. Desde 2013 o emprego no setor bancário apresenta saldos negativos, tornando mais evidentes as contradições do período.

A terceirização, suas interpretações e manifestações no emprego bancário

O trabalho aqui apresentado, de forma sintética, discute a hipótese da conformação de uma estrutura de emprego heterogênea e polarizada no setor financeiro, que permitirá às empresas do setor a realização de atividades com menor contratação de trabalhadores diretos – com maiores remunerações, melhores condições de trabalho e mais amplo leque de direitos. Por outro lado, culminará no crescimento do emprego nas pontas mais precárias do setor, os correspondentes bancários, composta por trabalhadores comerciais que acumulam suas funções no comércio com a realização de atividades financeiras, recebendo salários notadamente inferiores, com jornadas de 44h semanais, maior rotatividade e piores condições de trabalho.

Conforme demonstrado no Relatório de Inclusão Financeira publicado pelo Banco Central do Brasil em 2015 (RIF-2015), já no período compreendido entre 2010 e 2014, notou-se uma acomodação do crescimento dos pontos de atendimento diretos no Brasil. Ao considerar apenas o período que se inicia em 2013, registrou-se queda nos pontos de atendimento não terceirizados. O próprio relatório atribui esse dado à existência dos

correspondentes bancários, que passam a representar 70% do total dos pontos de atendimento no setor financeiro e conclui que “Com essa desaceleração da expansão dos pontos, infere-se que os bancos estejam chegando ao limite de expansão de agências e PAs. Como estratégia de expansão, os bancos mantiveram o modelo de correspondentes (...)” (BANCO CENTRAL DO BRASIL, 2015 : 60).

Ao que parece, desenha-se uma estratégia de negócios para as empresas do setor na qual o nível de emprego bancário direto seja bastante inferior ao patamar atual. A redução do trabalho bancário tende a se aprofundar nos próximos anos e a estagnar num patamar abaixo dos 500 mil que prevaleceram nos anos 2000 e em compensação, nos cenários de expansão da atividade financeira no país, serão empregados novos correspondentes bancários. Será esse o emprego flexível que irá variar, expandindo-se e retraíndo-se, de acordo com os ciclos econômicos.

A relevância de uma análise apurada sobre o papel dos correspondentes é reforçada quando se observa que as reformas flexibilizantes adotadas pelo setor financeiro irradiam seus efeitos para os demais setores econômicos. A Febraban⁴ foi um dos atores fundamentais na discussão e aprovação de projetos de Lei de regulamentação da terceirização sem limites no Brasil. O PLC 30/2015, que propunha ampliar ilimitadamente a terceirização, por exemplo, continha um artigo específico tratando dos correspondentes.

Ao longo de 2017, as reformas referentes ao mundo do trabalho foram postas em marcha no Brasil. Pode-se afirmar que a Febraban, representante patronal dos bancos, teve (entre outros) peso na disputa política que se abriu acerca da regulamentação da terceirização sem limites e da aprovação de extensa reforma trabalhista flexibilizante. As alterações trazidas com a aprovação das Leis 13.429 (Terceirização) e 13.467 (Reforma Trabalhista) apontam para um cenário em que contratos precários de trabalho, até então considerados fraudes trabalhistas, deixaram de estar circunscritos ao subterrâneo das relações de trabalho, e passaram de exceção à regra.

No Brasil, foram aprovadas Leis de regulamentação da terceirização apenas em 2017. Durante o período analisado por este trabalho – 2000 a 2016 – a terceirização foi considerada ilícita, quando incidente sobre atividade principal da tomadora, conforme Súmula 331 do TST. Os trabalhadores em correspondentes, quando reclamaram direitos de bancários na Justiça do Trabalho, obtiveram, em geral, reconhecimento de vínculo com a contratante – banco ou instituição financeira – ou equiparação de direitos em relação aos bancários.⁵

Nesse cenário, os correspondentes se desenvolveram como forma burlada de terceirização. A medição global do impacto desse contrato é árdua, visto que envolve em primeiro lugar o desmascaramento de contratos de emprego escamoteados por relações comerciais e de outras formas de burla à legislação trabalhista. Ademais, os dados sobre correspondentes bancários não foram publicados de maneira abundante desde seu início. Pelo contrário, as declarações de dados acerca dos correspondentes avançaram, à medida em que se flexibilizou a regulamentação da atividade.

4. Federação Nacional dos Bancos. Braço sindical da organização patronal dos bancos.

5. Desdobramentos sobre esse tema podem ser encontrados no item 3.4 do texto completo da dissertação.

Não há estatísticas precisas sobre trabalhadores em correspondentes, porém desde de outubro de 2017 foram disponibilizados dados inéditos que especificam as informações sobre as instituições contratadas. Esse fato confirma a suposição de que a flexibilização dos preceitos legais acerca da terceirização está vinculada à maior transparência na declaração dos dados. Possivelmente, os bancos de dados completos não eram trazidos a público por sua ilegalidade. Com a autorização em Lei da terceirização sem limites no Brasil, os dados vieram à tona.

Conclusões acerca dos correspondentes foi um caminho tortuoso e passou pelo levantamento de diferentes fontes. Buscou-se, inicialmente, compreender o contexto em que se desenvolveram, sublinhando que são expressão de um contrato de trabalho flexibilizado que emergiu nos primeiros anos do século XXI, no setor financeiro de um país da periferia do capitalismo. Esse contexto, por sua vez, expressa um modo de funcionamento do sistema financeiro nacional que, por sua vez, é determinante para o desenho de modelos de relações de trabalho.

O ordenamento jurídico gestado no início da ditadura civil-militar criou um sistema financeiro com especialização de funções, ou segmentado, o que incentivou os bancos brasileiros a migrarem suas atividades a depender das vantagens a eles concedidas em cada segmento. As financeiras foram utilizadas em larga medida para escapar da chamada Lei da Usura. Da mesma maneira, os grupos financeiros buscaram atuação por meio de sociedades de crédito imobiliário, associações de poupança, etc. Ainda que o controle do grupo fosse dos bancos comerciais, a Reforma do Sistema Financeiro de 1964 permitia uma via de fuga dos tetos de juros e do recolhimento de compulsório, fomentando a expansão da intermediação não bancária, dando por um lado, mais liberdade às empresas financeiras e, por outro, menor capacidade de alcance da política monetária. Assim erigiu-se um sistema complexo de contratação, do ponto de vista do trabalho. A segmentação do sistema financeiro, portanto, nunca se efetivou na prática, mas foi uma constante do ponto de vista formal.

Essa conformação implicou em duas consequências para a estruturação do setor financeiro. A primeira refere-se à expansão de ativos não bancários, o que impactou negativamente a capacidade de fiscalização por parte da autoridade monetária e, acarretou em expansão desregulamentada do setor financeiro no país. Esta se deu em primeiro lugar por meio das Obrigações Retornáveis do Tesouro Nacional (ORTN), por meio do financiamento ao consumo de bens duráveis das famílias, sobretudo pertencentes a estratos médios e médios altos da sociedade, e pela expansão imobiliária, fomentada com a criação do BNH em 1964.

A segunda característica é que se conformou um funcionamento do setor financeiro com extensa cadeia de subcontratadas. Este fato pode dar pistas de o porquê das estratégias de terceirização serem, ainda, centro do modelo nos anos 2000. O setor financeiro, beneficiado pela terceirização de diversas etapas do serviço bancário, foi fundamental para a regulamentação de contratos de terceirização no país.⁶ A análise do emprego no setor financeiro no Brasil, portanto, deve ser realizada levando-se em conta diferentes dimen-

6. Além de atuarem por meio de financeiras, sociedades de crédito imobiliário, associações de poupança e da regulamentação dos correspondentes bancários já em 1973, o setor foi fundamen-

sões: o cenário em que se desenvolve, marcado por um novo regime de acumulação - financeirizado – que impacta o papel das instituições financeiras, marcado, em primeiro lugar, pela busca máxima de rentabilidade e liquidez, a fim de impulsionar os ganhos nos mercados secundários, e, no caso específico do Brasil, direcionar ativos para a compra de títulos da dívida pública.

O setor financeiro, em diversos países, foi pioneiro na implementação de inovações e na aplicação de modelos de gestão amplamente assentados na utilização tanto da automação em diversas etapas do processo de trabalho quanto da ampliação de contratos precários de trabalho, como é o caso dos correspondentes bancários. Essa configuração do sistema financeiro, corresponde ao emprego de trabalhadores em número reduzido, com composição mais heterogênea, dado que processos de terceirização se aprofundam, e com trabalhos, em sua maioria, desqualificados, visto que o processo de automação relegou à grande parcela dos trabalhadores bancários diretos as funções de venda de produtos e serviços. Por essa razão, ao analisar as transformações do trabalho no setor financeiro em diversos países, Regini, Kitay e Baethge (1999) afirmaram que se transmutavam de “escriturários a vendedores”.⁷

Nos bancos brasileiros, a venda de produtos e serviços financeiros nas agências se fortaleceu nos anos 1990. Exigiu, entretanto, segmentação da clientela para o oferecimento de produtos de acordo com a renda dos clientes. As agências bancárias, cada vez mais, alteravam a configuração de seu espaço físico, privilegiando o atendimento aos clientes de alta renda, com maior capacidade de consumir os novos produtos e serviços dos bancos.

No Brasil, durante os anos 2000, essas tendências gerais apresentam particularidades. As relações precárias, no mercado de trabalho brasileiro, se somaram às tendências gerais do desenvolvimento capitalista apresentadas. O setor bancário, especialmente, beneficiou-se amplamente de brechas na regulamentação do trabalho, sobretudo aquelas relativas aos correspondentes bancários, cujas regras e normas de funcionamento foram editadas pelo Banco Central do Brasil à revelia do Congresso Nacional, da Justiça do Trabalho e da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Entre 2000 e 2016, o país atravessou um período de crescimento econômico com distribuição da renda e melhoria dos indicadores do mercado de trabalho. No setor financeiro, o crescimento econômico traduziu-se na expansão da atividade financeira, com impacto positivo sobre o emprego bancário direto. O avanço de indicadores gerais do sistema financeiro, sobretudo aqueles referentes ao número de agências e ao emprego bancário direto tornou mais complexa a identificação deste fenômeno subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro brasileiro.

O debate sobre inclusão financeira, nesse contexto, se fortaleceu. O objetivo de promoção de inclusão, contudo, foi subvertido, até transmutar-se em mera terceirização de atividade fim. O subterfúgio da promoção da inclusão foi um dos mecanismos utilizados para

tal para a emissão das primeiras normas de regulamentação do trabalho da segurança privada terceirizada, com os decretos-Lei 1.212 e 1.216, que autorizaram contratação de empresa interposta.

7. O título em inglês do livro ao qual se faz referência é *From Tellers to Sellers: Changing Employment Relations in Banks*.

disfarçar esta terceirização de atividade-fim, que, ao menos até março de 2017 foi considerada ilegal no país.

O modelo de correspondentes bancários viabilizou-se no Brasil, em primeiro lugar, aproveitando-se das baixas remunerações praticadas no setor de comércio varejista. Outra característica distintiva da economia brasileira refere-se aos baixos índices de inclusão financeira no país, que, nos anos 2000, foi foco de diversas discussões no campo da “Cidadania Financeira” e que foi, muitas vezes, utilizada, pelo setor patronal nos bancos e setores do Congresso Nacional com interesses vinculados aos das finanças. Se houve, conforme sugerido por Regini, Kitay e Baethge (1999) uma transformação dos bancários em vendedores, no Brasil dos anos 2000, transformou-se, ainda, vendedores em bancários.

O fenômeno dos correspondentes bancários, num contexto de segmentação da clientela, é fundamental para explicar as transformações do emprego no setor financeiro observadas nos anos 2000. Segundo Cernev, Diniz e Jayo (2009) “... os bancos necessitavam ainda tirar os “não-clientes” das agências que avolumavam filas dos caixas”.

Embora as justificativas para a existência dos correspondentes bancários, no Brasil, estejam em argumentos que ressaltam a importância da inclusão financeira, o desenvolvimento real do modelo de correspondentes bancários demonstra a existência de um novo contrato de terceirização, ilícito, porque contraria a CLT, fere o princípio do Valor Social do Trabalho e contradiz a uniformização da jurisprudência expressa na Súmula 331 do TST, não realiza o correto enquadramento sindical dos trabalhadores do setor financeiro e, espúrio, porque além da fragmentação, faz proliferar a contratação de trabalhadores com piores remunerações e condições de trabalho, ao mesmo tempo em que diminui a importância relativa dos bancários, notadamente melhor remunerados e portadores de melhores condições de trabalho assentadas em sua Convenção Coletiva Nacional de Trabalho, no total do emprego financeiro.

O fenômeno apresentou impressionante crescimento no período analisado: entre 2000 e 2016, o total de pontos de atendimento via correspondentes apresentou expansão de 1.916%, chegando 276.848 pontos em todo o país, número que representa 13 vezes o total de agências bancárias.

O emprego bancário direto e o número de agências também aumentaram no período, porém em menores proporções. Com isso, o fenômeno dos correspondentes, a despeito de representar a mais aguda alteração das relações de trabalho no setor – tanto em quantidade, quanto às alterações regulamentares que representou - não foi alvo de grande atenção. Desde 2011 o Itaú reduz postos de trabalho com base na substituição de trabalhadores diretos por correspondentes; ano após ano, as maiores instituições atuantes no país reverteram o processo de expansão do emprego direto: em 2012, Santander apresenta saldo negativo de emprego; em 2013, o Bradesco; em 2014, o Banco do Brasil; em 2015, finalmente, o processo de reestruturação atinge a Caixa Econômica Federal.

Não bastasse o cenário de reestruturação das empresas do setor financeiro, o país entrou em um período de estancamento do crescimento e, posteriormente, de recessão. Assistiu-se, ainda, ao aumento das taxas de desemprego e redução da relação crédito/PIB.

Os correspondentes impactaram sobremaneira o nível de emprego bancário, atenuando sua expansão entre 2002 e 2012, ou permitindo o corte de postos de empregos diretos desde de 2013. Além disso, promoveram um processo sem precedentes de heterogeneização do emprego no setor, visto que permitiu a contratação de trabalhadores distribuídos em setenta classes de atividade econômica, externas ao setor financeiro. Esse fato acentuou o processo de diversificação de classes de atividade econômica a que já se assistia no setor.

Do ponto de vista da estrutura das ocupações, verificou-se incidência de cortes nas ocupações de caixas e escriturários, tradicionais no setor bancário e voltadas ao atendimento ao público e conformam tradicionalmente as carreiras iniciais no setor bancário. Quando enquadradas como ocupações de bancos são regulados pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) com abrangência nacional, que em dezembro 2016 garantia piso de ingresso de R\$ 2.134 para jornada de 30 horas semanais.

Com a possibilidade da realização de atendimento bancário presencial por meio dos correspondentes, elimina-se essas ocupações. Os bancos, portanto, a despeito da alegada intenção de inclusão, retiram as atividades de atendimento ao público das agências bancárias.

Em substituição aos bancários, então, são contratados trabalhadores alocados em setores cuja remuneração média é 75,6% inferior àquela percebida pelos bancários. A redução de custos, ademais, advém da burla à Lei de Segurança Bancária (Lei 7.102/1983), que não se aplica aos estabelecimentos que atuam como correspondentes.⁸

Estudo do Dieese (2015) que tratou da comparação entre atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes demonstrou que os trabalhadores terceirizados, além de jornadas mais extensas, estão sujeitos a índices superiores de rotatividade, e percebem, em média, remuneração 24,7% inferiores à dos trabalhadores diretos. O caso dos correspondentes bancários demonstra que essa distância é superior quando se trata da terceirização de atividade-fim. Por essa razão, a disputa em torno da regulamentação, em lei, da terceirização no Brasil centrou-se no fim da limitação deste contrato apenas às atividades-meio ou não essenciais da tomadora.

Estudos evidenciam os efeitos deletérios dos contratos de terceirização nos bancos brasileiros. Sanches (2006) demonstrou que a terceirização, em meados dos anos 1990, já era utilizada nas atividades essenciais das empresas financeiras, como tesouraria, compensação e retaguarda. Posteriormente, os contratos de terceirização foram ampliados para setores tais como telefonia, recepção, tecnologia da informação, entre outros. A terceirização avançou nos bancos para as mais distintas atividades. Ademais, dentre as chamadas atividades acessórias, faz-se mister destacar que o emprego de terceirizados nos setores de limpeza e vigilância era prática comum desde a década de 1980.

A terceirização das atividades por meio da utilização dos correspondentes bancários é mais complexa do que aquelas utilizadas nas instituições financeiras nos anos 1990. Há algumas distinções fundamentais: em primeiro lugar, o correspondente bancário significou a possibilidade de terceirização completa do trabalho bancário. Um correspondente pode realizar atividades tais como propostas de abertura de conta corrente, pagamentos

8. As análises de dados e gráficos estão concentradas no Capítulo 3 da dissertação.

de contas e transferências, execução de ordens de pagamento, propostas de operações de crédito e arrendamento mercantil, propostas de fornecimento de cartões de crédito, realização de operações de câmbio; em segundo lugar, ele não é contratado a partir da simples interposição de terceiro na relação empregado-empregador; é uma complexa rede inter-setorial de relações, liderada pelos bancos, mas que entrelaça gestores de rede⁹ de correspondentes bancários, empresas de diversos portes do comércio varejista e os próprios trabalhadores do comércio; chama a atenção a amplitude que atingiu o fenômeno.

Qualquer estatística sobre emprego no sistema financeiro é subestimada, pois não considera os trabalhadores alocados em agências dos correios, lotéricas, farmácias, mercados e comércio em geral, engajados na prestação de serviços financeiros. As estatísticas públicas sobre correspondentes referem-se a estabelecimentos conveniados, mas não permitem sequer estimativa do quantitativo de trabalhadores empregados em ocupações de natureza financeira.

A análise dos correspondentes demonstrou que em seu início, de fato, a propaganda necessidade de inclusão financeira foi um guia da expansão do modelo. A Caixa Econômica Federal foi pioneira. Utilizou-se dos correspondentes para a distribuição de benefícios previdenciários e programas sociais, favorecendo-se do monopólio da exploração das loterias no país, além da rede “Caixa Aqui”, operada por estabelecimentos não-lotéricos.

Posteriormente, a entrada do Banco do Brasil e do Bradesco também potencializaria o alcance dos correspondentes, sobretudo nas localidades desassistidas de atendimento bancário. Como demonstraram os dados de atendimento disponibilizados no Banco Central do Brasil, em dezembro de 2002, 1.665 municípios não possuíam dependências bancárias, como agências ou postos de atendimento dos bancos. Os correspondentes, entretanto, haviam atingido 1.577 destes municípios.

Nos anos que se seguiram, assistiu-se à adesão paulatina de maior número de empresas do setor financeiro ao modelo de atendimento via correspondentes. O número de contratantes expandiu rapidamente, embora a concentração de pontos de atendimento nos cinco maiores conglomerados do país tenha sido traço persistente em todo o período analisado.

Entre 2007 e 2017, período para o qual estão disponíveis bancos de dados específicos sobre correspondentes no Banco Central, pode-se perceber, ainda, o desenho de quatro fases do desenvolvimento dos correspondentes. A Fase 1, compreendida entre dezembro de 2007 e maio de 2011, é marcada pela vigência da Resolução nº 3.110/2003. Pode ser compreendida como uma fase de consolidação do modelo, na qual se experimentou crescimento de 67,9% do total de pontos de atendimento. É seguida pela fase que se inicia em julho de 2012 e segue até maio de 2014, a Fase 2. Nela observa-se a expansão mais acentuada do número de correspondentes. Foi marcada pela flexibilização das normas de atendimento nos correspondentes com a edição da Resolução nº 3.954/2011. Nesse período o total de pontos de atendimento via correspondentes atingiu seu ápice, 380.798. A fase 3 inicia-se em junho de 2014, quando observa-se queda de quase 50 mil pontos de atendimento via correspondentes. O período é marcado pelo impacto de normativas que alteraram regras de remuneração e da portabilidade de crédito nos correspondentes, as resoluções nº 4.292

9. Ver Jayo e Diniz (2013).

e nº 4.294. Nos meses seguintes, o total de pontos de atendimento experimenta breve recuperação, até setembro de 2015. A passagem da Fase 3 para a Fase 4 é marcada por nova queda no quantitativo de correspondentes.

Importante ressaltar que as fases foram definidas a partir da variação brusca do quantitativo de correspondentes de um mês a outro. Ao analisá-las, constatou-se que estavam vinculadas a publicações de normativas acerca dos correspondentes ou a alterações relativas ao mercado de crédito. A Fase 4, contudo, marca um período de retração no quantitativo de correspondentes e parece ser influenciada pelo período de recessão econômica que apresentou impacto negativo sobre a concessão de crédito no país.

A observação da distribuição dos pontos de atendimento por serviços prestados revelou, contudo, que nas atividades identificadas com a inclusão financeira, quais sejam, abertura e movimentação de contas corrente e poupanças e a garantia de locais para recebimento de contas, foram realizadas prioritariamente pela Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e Bradesco.

Os conglomerados Itaú e Santander, por outro lado, praticamente não contrataram correspondentes para estas finalidades. Seu interesse na contratação de correspondentes estava vinculado à prestação de serviços de financiamentos e fornecimento de cartões de crédito. É relevante a informação extraída da análise dos correspondentes por serviços prestados que revelou que em dezembro de 2016, 204.005 correspondentes realizam os serviços de proposta de concessão de crédito e arrendamento mercantil, descritos no Inciso V do artigo 8º da Resolução nº 3.954/2011, 73,7% do total de pontos de atendimento via correspondentes. Por outro lado, apenas 65.232 (23,6% do total) realizam as atividades referentes à abertura de contas correntes e poupança.

Os correspondentes nascem então, ainda nos anos 1970, como uma proposta de inclusão financeira. Naquele momento, é vedada a instalação em localidades assistidas por atendimento bancário. Progressivamente, assiste-se ao avanço da regulamentação dessa forma de contratar, sempre no sentido da flexibilização.¹⁰ Transmuta-se o caráter inclusivo dos correspondentes, até torná-los simplesmente a expressão da terceirização da atividade-fim dos bancos e da transferência do emprego bancário direto para os correspondentes.¹¹

Quando se fala de correspondentes bancários, a imagem forte dos correios e das lotéricas são aquelas que aparecem de maneira mais contundente. Entretanto, representam apenas 6,9% do total de correspondentes em 2016. Os demais correspondentes contratados pelas instituições financeiras são distribuídos por setores de atividades diversificadas e, adicionalmente, contratados por empresas financeiras de variadas naturezas jurídicas. Gerou-se uma configuração empresarial no setor conformada por grandes conglomerados ou *holdings* financeiras lideradas por bancos, que funcionam com complexa estrutura empresarial, que interage, por sua vez, com uma teia de outras empresas terceirizadas para a prestação de serviços financeiros. No caso dos correspondentes, ampliou-se essa capacidade, dado que a contratação de um correspondente pode se dar para a realização

10. Com exceção das resoluções nº 4.292 e nº 4.294

11. Análises sobre a regulamentação dos correspondentes bancários podem ser encontradas no Capítulo 2 da Dissertação.

de uma ampla gama de serviços bancários. A imagem do mercado de trabalho no setor conforma, então, um caleidoscópio de contratos e trabalhadores, em cujo centro, pode-se identificar com clareza um beneficiário: o banco comercial líder da *holding*.

Dados da RAIS relativa ao setor financeiro demonstram que em 2000, além dos setores que correspondem à atividade bancária, o emprego no setor financeiro distribuiu-se em 21 classes de atividade econômica, porém os bancários representavam 72,2% do total de trabalhadores. Em 2016, contudo, o emprego no setor financeiro é representado por 34 classes de atividade, além dos bancários. O emprego bancário perde participação, tornando-se responsável por apenas 56,9% do total de empregados. Os correspondentes, presentes em mais de setenta classes CNAES, agudizam a tendência de aumento do emprego no setor financeiro às margens do emprego bancário, justamente aquele que apresenta melhor regulação, advinda da estruturação de uma Convenção Coletiva Nacional de Trabalho. Há que se destacar que nestas classes de atividades econômicas e, sobretudo nos correspondentes, desempenha-se atividades que guardam grandes semelhanças em relação ao trabalho bancário direto. Do ponto de vista da estrutura das ocupações entre 2012 e 2016, período em que se verifica corte de emprego nos bancos, têm-se que as ocupações de caixas e escriturários foram as mais impactadas.

Por fim, é fundamental destacar que o empregado de um correspondente bancário não é simplesmente um terceirizado dos bancos. Ele combina em sua jornada atividades inerentes à função de comerciante e a realização de serviços financeiros. Um trabalhador em caixa de supermercado, por exemplo, pode ofertar ao cliente a realização de um saque, enquanto passa os produtos no caixa. Tampouco se sabe sobre as condições de trabalho nos correspondentes. De toda forma, o total de estabelecimentos registrados como correspondentes bancários chegou a ser dezesseis vezes maior do que o total de agências bancárias no Brasil. Ainda que em cada correspondente cadastrado haja apenas um trabalhador que realiza atividades financeiras – o que é improvável – isso significaria um contingente de cerca de 400 mil trabalhadores no segmento que não são contabilizados pelas estatísticas vigentes.

Considerações finais

Embora algumas das hipóteses, deste trabalho, possam ser objeto de maior investigação, tendo como base o novo banco de dados disponibilizado pelo banco central, desde de outubro de 2017, chegamos a conclusões relevantes para aquilo que tínhamos como objetivo, a despeito dos obstáculos para a mensuração do fenômeno da terceirização.

A terceirização implementada por meio dos correspondentes revelou particularidades desta forma de contratar. Não apenas porque representa possibilidade de terceirização completa das atividades essenciais dos bancos, mas, também, porque não se trata da simples contratação de empresa interposta, mas de uma relação complexa entre setores de atividade na qual é possível identificar a empresa contratante, a instituição financeira, em interação com uma rede complexa de contratos na qual relacionam-se trabalhadores de diversos setores. O aumento na quantidade de pontos de atendimento também é traço distintivo. Por último, é necessário destacar que a terceirização implementada por um

correspondente bancário impõe ao trabalhador uma jornada na qual combina atividades financeiras àquelas provenientes de seu setor originário.

Leve-se ainda em consideração, muito pelos mecanismos de burla da terceirização, que esse segmento (correspondentes bancários) se desenvolveu no subterrâneo das relações de trabalho, fator que pode ter sido fundamental para um desenvolvimento tão robusto, num cenário no qual a terceirização de atividade fim foi considerada ilegal.

Também se constatou acentuada redução de custos, neste tipo de contrato, comparada àquela observada para a média da terceirização de “atividades-meio”. Se nesta, a redução estimada é de 24% dos rendimentos, nos correspondentes verifica-se redução de até 76% em relação às médias remuneratórias de trabalhadores bancários diretos.

A análise dos serviços prestados (pelos correspondentes) desmascarou a pretensa tentativa de inclusão financeira. Em princípio houve a utilização dos bancos públicos para a implementação de uma plataforma de inclusão, composta por políticas de transferência de renda e de desenvolvimento de instrumentos financeiros adequados ao público de baixa renda, aliados à expansão do crédito e aumento do emprego formal no país. Os correspondentes nesse contexto, foram instrumento de sua implementação, mas, a existência do ponto de atendimento não deve ser interpretada como efetiva inclusão. A ação das instituições financeiras que se utilizaram do modelo, com o suporte do BCB, resultou na distorção do princípio de inclusão financeira propagado pelo Estado.

Por fim, argumentou-se que as relações de trabalho no setor financeiro poderiam transcender a compreensão de uma dinâmica setorial, dado que muitas das estratégias incorporadas pelas instituições financeiras, posteriormente, espraiam-se para os demais setores de atividade. Adicionou-se ao argumento a grande capacidade de articulação que setores patronais das finanças possuem para influenciar o desenho de normas de regulamentação do trabalho no Brasil, potencializando o alcance de suas sucessivas reestruturações.

As justificativas para a viabilização do modelo de atendimento via correspondentes estão em argumentos cujo centro é uma iniciativa solidária de inclusão financeira. O desenvolvimento real do modelo, entretanto, demonstra o aprofundamento de um contrato de terceirização de atividade-fim, ilícita, porque contraria a jurisprudência consolidada na súmula 331 do TST e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fere o princípio do Valor Social do Trabalho, e, espúrio, pois gera um mercado de trabalho polarizado, no qual prevalece a existência de poucos trabalhadores bem remunerados e com melhores condições de emprego de um lado, e, de outro, uma ampla e heterogênea gama de trabalhadores mal remunerados, alvo de instabilidades e de piores condições de trabalho.

O setor financeiro reforça desigualdades já presentes na conformação da sociedade brasileira ao não desempenhar de maneira plena o papel previsto na Constituição Federal que passa pela promoção do desenvolvimento econômico, subsídio a programas que contribuem com desenvolvimento, por meio do fornecimento de crédito aos setores produtivos e ao consumo. Ao contrário, esse setor tem como característica um funcionamento marcado pela drenagem de recursos públicos e privados, que se dá via cobrança de juros excepcionais e da dívida pública federal, da qual os bancos são os maiores detentores. Além disso, nega atendimento à população pobre do país. Emprega, ainda, um número

crescente de trabalhadores com piores condições de trabalho e remunerações, reafirmando, por fim, a heterogeneidade no mercado de trabalho brasileiro.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, A. F. Análise das estratégias competitivas de quatro bancos sobre diferentes enfoques teóricos. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 1999

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Relatório de inclusão financeira. Brasília: BCB, 2011.

BASUALDO, V; ESPONDA, A. La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual.

BATISTA, O.; RODRIGUEZ, T. Correspondentes Bancários: Instrumento para a Inclusão Financeira e o Desenvolvimento Local. VII Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2010.

BELLUZZO, L. G. “A internacionalização recente do regime do capital”. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP - Carta Social e do Trabalho nº 27 – julho/setembro de 2014.

BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A.; MARQUES, A.C. R. C. Superior Labor Court and the subtlety of the dialectics of decisions involving outsourcing: the elaboration of a database for the period 2000-2013. Campinas, Digitado, 2014

BIAVASCHI, M. B; DROPPA, A; VAZQUEZ, B. V. A terceirização, os correspondentes bancários e Justiça do Trabalho no Brasil. In: Anais do VIII Congresso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2016.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, É. O novo espírito do capitalismo. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRAGA, J.C. Financeirização global. In FIORI, J.L. Poder e dinheiro: uma economia política da globalização. Petrópolis: Vozes, 1997.

CARNEIRO, R.; M, L. C. (Orgs.). Sistema Financeiro e Desenvolvimento no Brasil: do Plano Real à crise financeira. Publisher Brasil e Editora Gráfica Atitude Ltda., São Paulo, 2010.

CARVALHO E. C.; VIDOTTO C. A. Abertura do setor bancário ao capital estrangeiro nos anos 1990 os objetivos e o discurso do governo e dos banqueiros. Nova Economia_ Belo Horizonte_17 (3)_395-425_setembro-dezembro de 2007

CGAP. Financial Access 2010: The State of Financial Inclusion Through the Crisis. by the Consultative Group to Assist the Poor/The World Bank Group 2010. Disponível em: <http://www.cgap.org/publications/financial-access-2010>

CHESNAIS, F. A teoria do regime de acumulação financeirizado: conteúdo, alcance e interrogações. Economia e Sociedade, Campinas, v.11, nº1, p. 1-44. Jan/jun. 2002.

COLOMBI, A. P.; KREIN, J. D. As mudanças no sistema financeiro brasileiro e as estratégias da ação sindical: o caso dos Sindicatos dos Bancários de São Paulo. Revista Sociologia & Antropologia da UFRJ. No prelo.

COSTA, F. N.; DEOS, S.S. Reflexões sobre o financiamento na economia brasileira, 2002. Texto para Discussão. IE/UNICAMP, Campinas, n. 109, abr. 2002

COUTINHO, G.F. Terceirização bancária no Brasil. Direitos humanos violados pelo banco central, São Paulo, 2011 : LTr.

DEAN, M.; RODRIGUEZ, L.B. Outsourcing, conceptualización, e interrogantes. In: Outsourcing: modelo de expansión de simulación laboral y precarización del trabajo. México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical Cilas. 2011.

DIEESE. Pesquisa de Emprego bancário nº16, 2013 201 DIEESE. A evolução do crédito na economia brasileira 2008-2013. Nota Técnica nº135, maio/2014.

DINIZ, E.; POZZEBON, M; JAYO, M. “The Role of ICT in Improving Microcredit: The Case of Correspondent Banking in Brazil”, Cahier du GRESI no 08-03, HEC Montréal, Canada, Set. 2008.

FEBRABAN. Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária. 2017.

FEBRABAN. Relatórios Anuais. 1990-2012 FEBRABAN. Revista CIAB Febraban. Nº 55. 2015. FEBRABAN. Relatório Anual, 2015.

GONÇALVES, J. R. B.; KREIN, J. D.; MADI, M. A. C. Condições de Trabalho e sindicalismo no setor bancário no Brasil. In: As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores. Coautoria de José Dari Krein. São Paulo, SP: LTr, 2006. p. 99-120.

HUGO, E. A. G. C.; AMORIM, A. C. A. Evolução e características do emprego no setor bancário. Revista de Economia Política, vol.18, n.1 (69), janeiro-março/98.

JAYO, M.; DINIZ, Eduardo H. A descriptive mapping of banking correspondent network management models in Brazil. Revista de Administração (São Paulo), v. 48, n. 3, p. 621-634, 2013.

JINKINGS, N. Trabalho e resistência na fonte misteriosa: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. 01. ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2002a. v. 01. 402p.

KUMAR, A; NAIR, A; PARSONS, A; URDAPILLETA, E. (2006). Expanding bank outreach through retail partnerships: correspondent banking in Brazil. Washington: World Bank Working Paper n.85, 50p.

LARANJEIRA, S. M. G. Reestruturação Produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. Educação e Sociedade. v.18, n.61, dic. 1997. p. 110-38.: uma análise empírica. São Paulo, 2011. LEVINE, R. Financial development and economic growth: views and agenda. Journal of Economic Literature, Nashville, n.35, p.688-726, quarterly, 1997. 203

LYMAN, T.R.; IVATURY, G.; STASCHEN, S. Use of agents in branchless banking for the poor: rewards, risks, and regulation. CGAP Focus Notes n. 38, Oct. 2006

MINISTÉRIO DA FAZENDA. Microcrédito e Microfinanças no Governo Lula. Gilson Bittencourt, 2005.

ROSSI, P.; MELLO, G. Choque recessivo e a maior crise da história: A economia brasileira em marcha à ré. Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica - IE/UNICAMP. Nota do Cecon, n.1, Abril de 2017

SANCHES, A. T. Dimensões da difusão tecnológica no setor bancário, divisão do trabalho e ação sindical. Cadernos Ceru (USP), v. 23, p. 31-60, 2012.

SANCHES, A. T. Terceirização e terceirizados no setor bancário: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. 2006. 155p. SANFORD, C. Pesquisa nacional sobre o uso dos correspondentes bancários e inclusão financeira no Brasil. BCB, 2013.

URIARTE, O. E.; COLOTUZZO, N. Descentralización, tercerización, subcontratación. OIT, 2009.

VAZQUEZ, B. V.; CAVARZAN, G. M. Redução do emprego bancário no Brasil: ajuste conjuntural ou nova reestruturação produtiva? XIV Encontro Nacional da ABET. Campinas, 2015. 205

VERAS, R.O. Sindicalismo e terceirização no Brasil: pontos para reflexão. In Cadernos CRH, v 28 n 75, 2015. <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v28n75/0103-4979-ccrh-28-75-0545.pdf>

WELLER, J. Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes (LC/L. 1160), CEPAL (Santiago: CEPAL), Diciembre de 1998.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

- 1) Revisar o conceito jurídico que define terceirização, abrangendo formas complexas, inclusive as terceirizações burladas.
- 2) Propor limitação dos contratos de terceirização, de forma que seja admitido mediante contratação de empresa especializada em prestação de serviço não essencial ou permanentemente necessário da tomadora.
- 3) Propor limitação de contratos com terceiros, de forma que não ultrapassem 20% do total do quadro da tomadora.
- 4) Pleitear a equiparação de remuneração, condições de trabalho e direitos entre trabalhadores terceirizados e diretos.
- 5) Pleitear o controle e a fiscalização da tomadora dos serviços sobre a terceirizada, quanto à garantia de pagamentos e condições adequadas de trabalho dos terceirizados.
- 6) Propor a responsabilidade solidária da tomadora.
- 7) Pleitear representação sindical em sindicato da categoria preponderante.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

O crédito bancário e o cooperativismo de crédito no Grande ABC¹

Vivian Machado²

1. A distribuição das agências nos municípios da região do Grande ABC

O crédito possui importante papel na economia, sendo fundamental para o financiamento do consumo das famílias e o investimento dos setores produtivos.

A ampliação do crédito no país foi uma das variáveis determinantes para o crescimento da economia brasileira entre 2003 e 2013, em especial, a expansão do crédito com recursos direcionados (imobiliário, rural e do BNDES), fundamentais para a manutenção da dinâmica econômica do Brasil naquele momento, quando, várias modalidades de crédito foram criadas ou ampliadas, como, por exemplo, o crédito consignado em folha de pagamento. Nesse contexto, os bancos públicos tiveram um papel de destaque, tanto após o início da crise econômica internacional de 2008 (com a política anticíclica adotada), mas, especialmente, a partir de abril de 2012, quando o Governo Federal fez uso dessas instituições como instrumento de política monetária, visando forçar a redução dos juros e do *spread* bancário (DIEESE, 2014).

Dados do BCB apontam que a relação crédito/PIB, que era de 23,8% em dezembro de 2002, chegou a 56,5% em dezembro de 2013. Todavia, o período seguinte foi marcado por mudanças significativas nos rumos da economia do país, com a desaceleração do crescimento do PIB em 2014, e uma forte recessão a partir de 2015, acompanhada de rápida elevação da taxa de desemprego (DIEESE, 2018).

1. O presente artigo traz um primeiro panorama do crédito bancário e cooperativo na Região do Grande ABC, sintetizando dois trabalhos divulgados na 11ª e 12ª Cartas de Conjuntura do Observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da Universidade Municipal de São Caetano do Sul (CONJUSCS), em fevereiro e abril de 2020.

2. Vivian Machado. Economista, graduada pelo Centro Universitário Fundação Santo André (FSA) e Mestre em Economia Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Atualmente, técnica do DIEESE, assessorando a Subseção da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) e colaboradora do CONJUSCS.

Nesse cenário, concomitantemente, o crédito passou por uma inflexão e, após 2014, observou-se a redução dos saldos de empréstimos e financiamentos no país que, por conseguinte, derrubou a taxa de investimentos na economia.

Diante disso, foi feito um primeiro levantamento, a partir dos dados disponibilizados pelo Banco Central do Brasil (BCB), por meio da “Estban”³, sobre a distribuição das agências bancárias instaladas nos sete municípios que compõem a Região do Grande ABC (Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra) ao final de 2019, comparativamente com o saldo ao final de 2008 (ano do estopim da última grande crise internacional) e ao final de 2013, quando se inicia um processo de reestruturação do sistema bancário, com o fechamento de muitas agências bancárias e postos de trabalho, e quando, também, observou-se um declínio da participação do crédito no país, em um período de sérias dificuldades econômicas.

Tabela 1: Número de agências bancárias em atividade nos municípios da Região do Grande ABC, nos anos de 2008, 2013 e 2019

Cidades	2008	2013	2019	Variação % 2008 e 2013	Variação % 2013 e 2019
	Total de Agências	Total de Agências	Total de Agências		
Diadema	40	48	41	20,0	-14,6
Mauá	25	34	30	36,0	-11,8
Ribeirão Pires	11	13	12	18,2	-7,7
Rio Grande da Serra	4	5	3	25,0	-40,0
Santo André	100	117	93	17,0	-20,5
São Bernardo do Campo	96	116	96	20,8	-17,2
São Caetano do Sul	48	56	48	16,7	-14,3
Total de Agências	324	389	323	20,1%	-17,0%

Fonte: Banco Central do Brasil (Estatística Bancária por agência e por município, 2008, 2013 e 2019).

Elaboração própria.

Os dados do BCB revelam que houve abertura de agências em todos os municípios do Grande ABC, entre 2008 e 2013, com crescimento médio de 20% no período, passando de um total de 324 para 389 agências na região. No período, foram abertas oito (8) agências

3. Os saldos “Estban” (com montantes das principais contas das agências bancárias) por município e por agência são gerados mensalmente, contemplando a posição mensal dos saldos das principais rubricas de balancetes dos bancos comerciais e dos bancos múltiplos com carteira comercial, por município. Disponibilizado 60 (sessenta) dias após a data-base do documento, com exceção da data-base de dezembro, que é disponibilizado em 90 (noventa) dias após o seu encerramento. Com atualização mensal, abrange os últimos 6 (seis) meses publicados (BCB – Estatística Bancária).

em Diadema, chegando a 48 unidades; nove (9) em Mauá, num total de 34 agências; em Ribeirão Pires, foram abertas duas (2) unidades, totalizando 13 unidades e, apenas, uma (1) no Rio Grande da Serra, que contava com 5 agências ao final de 2013, conforme tabela 1. Nos demais municípios da região, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul, 17, 20 e 8 agências bancárias foram abertas, respectivamente.

Quando verificados esses dados conforme o controle do capital das agências, apontam que, no período, foram abertas 43 agências de bancos públicos e 22 de bancos privados, ou seja, cresceu a presença dos bancos públicos na região (alta de 63% no número de agências de bancos públicos contra 8%, de banco privados).

No segundo período analisado, observou-se o movimento contrário. Foram fechadas, ao todo, 66 agências bancárias entre 2013 e 2019, totalizando ao final do período 323 agências instaladas na Região (queda de 17% no total). Todas as unidades que foram fechadas eram de banco privados (BCB – ESTBAN, dez. 2019)⁴.

Em Diadema, foram fechadas sete (7) agências no período e, ao final de 2019, o município contava com 44 unidades. Em Mauá, o quadro baixou de 34 para 30 agências, com o fechamento de quatro (4) unidades. Em Ribeirão Pires, foi fechada uma unidade, ficando em 12 em dezembro de 2019. Em Rio Grande da Serra, a cobertura bancária caiu para 3 agências (duas unidades foram fechadas). Em Santo André, foram fechadas 24, totalizando 93 agências ao final do período. São Bernardo do Campo possuía um total de 96 agências bancárias, ao final de 2019, e São Caetano do Sul, contava com 48 agências. Os dois municípios fecharam, respectivamente, 20 e 8 unidades entre 2013 e 2019.

Em relação a 2008, Santo André e Rio Grande da Serra tiveram saldo negativo, ou seja, fecharam agências. Em Santo André, o total de agências caiu de 100 para 93 e em Rio Grande da Serra, uma agência foi fechada. O município contava com, apenas, três (3) agências ao final de 2019. São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul retornaram ao mesmo número de estabelecimentos com os quais contavam em 2008, respectivamente, 96 e 48 unidades. Por sua vez, Ribeirão Pires e Diadema aumentaram seu quadro de agências em apenas uma unidade no período. Ribeirão Pires, possuía 12 agências em dezembro de 2019, enquanto Diadema contava com 41. Por fim, Mauá foi a cidade onde mais os bancos abriram agências entre 2008 e 2019, foram 5 unidades no período, totalizando 30 agências ao final de 2019.

Cabe ressaltar que, em todo o período analisado, observa-se a predominância da rede de bancos privados e um número, significativamente, menor de agências de bancos públicos. No entanto, ao se comparar 2019 com 2008, tem-se um crescimento das agências dos bancos públicos (27 unidades a mais) e uma queda de agências de bancos privados (28 a menos), totalizando ao final de 2019, 95 agências de bancos públicos e 228 agências de bancos privados, como pode ser visto na tabela 2.

4. Para o presente texto, buscou-se no BCB o dado de dezembro de 2019, pois quando da publicação do artigo original, tinha-se disponível apenas os dados até outubro de 2019.

Tabela 2: Número de agências bancárias em atividade nos municípios da Região do Grande ABC, segundo o controle da capital, nos anos de 2008, 2013 e 2019

Cidades	2008			2013			2019		
	Público	Privado	Total	Público	Privado	Total	Público	Privado	Total
Diadema	8	32	40	12	36	48	10	34	44
Mauá	7	18	25	13	21	34	11	20	31
Ribeirão Pires	2	9	11	3	10	13	3	9	12
Rio Grande da Serra	1	3	4	2	3	5	1	2	3
Santo André	21	79	100	32	85	117	26	67	93
São Bernardo do Campo	22	74	96	34	82	116	32	66	98
São Caetano do Sul	7	41	48	15	41	56	12	38	50
Total de Agências	68	256	324	111	278	389	95	236	331

Fonte: Banco Central do Brasil (Estatística Bancária por agência e por município, 2008, 2013 e 2019).
Elaboração própria.

Diante dessas observações, cabe avaliar a evolução do crédito na região e quem administra as principais carteiras, ou seja, quais bancos ofertam mais crédito para a população e empresas locais: os públicos ou os bancos do setor privado?

2. A evolução do crédito na região e seu controle

Para se analisar a evolução dos montantes das carteiras de créditos na Região do Grande ABC, os dados do BCB foram de 2008 e 2013 foram trazidos para outubro de 2019 (último período considerado). Feito isso, a tabela 3 aponta que houve um significativo crescimento da carteira de crédito de todos os municípios da Região, entre 2008 e 2013. Na média, a carteira apresentou alta de mais de 105%, passando de R\$ 13,5 bilhões, ao final de 2008, para R\$ 27,7 bilhões, ao final de 2013 (veja a tabela 3).

O maior crescimento foi observado em SCS (alta de 225,5%) onde o total da carteira chegou a quase R\$ 5,5 bilhões, em 2013. Por sua vez, o menor crescimento das operações de crédito e financiamentos, no período, ocorreu no município de São Bernardo do Campo (71,7%), todavia se trata da maior carteira da região, chegando perto de R\$ 10,0 bilhões em 2013. A segunda maior carteira está em Santo André, totalizando quase R\$ 7,5 bi-

lhões, com alta de 103,7% em relação a 2008, portanto, mais do que dobrou. Por sua vez, a menor carteira estava no município de Rio Grande da Serra, totalizando R\$ 64,6 milhões em 2013. Nela foi observada uma alta de 134,6%, em relação ao final de 2008.

Comparando-se os montantes das operações de crédito e financiamentos nos sete municípios, entre 2013 e 2019, diferentemente do observado no período anterior, as únicas carteiras que cresceram foram a de São Bernardo do Campo (117,5%) e Mauá (37,1%). Por se tratar da maior carteira (com mais de R\$ 20,8 bilhões, em 2019), São Bernardo do Campo levou a média de crescimento do crédito na região a ser positiva (alta média de 21,8%).

A maior queda dos recursos e crédito foi observada em Rio Grande da Serra (-73,1%) e em São Caetano do Sul (-55,9%). As operações de crédito da primeira cidade fecharam o período em R\$ 17,4 milhões (abaixo inclusive do montante de 2008). Em São Caetano do Sul, o total das operações de crédito chegou a R\$ 2,4 bilhões em outubro de 2019.

Tabela 3: Total das Operações de Crédito e Financiamentos nos municípios da Região do Grande ABC, nos anos selecionados (em R\$ milhões, de 10/2019)

MUNICIPIO	2008	2013	2019	Variação % 2008/2013	Variação % 2013/2019
São Bernardo do Campo	R\$ 5.583,60	R\$ 9.585,76	R\$ 20.846,62	71,7	117,5
Santo André	R\$ 3.667,10	R\$ 7.470,57	R\$ 5.665,30	103,7	-24,2
São Caetano do Sul	R\$ 1.674,90	R\$ 5.455,47	R\$ 2.472,12	225,7	37,1
Diadema	R\$ 1.440,43	R\$ 2.722,70	R\$ 2.407,75	89,0	-55,9
Mauá	R\$ 783,69	R\$ 1.802,69	R\$ 1.846,18	130,0	-32,2
Ribeirão Pires	R\$ 316,93	R\$ 614,94	R\$ 498,58	94,0	-18,9
Rio Grande da Serra	R\$ 27,54	R\$ 64,62	R\$ 17,40	134,6	-73,1
Total Geral	R\$ 13.494,20	R\$ 27.716,75	R\$ 33.753,95	105,4%	21,8%

Fonte: Banco Central do Brasil (Estatística Bancária por agência e por município, 2008, 2013 e 2019).

Elaboração própria.

Analisando a distribuição do crédito entre os bancos do setor público e os bancos do setor privado da economia, em 2008, nota-se uma correlação positiva, ou seja, os bancos privados (que possuem mais agências instaladas na região) administravam a maior parte dos recursos. Na média, 63% do total das operações de crédito e financiamentos da Região estão nas mãos dos bancos privados, enquanto 37% estão nos bancos públicos.

Mas, cabe destacar que, levando-se em conta os montantes administrados nos períodos, em valores constantes, é notável a redução do crédito ofertado pelos privados na Região

(queda de 30% entre 2008 e 2019 e 42,4% entre 2013 e 2019, portanto uma redução mais acentuada). Nota-se que os bancos privados seguem cada vez mais conservadores e não cumpridores do seu papel constitucional que é o de garantir um desenvolvimento equilibrado do país e atender aos interesses da população. Mesmo possuindo ainda mais que o dobro de agências instaladas pelos públicos na Região do Grande ABC, eles ofertam cada vez menos crédito a seus clientes.

Por sua vez, os bancos públicos ampliaram significativamente sua carteira de crédito, passando de R\$ 5,0 bilhões em 2008, para R\$ 17,4 bilhões em 2013 e, para R\$ 27,8 bilhões em 2019 (alta de 455% entre 2008 e 2019 e crescimento de 59,7%, considerando-se o período entre 2013 e 2019), conforme a tabela 4.

Tabela 4: Evolução das operações de crédito na região do Grande ABC, segundo o controle do capital dos bancos (2008, 2013 e 2019, em R\$milhões de 10/2019)

CON-TROLE	2008	%	2013	%	2019	%	Variação % 2013/2019	Variação % 2008/2019
PRIVADO	R\$ 8.484,14	63%	R\$ 10.305,49	37%	R\$ 5.940,77	18%	-42,4	-30,0
PÚBLICO	R\$ 5.010,06	37%	R\$ 17.411,26	63%	R\$ 27.813,17	82%	59,7	455,1

*Fonte: Banco Central do Brasil (Estatística Bancária por agência e por município, 2008, 2013 e 2019).
Elaboração própria.*

Esses dados demonstram a importância dos bancos públicos para a economia da região. Especialmente num período de dificuldades econômicas, se não houver crédito disponível, os governos, as empresas e as famílias pouco poderão atuar no sentido de reverter a situação. Quando utilizados adequadamente como instrumento de política econômica anticíclica, são fundamentais para fomentar o consumo, a atividade industrial e promover o crescimento econômico. O papel dessas instituições é determinante, principalmente, no que diz respeito ao financiamento rural e imobiliário, que compõem os chamados “recursos direcionados”, ou seja, são liberados em razão de um objeto determinado (recursos livres são aqueles que as pessoas tomam emprestado sem precisar justificar o crédito solicitado ao banco). São recursos direcionados, também, os créditos voltados à infraestrutura, ao saneamento básico e aos investimentos em grandes setores da economia nacional, conseguidos meio do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). A próxima etapa destaca a distribuição do crédito rural e imobiliário na Região do Grande ABC, nos três períodos analisados – 2008; 2013 e 2019.

2.1. O crédito rural e imobiliário na Região do Grande ABC, entre 2008 e 2019

O Brasil encontra-se entre os países com as maiores taxas de juros do mundo, penalizando a poluição, porém, para se criar incentivos para movimentar a economia em direção ao crescimento e desenvolvimento econômico, a sociedade necessita de financiamentos e crédito mais barato, tanto para o consumo, como para investimentos (DIEESE, 2019). Apesar disso, os bancos privados alegam não ser vantajoso trabalhar com as modalidades

de crédito, rural e imobiliário, porque, nos bancos públicos os juros seriam subsidiados e eles não conseguiriam trabalhar com as mesmas taxas.

Em 2008, a carteira de crédito rural na região somava R\$ 128,6 milhões (em valores de outubro de 2019), sendo que 64% estavam nos bancos públicos e 36% nos privados, conforme tabela 5. Em Ribeirão Pires e Diadema, 100% desse crédito estava nos bancos privados. As cidades de Mauá e Rio Grande da Serra não apresentavam esse tipo de financiamento no período. Os maiores montantes estavam concentrados nos municípios de São Bernardo do Campo (R\$ 84,9 milhões) e Santo André (R\$ 24,5 milhões), seguidos de Diadema, com R\$ 9,5 milhões e São Caetano do Sul, com R\$ 8,7 milhões (BCB – ESTBAN, 2008).

Tabela 5: Evolução das Operações de Crédito Rural na Região do Grande ABC, segundo o controle do capital dos bancos (2008, 2013 e 2019, em R\$ milhões, de 10/2019)

Crédito Rural - Controle	2008	%	2013	%	2019	%	Variação % 2013/2019	Variação % 2008/2019
PRIVADO	R\$ 46,29	36%	R\$ 4,97	3%	R\$ 22,07	34%	344,2	-52,3
PÚBLICO	R\$ 82,34	64%	R\$ 173,24	97%	R\$ 42,02	66%	-75,7	-49,0

Fonte: Banco Central do Brasil (Estatística Bancária por agência e por município, 2008, 2013 e 2019).

Elaboração própria.

Quanto ao crédito imobiliário, 99,7% dos recursos estavam concentrados nos bancos públicos e, apenas, 0,3% do total era administrado pelos privados. A região somava R\$ 2,4 bilhões em financiamento imobiliário (vide tabela 6). Rio Grande da Serra também não tinha recursos aplicados nesse tipo de financiamento. Assim como no caso do financiamento rural, os maiores montantes do imobiliário estavam em São Bernardo do Campo, com R\$ 910,0 milhões, e Santo André, com cerca de R\$ 760 milhões (BCB – ESTBAN, 2008).

Tabela 6 - Evolução das Operações de Crédito Imobiliário na Região do Grande ABC, segundo o controle do capital dos bancos (2008, 2013 e 2019, em R\$ milhões, de 10/2019)

	2008	%	2013	%	2019	%	Variação % 2013/2019	Variação % 2008/2019
PRIVADO	R\$ 7,29	0,3%	R\$ 19,12	0,2%	-	0%	-100	-100
PÚBLICO	R\$ 2.418,70	99,7%	R\$ 8.511,22	99,8%	R\$ 9.003,32	100%	5,8	272,2

Fonte: Banco Central do Brasil (Estatística Bancária por agência e por município, 2008, 2013 e 2019).

Elaboração própria.

As tabelas 5 e 6 demonstram que, em 2013, a participação dos bancos públicos, tanto no crédito rural (97,2%) quanto no imobiliário (99,8%), cresceu. O total dos financiamentos rurais, naquele ano, chegou a R\$ 178,2 milhões e, do imobiliário, chegou a R\$ 8,5 bilhões. Em 2013, no município de Rio Grande da Serra, ainda não se identificava uma carteira de financiamento rural e 100% do financiamento imobiliário da cidade estava nos bancos

públicos. Em Mauá e Santo André, praticamente 100% do crédito rural provinha do setor bancário público assim como se observa em relação ao financiamento imobiliário, em quase todos os municípios da região (BCB – ESTBAN, 2013).

Em 2019, os dados apontam para uma redução significativa redução do crédito rural na Região, porém, com ampliação da participação dos bancos privados nessa carteira. A carteira totalizou R\$ 64,1 milhões, sendo 34,4% provenientes de bancos privados. Os maiores montantes seguem nas três maiores cidades da Região - São Caetano do Sul, com R\$ 24,5 milhões; Santo André, com, aproximadamente, R\$ 19 milhões e São Bernardo do Campo, com R\$ 17 milhões (BCB - ESTBAN 2019). No caso do crédito imobiliário, em outubro de 2019, a carteira totalizava R\$ 9,0 bilhões, 100%, dela, administrada pelos bancos públicos instalados na região (os bancos privados zeraram esse segmento na região). As maiores carteiras são de São Bernardo (R\$ 3,1 bilhões), Santo André (R\$ 2,5 bilhões) e Mauá (R\$ 1,8 bilhão). Já, Rio Grande da Serra, sem contar com financiamento rural e com, apenas, R\$ 1 milhão de financiamento imobiliário, é a cidade menos favorecida (BCB – ESTBAN, 2019).

Observando-se a evolução dos montantes dos financiamentos rurais nos bancos públicos e nos privados, nos três períodos, em valores constantes, é significativa a redução na Região (-50% entre 2008 e 2019 e -64,0% entre 2013 e 2019). No entanto, cabe destacar que o financiamento rural nos bancos privados entre 2013 e 2019 subiu 344,2%, passando de R\$ 5,0 milhões para R\$ 22 milhões.

Quanto à evolução do financiamento imobiliário para a região nos três períodos, os bancos privados saíram completamente dessa modalidade na região. Toda a carteira concentra-se nas mãos dos bancos públicos. Entre 2008 e 2019, o crescimento do financiamento imobiliário cresceu 272,2% nos bancos públicos, sendo que, entre 2013 e 2019, o crescimento foi de apenas 5,8%, chegando a um total de R\$ 9,0 bilhões.

Diante desses números, parece incoerente que os bancos privados tenham mais agências na região do que os públicos, mas, deixem a desejar quanto a cumprir com sua principal função, que é a de promover um desenvolvimento equilibrado nos sete municípios que a compõem e atender aos interesses de suas populações, financiando o consumo das famílias e os investimentos em geral, seja das empresas ou dos governos. É fundamental que os bancos corrijam essas distorções, mas, principalmente, que ofereçam crédito com juros justos e próximos da realidade internacional, sem penalizar ainda mais uma sociedade que precisa desse apoio para crescer e se desenvolver economicamente.

A intermediação financeira no Brasil drena para os bancos um imenso volume de recursos por meio dos juros cobrados, seja de pessoas físicas, jurídicas (empresas), como, também, pelos juros que incidem sobre a dívida pública. Isso trava a demanda agregada do país e cria obstáculos ao crescimento da economia. Ocorre aqui, nas palavras do autor, uma “deformação estrutural dos processos produtivos”, tornando muito difícil a dinamização da economia local, regional, assim como do país como um todo (Dowbor, 2015).

Nesse sentido ganha destaque, também, o papel das cooperativas de crédito, que são instituições financeiras autorizadas e supervisionadas pelo Banco Central do Brasil, consti-

tuidas sob a forma de uma associação de pessoas, tendo por objeto a prestação de serviços financeiros exclusivamente aos seus associados. Sobre elas, trata a próxima etapa.

3. Conceito e características das cooperativas de crédito

Foi a Lei nº 5.764/1971 que instituiu a “Política Nacional de Cooperativismo”, definindo o regime jurídico das sociedades cooperativas, suas características, os princípios do cooperativismo e os tipos de cooperativas, que são: i) **Singulares**: constituídas pelo número mínimo de vinte pessoas, onde é permitida a admissão de pessoas jurídicas que tenham por objeto atividades econômicas correlatas às de pessoa física, ou, ainda, aquelas sem fins lucrativos; ii) **Centrais ou Federações de Cooperativas**: constituídas de, no mínimo, três [cooperativas] singulares filiadas; e, iii) **Confederações de Cooperativas Centrais**: constituídas por, pelo menos três cooperativas centrais ou federações de cooperativas, da igual ou de diferentes modalidades⁵.

Os serviços prestados pelas cooperativas de crédito são: abertura de conta corrente, concessão de crédito, captação de depósitos à vista e a prazo, cheques, prestação de serviços de cobrança, de custódia, de recebimentos e pagamentos por conta de terceiros, em convênio com instituições financeiras públicas e privadas e de correspondente no País, além de outras operações específicas e atribuições estabelecidas na legislação em vigor. As cooperativas de crédito são um importante instrumento de desenvolvimento em muitos países, tais como Alemanha e Holanda (Pinheiro, 2008; p. 7). Ou seja, as cooperativas de crédito funcionam de maneira semelhante aos bancos, oferecendo praticamente os mesmos serviços, tendo por base, porém, os princípios cooperativistas: adesão livre e voluntária, gestão democrática, participação econômica dos membros, autonomia e independência, educação, formação e informação, cooperação e interesse pela comunidade⁶.

Os depósitos em cooperativas de crédito são protegidos pelo Fundo Garantidor do Cooperativismo de Crédito (FGCoop)⁷. Em caso de intervenção ou liquidação extrajudicial dessas instituições, o fundo garante os depósitos e os créditos mantidos nas cooperativas singulares de crédito e nos bancos cooperativos.

De acordo com o Banco Central do Brasil (BCB), os cooperados são donos e usuários da cooperativa, ao mesmo tempo. Participam da gestão e usufruem de seus produtos e serviços, com igual poder de voto, independentemente da sua cota de participação no capital social da cooperativa. Como o cooperativismo não visa lucros, direitos e deveres são iguais para todos e a adesão é livre e voluntária. Um resultado positivo da cooperativa é conhecido como sobra e é repartido entre os cooperados na proporção das operações que cada um realiza com a cooperativa. Mas, assim como os ganhos voltam para os cooperados, eles participam, também, do rateio de eventuais perdas, igualmente, na proporção dos serviços usufruídos.

5. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/cooperativacredito>.

6. Sobre os princípios, vide: <https://cooperativismodecredito.coop.br/cooperativismo/historia-do-cooperativismo/os-7-principios-do-cooperativismo/>.

7. Mais informações sobre o FGCoop, vide: <https://www.fgcoop.coop.br/>.

É significativo o potencial de crescimento do cooperativismo no Brasil. O cooperativismo de crédito no Brasil respondia, em dezembro de 2006, por 2,26% das operações de crédito realizadas no SFN e possuía 2,62% do patrimônio líquido total do SFN, atendendo a mais de três milhões de pessoas (Pinheiro, 2008; p. 8). Já, em 2018, de acordo com o Panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo - 2018, a quantidade de empresas cooperadas cresceu 18% e o segmento das pessoas físicas cresceu 8%. A carteira de crédito por sua vez, cresceu, no ano, 23%, atuando especialmente no crédito rural e no segmento de pequenas e médias empresas. Assim, a participação das cooperativas no crédito total do SFN chegou a 3,8%, em 2018 e, no total de ativos, a 2,7%.

Ao final de 2019, os ativos das cooperativas de crédito somavam R\$ 296 bilhões. Mas, o BCB quer que esse volume de ativos chegue a R\$ 545 bilhões até 2022 (Temóteo, 2020). Além disso, a meta da autoridade monetária é que o crédito cooperativo dobre de tamanho, de forma que o crescimento da concorrência promova a redução dos juros para empresas e consumidores finais dos empréstimos.

O Brasil possui 916 cooperativas de crédito e 10,1 milhões de cooperados. Se as cooperativas fossem uma única instituição financeira, já seriam o sexto maior banco do Brasil. Atualmente, representam 5% dos depósitos de todo o sistema financeiro. Na França, são 60% e, na Holanda, 39%. Há espaço para crescer no Brasil, disse [o diretor de fiscalização do BCB, Paulo Souza] (Souza *apud* Temóteo, 2020).

A meta do BCB é “aumentar de 9% para 20% até 2022, a participação de mercado das cooperativas nas linhas de crédito em que são competitivas - entre elas estão crédito pessoal não consignado, crédito rural e capital de giro para empresas” (Temóteo, 2020). A etapa a seguir traz um panorama do cooperativismo de crédito na Região do Grande ABC.

3.1. Cooperativas de crédito e cooperados no Grande ABC

De acordo com Divisão de Infraestrutura e Controle Operacional do Monitoramento (DIACO) do Departamento de Monitoramento do Sistema Financeiro (DESIG), na Região do Grande ABC, em fevereiro de 2020 existiam treze (13) sedes de Cooperativas de Crédito:

- i) Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Servidores do SEMASA (SICOOB CECRESA);
- ii) Cooperativa de Crédito Mútuo dos Servidores Públicos Municipais de São Bernardo do Campo (CREDIABC);
- iii) Cooperativa de Crédito Mútuo dos Funcionários do Grupo ABC (COOPER 7);
- iv) Cooperativa de Crédito dos Metalúrgicos do ABC (CREDABC);
- v) Cooperativa de Crédito de Livre Admissão e dos Transportes Rodoviários de Veículos (SICOOB CREDCEG);

- vi) Cooperativa de Crédito Mútuo dos Micro e Pequenos Empresários e Microempresendedores do Grande ABC (SICOOB GRANDE ABC);
- vii) Cooperativa de Crédito COGEM;
- viii) Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados da COOP (Cooperativa de Consumo dos Empregados do Supermercado Zona Sul S.A.);
- ix) Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados da Saint-Gobain do Brasil Produtos Industriais e para Construção – Divisão Vidro Plano;
- x) Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Funcionários da Bombril;
- xi) Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados da Novelis;
- xii) Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Empregados das Empresas do Grupo Econômico Rhodia (CREDIRHODIA);
- xiii) Cooperativa de Crédito dos Empregados do Grupo AKZO Nobel Brasil (COOP AKZONOBEL);

Seis (6) das treze (13) sedes estão estabelecidas no município de São Bernardo do Campo; cinco (5), estão localizadas na cidade de Santo André e duas (2), em Mauá. Em dez (10) delas, o critério de associação é que a pessoa seja empregada ou servidora da empresa (ou setor) a que a Cooperativa se refere. Uma, é de livre associação. Uma das cooperativas é voltada para uma atividade profissional e uma é de empresários.

Também do BCB é a base de dados de cooperados por municípios, considerando o número de cooperativas estabelecidas em cada cidade e o total de seus respectivos cooperados, o segmento dos cooperados (pessoa física ou jurídica); sexo dos associados; faixa etária; tempo de filiação e outros critérios contábeis relacionados aos serviços por eles utilizados nas respectivas cooperativas.

A tabela 7 apresenta o total de cooperativas singulares atuantes nos municípios da Região do Grande ABC, no período de junho de 2016 a junho de 2019. Como várias delas atuam em mais de um município, o BCB ressalta que, algumas cooperativas de crédito estão contabilizadas mais de uma vez (BCB – Cooperados por município, vários anos).

Tabela 7: Quantidade de Cooperativas Singulares*, com filiados nos municípios da Região do Grande ABC (junho de 2016 a junho de 2019)

Município	Total de Cooperativas				Variação % 2016/2019	Variação % 2018/2019
	Junho/19	Junho/18	Junho/17	Junho/16		
Diadema	125	117	111	115	8,7%	6,8%
Mauá	122	114	113	108	13,0%	7,0%
Ribeirão Pires	82	77	73	66	24,2%	6,5%
Rio Grande da Serra	52	52	51	52	0,0%	0,0%
Santo André	200	196	202	192	4,2%	2,0%
São Bernardo do Campo	186	190	186	184	1,1%	-2,1%
São Caetano do Sul	136	139	135	129	5,4%	-2,2%
Total na Região	903	885	871	846	6,7%	2,0%

Nota: Cooperativas que atuam em mais de um município são contadas repetidas vezes (BCB).

Fonte: Banco Central do Brasil (BCB - Cooperados por Município – vários anos).

Elaboração própria.

Com relação ao número de filiados em cooperativas de crédito nos municípios do Grande ABC, a tabela 8 demonstra o crescimento foi de 17,8% em relação a junho de 2016 e de 9,6% em doze meses, totalizando 54.760 cooperados em junho de 2019. Ribeirão Pires foi o município com o maior crescimento no número de cooperados entre 2016 e 2019 (41,7%), seguido de Mauá (29,2%) e Rio Grande da Serra (27,4%). As cidades com o maior número de cooperados, em junho de 2019, eram São Bernardo do Campo (com 19.180) e Santo André (15.094) e o menor número de filiados estava no Rio Grande da Serra, com 526 cooperados.

O fechamento de algumas cooperativas de crédito em São Caetano do Sul e São Bernardo do Campo, entre 2018 e 2019, resultou na redução no total de filiados apenas na primeira cidade (em São Caetano do Sul).

Tabela 8: Total de filiados constantes nos municípios da Região do Grande ABC (junho de 2016 a junho de 2019)

Município	Total de Cooperados				Variação 2016/2019	Variação 2018/2019
	Junho/19	Junho/18	Junho/17	Junho/16		
Diadema	5.570	4.955	5.010	5.108	9,0%	12,4%
Mauá	8.021	7.211	6.756	6.207	29,2%	11,2%
Ribeirão Pires	2.757	2.370	2.217	1.946	41,7%	16,3%
Rio Grande da Serra	526	439	416	413	27,4%	19,8%
Santo André	15.094	13.804	13.268	12.644	19,4%	9,3%
São Bernardo do Campo	19.180	17.859	17.871	16.523	16,1%	7,4%
São Caetano do Sul	3.612	3.331	3.456	3.654	-1,1%	8,4%
Total na Região	54.760	49.969	48.994	46.495	17,8%	9,6%

Fonte: Banco Central do Brasil (BCB - Cooperados por Município – vários anos).

Elaboração própria.

Analisando o número de cooperados no Grande ABC, segundo o segmento, entre 2016 e 2019 (tabela 9), observa-se que cresceu a participação do segmento Pessoa Jurídica (PJ), passando de 5,9% para 9,6% do total. Em números absolutos, o número de cooperados PJ cresceu quase 90% (de 2.755 para 5.231). O segmento Pessoa Física (PF) representava 94% do total de cooperados em junho de 2016 e 90,4% em junho de 2019. O número de cooperados desse segmento cresceu 13,2% (passando de 43.740 para 49.529).

Tabela 9: Total de filiados constantes nos municípios do Grande ABC, segundo o segmento ao qual pertencem

Município	jun/19				jun/16			
	Cooperados PF	%	Cooperados PJ	%	Cooperados PF	%	Cooperados PJ	%
Diadema	5.021	90,1	549	9,9	4783	93,6	325	6,4
Mauá	7.372	91,9	649	8,1	5870	94,6	337	5,4
Ribeirão Pires	2.362	85,7	395	14,3	1833	94,2	113	5,8
Rio Grande da Serra	508	96,6	18	3,4	408	98,8	5	1,2
Santo André	13.839	91,7	1.255	8,3	11.983	94,8	661	5,2
São Bernardo do Campo	17.345	90,4	1.835	9,6	15.455	93,5	1.068	6,5
São Caetano do Sul	3.082	85,3	530	14,7	3408	93,3	246	6,7
Total na Região	49.529	90,4%	5.231	9,6%	43.740	94,1%	2.755	5,9%

Fonte: Banco Central do Brasil (BCB - Cooperados por Município – vários anos).

Elaboração própria.

Com relação ao sexo, os homens representam 58% do total de cooperados e as mulheres, 42%. Quanto à faixa etária, mais da metade dos filiados (quase 51%) tinha entre 30 e 49 anos e perto de 27% tem entre 50 e 69 anos. Os mais jovens (com até 29 anos) representam 18,2% do total de filiados, enquanto os mais velhos (com mais de 70 anos) representam 4,6% do total. Por fim, quanto ao tempo de filiação (vide tabela 10), a maioria está filiado entre 1 e 5 anos (41%), mas, cerca de 24% está entre 5 e 10 anos e 19,3% são filiados há mais do que 10 anos. Os filiados há menos tempo representam 15,7% do total.

Tabela 10: Total de filiados constantes nos municípios da Região do Grande ABC, segundo o tempo de filiação (Junho de 2019)

Município	jun/19							
	até 1 ano	%	1 a 5 anos	%	5 a 10 anos	%	+ de 10 anos	%
Diadema	954	17,1%	2.457	44,1%	1.219	21,9%	940	16,9%
Mauá	1.403	17,5%	3.726	46,5%	1.723	21,5%	1.169	14,6%
Ribeirão Pires	551	20,0%	1.360	49,3%	351	12,7%	495	18,0%
Rio Grande da Serra	109	20,7%	203	38,6%	110	20,9%	104	19,8%
Santo André	2.481	16,4%	5.943	39,4%	3.616	24,0%	3.054	20,2%
São Bernardo do Campo	2.620	13,7%	7.267	37,9%	4.980	26,0%	4.313	22,5%
São Caetano do Sul	500	13,8%	1.504	41,6%	1.113	30,8%	495	13,7%
Total na Região	8.618		22.460	41,0%	13.112	23,9%	10.570	19,3%

Fonte: Banco Central do Brasil (BCB - Cooperados por Município - vários anos).

Elaboração própria.

Considerações finais

A análise a respeito do crédito e, especialmente do financiamento imobiliário, na Região do Grande ABC, reforça a importância dos bancos públicos na região. Apesar de se tratar de uma carteira tão importante o desenvolvimento econômico, os bancos privados apresentaram participação ínfima na carteira, em ambos os períodos analisados, chegando a zerá-la em 2019 (100% do crédito imobiliário na região estavam nos bancos públicos).

A respeito do cooperativismo de crédito, os dados analisados demonstram que dos treze segmentos de cooperativas estabelecidas no Grande ABC, a grande maioria (10) são voltadas para empregados ou servidores de determinadas empresas. Santo André e São Bernardo do Campo são os municípios que concentram mais sedes dessas instituições. Há nessas cooperativas uma concentração de filiados do segmento de pessoas físicas e, entre os filiados, são na maioria homens, com idades entre 30 e 69 anos e são filiados há mais de 5 anos (mais de 43%), o que é interessante e positivo, tendo em vista que a maioria se trata de empregados em empresas ou segmentos específicos.

Sabendo-se que o BCB quer incentivar o cooperativismo de crédito no país, de forma a promover condições de juros mais justas no mercado, os municípios do Grande ABC podem se beneficiar do segmento e, a partir dele, promover o desenvolvimento da Região, juntamente com os bancos públicos, servindo de ferramentas de políticas públicas.

Referências bibliográficas

BCB - BANCO CENTRAL DO BRASIL. **ESTBAN - Estatística Bancária Mensal por município**. Relatório por Município e por Agência (diversos períodos). Disponível em: <https://www4.bcb.gov.br/fis/cosif/estban.asp?frame=1>. Acesso em: 01 de outubro de 2020.

BCB - BANCO CENTRAL DO BRASIL. **O que é cooperativa de crédito?** Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/cooperativacredito>. Acesso em: 13.03.2020.

BCB - BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Panorama do Sistema Nacional de Crédito Cooperativo**. Data-base: Dezembro/2018. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/content/estabilidadefinanceira/coopcredpanorama/9_panorama_sncc_2018.pdf. Acesso em: 13.03.2020.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A evolução do crédito na economia brasileira 2008-2013**. Nota Técnica nº 135. São Paulo: maio de 2014.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Análise da evolução do crédito no período recente 2014 – 2017**. Nota Técnica nº 193. São Paulo: abril de 2018.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Juros e spread bancários no Brasil: Razões estruturais para os patamares elevados**. Nota Técnica nº 208. São Paulo: junho de 2019.

DOWBOR, Ladislau. **O sistema financeiro trava o desenvolvimento econômico**. Estudos Avançados (*online*). São Paulo, vol. 29, nº 83, p. 263-278, 2015.

História do Cooperativismo. Os 7 Princípios Universais Que Regem o Cooperativismo. PORTAL DO COOPERATIVISMO DE CRÉDITO. Disponível em: <https://cooperativismodecredito.coop.br/cooperativismo/historia-do-cooperativismo/os-7-principios-do-cooperativismo/>. Acesso em: 14.03.2020.

PINHEIRO, Marcos Antonio Henriques. **Cooperativas de Crédito: História da evolução normativa no Brasil**. 6ª edição. Brasília: BCB, 2008.

TEMÓTEO, Antonio. **BC quer que cooperativas dobrem número de empréstimos para reduzir juros**. Artigo publicado em 17 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/02/17/banco-central-cooperativas.htm>. Acesso em: 14.03.2020.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

- 1) Continuar as campanhas em defesa dos Bancos Públicos e do seu papel para a economia; fiscalizar e cobrar que as taxas praticadas sejam acessíveis à população, considerando sua atuação como instrumento de políticas públicas.
- 2) Estabelecer contato com as cooperativas da região e estudar possibilidades de trabalhos em conjunto (parcerias).
- 3) Elaborar, juntamente com as cooperativas, materiais que demonstrem sua forma de atuação e as vantagens de se associar a essas instituições.
- 4) Ampliar o apoio ao segmento das cooperativas, contribuindo para que essas tenham acesso ao público pertencente à região, sejam pessoas físicas ou jurídicas. Em meio à crise ocasionada pela Covid-19, as cooperativas de crédito podem ser um instrumento no desenvolvimento da economia da Região do Grande ABC, tendo em vista os juros de até 50% abaixo daqueles praticados pelos bancos.
- 5) Ceder – Sindicato dos Bancários do ABC – um espaço dentro de seu estabelecimento para que as cooperativas façam divulgação.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

Banco do Povo Crédito Solidário (BPCS): microcrédito para geração de emprego e renda

Luiz Silvério Silva¹

Introdução

O Banco do Povo Crédito Solidário (BPCS) foi fundado em 12 de maio de 1998, como uma Organização Não Governamental (ONG), passando em seguida para a forma jurídica de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), forma adotada pela maioria das instituições sem fins lucrativos que operam com microcrédito no Brasil. É, portanto, uma organização sem fins lucrativos, mas que buscou, desde sua criação, operar com sustentabilidade, situação obtida com muita dificuldade e mantida atualmente. Entendemos que estas instituições de microcrédito devam mesmo operar com eficiência, eficácia e efetividade, patamar no qual o Banco do Povo Crédito Solidário se encontra atualmente, contando para isso com um dedicado e excelente grupo de profissionais. O BPCS foi qualificado como instituição jurídica de microcrédito pelo Ministério da Justiça, na forma da Lei nº 9.790 de 23 de março de 1999, dedicada a fomentar o crescimento, a geração de empregos e renda bem como a inclusão social. Atualmente desenvolve suas operações nos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, Mauá, Diadema e em São Paulo, nos seguintes bairros: Guaianazes, São Mateus, São Miguel Paulista, Boi Mirim, Jardim Ângela, Freguesia do Ó e Brasilândia.

Garantir que uma política pública seja permanente, portanto de Estado e não somente de Governo, define-se como uma outra razão, forte e válida, para tornar as instituições que praticam serviços e políticas públicas, em organizações independentes e autossustentáveis. Não resta dúvida de que se trata de um grande desafio, para os governos, tornar programas e políticas públicas como política pública permanente. Uma política pública de Governo possui força e dinamismo se for perene, tornando-se uma política de Estado; isso ocorre na medida e proporção que a sociedade civil organizada incorpore como sua a referida política, criando o sentimento de pertencimento. Nessa perspectiva, o BPCS nunca perdeu de vista o objetivo de atingir e manter sua sustentabilidade financeira, re-

1. Luiz Silvério Silva. Mestre em Administração de Empresa, doutor em Educação, docente universitário e presidente do Conselho de Administração do Banco do Povo Crédito Solidário.

quisito básico para autonomia, com gestão participativa da sociedade civil, garantindo seu funcionamento de forma independente dos governos.

A criação deste banco foi uma das iniciativas da gestão de Celso Daniel durante o mandato de Prefeito de Santo André de 1997 a 2000, tendo como objetivo propiciar à cidade de Santo André uma política de desenvolvimento econômico, no momento em que a região do Grande ABC paulista e o Brasil como um todo passavam por uma grave crise de emprego. Participaram desta iniciativa da Prefeitura de Santo André, formando-se uma parceria para o novo empreendimento, o Sindicato dos Bancários do Grande ABC, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, a ACISA - Associação Comercial e Industrial de Santo André e o Setrans - Sindicato das Empresas de Transporte de Carga.



Na foto de 1999: Ao fundo à direita, Celso Daniel, idealizador do BPCS e à frente, o Sr. Almir da Costa Pereira, Diretor Executivo do BPCS por vários anos, até 2018, ano de seu falecimento.

Vale destacar aqui a postura visionária de Celso Augusto Daniel² como gestor público, com vasta e rica contribuição à Administração Pública, principalmente para a Região do Grande ABC. Ele foi Prefeito de Santo André de 1989 a 1992, Deputado Federal de 1995 a 1996, novamente Prefeito de Santo André de 1997 a 2000 e, reeleito em primeiro turno no ano de 2000 para o mandato de 2001 a 2004, interrompido tragicamente em janeiro de 2002.

Procurando não se afastar do objetivo central definido pelos organizadores desta publicação, aberta para as reflexões, relatos e provocações, qual seja, “aprofundar e promover o debate, a partir de diferentes ângulos e perspectivas, a respeito das transformações que acontecem no sistema financeiro e dos seus impactos sobre o mercado de trabalho”, lem-

2. CPDOC, FGV, Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil. Rio de Janeiro - RJ -

bramos aqui o foco de atuação ao qual o BPCS investe sua energia, tempo e recursos, num esforço contínuo de gerar emprego e renda por meio do microcrédito concedido à população de baixa renda da periferia da Região Metropolitana de São Paulo.

O Banco do Povo Crédito Solidário tem como missão “oferecer serviços financeiros aos empreendedores populares e de baixa renda, fortalecendo suas atividades econômicas e contribuindo para o desenvolvimento local e sustentável”.³ Esse desafio compunha a estratégia de criar políticas públicas de combate à exclusão social nas suas áreas de atuação.

Esta iniciativa proposta por Celso Daniel partiu da necessidade de ações locais de caráter econômico e de inclusão social, que alavancassem o microcrédito a microempreendedores formais e informais, pois um cenário de desemprego e recessão pairava no Brasil. Este cenário se repete a partir de 2018, agravado em 2019 e 2020 antes da pandemia da Covid-19, cenário que tende a tornar-se crítico, em grande parte pela opção do atual governo em utilizar o velho modelo neoliberal, no qual o Estado torna-se refém da iniciativa privada, torna precárias as condições da classe trabalhadora e trata a questão social como apêndice sem importância em suas ações.

O BPCS defendeu e defende permanentemente a ideia de que o acesso ao microcrédito pode impulsionar os microempreendimentos. Estes, uma vez bem fortalecidos e estruturados, podem gerar aumento de renda e de emprego local e alavancar o desenvolvimento econômico nos bairros. O projeto ocorreu por intermédio da Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Ação Regional da Prefeitura de Santo André, por meio da Diretoria de Geração de Emprego e Renda. O capital inicial doado pelos sócios foi destinado à contratação da equipe técnica, à formação de fundos necessários para a carteira de crédito e à organização da estrutura para funcionamento, ou seja, ao início das atividades do banco. Cabe aqui ressaltar que o BPCS foi a primeira organização do gênero no estado de São Paulo.

Como já afirmamos anteriormente, desde sua fundação em 1998, o BPCS teve como um de seus objetivos, atingir a sustentabilidade financeira. Os sócios fundadores fizeram um aporte de capital, por meio de cotas, mas a ideia era que o Banco não dependesse de doações nem aportes permanentes dos sócios. O BNDES fez um empréstimo e repassou a metodologia de microfinanças para que a Instituição iniciasse as operações. Durante os primeiros 10 anos de atuação prevaleceram os empréstimos individuais, nos quais o empreendedor, que toma o empréstimo, oferece como garantia um avalista ou um bem, nos moldes das operações financeiras convencionais do mercado de crédito.

No ano de 2003, novos parceiros entraram como sócios do BPCS: as prefeituras de Mauá, Diadema e Ribeirão Pires, bem como a Associação Padre Leo Commissari, de São Bernardo do Campo, realizaram o aporte de capital por meio de cotas, de acordo com a regulamentação dos estatutos da instituição. Com a entrada desses novos parceiros, a cobertura do banco foi ampliada para os municípios de Mauá, Ribeirão Pires, Diadema e parte de São Bernardo do Campo.

O BPCS tem duas marcantes fases em seus 22 anos de existência. A primeira fase é marcada como um período experimental e de descobertas, um período de adaptações e, por

3. Site do Banco do Povo Crédito Solidário www.bpcs.org.br

se tratar de algo tão novo, um período de desenvolvimento, inclusive da equipe técnica. O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) esteve presente desde então fazendo assistência técnica e participando como representante no Conselho de Administração. Nesta fase, o banco operava com crédito individual e tinha como garantia o avalista, além de registro formal ou carteira de trabalho assinada. Numa segunda fase, a partir de 2007 e estendendo até 2010, busca alternativas e novas metodologias para concessão de crédito aos clientes e procura ampliar o leque de fornecedores de crédito e de apoiadores do microcrédito como ação política para geração de emprego e renda. A utilização da metodologia do Crédito Solidário tornou-se uma prática destacada no processo operacional. A partir daí a organização que se denominava Banco do Povo Santo André, passou a ser o Banco do Povo Crédito Solidário. Contaremos esta história mais à frente. Antes, faremos uma breve reflexão sobre o **microcrédito** e sobre o **trabalho informal**.

O microcrédito

Segundo Barone (2002, p. 11), “microcrédito é a concessão de empréstimos de baixo valor a pequenos empreendedores informais e microempresas sem acesso formal ao sistema financeiro tradicional, principalmente por não terem como oferecer garantias reais”. Para Nichter (NICTER; GOLDMARK; FIORI, 2002, p.15), microcrédito é a “concessão de empréstimos de relativamente pequeno valor, para atividade produtiva, no contexto das microfinanças”.

O microcrédito é a concessão de empréstimos de pequeno valor a microempreendedores formais e informais, normalmente sem acesso ao sistema financeiro tradicional, que tem como objetivo promover a economia popular por meio da oferta de recursos para o microcrédito produtivo, orientado a pessoas físicas e jurídicas empreendedoras de atividades de pequeno porte, visando incentivar a geração de trabalho e renda, inclusão social, complementação de políticas sociais e/ou promoção do desenvolvimento local. Os recursos destinam-se ao financiamento do capital de giro e/ou investimentos produtivos fixos, como obras civis, compra de máquinas e equipamentos novos ou usados, e também a compra de insumos e materiais. (BNDES, 2013).

O Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO), iniciativa do Governo Federal e instituído pela Lei nº 11.110, de 25 de abril de 2005, define microcrédito produtivo orientado como segue:

O microcrédito produtivo orientado é o crédito concedido para o atendimento das necessidades financeiras de pessoas físicas e jurídicas empreendedoras de atividades produtivas de pequeno porte, utilizando metodologia baseada no relacionamento direto com os empreendedores no local onde é executada a atividade econômica, devendo ser considerado;

- o atendimento ao empreendedor deve ser feito por pessoas treinadas para efetuar o levantamento socioeconômico e pres-

tar orientação educativa sobre o planejamento do negócio, para definição das necessidades de crédito e de gestão voltadas para o desenvolvimento do empreendimento;

- o contato com o empreendedor deve ser mantido durante o período do contrato de crédito, visando ao seu melhor aproveitamento e aplicação, bem como ao crescimento e sustentabilidade da atividade econômica;
- o valor e as condições do crédito devem ser definidos após a avaliação da atividade e da capacidade de endividamento do tomador final dos recursos, em estreita interlocução com este. (BRASIL, 2005).

Existe um enorme campo para o desenvolvimento do microcrédito no Brasil. Isso em função do grande número de famílias e pessoas que têm condições de sobreviver, empreender bem, como melhorar sua condição de vida se houver um aporte financeiro. O microcrédito é a ferramenta fundamental para o crescimento de um microempreendimento, seja ele formal ou informal. Entretanto, o mercado bancário, especificamente na iniciativa privada, não oferta os recursos financeiros necessários para os microempreendedores, por considerarem uma operação de alto risco, já que a maioria destes possíveis clientes não pode comprovar sua renda devidamente. Diante desta dificuldade, as instituições de microcrédito possuem um papel fundamental no processo de geração de emprego e renda. Existe uma forte demanda pelo microcrédito no Brasil, pois em torno de 10 milhões de pessoas não possuem acesso ao mercado bancário, segundo dados do IBGE.

Segundo Monzoni (2006), a primeira iniciativa de microcrédito produtivo de que se tem notícia aconteceu no sul da Alemanha, no ano de 1846. Naquele ano, um rigoroso inverno obrigou os fazendeiros locais a tomarem empréstimos de agiotas. Sem recursos financeiros, os fazendeiros não tinham como produzir e consequentemente o que vender. Como visto pelos impactos sociais e econômicos, um pastor chamado Raiffeisen passou a ceder, aos fazendeiros, farinha de trigo para fabricação e comercialização de pão, de forma a gerar capital de giro para seus negócios. Esse empreendimento, denominado “Associação do Pão”, acabou crescendo e transformando-se em uma cooperativa de crédito para a população de baixa renda. Contudo, nenhuma outra experiência da aplicação do microcrédito teve o alcance, divulgação e modelo de empreendimento mais difundido e copiado do que o Grameen Bank, criado pelo Professor Muhammad Yunus, em Bangladesh, no ano de 1976. A metodologia de grupos solidários foi idealizada por ele. Metodologia da qual falaremos logo mais à frente, pois o BPCS adotou esta metodologia e atualmente a utiliza em mais de 90% das operações de microcrédito com seus clientes.

O microcrédito no Brasil

Para Goldmark; Pockross e Vechina (2000), a primeira iniciativa de microcrédito no Brasil foi iniciada em 1973, pela União Nordestina de Assistência a Pequenas Organizações, conhecida como Programa UNO, na região metropolitana de Recife, Pernambuco. Expandida depois para o interior do estado e para municípios da Bahia. Além de conceder

crédito, o Programa capacitava seus clientes, microempresários informais, em gestão e realizava pesquisa sobre o perfil de seus clientes. O UNO contribuiu para a formação de dezenas de agentes de crédito especializados no mercado informal e tornou-se referência para vários programas de microcrédito na América Latina.

Monzoni (2006) afirma que no ano de 1986 foram criados o Banco do Microcrédito, no Paraná, e o Programa de Micro destilarias de Álcool e Biocombustíveis (Promicro), no Distrito Federal. Aproveitando-se de experiências brasileiras e latino-americanas anteriores bem-sucedidas surgiu em 1987, sob a forma de uma organização não governamental (ONG), o Centro de Apoio aos Pequenos Empreendimentos Ana Terra (Ceape/RS), na cidade de Porto Alegre. O Ceape Ana Terra contou com fundos do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e da *Inter-American Foundation* (IAF). Em 1988, foi criado o Instituto de Desenvolvimento Ação Comunitária (Idaco), no Rio de Janeiro.

No fim da década de 1990, uma série de instituições e programas ligados a governos estaduais e locais surgiu: em 1998, Banco Palmas (CE), Banco do Povo de Santo André (SP), Banco Popular de Ipatinga (MG), Banco do Povo de Belém (PA), Acredita (SP), Banco do Povo Paulista (SP) e Banco do Povo de Uberaba (MG). Em 1999, Banco do Povo de Goiás (GO), Banco do Povo de Mato Grosso do Sul (MS), Sindicato dos trabalhadores em cooperativas de crédito do estado do Paraná (Sindicred/RJ), Instituição Comunitária de Crédito de Conquista Solidária (BA), Banco do Povo de Itabira (MG), Banco Popular de Belo Horizonte (Banpop/MG), Prefeitura de Recife, Crescer Crédito Solidário (SP), Agência de Fomento do Amapá, Instituição Comunitária de Crédito de Pelotas, Banco do Povo de Imperatriz, Cred Produzir, ICC Itabuna Solidária e Banpop – Banco Popular de João Monlevade.

Em 2001, foram constituídos: São Paulo Confia, ICC Bagé, ICC Santa Maria; Banco do Povo de Ituiutaba e Banco do Povo de Uberlândia (MG). Naquele mesmo ano, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) lançou o Programa de Apoio ao Segmento de Microcrédito. Portanto, formaram-se diversas instituições voltadas para o trabalho com o microcrédito no Brasil.

Essas instituições fundaram a ABCRED (Associação Brasileira de Entidades de Microcrédito e Microfinanças), que possui sua sede na cidade de São Paulo, presidida atualmente pelo Sra. Cláudia Cisneiros, Diretora Executiva do CEAPE do Maranhão. O BPCS apoia essa associação e participa efetivamente de suas atividades, da qual participa o atual Diretor Executivo do BPCS, Fábio Maschio, que exerce a função de Diretor Financeiro, compondo a Diretoria Executiva dessa organização. A ABCRED tem como propósito congregar as instituições de microfinanças e fortalecê-las no desenvolvimento de suas atividades. Toda a Diretoria da ABCRED entende que existe um largo campo para o crescimento do microcrédito no Brasil.

Um ordenamento publicado pela revista *The Economist* mostra que o Brasil, apesar de ter uma das maiores economias do mundo e um sólido sistema bancário, ocupa apenas a 16ª posição na distribuição de crédito para a população mais pobre. Fica atrás de Peru e Bolívia, por exemplo.

Apesar das organizações de microcrédito atenderem, no Brasil, um patamar próximo de 170 mil empreendedores com um volume de R\$ 340 milhões de empréstimos destinados para pessoas e famílias que possuem pequenos negócios (formais ou informais) na economia brasileira, existe ainda demanda para ser atendida e muito campo para o microcrédito se expandir.

Um Banco de Microcrédito é uma instituição destinada a trabalhar com a linha de crédito de pequenos valores, destinados à população que geralmente fica sem acesso ao sistema de crédito oferecido pela rede bancária. Este tipo de instituição foca a população de baixa renda e, via de regra, opera nas periferias das regiões metropolitanas. O papel fundamental de um Banco de Microcrédito é proporcionar condições para a geração de emprego e renda, apoiando iniciativas de empreendedorismo da população, por meio do fornecimento de crédito aos pequenos negócios. Destaca-se, entre seus objetivos, a criação de emprego e renda, proporcionando condições para o desenvolvimento social e econômico para a comunidade onde o Banco atua. A grande maioria dos Bancos de Microcrédito funciona como uma organização sem fins lucrativos, normalmente formalizados em OSCIP - Organização da Sociedade Civil de Interesse Público - título fornecido pelo Ministério da Justiça, sendo regidos pela Lei nº 7.790, de 23 de março de 1999. A grande dificuldade reside na formação do capital para utilização na oferta de crédito. Sem dinheiro não há como o Banco de Microcrédito operar.

Para o Diretor Financeiro da ABCRED, Sr. Fábio Maschio, “o modelo jurídico para as organizações com atividade de microcrédito no Brasil precisa evoluir para que sejam disponibilizados mais recursos financeiros no atendimento dos empreendedores das classes de rendas mais baixas”. No seu entendimento, o modelo jurídico de OSCIP, apesar de ser ainda o mais adequado para as organizações de microcrédito sem fins lucrativos, restringe a captação de recursos e a concretização de outras atividades bancárias.

Economia informal e microempreendimento informal

Apesar de todo o aconselhamento e esforço dos agentes de crédito do BPCS para trazer os empreendimentos para a formalidade, grande número dos clientes continua na informalidade. Entre obter bons resultados operacionais e decidir constituir pessoa jurídica existe um grande espaçamento de tempo e oportunidade, que carece também de ser respeitado. O MEI (Microempreendedor Individual) tem sido o caminho para muitos empreendedores, como veremos ainda neste texto.

Para Rodrigues et al. (2008), o conceito de economia informal abrange as atividades econômicas que, não sendo em si mesma ilegal, se processa à margem da legislação vigente, especialmente no âmbito fiscal. Entretanto, as que envolvem o desrespeito às normas trabalhistas, ambientais e qualidade do produto são igualmente enquadráveis neste conceito. Para Pilagallo (2009, p. 25), “economia informal é a que engloba todas as atividades econômicas não registradas que contribuem para o PIB”.

A economia informal inclui apenas a produção e o serviço disponíveis no mercado que são deliberadamente ocultados das autoridades públicas pelas seguintes razões: evasão fiscal, não

pagamento de contribuições à previdência social; não cumprimento de padrões legais do mercado de trabalho, tais como salário mínimo e número máximo de horas de trabalho; e não observação de procedimentos administrativos, tais como responder questionários estatísticos. (SCHNEIDER, 2009 apud PILAGALLO, 2009, p. 25).

Segundo Tanzi (2009), as principais consequências da economia informal estão relacionadas aos impactos no sistema tributário. O governo pode arrecadar menos receitas fiscais do que o necessário para evitar dificuldades macroeconômicas, tendo que aumentar as alíquotas para compensar. Uma grande economia informal também desencoraja o investimento produtivo estrangeiro no país. Isso pode forçar o governo a compensar as empresas estrangeiras pelos altos encargos tributários com maiores incentivos fiscais. Isso, por sua vez, pode criar distorções e problemas, além de resultar em implicações no sistema de mercado, promovendo uma concorrência desleal.

Para Pochmann (2005), os microempreendimentos informais, no Brasil, abrangem o conjunto de unidades econômicas cujas atividades produzem algum tipo de serviço ou de bem, com a finalidade de geração de trabalho e renda, comumente caracterizada pela pequena escala de produção, pouca organização administrativa e sem nítida separação dos recursos do negócio e finanças domésticas. A composição ocupacional dos microempreendimentos em geral é formada pelo trabalhador por conta própria. São proprietários com habilidades básicas e até mesmo de algumas específicas adquiridas pela experiência prática, muito mais do que proporcionada pela formação profissional clássica, na forma de cursos e aprendizagem técnica.

Nesse campo da economia informal também se encontram clientes do BPCS. Independentemente de ser formalizado ou não, o BPCS atua como instrumento financeiro para possibilitar o microcrédito destinado ao investimento, à compra de matéria prima e à formação do capital de giro. O Agente de Crédito, que atua diretamente com os clientes, realiza a orientação para que as operações realizadas sejam de fato créditos produtivos orientados. Nesse trabalho, os clientes recebem o apoio para montarem seus negócios, para apoiar uma oportunidade de crescimento, pois essas pessoas não têm acesso ao crédito junto ao sistema bancário.

Situação do campo econômico social onde atua o BPCS

Abordamos nos tópicos anteriores, embora de forma muito resumida, os temas do microcrédito e da economia informal, com os quais o BPCS mantém proximidade em sua atuação organizacional. Bom seria que o surgimento dos empreendimentos ocorresse, de forma majoritária, por oportunidades de negócio e pelo crescimento econômico. Pelo contrário, grande massa de desempregados ou pessoas sem oportunidade de ingresso no mercado de trabalho migram para atividades na economia informal como que empurrados pela premência do desemprego. Nesse movimento, dentro do cenário econômico-social, observa-se um aumento de registros de Microempreendedor Individual (MEI). MEI,

Microempreendedor Individual, criado por lei no Governo Lula em 2008⁴, sancionada no dia 19 de dezembro de 2008, entrou em operação em 2009, portanto há 11 anos⁵

Em 2020 o número de microempreendedores individuais no Brasil atingiu a marca de 10.000.000 de registros.⁶ A grave crise pela qual passa o país, aprofundada desde o ano de 2019, pode ser observada pelo índice de desemprego de 11,9%, segundo o IBGE, pelo valor dólar acima de R\$5,00 e pelo PIB de 1,1% obtido no ano de 2019.⁷ Desde 2016, o PIB mantém-se abaixo de 2%, apesar de todo o alarde dos arautos da economia e do grupo político golpista de que o Brasil voltaria a crescer de forma pujante e vigorosa após o impeachment de Dilma Rousseff em 31 de agosto de 2016. O tempo mostrou a fragilidade, a falsidade da “promessa” de crescimento do econômico e a farsa deste movimento golpista que feriu a democracia do país bem como o malefício causado do ponto de vista econômico.

Após a publicação do pífio resultado do PIB brasileiro em 2019 (1,1%), embora o Ministro da Economia tenha projetado no final de 2019 um crescimento acima de 2% para o PIB nacional em 2020, agências especializadas baixaram suas projeções de 2,3% para 1,8%.⁸

O descaso do atual Presidente com a questão econômica pode ser comprovado pela sua fala quando inquerido sobre o PIB, ao responder: “PIB? O que é PIB”? Em seguida o Presidente demonstra deboche, colocando o comediante Carioca, trajado como Presidente, para responder às perguntas dos jornalistas sobre o PIB.⁹ Esse quadro seria cômico, se não fosse trágico.

Diante desse quadro, ainda antes que a Organização Mundial da Saúde confirmasse a pandemia causada pela Covid-19, o Governo Federal refez uma projeção do PIB abaixo de 2% para o ano de 2020. De forma sintomática, cresce o número de trabalhadores informais, dos quais muitos buscam a formalização pelo MEI. Os dados socioeconômicos confirmados pelo IBGE confirmam a crise aguda da economia.¹⁰ Em março de 2020 a taxa de desemprego atingiu 12,2%, representando 12,850 milhões de pessoas. O número de trabalhadores com carteira assinada passou de 33,668 milhões para 33,096 milhões, significando uma diminuição de 572 mil postos de emprego. A taxa de informalidade em março de 2020 atingiu 39,9%, equivalendo a 36,800 milhões de pessoas.

4. Lei Complementar nº128/2008, alterando a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (Lei nº 123/2006), cria a figura d Microempreendedor Individual.

5. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm

6. Informações sobre os registros de MEIs: Portal o Empreendedor www.portaldoempreendedor.me/mei

7. Dados do IBGE, em <http://agenciadenoticias.ibge.gov.br>

8. Portal g1.globo.com

9. Folha de São Paulo, 4 de março de 2020

10. <https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2020/04/30/taxa-de-desemprego-no-brasil-sobe-a-122-no-1-tri-e-mostra-sinais-de-impacto-do-coronavirus.htm>

Com a ocorrência da pandemia causada pela Covid-19, a situação se agravará ainda mais, prevendo-se já um PIB negativo próximo a 5%, aumento do desemprego, piora no sustento mínimo das famílias, com significativo número de pessoas em situação de pobreza extrema. Falaremos mais à frente sobre as medidas adotadas pelo PBCS para este período de gravíssimo problema de saúde pública, com reflexos profundos na economia. Nossa atuação ocorre nas periferias da Região Metropolitana de São Paulo, locais onde as consequências dolorosas da pandemia causarão danos incalculáveis.

A movimentação de novos registros de MEIs até o mês de abril em 2020 superou o número de 586.000. O MEI tem sido uma forma de formalização adotada por um grande número de pequenos empreendimentos, foco de atuação do BPCS. Trata-se de um regime tributário bastante simplificado, criado com o objetivo de trazer o mercado informal para a formalização, isto é, incentivar e facilitar que vendedores, artesãos, prestadores de serviços, ambulantes bem como toda uma gama de trabalhadores informais busquem a formalização. Uma vez obtido o registro como MEI, com Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) oficializado, pode-se emitir a Nota Fiscal, abrir uma conta bancária como pessoa jurídica e utilizar as garantias do sistema previdenciário público, mediante o pagamento mensal de um valor estabelecido pelo Governo Federal.¹¹ A seguir, segue o quadro síntese sobre o número de MEI's no Brasil.

Quadro 1 - Número de registros de pessoas como MEI¹²	
ANO	Número de MEI's
2009	44.188
2010	771.715
2011	1.656.953
2012	2.655.605
2013	3.659.781
2014	4.653.080
2015	5.680.614
2016	6.649.896
2017	7.738.590
2018	8.154.678
2019	9.430.000
2020 (*)	10.016.984
<i>(*) até o mês de abril</i>	

11. Valores são diferentes para cada tipo de atividade, referentes ao INSS e ao ICMS/ISS. Comércio: R\$ 53,25; Serviços: R\$ 57,25; Comércio e Serviços: R\$58,25.

12. Quadro montado com informações obtidas junto ao Portal do Empreendedor. www.portaldoempreendedor.me/mei

Se por um lado podemos entender como positiva a busca pela formalização por parte das pessoas, por outro, podemos também analisar este aumento significativo de 2019 para 2020 como uma consequência do alto índice de desemprego e da estagnação da economia. O BPCS trilhará suas operações nesta situação de muita dificuldade socioeconômica, com muitas dúvidas e incertezas e com poucas previsões claras do que está por vir. Empenhamos todos os recursos possíveis para o fornecimento do crédito à população de baixa renda. A profa. Dra. Maria do Carmo Romeiro, que exerceu a Presidência do BPCS entre 2016 e 2010 confirma a atuação do BPCS e a qualidade do trabalho nas operações: “Não é só o dinheiro. O microcrédito produtivo e orientado vem com o dinheiro e uma orientação básica que o agente de crédito dá para as pessoas. O agente está lá no campo. E lá no campo ele forma, ele cria um laço de confiança com o tomador.”

Continuando a história do BPCS

A modalidade de crédito individual foi mantida até o final de 2007, quando acontece uma transformação na metodologia de trabalho operacional do BPCS. Os resultados operacionais eram modestos, as prefeituras tinham dificuldades para aportar recursos e o BPCS passou a enfrentar a concorrência dos bancos comerciais que, após o processo de bancarização popular, entraram no segmento de microcrédito.

O BPCS passou a contar com nova gestão que implantou, a partir de 2008, os financiamentos em grupos solidários, com 4 a 7 empreendedores. “Foi uma quebra de paradigma. Alteramos o sistema do crédito individual para o de crédito em grupo; passamos a aceitar, além do pagamento mensal, os pagamentos semanal ou quinzenal. Ocorreu uma mudança cultural interna, pois os funcionários também tiveram que assimilar a proposta e assumir uma nova postura no tratamento com os clientes. Esses, por sua vez, tiveram que experimentar nova fórmula para obtenção de crédito, tornando-se os membros de cada grupo, fiadores uns dos outros.

Essa metodologia realiza operações para grupos de empreendedores de quatro a sete pessoas, com pequenos negócios, que assumem a corresponsabilidade pelo valor total do crédito. A formação desses grupos se desenvolve por meio de um processo autônomo, no qual os tomadores de crédito associam-se com outros empreendedores de sua confiança. A essência dessa metodologia está nos laços criados e cultivados, os quais exercem pressão social entre os membros do grupo. A união do grupo possibilita o acesso ao crédito mais barato, oportunidade que individualmente não seria oferecida no mercado tradicional de crédito. Cada grupo recebe um nome, definido pelos respectivos membros, formalizando sua entrada oficial ao BPCS com a assinatura do contrato de crédito e, com a introdução no mural da agência do BPCS, do nome do grupo e de cada um de seus integrantes.

Os grupos solidários funcionam como mecanismo de garantia eficaz de pagamento de crédito, devido aos seguintes fatores:

1. Auto seleção dos membros, que só se associaram a pessoas de sua confiança. Os grupos são formados por pessoas que se conhecem, seja por proximidade geográfica, por afinidade, por convite, por parentesco ou outra relação que garanta a confiança, pois todos deverão arcar com a parcela a ser paga pelos empréstimos tomados. Os

valores do microcrédito concedidos variam de acordo com a necessidade de cada negócio individual. No entanto, o pagamento do empréstimo ao BPCS é realizado num boleto único, requerendo que todos os membros do Grupo disponibilizem os respectivos recursos.

2. Compromisso interno pela pontualidade dos pagamentos associado à uma política de crédito que incentiva a pontualidade. Realiza-se um trabalho de sensibilização e de comprometimento entre os membros, sob a orientação do agente de crédito¹³ para a responsabilidade com os pagamentos nas datas definidas. A pontualidade do pagamento reforça a confiança entre os membros do Grupo Solidário.

3. Valor do crédito progressivo, condicionado ao histórico de pagamento. Ao mesmo tempo em que se estimula a pontualidade no pagamento, utiliza-se o critério de premiação aos pagadores pontuais, permitindo acréscimo no valor a ser concedido para o próximo financiamento (incentivo ao microcrédito destinado a pessoas de baixa renda).

A metodologia se mostrou assertiva tendo em conta que, além da diminuição da taxa de inadimplência, a carteira de clientes ativos do banco cresceu 32,5% e o montante emprestado cresceu 45,0%, totalizando 10,6 milhões¹⁴, entre 2008 e 2012.

Em 2010, o BNDES libera um empréstimo de R\$1,75 milhão para o BPCS e, em 2012, um novo contrato é firmado. Novos parceiros internacionais repassam recursos, como a Wholes Foundation, Oikocredit e Kiva, esta por meio de plataforma de crowdfunding¹⁵. A partir de 2012, o BPCS Crédito Solidário consegue a sustentabilidade financeira e operacional, que mantém até hoje.

Ao optar pela metodologia de grupos solidários, o BPCS diminuiu o risco da operação de crédito substancialmente, devido às características supracitadas sobre a metodologia. Tal fato pode ser medido através da taxa de inadimplência¹⁶, que, como pode ser visto na tabela abaixo, passou por forte redução no período.

13. Agente de crédito é o profissional que atua nas Agências do BPCS, divulgando o fornecimento de microcrédito, esclarecendo os serviços prestados e suas condições, visitando moradores da região, avaliando o potencial dos negócios, dimensionando a capacidade financeira das pessoas, auxiliando na formação dos grupos solidários e formalizando a concessão de empréstimos.

14. Informação coletada em apresentação do Sr. Fábio Maschio, diretor administrativo-financeiro do Banco do Povo Crédito Solidário.

15. Nesta modalidade o investidor social analisa os empreendimentos apresentados por organizações de todos os cantos do mundo, explicitados e detalhados no site da Kiva. Em seguida opta por um deles, recolhendo o aporte financeiro e repassando para a organização, que se encarrega de efetuar o crédito junto aos empreendimentos. O banco intermediário efetua as operações e devolve o valor tomado emprestado junto à Kiva. Kiva intermedia o microcrédito para pequenos negócios ou empreendimentos nos países em desenvolvimento, como o Brasil.

16. A taxa de inadimplência é dada pela razão entre os valores da carteira em atraso e da carteira total.

Tabela 1 – Taxa de inadimplência do BPCS

2014	2015	2016	2017	2018	2019
1,55%	1,03%	1,91%	1,61%	1,24%	1,84%

Fonte: Banco do Povo Crédito Solidário, 2019 (entre 30 e 180 dias).

Até o final de 2007, o BPCS tinha cerca de 300 clientes e uma carteira ativa de aproximadamente R\$700 mil. Em 2019 o BPCS possui sete agências na Grande São Paulo, transaciona com mais de 5 mil clientes, operando com uma carteira de empréstimos que chega a R\$12 milhões e detendo um patrimônio de R\$5 milhões (Isto significa o valor próprio do BPCS em operação).

Em 2007, o BPCS, na época denominado Banco do Povo Santo André, operava como uma ONG, com movimentações mais restritas. Em 2019 consolida-se como uma entidade toda profissionalizada, com colaboradores capacitados, sistemas de informação e gerencial completos e integrados com a contabilidade, com sistemas automatizados de coleta de campo por meio de smartphones utilizados pelos Agentes de Crédito, com o rating financeiro e social,¹⁷ bem como com auditoria de nível internacional. “Já alcançamos patamares de excelência em microfinanças”, reconhecido por organismos financeiros nacionais e internacionais”, afirma Fábio Maschio.

Segundo o Sr. Fábio Maschio, Diretor Executivo da instituição¹⁸, o banco tem hoje uma carteira de mais 5.000 clientes ativos e relembra a visão organizacional que se propõe a “ser uma instituição de microfinanças com mais de 10.000 clientes ativos, reconhecida nacionalmente pela eficiência na gestão de processos e metodologias creditícias”.

Hoje, o BPC Solidário é composto por uma equipe técnica de 31 pessoas, tendo se tornado uma referência do microcrédito no país e alguns de seus profissionais são requisitados para atuarem na disseminação do microcrédito em outras regiões, participando de fóruns e de encontros em associações/organizações que operam com microcrédito.

Outras informações consolidadas anualmente também corroboram o bom desempenho do BPCS, tornando-o uma organização com equilíbrio operacional. Embora seja uma OSCIP e, portanto, sem fins lucrativos, o BPCS tem atuado com um pequeno superávit nos últimos anos, padrão esperado e necessário. Abaixo, no quadro 2, pode-se observar as informações relativas ao ano de 2019.

17. Certificação realizada por empresas especializadas e reconhecidas no circuito financeiro internacional, atestando a transparência, solidez de operação e o serviço comunitário à sociedade.

18. Informação coletada em apresentação do Sr. Fábio Maschio, Diretor Executivo do Banco do Povo Crédito Solidário.

Quadro 2 – Informações do BPCS – 2019

Descrição do item	Quantificação
Carteira total	R\$ 12,5 milhões
Nº de clientes ativos	5.571
Valor total emprestado no ano	R\$ 33,9 milhões
Nº operações contratadas no ano	10.160
Inadimplência	1,84%

Fonte: Banco do Povo Crédito Solidário. Elaboração do autor.

Gostaríamos de destacar ainda, que o BPCS, além dos sócios participantes, conta com parceiros e apoiadores, dentro do Brasil e no Exterior: BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social), WholePlanet, Oiko Credit, Kiva, Banco Nacional de Paris.

Finalmente, para completar as informações, segue o quadro 3, com dados gerais, atualizados em dezembro de 2019, data do fechamento de nosso balanço anual.

Quadro 3 – Informações Gerais do BPCS (dez.2019)

Descrição	Quantificação
Número de Clientes	5.571
Percentual de Mulheres	64%
Percentual com Idade Superior a 40 anos	55%
Escolaridade (Ensino Fundamental)	41%
Renda per capita (até 1,2 Salário Mínimo)	31%
Operação Financeira (via cartão de débito)	Até R\$2.000,00
Depósito em Conta Corrente via TED	Acima de R\$2.000,00

Fonte: Banco do Povo Crédito Solidário. Elaboração do autor.

Considerações finais

O “*locus*” operacional financeiro das instituições de microcrédito diferencia-se muito da clientela dos bancos comerciais. Por este motivo, fizemos aqui uma abordagem do microcrédito, da economia informal e da ambientação de nossa clientela: pessoas de baixa renda, no caso do BPCS, moradoras na periferia urbana da Região Metropolitana de São Paulo. Esse foi nosso diferente ângulo e perspectiva. Narrada nossa trajetória histórica, explicitada a situação atual em que se encontra o BPCS, o processo exitoso da implantação da metodologia do crédito solidário, resta nos perguntar como caminharemos diante do quadro da pandemia decorrente da Covid-19. Estamos refletindo como operar dentro desta situação gravíssima, na qual o Governo Federal não executa a necessária função de liderança e coordenação nacional, mas, pelo contrário, atrapalha, complica, dificulta e age de forma irracional, anacrônica, irresponsável com a vida.

Se já temos dificuldade de operar dentro de um quadro econômico sem grandes tropeços, a gravíssima situação atual traz mais obstáculos e desafios. Enfrentamos agora duas dificuldades agudas: a) crise econômica, da qual já expusemos os péssimos indicadores ao longo deste texto, economia sem crescimento no final de 2019, portanto, antes do início da pandemia; b) crise da pandemia causada pela Covid-19, que afeta fortemente vários setores da economia, com drástica redução das atividades. Para onde caminharemos? Qual o limite possível para realizar as operações de microcrédito? Com qual a inadimplência vamos nos deparar? Com muitas perguntas e dúvidas por um lado, e por outro, com poucas e imprecisas respostas, planejamos continuar com as operações bancárias, tendo já tomado providências de proteção e cuidado com a vida das pessoas: uso de material de higienização para funcionários e para os clientes; diminuição do horário de trabalho; respeito às normas oficiais das autoridades da Saúde Pública.

Diante do grave quadro, espera-se alteração no índice de inadimplência, pois observa-se uma diminuição na movimentação comercial, setor que representa 60% dos negócios financiados pelo BPCS. Adotamos a conduta de alargamento dos prazos de pagamento, permitindo um tempo maior para a recomposição dos negócios. De qualquer forma, prevemos turbulência até o final do ano de 2020. O BPCS entende que neste momento de crise o crédito se torna mais necessário devendo, portanto, com toda a precaução e seriedade cabíveis nesta situação, continuar apostando no processo de concessão de microcrédito à população de baixa renda. Dessa forma, sem trazer o perigo de desestabilização do BPCS, a instituição deve continuar com sua missão e objetivos, qual seja, gerar emprego e renda à população de baixa renda, mediante concessão de microcrédito.

Momentos de crise também fornecem oportunidades e alternativas na economia. O BPCS já opera com empreendedores de pequenos negócios, com os quais poderia trabalhar oferecendo outros produtos denominados “bancários”, pelo fato de serem disponibilizados pelo sistema bancário comercial. Certamente em outros capítulos desta obra, colegas tratem sobre os serviços prestados pelos bancos e o acúmulo de ganhos financeiros que obtém nessas suas operações. O BPCS mantém um ótimo relacionamento com os empreendedores, aos quais poderia disponibilizar serviços oferecidos pelos bancos. Como organização sem fins lucrativos, as OSCIP’s que operam com microcrédito, possuem restrições impostas pelo Banco Central, limitando sua atuação na concessão de crédito. Talvez fosse o momento de novamente organizar uma movimentação e abrir uma discussão junto ao Banco Central, contando com apoio da ABCRED para ampliar o leque de atuação dessas entidades, como o BPCS. A prestação de serviços “bancários” por organizações como o BPCS, ocorreria junto a um segmento talvez não tão interessante ao sistema bancário comercial, segmento este no qual muitas pessoas sequer possuem conta bancária. Acreditamos que as entidades de microcrédito estejam preparadas para enfrentar este desafio e dispostas a encarar novos desafios, no sentido de propiciar uma melhoria no atendimento aos empreendedores tomadores de recursos financeiros, que teriam mais serviços dentro de uma lógica de parceria, com ganho das duas partes: organizações de microcrédito e empreendedores.

Esperamos ter colaborado e contribuído com o propósito desta publicação, destinada a tratar do sistema financeiro, do qual instituições de microcrédito, como o BPCS, apesar de operarem com dificuldades múltiplas e imensas, cumprem seu papel tão importante

na geração de emprego e renda, por meio do fornecimento de microcrédito às pessoas de baixa renda.

Referências bibliográficas

BANCO DO POVO CRÉDITO SOLIDÁRIO. **Quem Somos**. Disponível em: <<http://www.bpcs.org.br/paginas/QuemSomos.aspx>>. Acesso em: 29 setembro de 2013.

BARONE, F. M. et al. **Introdução ao Microcrédito**. Brasília, DF: Conselho da Comunidade Solidária, 2002. Disponível em: <http://www.comunitas.org.br/docs/CS-37Result_Selec.pdf>. Acesso em: 8 abril de 2013.

BNDES. **Programa BNDES de Microcrédito**. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Apoio_Financeiro/Programas_e_Fundos/Microcredito/>. Acesso em: 8 abril de 2013.

BRASIL. Decreto-lei nº 11.110, 25 de abril de 2005. Instituição do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMO). Diário Oficial da União (DOU), Brasília, DF, 2005, CXLII, nº 78, p.1. 26 abr. 2005.

FIPE. **Índices**: IPC, Introdução e Índice mensal acumulado. Disponível em: <http://www.fipe.org.br/web/index.asp?aspx=/web/indices/ipc/mensal_acumulado.aspx>. Acesso em: 10 outubro de 2013.

GOLDMARK, L.; POCKROSS, S.; VECHINA, D. **A situação das microfinanças no Brasil**. Versão preliminar para apresentação durante o Seminário Internacional BNDES Microfinanças; Projeto BNDES-BID de Microfinanças. Rio de Janeiro: DAÍ, 2000.

MASCHIO, F. **Entrevista concedida a Danilo Trindade e Glauber Sousa**. Santo André, 27 ago. 2013.

MONZONI, M. P. **Impacto em renda do microcrédito**: uma investigação empírica sobre geração de renda do Crédito Popular Solidário (São Paulo Confia), no Município de São Paulo, 2006. 194 f. Tese (Doutorado em Finanças Públicas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2006.

NICHTER, S.; GOLDMARK, L.; FIORI, Anita. **Entendendo as Microfinanças no Contexto Brasileiro**. Rio de Janeiro: PDI/BNDES, 2002.

PILAGALLO, O. Debate joga luz sobre economia subterrânea. In: BARBOSA, F. H.; SHNEIDER, F.; TANZI, V. **Economia Subterrânea**: Uma visão contemporânea da economia informal no Brasil. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 19-33.

POCHMANN, M. **Economia do microempreendimento informal no Brasil**: Texto para discussão nº 02. Disponível em: <[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/738E0F995A136E6083257363005E2945/\\$File/NT0003619A.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/738E0F995A136E6083257363005E2945/$File/NT0003619A.pdf)>. Acesso em: 6 maio de 2013.

RODRIGUES, V. et al. **Economia Informal em Portugal**: Estudo elaborado para a CO-TEC e IAPMEI pelo CEGEA da Universidade Católica Portuguesa. Porto, Portugal: Católica, 2008. Disponível em: <http://www.ver.pt/documents/EconInforma%20em%20Portugal_COTEC.PDF>. Acesso em: 3 maio de 2013.

SILVEIRA, C. M. **Programa de Apoio aos Pequenos Empreendedores**: o Sistema CEA-PE. Disponível em: <http://www.iets.org.br/biblioteca/Programa_de_apoio_aos_pequenos_empreendedores_o_sistema_Ceape.pdf>. Acesso em: 2 maio de 2013.

SPIDOLA, L.; VILELA, R. **As diferentes metodologias de microcrédito no Brasil e no mundo**. 2007. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B6E22D14A1690/metodologias_microcredito.pdf>. Acesso em: 2 maio de 2013.

TANZI, V. A economia subterrânea, suas causas e consequências. In: BARBOSA, F. H.; SCHNEIDER, F.; TANZI, V. **Economia Subterrânea**: uma visão contemporânea da economia informal no Brasil. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 35-50.

YUNUS, M. **O banqueiro dos pobres**: a revolução do microcrédito que ajudou os pobres de dezenas de países. Tradução Maria Cristina Guimarães Cupertino. São Paulo: Ática, 2008.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1) Cobrar dos órgãos públicos municipais e estaduais a destinação de verbas para microempreendimentos, como forma de criação de emprego e renda, utilizando-se de organizações comprometidas com este propósito social, com gestão profissional e transparente.

2) Apoiar, promover e organizar frente representativa de organizações que operam com o microcrédito, para obter junto aos órgãos financeiros públicos e privados a ampliação de recursos destinados ao microcrédito no Brasil, com baixas taxas de juros, fortalecendo a economia por meio da criação e funcionamento de pequenos empreendimentos.

3) Apostar (e incentivar) na concessão de microcrédito para famílias e pessoas com possibilidade e capacidade de empreender, pois o microcrédito apresenta-se como uma ferramenta fundamental para o crescimento de um microempreendimento, que gerará emprego e renda e promoverá desenvolvimento socioeconômico nos bairros urbanos.

4) Acreditar (e apoiar) que as entidades, geridas de forma profissional e transparente, encontram-se preparadas para contribuir de forma significativa e efetiva no enfrentamento da crise econômica causada pela pandemia da Covid 19, pois atuam diretamente no seio das comunidades fortemente atingidas, propiciando por meio do microcrédito, condições às pessoas de organizarem atividades econômicas, gerando emprego e renda.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

Bancos comunitários: geração de renda e solidariedade nas periferias brasileiras?

Cláudio Pereira Noronha¹

Introdução

A população residente nas periferias urbanas é uma parcela da sociedade com pouco acesso aos serviços oferecidos pelo sistema financeiro. Uma das razões, para isso, tem relação com o próprio lugar onde vivem. As regiões afastadas dos grandes centros estão, em geral, onde os bancos não chegam. E por quê? Como qualquer empresa do grande capital, os bancos se orientam no sentido de potencializar seus ganhos. Mensuram, de forma bastante racional, o custo e o benefício de suas operações, o que passa por uma avaliação criteriosa da viabilidade (financeira) de instalar-se em determinada região. As “pessoas”, e suas necessidades, pouco são consideradas na abertura de uma agência bancária.

Este ponto de vista pode ser relativizado quando tratamos, por exemplo, dos bancos públicos. Por seu papel social, estão em localidades em que o setor privado não chegaria - embora devessem. Mesmo assim, há certo limite com relação ao seu alcance (serviços) quando se trata do atendimento à população de baixa renda, sobretudo no que diz respeito ao microcrédito. Verificou-se, recentemente, que em torno de 45 milhões de pessoas não possuem conta em banco.² Essa “desbancarização” indica a existência de uma população de baixa renda que não cumpre os requisitos para ter uma conta corrente, o que inclui parcela da população da periferia, e com pouco acesso ao crédito, mesmo que de baixo valor, para tentar montar algum “negócio”.

Os bancos comunitários tornaram-se, no âmbito do microcrédito, uma experiência que merece atenção. No Brasil desde 1998, e por sua localização em regiões de alta vulnerabi-

1. Cláudio Pereira Noronha. Graduação em Administração de Empresas (Centro Universitário Fundação Santo André); Pós-graduação (Lato sensu) em Globalização e Cultura (Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo); mestrado e doutorado em Ciências da Religião pela Universidade Metodista de SP; assessor do Sindicato dos Bancários do ABC.

2. Conforme pesquisa do Instituto Locomotiva (2019). Tal situação mostrou-se um problema durante a pandemia (COVID-19) em que foi necessária a abertura de contas poupanças digitais, pela CAIXA, para o recebimento do auxílio emergencial.

lidade social – que é o caso das periferias urbanas – os bancos comunitários passaram a contribuir com a geração de renda e também elementos de solidariedade para a população que não tem acesso ao sistema financeiro. Em geral é uma população pouco incluída em políticas públicas básicas, como moradia, educação ou saúde, ou mesmo projetos de qualificação profissional.

Qual a importância, então, de Bancos Comunitários instalados, por exemplo, nas periferias de São Paulo? De que forma podem impactar positivamente na vida das pessoas gerando, além do acesso aos serviços bancários, possibilidades de uma mudança de vida?

Para fazer esse debate, partiremos das experiências existentes em localidades que reúnem as condições descritas como “periféricas”. A ideia é analisar como os bancos comunitários, no interior da finança solidária – imbricada ao conceito de economia solidária – podem gerar desenvolvimento econômico local, possibilitando à população das periferias urbanas capital material e simbólico.

Os bancos e a periferia urbana

Começamos aqui com um exemplo: quando realizávamos pesquisa,³ entre os anos de 2011 e 2014, em Rio Grande da Serra – no Grande ABC paulista –, havia no município quatro agências bancárias. A cidade tinha, nesse período, a mesma população que o bairro de Rudge Ramos, em São Bernardo do Campo, que, por sua vez, registrava em torno de vinte agências bancárias. O que faz um bairro ter cinco vezes mais agências bancárias que toda uma cidade? Rio Grande da Serra, no Grande ABC, é uma localidade que podemos classificar como periférica.⁴ Rudge Ramos, é um bairro de classe média.

Se esta situação ocorre em município do Grande ABC, o que dizer das regiões mais pobres do país? Levantamento do Banco Central, em 2016, indicava que 352 municípios não possuíam agências bancárias.⁵ Em outros, há a presença exclusiva de um Banco Público. Os bancos estão em localidades que podem obter lucros e não onde as pessoas precisam de seus serviços. É assim que as coisas funcionam em nosso sistema econômico. O capital se desloca no “espaço” de acordo com seus interesses (HARVEY, 2013), o que faz com que a desigualdade seja “moldada” por aquilo que os “atores” (políticos, sociais, econômicos) consideram o que é ou não justo (PIKETTY, 2014).

Entre as questões que caracterizam esse espaço territorial – a periferia – está a “destituição dos meios de sobrevivência física e a insuficiência de renda e de trabalho” (BARREIRA, 2010, p.56). É verdade que não devemos reduzir a “pobreza” à ausência de meios econômicos, mas é um elemento importante de análise, o que é agravado pela deficiência de políticas públicas e infraestrutura urbanas adequadas (KOWARICK, 1993; BARRERA, 2010). Some-se a isso o “efeito de lugar” (WACQUANT, s/d). Quem mora numa região

3. Ver NORONHA (2016)

4. O orçamento de Rio Grande da Serra representa menos de 1% do total da região do Grande ABC.

5. Cf. site do Sindicato dos Bancários de SP

considerada distante e violenta, torna-se refém dessa condição, visto que ela será levada em consideração em determinadas situações como, por exemplo, na disputa de uma vaga por emprego. Esses fatores contribuem para que a inclusão social seja parcial e baseada na precariedade (MARTINS, 2012).

Quando tratamos de periferias urbanas, não nos referimos a um espaço territorial de simples delimitação. Poderíamos falar de comunidades ou favelas, mas, como vimos, uma cidade pode ser considerada periférica, como também bairros em cidades centrais. As periferias, a depender da qualidade da infraestrutura, equipamentos públicos (por exemplo uma favela urbanizada) ou das condições de moradia, pode ser considerada uma “periferia consolidada”; as “fronteiras urbanas”, por outro lado, caracterizam-se por locais de recente instalação, cujas condições são de extrema precariedade (TORRES, 2004). Em qualquer dos casos, há um aspecto, do espaço periférico, importante para nossa análise: a tendência desse local produzir uma situação de segregação social, vista como uma forma de “isolamento”, pelo seu distanciamento das regiões centrais onde estão, por exemplo, os “bons” empregos.

Nesse caso, o debate sobre bancos comunitários, e sua importância na periferia, deve ser pensado nessas condições: em que medida o isolamento social impede, ou dificulta, as condições para o acesso ao trabalho e à renda, contribuindo na manutenção de pessoas sobrevivendo em situações de alta vulnerabilidade social.⁶

A primeira experiência no Brasil: o Banco Palmas

Os bancos comunitários, no Brasil, foram concebidos a partir de experiências que propunham, entre outras coisas, o desenvolvimento econômico local, fortalecer o sentimento de comunidade para a população de uma determinada localidade e a geração de trabalho e renda a partir da Economia Solidária. Este “modelo econômico” estrutura-se em grupos de trabalho que se organizam de forma cooperada, igualitária e democrática, e tem como princípio que,

a solidariedade na economia só pode se realizar se ela for organizada igualitariamente pelos que se associam para produzir, comercializar, consumir ou poupar. A chave dessa proposta é a associação entre iguais em vez do contrato entre desiguais (SINGER, 2002, p.09).

O Banco *Grameen*, em Bangladesh, um dos modelos para esse projeto, “iniciou com o fornecimento de pequenos empréstimos sem as requisições e garantias convencionais exigidas pelos bancos tradicionais” (MOSTAGI et al., 2018, p.115). A base disso está no conhecimento e na confiança, entre as pessoas da comunidade, e não na exigência de documentos, o que em muitas localidades impediria a concessão do crédito. Seu fundador,

6. Vulnerabilidade social é um conceito que explica a “pobreza” para além da ausência de meios econômicos. Refere-se a um conjunto de situações, como formação escolar, estrutura familiar, e as condições do lugar em que se vive, que podem levar uma pessoa a uma condição de maior ou menor precariedade.

Muhammad Yunus, economista – prêmio Nobel da Paz de 2006 – é um dos pioneiros em trabalhar com concessão de microcrédito e empreendedorismo em larga escala objetivando a redução da miséria (MOSTAGI et al., 2018).

No Brasil, o Banco Palmas foi o primeiro banco comunitário. Foi fundado, em 1998, pela Associação dos Moradores do Conjunto Palmares (ASMOCONP), num bairro de Fortaleza, Ceará. A região de Palmas era uma grande favela até 1997; sua formação tem origem numa transferência de população de uma área central de Fortaleza para uma área suburbana. Lideranças dessa comunidade formaram a Associação. No final de 1990 a “ex-favela” foi então urbanizada. Os moradores empenharam-se na urbanização do bairro e através de mutirões comunitários conseguiram água, energia elétrica e saneamento. Isso, porém, não alterou significativamente a condição socioeconômica das pessoas (MOSTAGI et al., 2018); de acordo com o fundador e líder comunitário,

os moradores começaram a vender seus barracos e se mudar para outras favelas. Isso aconteceu porque, na época, o estado do Ceará enfrentava secas, o que intensificava a fome e a miséria, levando a população a vender suas moradias e deslocar-se para locais mais precários (ibidem, p.117).

Essa situação motivou a criação do Banco Palmas. Conforme definido no II Encontro da Rede Brasileira de Bancos Comunitários (BCs),⁷ em 2007, os BCs são “serviços financeiros solidários, em rede, de natureza associativa e comunitária, voltados para a geração de trabalho e renda na perspectiva de reorganização das economias locais, tendo por base os princípios da economia solidária”. Seu objetivo, conforme definido no Encontro, é “promover o desenvolvimento de territórios de baixa renda, através do fomento à criação de redes locais de produção e consumo, baseado no apoio às iniciativas de economia solidária em seus diversos âmbitos

Banco Palmas tem a gestão realizada pela própria comunidade – a ASMOCONP,⁸ Constitui-se de um sistema que se baseia no capital solidário, na produção sustentável, no consumo solidário e no comércio justo. A concessão de microcrédito não exige documentos, pois a própria comunidade dá informações sobre o tomador; são empréstimos de pequeno valor – para pessoas ou grupos – com base no princípio da solidariedade, em que o objetivo não é maximizar os lucros dos bancos (MOSTAGI et al., 2018), mas um serviço *sui generis* de “finanças solidárias” para o desenvolvimento socioeconômico de territórios” (CALOU, 2007).

7. Realizado entre 18 e 21 de abril de 2007 em Iparana, no Ceará (SEGUNDO e MAGALHÃES, 2009).

8. Vale registrar que quando da criação do Banco Palmas, foi criado o Instituto Banco Palmas, que atua na consultoria e assessoria na implantação dos Bancos; a Secretaria Nacional de Economia Solidária, ligada ao Ministério do Trabalho, financiou e apoiou a ação do Instituto. Em janeiro de 2006, o Banco Popular do Brasil (subsidiária do Banco do Brasil para o segmento de microcrédito e correspondente bancário) contribuiu com o suporte as iniciativas de Bancos Comunitários, através do aporte de recursos financeiros para a formação do fundo de crédito do Banco Comunitário (CALOU, 2007).

O sistema promove o crédito, a produção, a comercialização e a capacitação; um elemento importante é a moeda social (“palmas”), complementar à moeda oficial, o Real, que é aceito e reconhecido por produtores, comerciantes e consumidores do bairro. Cria-se entre as famílias da comunidade um mercado solidário e alternativo (SEGUNDO e MAGALHÃES, 2009). A moeda é indexada e lastreada em reais (1,00 “palmas” vale R\$ 1,00), o que permite aos empreendimentos produtivos da comunidade, como indústria, comércio e serviços, fazerem “câmbio” quando têm a necessidade de repor seus estoques com produtos não fabricados no bairro (SEGUNDO e MAGALHÃES, 2009). A ideia da “moeda social” é fomentar o consumo local, o que contribuiu com a redução da pobreza. É reconhecida pelo Banco Central (MOSTAGI et al., 2018).⁹ A comunidade tem à disposição o Palmcard, cartão de crédito para compras no bairro.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em março de 2008, contratou a Universidade Federal do Ceará para fazer a avaliação de impacto e imagem do banco no Conjunto Palmeira. Destaque-se que: para 98% dos entrevistados, o Banco Palmas contribuiu para o desenvolvimento do Conjunto Palmeira; 90% declaram que concorreu para a melhoria de sua qualidade de vida; 26% afirmam que aumentou a renda familiar devido à ação do Banco e 22% que conseguiram trabalho por seu intermédio (SEGUNDO e MAGALHÃES, 2009).

De forma geral, os bancos comunitários têm como objetivo: estimular a criação de uma rede local de produção, o que é possibilitado por linhas de crédito, uma em reais e outra em moeda social circulante; apoiar empreendimentos que potencializem a comercialização, como feiras e lojas solidárias; atuar em espaços territoriais caracterizados pela precária inclusão e desigualdade social, voltando-se para um público em situação de alta vulnerabilidade social que, não raro, necessitam de programas governamentais como forma de sobrevivência; fundar sua sustentabilidade financeira, no curto prazo, na obtenção de subsídios justificáveis pela utilidade social de suas práticas.

Os bancos comunitários possuem seus desafios e limitações, por exemplo, a conversão à lógica capitalista tradicional, o que acontece quando o “resultado financeiro da própria instituição se sobrepõe aos benefícios sociais inicialmente objetivados” (MOSTAGI, et al., 2018, p.121). A falta de conhecimento sobre seu funcionamento pode levar à desconfiança de órgãos governamentais entre outras instituições atuantes na área (ibidem). Ademais, são bancos focados na economia local e no desenvolvimento dos negócios da população ao entorno. Levam em consideração os “mal-incluídos” (mulheres, classe média baixa, pequenos produtores), o que em nossa sociedade não é algo sem importância.

Moeda social

As moedas sociais circulam, no país, e coexistem com o Real. Foram criadas a partir da experiência da moeda Palmas, em Fortaleza (MELO, 2020). Moedas como “Mumbuca”, “Cajueiro”, “Dendê”, “Sabiá” e “Zumbi” circulam em localidades pobres. Com a circula-

9. São reconhecidas pelo Banco Central e estão sob o guarda-chuva da Secretaria de Economia Solidária, do Ministério do Trabalho. Maiores informações sobre a “moeda social” ver Mostagi et al. (2018, p.119).

ção de início em forma de papel-moeda, as moedas sociais ganharam versão eletrônica: o E-DINHEIRO, uma plataforma de pagamento tradicional, como a dos bancos oficiais (ibidem), criada pelo Laboratório de Inovação e Pesquisa em Finanças Solidárias (PalmasLab).

A gestão e administração do E-DINHEIRO passa pelo controle dos bancos comunitários, que, com essa modalidade, criaram as condições de gerar receitas próprias. O fundador do Banco Palmas, e presidente da Rede de Bancos Comunitários, João Joaquim de Melo Neto, afirma que, ao cobrar uma taxa de 2% ao comerciante, a plataforma imprime sustentabilidade e autonomia financeira dos bancos comunitários (MELO, 2020).

A “moeda social” não é uma moeda circulante em todo o território – ainda que possa ser utilizada para comprar e vender produtos e serviços. Válida numa “determinada área” – em “acordos” na comunidade – é utilizada como um meio de troca. “Lastreadas em reais, as moedas sociais não levam a assinatura dos presidentes do Ministério da Fazenda e do Banco Central (...) e não são fabricadas pela Casa Moeda, mas (...) pelos bancos comunitários de desenvolvimento (MELO, 2020, online).

Sua utilização local garante o consumo na própria localidade. Isso evita que as pessoas consumam nas grandes Redes e fortaleçam o comércio local.

Bancos comunitários nas periferias de São Paulo

A Favela de Paraisópolis é uma das maiores do país. O último Censo estimava, em 2018, uma população em torno de 100 mil habitantes (IBGE, 2010). Situa-se contígua ao bairro do Morumbi, situação que revela os contrastes de nossa sociedade, haja vista que lado a lado estão uma grande área periférica e um dos bairros mais ricos de São Paulo. A população, como de qualquer periferia, tem pouco acesso aos serviços bancários. Paraisópolis tem (ainda) uma população em alta vulnerabilidade social, além de falta de saneamento básico (MACHADO, 2018). Investimentos públicos são em menor proporção comparado às regiões centrais. Em momentos de estagnação financeira, a população sofre com a falta de trabalho e renda.

A comunidade local decidiu, em 2014, ter um cartão de crédito próprio, o “Cartão Nova Paraisópolis”.¹⁰ Em 2018, o “Cartão” reunia aproximadamente seis mil clientes. Embora o cartão possa ser utilizado em qualquer parte do país, há incentivos (descontos) para utilização no comércio local. Paraisópolis tem aproximadamente oito mil pontos de comércio, e aqueles que aceitam o cartão possuem uma indicação com um “adesivo”. Além do desenvolvimento da localidade, a comunidade utiliza-se dos “ganhos” para projetos sociais – há sempre uma preocupação de o projeto envolver as mulheres, pois há grande preocupação da comunidade local pelo “empoderamento” feminino.

Outras periferias, no Estado de São Paulo, possuem a experiência de um banco comunitário. É o caso, por exemplo, do Jardim Maria Sampaio, Zona Sul de São Paulo (RECORD NEWS). Os moradores podem utilizar a moeda “Sampaio” e comprar no comércio do

10. Conforme site “Cantarino Brasileiro” (2019).

bairro. Os comerciantes podem trocar, no banco comunitário, os “Sampaio” por Real. Para obter empréstimo é necessário um “cadastro”, sem burocracia, e o juros são menores comparados aos bancos tradicionais. A maior parte dos clientes é formada por mulheres que, em geral, emprestam para resolver os problemas domésticos. A não possibilidade de pagamento, “em dia”, é resolvida através da “confiança”. O banco recebe doações e realiza os empréstimos a juros baixos. Esse valor (recebido) vira uma “reserva” para emprestar para outras pessoas.

Em São Bernardo do Campo, no Grande ABC paulista, o Banco Comunitário de Desenvolvimento Padre Leo Commissari, seguindo a lógica dos BCs nas demais localidades, atua,

com serviços financeiros solidários de natureza associativa comunitária, para geração de trabalho e renda e assim melhorar a economia local, tendo como base a economia solidária. O objetivo é contribuir para o desenvolvimento do território de baixa renda, dando apoio as iniciativas de empreendimentos locais.¹¹

Além disso,

dá suporte não apenas financeiro mas técnico como oficinas de empreendedorismo, divulgação dos estabelecimentos nas Comunidades do entorno e em redes sociais. E agora trabalha com uma moeda digital, o “e-dinheiro”, após baixar esse aplicativo, faz-se o cadastro no Banco Comunitário Padre Leo, sem pagar taxa, se quiser faz um depósito para fazer compras no comércio do bairro, pagando do seu celular (nem precisa cartão) o usuário também pode colocar crédito no celular sem sair de casa.

Bancos comunitários e microcrédito para as comunidades

Para a população que reside nas periferias é importante a organização de projetos que possibilitem a geração de renda, especialmente quando há uma valorização do desenvolvimento local. Um conjunto de fatores, como uma baixa escolaridade, ausência de um “bom” currículo ou mesmo a distância territorial, são situações que dificultam a obtenção de emprego, em geral nas regiões centrais, ainda mais quando há crise econômica no país. Essas pessoas, grande parte das vezes, necessitam das redes de relacionamento, dentro da própria comunidade, para conseguir uma colocação ou um “bico”. As Igrejas, sobretudo as evangélicas, são um exemplo dessa rede de relações que permitem que, entre outras coisas, um membro indique outro para um serviço, como diaristas, porteiros, serviços de manutenção ou construção civil (LAVALLE e CASTELLO, 2004; NORONHA, 2016). Mas, não é o suficiente. Outros projetos são necessários.

11. Conforme página do Facebook “Associação Padre Leo Commissari”

Por isso, a possibilidade de um banco que “empreste” a uma taxa de juros mais baixa (ou sem juros) e que fomente o desenvolvimento local, estimulando o comércio, por exemplo, é importante, tanto para possibilitar “capital” em que as pessoas possam consumir, muitas vezes, o básico, como para contribuir para o comércio local, o que acaba gerando mais empregos.

Evidente, que o ideal é que as pessoas tivessem um bom emprego, com renda suficiente para adquirir os itens básicos para uma vida com qualidade. Mas, essa ainda não é a realidade de uma parte da sociedade brasileira. Por isso, projetos sociais, que visem do desenvolvimento local, são importantes, como forma de prover uma melhor inclusão. É preciso levar em conta, ainda, que a condição (precária) em que vive um morador da periferia não tem relação, somente, com o elemento financeiro, pois, não é só o capital econômico que acumularmos, mas, também um capital simbólico (BOURDIEU, 1986). Nesse sentido, a proposta dos bancos comunitários é gerar também o sentimento de “pertencimento”, fomentar as relações de confiança e promover o sentido de comunidade. O elemento básico em torno dos bancos comunitários é a “solidariedade”.

Considerações finais

O cenário econômico não indica a curto prazo reversão (significativa) na taxa de desemprego no Brasil. Situação que se agrava com a pandemia da COVID-19. O país registra, há algum tempo, um processo intenso e contínuo de desindustrialização. Embora isso tenha impacto na economia, não significa que todos “empobreceram”, visto que a concentração de renda – favorável aos mais ricos – tem aumentado (POCHMANN, 2019). O atual Governo (afora ações que busquem o “enxugamento” do Estado) pouco tem se movimentado para mudar o estado das coisas. No último período, por exemplo, tivemos a desvalorização do salário mínimo e a precarização das relações de trabalho.

Uma alteração no cenário produtivo parece também pouco provável. Estamos numa fase do capitalismo em que o “capital financeiro” prepondera sobre o “capital produtivo” (DOWBOR, 2017; CONCEIÇÃO e YAMAUCHI, 2018).

Nesta nova etapa do capitalismo, o *locus* de maior acumulação do capital migrou da fábrica industrial para a área financeira. A empresa industrial perde espaço no ranking das empresas mais lucrativas para as grandes instituições financeiras (CONCEIÇÃO e YAMAUCHI, 2018, p.17)

Esse conjunto de coisas indica que não teremos, num futuro breve, saídas que venham “de cima” (do Governo ou do Mercado), para solucionar os problemas da falta de emprego ou renda, questão que se intensificou com o fechamento (por um período) de empresas e prestadores de serviços pela necessidade do distanciamento social. Toda essa situação afeta, direta ou indiretamente, a população mais vulnerável. A forma como o Governo tem se movimentado durante a pandemia, no que diz respeito ao “socorro financeiro”, sinaliza pouca disposição em políticas econômicas que auxiliem financeiramente os setores mais necessitados. Também não deveremos esperar do setor privado (Bancos) movi-

mentos “ousados” no sentido de disponibilizar capital (microcrédito, por exemplo) para aquecer a economia.

Dessa forma, um movimento “de baixo”, na organização de uma finança solidária, poderá ser uma alternativa para a criação de trabalho e renda. Nesse cenário de tantas transformações pelas quais passa o sistema financeiro, quem sabe os bancos comunitários (a exemplo do BPCS e cooperativas de crédito, temas tratados nessa publicação) não ganhem algum espaço e a partir da organização da sociedade civil, em torno de ações de estimulem a ampliação desse segmento, passem a ter algum protagonismo.

Referências bibliográficas

ASSOCIAÇÃO PADRE LEO COMMISSARI. Página do Facebook. Disponível em <https://www.facebook.com/padroleocommissari/>.

BARRERA, Paulo. *Pluralismo Religioso e Secularização: Pentecostais na periferia da cidade de São Bernardo do Campo no Brasil*. Rever, São Paulo, PUC, p.50-76, mar/2010.

BOURDIEU, Pierre. *The forms of capital*. Handbook of theory an research for the sociology education. New York: Greenwood Press, 1986.

CANTARINO BRASILEIRO. Comunidade Paraisópolis anunciará criação de banco próprio no evento ‘G10 das Favelas’. 2019. Disponível em: <https://cantarinobrasileiro.com.br/blog/comunidade-paraisopolis-anunciara-criacao-de-banco-proprio-no-evento-g-10-das-favelas/>. Acesso em 04 de set. 2020.

CONCEIÇÃO, Jefferson José da. YAMAUCHI, Gisele. A Indústria diante da financeirização da economia: margem de lucro do setor produtivo versus rentabilidade nas aplicações financeiras: o caso do Grande ABC paulista. Observatório de políticas públicas, empreendedorismo e conjuntura da Universidade de São Caetano. São Caetano do Sul, n.3, p. 16-24, ago/2018.

DOWBOR, Ladislau. *A era do capital improdutivo*. São Paulo: Outras Palavras & Autonomia Literária, 2017.

HARVEY, David. *Os limites do Capital*. São Paulo: Editora Boi Tempo, 2013.

KOWARICK, Lúcio. *A espoliação urbana*. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1993.

LAVALLE, Adrián Gurza e CASTELLO, Grasiela. As benesses desse mundo: associativismo religioso e inclusão socioeconômica. *Novos Estudos/CEBRAP*, n.68, p.73-93, mar/2004.

LOCOMOTIVA, pesquisa e estratégia. Um em cada três brasileiros não tem conta em banco, 2019. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/09/24/Um-em-cada-tr%C3%AAs-brasileiros-n%C3%A3o-tem-conta-em-banco-mostra-pesquisa-Loocomotiva>. Acesso: 27 ago/2020.

MACHADO, Leandro. Maior favela de SP terá banco e moedas próprios - mas como isso pode mudar a vida de moradores? In: G1.Globo.com, 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/maior-favela-de-sp-tera-banco-e-moedas-proprios-mas-como-isso-pode-mudar-a-vida-de-moradores.ghtml>. Acesso em 04 de set. 2020.

MARTINS, José de Souza. *A sociedade vista do abismo: novos estudos sobre exclusão, pobreza e classes sociais*. 4. ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2012.

MELO, Liana. Bancos do Bem: muito além do Real. In: Projeto Colabora. Disponível em: <https://projetocolabora.com.br/ods1/muito-alem-do-real/>. Acesso em 05 de set. 2020.

NORONHA, Claudio Pereira. *Trocas materiais e simbólicas em Rio Grande da Serra: redes socioreligiosas na periferia urbana*. Curitiba: Editora CRV, 2016.

PIKETTY, Thomas. *O capital no século XXI*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

RAMIREZ, Pau. Paraisópolis cria seu próprio banco e moeda. In: Monitor Mercantil 2018. Disponível em: <https://monitormercantil.com.br/parais-polis-cria-seu-prprio-banco-e-moeda>. Acesso em 03 de set. 2020.

RECORD NEWS. SP: bairro da Zona Sul tem moeda própria. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=QQjmFBdnYiY>. Acesso em 08 de set. 2020.

SILVA JUNIOR, Jeová Torres, GONÇALVES, Sarah Maria da Silva e CALOU, Ângela Lima. Os Bancos Comunitários como Instrumento de Desenvolvimento Socioeconômico de Territórios: investigando as Singularidades destas Experiências de Finanças Solidárias. In: Encontro da Apanad, XXXI, 22-26 de set. 2007, Rio de Janeiro.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO. Cresce número de municípios sem agências bancárias. 2017. In: <https://spbancarios.com.br/03/2017/cresce-numero-de-municipios-sem-agencias-bancarias>. Acesso em 27 de ago. 2020.

TORRES, Haroldo. Fronteira Paulistana. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, set/2004, Caxambú/MG.

WACQUANT, Lïc. *A estigmatização territorial na idade da marginalidade avançada*. s/d. Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/4618.pdf>.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

- 1) Discutir com a sociedade, por meio de reuniões, palestras, seminários e cursos os conceitos de Economia e Finanças solidárias buscando atingir, sobretudo, a população em maior situação de vulnerabilidade social.
- 2) Realizar conferência sobre Bancos Comunitários para conhecer melhor sua atuação e o que (potencialmente) eles possibilitam como elementos econômicos e simbólicos que para as comunidades locais.
- 3) Estimular junto às comunidades locais a criação dessa modalidade de bancos. Contribuir com a socialização de informações sobre a existência e relevância desse segmento.
- 4) Estimular pesquisas, no âmbito acadêmico, sobre os Bancos Comunitários – sua viabilidade e potencial contribuição para o desenvolvimento econômico local.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

PARTE 3

TECNOLOGIA

Tecnologia bancária na era digital: transformações no trabalho e no sindicalismo

Ana Tercia Sanches¹

Introdução

Inúmeras populações estão expostas às mais diversas tecnologias digitais. A velocidade das mudanças impressiona. As instituições e pessoas têm buscado se adaptar aos novos tempos. Enquanto isso, as perspectivas mais otimistas são difundidas apontando um futuro recheado de possibilidades e comodidades.

As revoluções tecnológicas vivenciadas desde o século XVIII permitiram que houvesse o domínio de poderosas forças da natureza criando fontes de energia, novos materiais, meios de transporte, comunicação e produção. Deste manejo se fortaleceu o poder econômico e bélico de determinadas nações.

No século XX, após a Segunda Guerra Mundial e diante da ameaça socialista, o arranjo político-econômico-social que envolveu governos, empresas e trabalhadores permitiu construir o “Estado de bem-estar social” ou a “era de ouro do capitalismo” (HOBBSAWM, 1995; SEVCENKO, 2015). Em essência vale dizer que ao mesmo tempo em que cresceu a produtividade, houve maior distribuição das riquezas. A política de inclusão pelo emprego e renda foi o passaporte para a cidadania.

No último quartil do século XX, no que se convencionou chamar de Terceira Revolução Industrial, as Tecnologias da Informação e Comunicação - TIC's - catalisaram o conjunto de mudanças que viria alterar com ênfase muitos aspectos da vida da sociedade como a conhecemos agora. Harvey (2010) ressalta como diversos processos se tornaram mais ágeis levando a compressão do tempo e do espaço. A globalização nesse escopo se tornou muito mais efetiva, pois diversos setores da economia tiveram maior facilidade de integração e conexão.

A partir dos anos 1970, o capital financeiro contava com maior liberalização dos mercados e os fluxos de capital em circulação no mundo passam a ser redimensionados. Desta

1. Ana Tercia Sanches é doutora em Sociologia pela USP – Universidade de São Paulo. É professora e pesquisadora da Faculdade 28 de Agosto. Diretora da FETEC-SP. Autora do livro “Trabalho Bancário: inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados” pela Editora Annablume.

nova condição, as multinacionais e os conglomerados se fortaleceram atuando em diversas nações. No começo do século XXI, dentre as 50 maiores corporações existentes no mundo, 90% eram instituições financeiras. Como aponta Dowbor (2017) o dinheiro, um bem imaterial, transacionado por sinais magnéticos fez com que o “território” não fosse mais um limitador do espaço de atuação.

O crescimento econômico, ancorado na nova base tecnológica disponível pelas TIC's, levou a maior concentração de renda e ampliação da desigualdade. Dito de outro modo, paulatinamente o “Estado de bem-estar social” foi enfraquecido.

As inovações tecnológicas disponíveis têm impactado diretamente as mudanças no cenário político, econômico e social, como têm alterado a dinâmica do mundo do trabalho. Nesse sentido as empresas têm se esforçado na tarefa de acelerar os tempos produtivos em nome da eficiência, naturalizando os resultados de curto prazo que gerem retorno financeiros aos acionistas (SENNETT, 2011; DOWBOR, 2017; SANCHES, 2017). Como resultado desta corrida pelo “sucesso” de poucos, o flexível se tornou uma virtude em si e as relações de trabalho foram amplamente permeadas por novos valores e propósitos num mercado hostil que é amparado pelas novas possibilidades tecnológicas.

Longe de se apresentar como uma fatalidade, as mudanças tecnológicas não podem representar uma ameaça para o futuro dos trabalhadores. As políticas que definem como será ou de que modo as pessoas serão atingidas por tais mudanças serão decididas pelos agentes sociais mobilizados: governos, empresários, trabalhadores e demais cidadãos. Os sindicatos, como representantes de parcela importante da sociedade – os trabalhadores –, podem e devem interagir no debate sobre as perspectivas da nova revolução tecnológica, que se convencionou chamar de “Revolução 4.0” ou “era digital” (SCHWAB, 2016).

As preocupações em torno das inovações tecnológicas podem versar sobre o desemprego e a ausência de proteção social profundamente relacionada à desestruturação do mercado de trabalho formal. Mas, vão além: pois podem romper a coesão social e alimentar um estado maior de violência diante da escassez.

O conjunto de mudanças pede mais entendimento e menos deslumbramento, mais intervenção do que perplexidade. Deste modo, este texto tem por objetivo central captar as mudanças mais relevantes relacionadas às inovações tecnológicas bancárias na era digital apontando contradições, levantando dúvidas e buscando abrir um campo de análise sobre a precarização das relações de trabalho vivenciadas no ramo financeiro. Nesta introdução buscou-se contextualizar o debate sobre o significado das inovações tecnológicas. Posteriormente serão retratadas as estratégias de atuação baseadas nas inovações do setor bancário e, até certo ponto, do ramo financeiro na era digital. Na terceira parte serão analisados os novos arranjos da força de trabalho e o desafio para os sindicatos nesse contexto. Ao final serão destacados alguns desafios que envolvem o tema tratado.

O setor bancário e a era digital

A chamada “Lei de Moore” previu que a capacidade de processamento dos computadores iria dobrar a cada 24 meses (FIGUEROA; MAKAGONOV, 2007). Uma demonstração do

potencial das novas tecnologias da era digital está relacionada à velocidade que seus meios se multiplicam e se tornam mais eficientes, fazendo com que o custo de produção caia.

No Brasil, em 2018, os bancos brasileiros e estrangeiros investiram R\$ 5,7 bilhões em tecnologia. Além disso, as despesas nesse campo foram de R\$ 13,9 bilhões representando um gasto total de R\$19,6 bilhões (FEBRABAN, 2019b).

O setor bancário está na fronteira dos usos e aplicações da era digital. Para efeito comparativo, vale destacar que o volume de gastos praticados pelo governo e pelos bancos atingiu patamar idêntico em 2018, ambos responderam por 14%, cada um, do total de recursos destinados em tecnologia no Brasil (FEBRABAN, 2019b). Em nível mundial, os dados sobre a composição dos dispêndios em tecnologia por setor, segundo levantamento feito pela consultoria Gartner apud FEBRABAN (2019b), os governos são responsáveis por 16% do total da destinação de recursos em tecnologia, enquanto o setor bancário aparece em segundo lugar com 13% e o setor de telecomunicações com 6%.

Como analisa Lima e Bridi (2019), as tecnologias informacionais pelo ampliado e acelerado uso da internet, *softwares* e *hardwares* dinamizaram os setores produtivos. De acordo com os dados da FEBRABAN (2019b), do total dos investimentos realizados pelos bancos, em 2018, a maior fatia foi destinada aos *softwares* representando R\$ 10 bilhões, seguido dos *hardwares* com R\$ 6,5 bilhões e em telecomunicações R\$ 3 bilhões.

As diversas transações bancárias são feitas pelos canais tradicionais, digitais e POS – *points of sale* (pontos de venda). De acordo com a classificação feita pela FEBRABAN (2019b):

- os canais tradicionais são aqueles majoritariamente utilizados antes dos meios digitais se tornarem acessíveis. Tratam-se das agências bancárias com ponto fixo e de livre acesso dos clientes e usuários; das máquinas de autoatendimento (ATM - *Automated Teller Machine*); das centrais de atendimento telefônico (*contact centers*) e dos correspondentes bancários (empresas terceirizadas, vinculadas ao comércio que por meio de convênio, prestam serviços bancários).
- os canais digitais estão ancorados no uso de: a) *smartphones* ou *tablets*, nominados de *mobile banking* e b) computador pessoal, nominado de *internet banking*.
- os POS estão distribuídos nos mais diversos negócios e são popularmente chamados de “maquininha” de débito e crédito.

Quando observamos a composição das transações bancárias ao longo da última década é visível o crescimento dos canais digitais em detrimento dos canais tradicionais, que, por sua vez, observam em medida inversa queda constante. Com relação ao uso dos POS, este manteve relativo equilíbrio. Observemos a tabela 1 abaixo:

Tabela 1: Composição das transações bancárias por canal (em %)

	2014	2015	2016	2017	2018
Mobile Banking	10	20	28	35	40
Internet Banking	37	32	24	22	20
POS	15	14	15	15	16
ATMs	21	18	16	14	12
Correspondentes Bancários	4	6	7	5	5
Agências Bancárias	10	8	8	7	5
Contact Centers	3	2	2	2	2

Fonte: FEBRABAN (2019b).

O *mobile banking* é o canal digital preponderante, ou seja, aquele que concentra o maior número de transações em 2018, considerando a disseminação e facilidades no uso de *smartphones* no Brasil. O percentual de 40% de transações realizadas nesse canal inclui atividades com e sem movimentação financeira. Segundo a pesquisa da FEBRABAN (2019b), aquelas com movimentação financeira respondem a apenas 9% do total, demonstrando o potencial de crescimento conforme aumentar a confiança dos usuários nesse meio tecnológico. Pelo *smartphone* é possível consultar saldo, extrato, fazer pagamento de contas, transferências, aplicações e obter determinadas formas de crédito.

Vale destacar que os correspondentes bancários, um dos canais tradicionais com atendimento presencial, possui 86% de transações com movimentação financeira. Isso revela parte significativa da estratégia dos bancos brasileiros no tocante às práticas de terceirização dos serviços. Os correspondentes bancários atendem sobretudo clientes de baixa renda e não possui as mesmas obrigações relativas à segurança física e patrimonial, diante de assaltos, que uma agência bancária tradicional possui.

As agências físicas, considerando todos os canais disponíveis (tradicionais, digitais e POS) são responsáveis apenas por 5% do total das transações realizadas em 2018 (FEBRABAN, 2019b).

Em 2019 foram fechadas 834 agências físicas (DIEESE, 2020) corroborando com a tendência de queda deste canal nos últimos anos e reforçando a estratégia de direcionar os clientes, seja para os serviços terceirizados ou para o atendimento digital.

Como consequência, se ampliaram agências digitais. Nesses ambientes, as interações via chat, troca de mensagens por texto em aplicativos de comunicação instantânea, operadas por profissionais que realizam o atendimento de clientes remotamente, obtiveram um crescimento de 364% em 2018, chegando ao volume de 138,3 milhões (FEBRABAN, 2019b).

As agências físicas, pelas diretrizes do setor, passam cada vez mais a assumir um novo papel. Busca-se reduzir ao máximo as operações do dia a dia e torná-las um ponto de

encontro com o investidor ou o cliente que busca produtos especializados. As funções dos trabalhadores, devido à digitalização dos processos de trabalho nas agências, passam a ser mais consultiva e menos operacional.

A consolidação da digitalização dos serviços bancários prestados aos clientes também se confirma pelo aumento do número crescente de abertura de contas digitais, realizadas pelos *smartphones*, que alcançou a marca dos 2,5 milhões em 2018. Outro aspecto que endossa a força da digitalização é a queda do uso de ATMs que em 2014 representava 21% do total das transações realizadas nos bancos, caindo para 12, sendo que apenas a função “saque” de dinheiro físico se manteve forte (FEBRABAN, 2019b).

Os bancos têm apostado em tecnologias emergentes no âmbito da chamada “Revolução 4.0”. O uso estratégico dos dados no negócio financeiro colocou o *big data* e o *analytics* como as principais prioridades. Na sequência, constam os investimentos direcionados para a IA – inteligência artificial e computação cognitiva; *blockchain*; robótica e plataformas *open banking* (FENABAN, 2019b).

Tecnologias emergentes no setor financeiro e suas aplicações

Big Data e Analytics – os dados captados pelas instituições são tratados para direcionar o atendimento, proporcionando maior segmentação.

Inteligência Artificial e Computação Cognitiva – dentre as aplicações mais conhecidas se destaca aquelas viabilizadas pelos *chatbots* (robôs de conversão em linguagem natural com clientes que podem ser por meio de texto ou voz), análise de proposta de empréstimos, dentre outras.

Blockchain – esta tecnologia permite maior agilidade em transações que exigem segurança e transparência. Devido a possibilidade de inalterabilidade e rastreabilidade do que se denomina “livro digital” ou “cadeia de blocos” é possível enviar uma ordem de pagamento e ter a mesma validada em duas horas, sendo que antes poderia levar dois dias.

Robótica – o uso de *softwares* que realizam a automação robótica de processos em escritórios tem ainda espaço para crescer. Os robôs podem atuar associados às tecnologias da inteligência artificial.

Open Banking – é uma plataforma aberta que permite interconexão de bancos, *fintechs*, *big techs* e empresas de diversos ramos ou lojas, disponibilizando a exploração de dados e informações dos clientes e consumidores.

Elaboração da autora. Fonte: Fomigoni (2017) e sites especializados.

Esta nova estrutura tecnológica digital, já em uso e em contínua busca de novas aplicações, aponta para o aumento de produtividade dos profissionais envolvidos, novas aquisições de clientes e engajamento de consumidores.

A dimensão do progresso técnico em função da ampliação das margens de lucro no setor se cristaliza nos resultados econômicos apurados no último período. De acordo com o Dieese (2020), em 2019, o lucro dos cinco maiores bancos do país (Itaú, Bradesco, Caixa, Banco do Brasil e Santander) somou R\$ 108 bilhões, representando um crescimento de 30,3% no último ano. Eles concentram mais de 80% das atividades do setor.

A rentabilidade média, outro indicador importante para demonstrar o quanto vigoroso é o sistema bancário, tem apresentado ao longo das últimas décadas dois dígitos de resultados favoráveis, sendo que em 2019 atingiu 19% de crescimento com relação ao ano anterior (DIEESE, 2020).

Por outro lado, nos bancos supracitados, no mesmo período, observou-se a eliminação de 11.508 postos de trabalho. Esse número não pode ser explicado apenas pelas inovações tecnológicas descritas acima, pois também se fundamenta na terceirização das atividades bancárias e no próprio contexto econômico no qual o país se insere.

Em verdade, a hipótese de que diversas tarefas, antes realizadas diretamente por trabalhadores classificados como bancários, terem migrado para trabalhadores terceirizados que atuam em empresas contratadas não têm sido possível de ser confirmada a partir de dados sistematizados ou formalizados. Ocorre que, os bancos, quando dão transparência a esta estratégia de organizar o trabalho humano necessário, mencionam apenas ocupações selecionadas, como é o caso da vigilância e limpeza, impedindo, portanto, encontrar um número de chegada que expresse a abrangência do fenômeno. Não obstante, o esvaziamento de áreas operacionais nos diversos bancos aponta para a ampliação da terceirização.

Destas mudanças, pode-se afirmar, a exemplo do que tratou Harvey (2010), que paulatinamente se conforma um núcleo de trabalhadores cada vez menor e em torno dele uma margem ampliada de trabalhadores periféricos. Essa imagem ajuda a ilustrar a tendência do mercado de trabalho vinculado ao sistema financeiro. Os trabalhadores periféricos que atuam no ramo financeiro observam diferenças expressivas nas suas relações de trabalho, haja vista o distanciamento econômico, político e social dos principais tomadores dos serviços, os bancos, em relação aos prestadores de serviço.

As plataformas digitais ligadas ao setor financeiro, invariavelmente denominadas *fintechs*, uma junção das palavras finanças e tecnologia, na medida em que ampliam sua atuação, passam a terceirizar ou quarteirizar determinadas atividades manuais ou repetitivas que são remuneradas com salários que beiram o mínimo.

O conjunto de mudanças no modelo de negócio bancário e no próprio sistema financeiro que presenciamos fortalece a concentração de renda de poucos, sejam eles bancos ou *fintechs*. A promessa ou idealização de gerar mais bem-estar para o ser humano se coloca à prova quando observamos estratégias de digitalização, automação, descentralização da distribuição dos produtos, aumento de produtividade e rentabilidade que favorecem poucos segmentos ligados aos conglomerados financeiros.

Pode-se, nesse sentido, citar que o crescimento entre 2018 e 2019 de 56% dos dividendos e juros sobre capital próprio (JCP), pagos aos acionistas dos quatro maiores bancos brasilei-

ros: Itaú, Bradesco, Santander e Banco do Brasil (ECONOMÁTICA *apud* DIEESE, 2020) contrasta significativamente com o crescimento dos salários negociados coletivamente pela Confederação Nacional Trabalhadores Ramo Financeiro (Contraf-CUT) que atingiu 4,31% de reajuste entre 2018 e 2019.

Acrescenta-se a esse quadro de ganhos desiguais e modestos para os trabalhadores o reajuste conferido em 2019 ao Salário Mínimo, com abrangência nacional, que atingiu 4,6 % (G1, 2019). Há, portanto, indícios substanciais para apontar que prevalece a política de valorização do capital concentrador de renda em detrimento da remuneração do trabalho, sobretudo quando se observa o setor bancário e a rede de conexões estabelecidas entre os diferentes arranjos de negócios, que individualizam, terceirizam e quarteirizam suas atividades e, conseqüentemente, as relações de trabalho.

Outro ponto, não menos relevante, é o tratamento dispensado aos clientes, sobretudo os de menor renda, que continuam a pagar tarifas e taxas de juros elevadas, quando ao mesmo tempo enfrentam a subtração do atendimento presencial e os canais digitais não atendem problemas ou dúvidas mais complexas (OLIVEIRA, 2019).

Os dados sobre a receita de prestação de serviços e tarifas bancárias, durante o ano de 2019, apresentaram alta de 6,5% em doze meses (DIEESE, 2020), superando a taxa de inflação, que no mesmo período acumulou 4,48 % (IBGE, 2020). E, ainda quanto ao bem-estar dos clientes de baixa renda, vale acrescentar que estes se tornam vítimas quando há o aumento no número de ataques (assaltos ou furtos) nos correspondentes bancários, constituídos pelas Lotéricas e nos Correios. Segundo dados da Pesquisa Nacional de Ataques a Bancos (CONTRAF-CUT; CONTRASP, 2019), entre 2017 e 2018, registrou-se um aumento de 12% destas ocorrências.

As *fintechs* têm conferido nova dinâmica aos serviços prestados aos clientes e usuários de serviços financeiros no país. Após a crise financeira global em 2008, a proposta de atuar de forma segmentada, com uso intensivo de facilidades tecnológicas e com custo reduzido têm sido um forte atrativo ancorado em menor burocracia e cobrança de tarifas menores.

No Brasil, de acordo com dados da Fintechlab (2019), atuam 529 fintechs. As funções por elas exercidas com maior expressividade se concentram em meios de pagamento, empréstimos e gestão financeira.

As mudanças recentes nas normas do Bacen e na legislação nacional favorecem esse novo “ecossistema”. As *startups* ou *fintechs*, com alta tecnologia e perfil inovador, têm baixo custo de operação e por isso podem atrair novos públicos.

Os bancos não entram em linha de conflito aberto na disputa de mercado com as *startups*. Adotam uma linha de parcerias, buscando incrementar as possibilidades de terceirização de serviços com alto nível de tecnologia acoplado.

Essas iniciativas de colaboração e aproximação são cristalizadas por meio de “hubs” – espaços físicos compartilhados com empresas nascentes que tenham como característica central propostas inovadoras para o negócio com uso de tecnologias de ponta. Se encaixam nesse perfil as *startups* que possuem funções financeiras, mas não apenas. Exemplos expressivos nesse sentido são o Cubo, patrocinado pelo Banco Itaú e Habitat, do Bradesco.

Demais bancos também possuem algum nível de conexão com *startups* podendo variar o formato.

Tecnologia, novo arranjo da força de trabalho e o desafio sindical

Um claro campo de tensão, quando tratamos do tema trabalho na era digital, refere-se aos efeitos sobre o nível de emprego (FES, 2017). Pesquisadores como Ford (2016), Autor (2019) e Acemoglu (2019) têm apontado os riscos inerentes ao processo de informatização e globalização para a sociedade. Todos, em algum momento de sua análise, jogam luz no desafio distributivo, ou seja, como resolver os problemas de concentração, maximização de benefícios e minimização de prejuízos. Nesse contexto, o desemprego e as novas formas de trabalho, que surgem com as inovações tecnológicas, têm se revelado como uma grande preocupação.

A redução dos empregos está relacionada à substituição de funções rotineiras pela automação e digitalização, segundo analisa Autor (2019). Tal efeito, aliado ao declínio da produção dos países submetidos à pressão concorrencial chinesa vem impactando o mercado de trabalho no mundo todo.

O estudo elaborado pela Deloitte (2019) aponta que neste cenário as organizações que possuem processos de automação alcançam uma redução de 27% em média nos seus custos e o aumento de produtividade é estimado em 44%.

Autor (2019) e Ford (2016) corroboram na análise de que os trabalhadores com habilidades médias ou com nível médio de escolaridade serão os mais atingidos pelos processos de automatização e digitalização. Nesse escopo, as tarefas dos trabalhadores de escritório têm elevado potencial de automatização, pois são padronizadas e seguem prescrições previamente determinadas.

Os trabalhadores que atuam para o sistema financeiro brasileiro realizam diversas tarefas altamente normatizadas e parametrizáveis (SANCHES, 2017). Desse modo, seguindo a premissa dos autores acima citados, se constituem como grupo alvo das mudanças que atingirão o mercado de trabalho. Os bancários, em especial, serão fortemente atingidos, sobretudo, pelas características das funções executadas e menos pelo perfil de escolaridade, haja vista que 80% dos trabalhadores em 2018 possuem nível superior (FEBRABAN, 2019a).

Os projetos das instituições financeiras, para o futuro próximo, contam com a ampliação da digitalização das operações de *front e back office*. Esse redimensionamento dos modelos operacionais está ancorado no avanço da automação e da robotização, articuladas às novas aplicações da inteligência artificial e das tecnologias cognitivas disponíveis.

Do ponto de vista interno, sabe-se que as organizações têm conseguido atingir maiores ganhos de escala, redução no tempo das operações, amplo controle e monitoramento, com maior velocidade nas decisões resultando, portanto, em maior eficiência (FEBRA-

BAN, 2019b). Do ponto de vista externo, sabe-se que os clientes realizam as mais diversas transações cada vez mais de forma autônoma e pelos canais digitais.

A automatização ou robotização de tarefas operacionais e inclusive de tarefas que envolvem algum grau de análise nos escritórios no mundo das finanças está ancorada no uso de *softwares*. Os intermediadores: bancos, empresas terceirizadas ou *startups* podem por meio destes programas e das facilidades que trazem consigo realizar tarefas como: pré-*checagem* de documentação e validação de dados, preenchimento de planilhas, emissão de relatórios, leitura de e-mails, integração e acesso a diferentes e múltiplos sistemas corporativos, entre outras possibilidades.

Tudo o que é manual, repetitivo e não requer trabalho criativo pode ser feito por um robô controlado por algoritmos, que poderão inclusive ser programados para tomar decisões. Trata-se da constituição e disseminação de uma força de trabalho robótica que atua em uma jornada 24 x 7 – vinte e quatro horas por dia, sete vezes por semana.

Os benefícios anunciados pelas empresas especializadas em automação e robotização que atuam com o setor financeiro, como pode-se citar IBM (2020a) e UiPath (2020), apontam para a redução do tempo dos ciclos dos processos de trabalho, envolvendo menos acesso manual a sistemas diferentes para capturar dados e realizar verificações. Além disso, preveem como vantagens a eliminação de erro humano e a redução de horas de treinamento ou reciclagem dos trabalhadores.

A automatização de processos envolvendo robótica permite viabilizar uma concessão de crédito em apenas quarenta e cinco segundos, é o que relata a IBM (2020b) numa aplicação realizada ao setor financeiro. O mesmo processo antes, ainda que fosse informatizado, mantinha etapas que dependiam de intervenção manual e demorava cinco dias úteis, o que atesta o poder da agilidade que este tipo de tecnologia contém.

Diante das mudanças estruturais na forma de operar os negócios financeiros acima descritas e conseqüentemente para o trabalho no futuro, os sindicatos enfrentam novos desafios relacionados a sua ação e representação política.

Os sindicatos dos bancários no Brasil, com tradição de organização, se moldaram pela estratégia de conciliação e conflito. Ao mesmo tempo que mantiveram uma agenda de negociações coletivas, ao longo das últimas décadas, organizaram ações de confronto, como pode-se citar as greves e diversas formas de manifestações e protestos (SANCHES; SILVA, 2019). As inovações tecnológicas, nessa perspectiva, se tornaram um dificultador, sobretudo para as greves, uma vez que grande parte das transações bancárias é feita nos canais digitais ou em estabelecimentos terceirizados, como é o caso dos correspondentes bancários.

Além disso, as diversas formas de arregimentação de força de trabalho, seja no setor bancário ou no ramo financeiro, têm minado a noção de sindicato “forte” organizado por uma categoria profissional, assim como também nos casos dos metalúrgicos, bancários, químicos, dentre outros.

A terceirização foi uma das primeiras e principais formas de esvaziar esta forma de organização sindical por categoria estabelecida. As empresas prestadoras de serviço, que

mantêm contratos com os bancos, estão vinculadas a diversas atividades econômicas que não exatamente as atividades bancárias, apesar de realizarem um conjunto de tarefas necessárias e que são atribuições e responsabilidades dos bancos, dentro ou fora das suas instalações. Os trabalhadores terceirizados não têm nenhuma ligação com os sindicatos de bancários e tão pouco mantêm os mesmos direitos existentes nas convenções coletivas de trabalho - CCTs.

Os trabalhadores de *fintechs* realizam atividades inerentes ao sistema financeiro, mas pela sua classificação econômica também não têm acesso aos direitos bancários que foram constituídos após muitos anos de luta e organização sindical.

Trabalhadores das empresas terceirizadas, *fintechs* ou mesmo aqueles recrutados para atuar diretamente para as instituições bancárias têm sido contratados em regime PJ – Pessoa Jurídica. Invariavelmente, trata-se um trabalhador que abre uma empresa de fachada para fugir da noção de empregado e com isso permitir redução de custos com folha de pagamentos para as empresas. Outra opção de recrutamento é o trabalhador “autônomo exclusivo”, uma variação no regime de contratação permitido pela Lei Nº 13.467 de 2017 – Reforma Trabalhista - que torna legal trabalhar para uma empresa apenas, também sem obter os mesmos direitos da categoria preponderante.

A flexibilidade nas formas de contratação é mais ampla que as descritas nesse artigo, incluem trabalho intermitente, temporário, jovens aprendizes e novas modalidades que têm sido editadas via medidas provisórias - MPs - pelo governo Bolsonaro.

Esta variedade de formas descritas nos permitem dar um rápido posicionamento da heterogeneidade de empresas e contratos de trabalho que vigoram no país. Vale ressaltar, do ponto de vista analítico, que o mercado de trabalho brasileiro sempre contou com um alto nível de informalidade e taxas elevadas de desemprego, o que inevitavelmente contribuiu para manter as lacunas sociais entre as classes econômicas distintas.

O conceito de “ramo financeiro” abarca todas as atividades econômicas de tipo financeiro ou que a ele dê suporte, ou seja, todas as instituições financeiras e semelhantes, como é o caso dos bancos, correspondentes bancários, financeiras, cooperativas de crédito, empresas seguradoras, empresas de capitalização e previdência.

Ao longo das últimas décadas, o movimento sindical bancário tem adotado como estratégia lançar proposições para representar todos os trabalhadores vinculados ao “ramo financeiro” buscando superar a restrição da representação por categoria profissional (SANCHES; SILVA, 2019).

Como pode ser observado na tabela a seguir, a participação dos bancários nesta classificação mais abrangente que envolve o “ramo financeiro” tem observado queda contínua. No início dos anos 1990, os bancários representavam 80% do total dos trabalhadores do ramo financeiro e em 2017, ao final do período analisado caíram para 55%.

Tabela 2: Participação dos Bancários no Ramo Financeiro

Ano	%
1994	80
1995	79
1996	76
1997	75
1998	75
1999	69
2000	70
2001	69
2002	70
2003	69
2004	69
2005	68
2006	64
2007	63
2008	63
2009	62
2010	62
2011	61
2012	61
2013	60
2014	59
2015	58
2016	57
2017	55

Elaboração: DIEESE (2019).

As atividades realizadas pelo conjunto dos trabalhadores sejam eles terceirizados, PJs, autônomos, temporários ou qualquer outra classificação têm fundamental importância na constituição final do lucro das empresas financeiras e a consequente transferência de dividendos para os acionistas. Ainda que interligados por uma rede de operações e participações indiretas, acionistas e trabalhadores expressam ao longo da cadeia produtiva de serviços a autêntica relação assimétrica entre capital e trabalho.

Como temos apontado ao longo deste artigo, a busca por custos mais baixos orienta as decisões e as estratégias dos negócios no capitalismo. A força de trabalho humana é um dos principais insumos contabilizados pelo setor empresarial quando considera a redução de custos. Não obstante, por esta condição, os trabalhadores da era digital se veem cada vez mais expostos e têm sua cidadania vulnerabilizada. Em decorrência desta mesma condição o papel da organização sindical ganha maior importância.

A estratégia de descentralização dos riscos de produção com outras empresas e com o próprio trabalhador individualmente, em especial os “empreendedores”, aliada às permissões recentes de flexibilização das formas de contratação no mercado de trabalho brasileiro, implicaram em novas formas de arregimentar e dividir a força de trabalho.

As novas possibilidades de distribuição de bens e serviços, intermediadas pelas plataformas digitais, trazem consigo a ampliação do risco social para os trabalhadores. Cada vez mais fragmentados e individualizados, estes se distanciam dos donos dos meios de produção, dos reais beneficiários de seu trabalho, em uma realidade que visa propositalmente confundir empregado com empreendedor e empregador com consumidor, turvando as responsabilidades, distribuindo formas de controle e auto controle em um mundo cada vez menos inclusivo.

Por sua vez, os sindicatos de bancários filiados à Central única dos Trabalhadores (CUT) têm buscado construir e fortalecer alternativas a este cenário. A proposta de organização por “macrosetor”, não exatamente uma novidade, ganha força diante do avanço das formas flexíveis de trabalho quem minam as formas tradicionais de filiação e representatividade sindical.

O “macrosetor”, em termos de organização, supera a noção de representação por categoria profissional ou por ramo. Nesse propósito mais geral, visa juntar forças e segmentos distintos, abrangendo toda a variedade de formas de contratação de força de trabalho e até mesmo os desempregados ou informais. Em seu cerne, visa atingir a classe trabalhadora, sem fazer distinção, se tornando uma aposta no futuro da organização sindical.

O tema tem sido debatido no interior da CUT há décadas. Contudo, após Reforma Trabalhista, ganhou maior relevância, dada a situação de estrangulamento financeiro e político que muitas instituições sindicais foram submetidas. Suscita divergências e muitas dúvidas de operacionalização. Poucas e singulares são as experiências conhecidas no sentido de construir o “macrosetor”. Por serem muito recentes nos impossibilitam de um balanço mais apurado.

Considerações finais

A confiança no progresso tecnológico parece nos ter escapado pelas mãos se verificarmos quanto as promessas de abundância e bem-estar não se efetivaram para totalidade das pessoas. As tecnologias, como meios, podem servir aos diversos interesses de grupos particulares e a decisão de não nos submeter a uma “anuência passiva, cega e irrefletida”, como apontou Sevcenko (2015), parece a mais acertada.

A experiência de uma nova revolução tecnológica não é exatamente uma determinante histórica do ponto de vista do bem-estar social. As escolhas políticas devem observar os recursos e as condições sobre as quais o trabalhador se insere no capitalismo contemporâneo. É tempo de construir novas propostas, de repensar a divisão do trabalho, tanto produtivo quanto reprodutivo.

A redução da jornada de trabalho é uma alternativa que o movimento sindical brasileiro tem apresentado diante da ameaça do desemprego tecnológico e da nova divisão internacional do trabalho. Tem como propósito inserir mais pessoas na atividade econômica do país, com menor possibilidade de fadiga do corpo e da mente, com mais tempo para a família e aquisição de novos saberes.

A revalorização do trabalho e também do papel dos sindicatos, como legítimo representante dos trabalhadores e dos propósitos coletivos, é igualmente relevante. Superar visões corporativistas e fortalecer a classe trabalhadora será um ganho para toda a sociedade.

Afinal, a polarização do mercado de trabalho cristalizará de um lado empregos que preservam direitos e permitem maior qualidade de vida para poucos e, de outro lado, a proliferação de trabalhos precários que promovem o aumento da pobreza e desigualdade social. Esse é o grande desafio do nosso tempo.

Referências bibliográficas

ACEMOGLU, D. Why Universal Basic Income Is a Bad Idea, 2019. **Project Syndicate**. Disponível em <<https://www.project-syndicate.org/commentary/why-universal-basic-income-is-a-bad-idea-by-daron-acemoglu-2019-06/portuguese?barrier=accesspaylog>>. Acesso em 10 de out. 2019.

AUTOR, D. Work of the Past, Work of the future. NBER. **Working Paper** #25588, 2019.

CONTRAF. **Bancários terão reajuste de 4,31%**. CONTRAF, 2019. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/bancarios-terao-reajuste-de-431/> Acesso em: 25 mar. 2020.

CONTRAF-CUT/CONTRASP. **Pesquisa Nacional de Ataques a Bancos** (e outras ocorrências envolvendo a atividade bancária) (2017 – 2018), CONTRAF, 2019. Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/04/2019/numero-de-ataques-postos-bancarios-cresce-3-em-2018>> Acesso em: 30 de mar. 2020.

DELOITTE Automation with intelligence. **Deloitte Insights**, 2019. Disponível em <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tw/Documents/strategy/tw-Automation-with-intelligence.pdf>> Acesso em 17 mar. 2020.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos / Rede Bancários. **Bancos e bancários: Mapeando o Ramo Financeiro**. 22 slides, 2019.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos / Rede Bancários. **Balancos dos 5 Maiores Bancos do País**: Exercício de 2019, 27 slides, 2020.

DOWBOR, L. **A era do capital improdutivo**. São Paulo: Outras Palavras & Autonomia Literária, 2017.

FEBRABAN. **Relatório Anual 2018**. São Paulo: FEBRABAN, 2019a. Disponível em <<https://relatorioanual2018.febraban.org.br/>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

FEBRABAN. **Pesquisa FEBRABAN de tecnologia bancária**. São Paulo: FEBRABAN, 2019b.

FES - Friedrich-Ebert-Stiftung/Brasil. Digitalização e o futuro do trabalho. **Análise** nº 37. São Paulo, 2017.

FIGUEROA, A. R.; MAKAGONOV, P. Modelos de desarrollo del hardware y software basados en el estudio de computación paralela. **INCI**, Caracas, v. 32, n.3, p.160-166, marzo 2007. Disponível em: <http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442007000300006&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 22 de mar. 2020.

FINTECHLAB. **Radar Fintechlab Brasil**, 2019

FORD, M. **Robôs: a ameaça de um futuro sem emprego**. Lisboa: Bertrand Editora, 2016.

FORMIGONI FILHO, José Reynaldo; BRAGA, Alexandre Mello; LEAL, Rodrigo Lima Verde. **Tecnologia Blockchain: uma visão geral**, 2017. Disponível em: Acesso em: 28 ago. 2017.

G1. **Salário mínimo em 2019: veja o valor**. Disponível em:< <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/01/04/salario-minimo-em-2019-veja-o-valor.ghtml>> Acesso em: 31 de mar. 2020.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2010.

HOBBSAWM, E. J. **Era dos extremos: o breve século XX – 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Inflação fecha 2019 em 4,31% e ultrapassa centro da meta. **Agência IBGE Notícias**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26620-inflacao-fecha-2019-em-4-31-e-ultrapassa-centro-da-meta>>. Acesso: em 30 de mar. 2020.

IBM. **Automação de processos de robótica (RPA)**. 2020a. Disponível em < <https://www.ibm.com/br-pt/automation/rpa>> Acesso em: 25 de mar. 2020.

IBM Cloud. **Robotic Process Automation (RPA) bots in action**. 2020b. Disponível em< <https://www.youtube.com/watch?v=loOR-nz9DGY>> Acesso em: 25 de mar. 2020.

LIMA, J.C; BRIDI, M.A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v.32, n.86, p.325-341. Maio/Agos. de 2019.

OLIVEIRA, J.J. **Bancos grandes já cobraram R\$ 24,2 bilhões em tarifas de clientes neste ano**. UOL. São Paulo, 21 de nov. de 2019. Disponível em: <<https://economia.uol.com>.

br/noticias/redacao/2019/11/21/bancos-tarifas-juros-custos-lucro.htm> Acesso em: 29 de mar. 2020.

SANCHES, A.T. **Trabalho bancário**: inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados. São Paulo: Annablume, 2017.

SANCHES, A.T.; SILVA, T.C. Negociação coletiva e greves da categoria bancária no Brasil (1992-2017) in RODRIGUES, I. J. (org) **Trabalho e ação coletiva no Brasil**: contradições, impasses, perspectivas (1978-2018). São Paulo: Annablume, 2019.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2011.

SEVCENKO, N. **A Corrida para o século XXI**: no Loop da Montanha Russa. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

UIPATH. **Automação Robótica de Processos (RPA)**. 2020. Disponível em: < <https://www.uipath.com/pt/rpa/robotic-process-automation>> Acesso em: 25 de mar. 2020.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

- 1) Acompanhar as transformações no ambiente de trabalho realizando a defesa das melhores condições de trabalho e, paralelamente, a defesa da qualidade de atendimento aos clientes.
- 2) Identificar novos processos de trabalho, novos perfis de trabalhadores e novas ocupações.
- 3) Reivindicar, em instituições que evocam o discurso e prática com governança corporativa, a participação efetiva dos representantes dos trabalhadores e transparência de informações relevantes às mudanças no ambiente de trabalho e estratégias de negócios que irão interferir na vida dos trabalhadores.
- 4) Divulgar a proposta de redução da jornada de trabalho (sem redução de salário) como uma alternativa conjunta apresentada pelo movimento sindical brasileiro frente a ameaça do desemprego tecnológico e da nova divisão internacional do trabalho.
- 5) Criar formas de revalorização simbólica do trabalho e do papel dos sindicatos, como legítimo representante dos trabalhadores e dos propósitos coletivos, combatendo o individualismo como saída.
- 6) Ampliar a organização sindical, hoje baseada na representação por categoria profissional. Buscar formas inovadoras que possam aglutinar e juntar forças e segmentos distintos, abrangendo toda a variedade de formas de contratação de força de trabalho e até mesmo os desempregados ou informais.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

Comentários à pesquisa Febraban de tecnologia bancária

Jefferson José da Conceição¹

Gisele Yamauchi²

Vivian Machado³

1. A importância da Pesquisa

Pesquisas periódicas sobre processos econômicos e sociais do Brasil têm uma importância grande, em face de ainda serem escassas as estatísticas em muitas das áreas vitais para o desenvolvimento do País. Levantamentos sistemáticos e regulares permitem construir séries mais longas e aprofundar o conhecimento sobre os fatores estruturais e conjunturais que influenciam na evolução nacional e, com isto, na confecção e execução de políticas públicas e privadas adequadas⁴.

1. Jefferson José da Conceição. Coordenador do Observatório CONJUSCS. Graduado em Economia pela UFRJ; Mestre em Administração pelo IMES; Doutor em Sociologia pela USP. Assessor da Pró-Reitoria de Graduação e Professor da USCS. Blog: www.blogdojeff.com.br. Autor do livro “Entre a mão invisível e o Leviatã: contribuições heterodoxas à economia brasileira”. Editora Dikt, 2019 (407 págs.). Disponível em www.estantevirtual.com.br.

2. Gisele Yamauchi. Doutoranda em Arquitetura e Urbanismo pela USJT. Economista formada pela USCS. Turismóloga pela Universidade São Judas Tadeu. MBA Empresarial e Industrial pela USCS. Mestra em Arquitetura e Urbanismo pela USJT e Mestranda em Economia Política Mundial pela UFABC. Foi bolsista pelo Governo Japonês em Programa de Extensão da Japan International Cooperation Agency (JICA), no curso de Kaizen e 5S's. Pesquisadora do Observatório de Políticas Públicas, Empreendedorismo e Conjuntura da USCS – CONJUSCS.

3. Vivian Machado. Economista, graduada pelo Centro Universitário Fundação Santo André (FSA) e Mestre em Economia Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Atualmente, técnica do DIEESE, assessorando a Subseção da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT) e colaboradora do CONJUSCS.

4. Como, por exemplo, a Pesquisa Industrial de Inovação Tecnológica – PINTEC, do IBGE.

Neste sentido, a Pesquisa Febraban de Tecnologia, feita anualmente pela Federação Brasileira de Bancos (Febraban), com os principais bancos que operam no País, tem o evidente mérito de contribuir com relevantes indicadores a respeito do desenvolvimento tecnológico das instituições financeiras e das formas como ocorrem as movimentações bancárias por parte dos clientes, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas.

Como exposto no site da Febraban e nos relatórios anuais que apresentam os resultados da Pesquisa:

O estudo tem o objetivo de mapear o estágio da tecnologia bancária no Brasil e suas tendências. A Pesquisa expõe e explica de que forma o intenso uso da tecnologia no setor bancário se reverte em maior conveniência e segurança para cliente, tornando-se um importante instrumento de discussão na academia, órgãos do governo, mídia, entre outros.

Desconhecem-se outras pesquisas periódicas sobre tecnologia, de caráter público, feitas por entidades ou associações empresariais no Brasil⁵. No momento em que o item tecnologia ganha dimensão cada vez maior na vida das pessoas e é elemento de competitividade entre empresas e nações, cabe, de fato, considerar como positiva a iniciativa da Febraban e de seus associados.

A Pesquisa é coordenada pela Diretoria Setorial de Tecnologia e Automação Bancária da Febraban em parceria com a empresa de consultoria *Deloitte*. A consultoria é associada ao grupo *Deloitte Touche Tohmatsu Limited*, estabelecido no Reino Unido e conectado a uma rede global de firmas-membro em mais de 150 países.

Em 2020, a Pesquisa Febraban de Metodologia chegou a sua 28ª edição (no site da entidade, contudo, encontram-se atualmente disponíveis as edições de 2013 a 2020).

A coleta de dados da pesquisa ocorre em duas fases: a quantitativa, por meio do preenchimento pelos bancos de formulário (questionário); e a qualitativa por meio de entrevistas com executivos. Em 2020, 20 bancos preencheram o formulário e 10 executivos da área de tecnologia bancária concederam entrevistas. A esta coleta de dados primários, agregam-se - segundo mencionado no relatório da pesquisa - outras informações e dados públicos e outras pesquisas da Deloitte.

Registre-se que, neste ano de 2020, a Febraban lançou também a Pesquisa Febraban-IPESPE, do Observatório Febraban. A cada mês a pesquisa apresenta os resultados de estudos, elaborados por meio de questionários feitos à população, sobre as perspectivas da sociedade e o potencial impacto econômico e financeiro. O objetivo, segundo a Febraban, é “ampliar a aproximação dos bancos com a população e a economia real, de forma mais transparente”. Os estudos lançados até o momento foram: “Expectativas de mudanças no comportamento econômico-financeiro após o isolamento social” (junho); “As famílias após a pandemia” (julho); “A importância da Amazônia para o Brasil, os brasileiros e o mundo” (agosto); “#Brasilonline” (setembro).

5. As pesquisas de Inovação feitas pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI), não são regulares, periódicas.

2. Alguns dos resultados da Pesquisa

As tabelas a seguir sintetizam algumas das principais observações extraídas a partir da Pesquisa Febraban de Tecnologia bancária.

Tabela 1: Composição dos dispêndios com tecnologia por setor (em % do total)

	2015		2016		2017		2018		2019	
	Brasil	Mundo	Brasil	Mundo	Brasil	Mundo	Brasil	Mundo	Brasil	Mundo
Governo	14	16	14	16	15	16	14	16	15	16
Setor bancário	13	13	14	13	15	13	14	13	14	14
Comércio	7	7	9	9	10	9	9	9	10	9
Telecomunicações	7	6	9	8	5	8	8	6	8	7
Seguros	5	7	5	7	5	7	5	5	5	6
Tecnologia da informação	6	6	5	5	5	5	5	5	1	6
Extração	5	5	5	5	5	5	6	6	7	6
Água, eletricidade e gás	7	5	8	6	9	6	6	6	7	5
Serviços de saúde	4	4	5	5	5	5	6	7	5	5
Transportes	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5
Valores mobiliários	4	5	4	5	4	5	5	6	3	5
Indústria pesada	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
Produtos não duráveis	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
Automotiva	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Demais segmentos [1]	13	13	7	8	7	7	7	7	8	7

[1]: Demais segmentos – Educação; Turismo, hotelaria e lazer; Publicidade e propaganda e outros serviços. Elaborado pelos autores a partir de dados da pesquisa Febraban de tecnologia bancária entre os anos de 2013 e 2020.

A partir da tabela 1, destaca-se:

a) No período entre 2015 e 2019, no Brasil e no mundo, o setor bancário e o governo são os que tiveram maiores participações nas despesas totais com tecnologia, com percentuais que oscilaram entre 13% e 16% do total dos gastos;

b) Em seguida vêm os setores de comércio, telecomunicações, seguros e serviços de saúde, com percentuais que variaram entre 5% e 10%;

c) A indústria pesada e a indústria automotiva tiveram participações entre 2% e 4%.

Tabela 2: Total de investimentos dos bancos em tecnologia, 2011 - 2019, em bilhões de R\$

	Software	Hardware [1]	Telecomunicações	Total
2011	3,1	5,0	3,7	11,8
2012	3,2	5,1	3,8	12,1
2013	4,9	5,5	3,4	13,8
2014	5,1	4,7	3,7	13,5
2015	5,6	4,6	3,5	13,7
2016	5,5	4,6	3,2	13,3
2017	6,2	3,9	3,1	13,2
2018	7,0	4,1	2,9	14,0
2019	8,3	4,7	3,0	16,0

[1]: Os investimentos e as despesas de software com mainframe estão inclusos em hardware.

Elaborado pelos autores a partir de dados da pesquisa Febraban de tecnologia bancária entre os anos de 2011 e 2020.

Na tabela 2, pode-se destacar:

a) No ano de 2011, a soma dos investimentos dos bancos em hardware e telecomunicações era quase três vezes superior aos investimentos em software. Entretanto, este quadro mudou de lá para cá: em 2019, os investimentos em software foram praticamente no mesmo montante que a soma dos investimentos em hardware e telecomunicações;

b) Os sucessivos aumentos nos investimentos em software a partir do ano de 2013 coincidem com os avanços no uso de operações via smartphones pelos clientes, o que, entre outros, gera a necessidade de criação e desenvolvimento dos aplicativos.

Tabela 3: Número de Agências bancárias, Postos de Atendimento Bancários (PABs) e Postos de Atendimento Eletrônico (PAEs) em funcionamento, 2009-2019, em milhares

	Agências	PABs* e PAEs**
2009	20,0	41,0
2010	19,0	44,0
2011	21,0	46,0
2012	22,0	48,0
2013	23,0	49,0
2014	23,0	51,0
2015	22,9	45,5
2016	23,4	48,5
2017	21,8	47,1
2018	21,6	46,7
2019	20,5	n.d.

Elaborado pelos autores a partir de dados da pesquisa Febraban de Tecnologia bancária entre os anos de 2009 e 2020.

A partir da tabela 3, aponta-se:

- a) O número de agências bancárias sobe entre 2010 e 2013, mas cai nos últimos três anos (2017- 2019). Como resultado, o número de agências em 2019 foi praticamente o mesmo que o número de agências em 2009.
- b) O movimento descrito em “a” parece motivado por dois fatores: por um lado, o período entre 2009 e 2013 foi marcado por forte crescimento econômico no país, acompanhado de ativa política de crédito; já o período, que se segue, caracteriza-se por baixas taxas de crescimento econômico no país e pelo encarecimento do crédito; por outro, entre os anos de 2014 e 2019, os bancos procuraram intensificar o uso dos smartphones na realização das operações bancárias pelos clientes⁶.

6. O último dado do Banco Central do Brasil (BCB) aponta que os bancos seguem nessa tendência de fechamento de agências. Em agosto de 2020, o total de agências no país era de 19,3 mil (BCB, 2020).

Tabela 4: Evolução das transações bancárias por canal, 2011-2019, em bilhões de Reais

	Valor Base	Mobile	Correspondentes Bancários	Contact Center	Agências	POS*	ATM**	Internet
2011	32,1	0,1	1,3	1,4	3,9	5,1	8,3	12,0
2012	35,6	0,5	1,4	1,5	4,0	5,7	8,8	13,7
2013	40,3	1,6	1,3	1,5	3,8	6,4	9,2	16,5
2014	48,8	4,7	2,3	1,5	4,9	7,2	10,2	18,0
2015	55,7	11,2	3,2	1,4	4,4	7,8	10,0	17,7
2016	65,4	18,6	4,4	1,4	5,6	9,7	10,2	15,5
2017	73,2	25,3	4,0	1,5	5,9	10,9	9,9	15,7
2018	81,1	33,1	4,4	1,0	4,6	10,3	9,7	18,0
2019	89,9	39,4	4,5	1,0	5,7	13,0	9,5	16,8

Elaborado pelos autores a partir de dados da pesquisa Febraban de tecnologia bancária entre os anos de 2011 e 2020. *POS (Ponto de Venda no Comércio); ** ATM (Automated Teller Machine), também conhecidos como caixa eletrônico automático ou terminal bancário.

A partir da tabela 4, aponta-se:

a) Entre os anos de 2011 e 2019, houve expressivo aumento nas operações bancárias pelo uso de mobile (smartphones), seguido das operações do POS (Ponto de Venda no Comércio) e da internet.

b) No período, também se destaca a evolução das transações por meio dos correspondentes bancários. Todavia, as transações bancárias nos correspondentes bancários ainda se situam abaixo dos valores transacionados nas agências e demais canais, à exceção dos *contact center*.

Tabela 5: Transações bancárias por tipo nos canais de Agências bancárias, Postos de Atendimento Bancários (PABs) e ATMs, em 2018 e 2019

Em milhões de transações	Agências e PABs			ATMs		
	2018	variação	2019	2018	variação	2019
Saldo e extratos	1.288	12%	1.444	3.092	-6%	2.901
Transferência / DOC / TED	64	-1%	63	215	-13%	187
Contratação de crédito	51	10%	56	63	0%	63
Contratação de seguros	19	16%	22	0,7	28%	0,9
Depósito (cheque virtual)	517	18%	612	785	-9%	714
Pagamento de contas	578	-1%	570	790	-13%	686
Saques	367	3%	376	2.444	9%	2.659

Elaborado pelos autores a partir de dados da pesquisa Febraban de tecnologia bancária entre os anos de 2013 e 2020. *ATM (Automated Teller Machine), também conhecidos como caixa eletrônico automático ou terminal bancário.

A tabela 5 traz alguns dos principais tipos de transações efetuadas pelos chamados canais tradicionais dos bancos (agência, postos de atendimento e ATMs) enquanto a tabela 6 apresenta alguns tipos de transações feitas pelos canais virtuais (*internet e mobile banking*), ambas comparando os anos de 2018 e 2019.

Tabela 6: Transações bancárias por tipo nos canais de mobile banking e internet banking, em 2018 e 2019

Em milhões de transações	Mobile Banking			Internet Banking		
	2018	variação	2019	2018	variação	2019
Saldo e extratos	22.176	23%	27.331	5.571	-7%	5.195
Consulta de investimento	86	59%	137	22	98%	43
Contratação de investimento	16	114%	35	31	54%	48
Transferência / DOC / TED	894	43%	1.280	601	-7%	561
Contratação de crédito	359	47%	528	87	91%	166
Contratação de seguros	0,45	133%	1,0	0,4	359%	2,0
Depósito (cheque virtual)	1,8	327%	7,7	n.d.	n.d.	n.d.
Pagamento de contas	1.625	39%	2.257	1.604	2%	1.630

Elaborado pelos autores a partir de dados da pesquisa Febraban de tecnologia bancária entre os anos de 2013 e 2020.

Nas tabelas 5 e 6, destacam-se:

a) A principal transação bancária em todos os canais (agências, postos de atendimentos bancários, ATMs, mobile banking e internet banking) é a da consulta de saldo e extratos. O número de checagem das informações de saldo e extratos no *internet banking* e *mobile banking* é bastante superior ao verificado nas agências, PABs e ATMs.

b) Entre os anos de 2018 e 2019, houve expressivo aumento na função de contratação de crédito e contratação de seguros nos canais de *internet banking* e *mobile banking*. Entretanto, a pesquisa não detalha a modalidade de crédito, juros, prazos etc. em que ocorrem estas contratações.

c) As funções de consulta de investimento e de contratação de investimento foram incorporadas nos canais de *internet banking* e *mobile banking* e apresentaram aumentos significativos nos anos de 2018 e 2019.

d) Verificou-se aumento significativo no pagamento de contas com o uso do *mobile banking*; ao mesmo tempo, se observou a queda neste tipo de pagamento em canais tradicionais como agências bancárias, posto de atendimento bancário e ATMs. Cabe destacar aqui que, nos últimos anos, vários bancos proibiram seus funcionários de receberem esse tipo de pagamento, “empurrando” os clientes para outros canais, como os correspondentes e as lotéricas.

e) As transferências, os DOCs e as TEDs tiveram redução em canais como agências bancárias, postos de atendimento bancário, ATMs e *internet banking* entre os anos de 2018

e 2019. Apenas o *mobile banking* apresentou aumento neste item, provavelmente devido à comodidade de realizar as operações com o aparelho que está sempre em mãos. Movimento semelhante ocorreu com o depósito (cheque virtual).

Tabela 7: Transações no Mobile Banking e no Internet Banking, em Bilhões de Reais

	Mobile Banking			Internet Banking		
	Total	Com movimentação financeira	Sem movimentação financeira	Total	Com movimentação financeira	Sem movimentação financeira
2011	0,1	0,0	0,1	12,0	2,6	9,4
2012	0,5	0,0	0,5	13,7	3,2	10,6
2013	1,6	0,1	1,5	16,5	3,4	13,1
2014	4,7	0,2	4,5	18,0	3,8	14,2
2015	11,2	0,5	10,7	17,7	3,7	14,0
2016	18,6	1,0	17,6	15,5	3,4	12,1
2017	25,3	1,7	23,6	15,7	3,5	12,2
2018	33,1	3,2	29,9	18,0	4,3	13,7
2019	39,4	4,5	34,9	16,8	4,2	12,6

Elaborado pelos autores a partir de dados da pesquisa Febraban de tecnologia bancária entre os anos de 2013 e 2020.

Da tabela 7, pode-se destacar:

- Tanto no *mobile banking* quanto no *internet banking* há um predomínio das transações sem movimentação financeira, o que, pode significar que o consumidor bancário não se sente ainda totalmente seguro com a utilização desses canais.
- Embora executados em menor proporção, os serviços com movimentação financeira tiveram tendência de crescimento no *mobile banking* e *internet banking* entre 2013 e 2019.
- Em 2019, as movimentações financeiras por meio do *mobile* superaram as movimentações via *internet banking* pela primeira vez (R\$ 4,5 bilhões contra R\$ 4,2 bilhões, respectivamente).

3. Considerações críticas referentes à pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária

Reconhecidas a validade e a importância da Pesquisa Febraban de Tecnologia, bem como expostas algumas das principais conclusões dos levantamentos realizados pela Pesquisa, cabem considerações críticas, a saber:

1. Um problema inerente às pesquisas dessa natureza reside na dificuldade em se realizar o devido distanciamento entre, por um lado, o levantamento dos dados e a leitura analítica dos resultados, e, por outro, os interesses e a estratégia da entidade empresarial que financia a pesquisa. No caso, fica evidente o esforço do relatório da pesquisa Febraban-Deloitte em destacar:

a) os elevados investimentos dos bancos em tecnologia no País (“quase no mesmo montante que o governo” e “o maior entre os segmentos do setor privado”);

b) o crescimento da digitalização bancária que, de acordo com a forma como a pesquisa é interpretada, parece ser uma iniciativa tão-somente dos próprios clientes (via uso contemporâneo do *mobile e internet banking*) e não também como uma estratégia promovida pelos próprios bancos – estratégia esta que se realiza levando em conta o ritmo, as prioridades e os interesses das instituições financeiras.

2. Quem se restringe a ver os resultados da pesquisa e a análise propostos pelo relatório Febraban-Deloitte tende a considerar que o processo de avanço tecnológico no setor vai muito bem e gera apenas impactos positivos na sociedade. Entretanto, se, por um lado, são indubitáveis os avanços no uso das formas digitais pelos clientes dos bancos e nas operações das instituições financeiras, por outro, este processo é acompanhado de uma série de questões e problemas que não aparecem na pesquisa, como exposto a seguir.

3. É verdade que a manifesta intenção da pesquisa repousa em investigar o desenvolvimento tecnológico “no setor bancário”. No entanto, dadas as características e importância dos bancos no desenvolvimento econômico nacional, seria pertinente e desejável que uma das perguntas do levantamento residisse no volume de operações de crédito feitas pelos bancos para os fins de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação Tecnológica, inclusive com a disponibilidade das informações feitas por setor da economia e porte das empresas. Os resultados a esta pergunta poderiam evidenciar o quanto é exíguo ou praticamente inexistente este volume e, portanto, o quanto as instituições financeiras ainda têm a avançar nesta área. Um incremento das operações de crédito para Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação Tecnológica – por meio de juros mais baixos e condições mais favoráveis de pagamento – poderia fazer, por exemplo, subir os dispêndios em tecnologia em segmentos ligados à atividade produtiva, como é o caso da indústria, um setor gerador de empregos e promotor de inovações tecnológicas.

4. Considerando-se os impactos tão somente no setor bancário, alguns levantamentos seriam importantes que fossem mensurados pela pesquisa, tais como:

i) Evolução do uso dos canais (*mobile, internet*, agências, correspondentes bancários, *contact center*, POS e ATM) por faixa de renda e idade dos clientes;

ii) Relação entre canal utilizado e endividamento. Uma hipótese a ser averiguada é que o *mobile e a internet* tendem a gerar maior endividamento que os demais canais;

iii) Informações sobre a relação entre as modalidades de crédito mais presentes por canal, e as respectivas cobranças de juros, tarifas etc.;

- iv) O volume de reclamações referentes a cada canal por parte dos clientes (pessoas físicas e jurídicas);
- v) Os desejos e expectativas dos clientes – especialmente os idosos – em relação às tecnologias bancárias versus o atendimento presencial; e,
- vi) Formas e mecanismos de apoio da área de tecnologia bancária à educação financeira dos clientes.

5. Informações sobre a relação entre a tecnologia nos bancos e o trabalho dos bancários também deveriam estar, em alguma medida, presentes na pesquisa. Estas informações deveriam contemplar itens como:

- i) Horas de treinamento livres, durante a jornada de trabalho, para a capacitação dos trabalhadores (homens e mulheres) bancários, de todos os segmentos que compõem a atividade bancária;
- ii) Evolução da produtividade do trabalho (valor/empregado/hora); e,
- iii) Volume de empregos diretos e indiretos gerados por canal de atendimento.

6. Considerando o forte processo de desenvolvimento tecnológico e automação bancária, é essencial que, nas Políticas Públicas e nos processos de negociação com os Sindicatos, sejam estabelecidos aos bancos que:

- 6.a) compartilhem os ganhos econômicos de produtividade com os clientes, por meio das reduções de juros e tarifas, bem como com os trabalhadores bancários, por meio de incrementos na remuneração e na PLR;
- 6.b) realizem programas que envolvam a capacitação para uso das novas tecnologias por todos os trabalhadores bancários, e assim evitar demissões, em virtude do desenvolvimento tecnológico.
- 6.c) viabilizem a participação dos bancários e bancárias nos programas mencionados em 5.b, por meio de horas livres remuneradas para todos os bancários e bancárias, oriundos de todos os departamentos dos bancos.

7. Por fim, cumpre notar que, com a mudança de confecção da pesquisa e a realização da parceria com a Deloitte, houve também alterações e descontinuidade na apresentação de algumas informações. Assim, as pesquisas de 2013/2014 (quando a pesquisa era feita somente pela Febraban) e de 2015 a 2020 (feitas em parceria com a Deloitte) apresentam os dados de modos distintos em variáveis importantes como Volume e Custos das Transações Tecnológicas Bancários e Gastos em Cartão (% do Consumo Familiar) e Número de Transações Bancárias (em bilhões); mudanças nos títulos das tabelas, o que dificulta manter uma leitura histórica sobre cada assunto.

Referências bibliográficas

BANCO CENTRAL DO BRASIL – BCB. **Quadro 5 - Atendimento bancário no País - dependências por Região e UF**. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/content/estabilidadefinanceira/evolucaosfnmes/202008%20-%20Quadro%2005%20-%20Atendimento%20banc%C3%A1rio%20no%20Pa%C3%ADs%20-%20Depend%C3%Aancias%20por%20Regi%C3%A3o%20e%20UF.pdf>. Acesso em 13 out. de 2020.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DOS BANCOS – FEBRABAN. **Pesquisa de Tecnologia Bancária de 2013**. São Paulo: FEBRABAN, 2013. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 18 ago. 2020.

_____. **Pesquisa de Tecnologia Bancária de 2014**. São Paulo: FEBRABAN, 2014. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 18 ago. 2020.

_____. **Pesquisa de Tecnologia Bancária de 2015**. São Paulo: FEBRABAN, 2015. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 18 ago. 2020.

_____. **Pesquisa de Tecnologia Bancária de 2017 (ano-base 2016)**. São Paulo: FEBRABAN, 2017. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 18 ago. 2020.

_____. **Pesquisa de Tecnologia Bancária de 2018 (ano-base 2017)**. São Paulo: FEBRABAN, 2017. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 18 ago. 2020.

_____. **Pesquisa de Tecnologia Bancária de 2019 (ano-base 2018)**. São Paulo: FEBRABAN, 2018. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 18 ago. 2020.

_____. **Pesquisa de Tecnologia Bancária de 2020 (ano-base 2019)**. São Paulo: FEBRABAN, 2019. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 18 ago. 2020.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1. O Sindicato deve encaminhar formalmente aos responsáveis pela Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária as considerações feitas neste artigo à referida Pesquisa, bem como as sugestões nele apresentadas.

2. A título de destaque, selecionamos, do conjunto de proposições realizadas, as seguintes recomendações à Febraban:

i) apresentar os dados do uso dos canais, conforme as características dos clientes: segmento (pessoa física ou jurídica), sexo, idade, faixa de renda, escolaridade – assim é possível identificar o principal público de cada canal ou ferramenta disponível pelo banco.

ii) identificar o grau de endividamento desses clientes, com vistas a avaliar se a facilidade do autoatendimento pelos canais virtuais podem gerar endividamento maior.

iii) listar os segmentos do crédito mais acessados por canal e, a partir deles, levantar a taxa média de juros aplicada e tarifas, caso existam.

3. O Sindicato deve propor ao Banco Central do Brasil que o ranking de reclamações seja divulgado segundo o canal utilizado que gerou a reclamação, para, entre outros, averiguar se estes canais estão mais ou menos vulneráveis a fraudes. Neste mesmo sentido, o BCB deve realizar levantamento das expectativas e desejos dos clientes em relação ao atendimento presencial e ao atendimento virtual.

4. Identificar os instrumentos e as ações dos bancos para estimular e viabilizar educação financeira à população, de forma a que isto se reflita em indicadores de queda no grau de endividamento e da inadimplência da sociedade. Estes indicadores serão formalmente acompanhados pelas entidades.

5. Nas Políticas Públicas e nas negociações com os Sindicatos, exigir dos bancos que, em face do forte processo de desenvolvimento tecnológico e automação bancária:

5.a) compartilhem os ganhos econômicos de produtividade com os clientes, por meio das reduções de juros e tarifas, bem como com os trabalhadores bancários, por meio de incrementos na remuneração e na PLR;

5.b) realizem programas que envolvam a capacitação para uso das novas tecnologias por todos os trabalhadores bancários, e assim evitar demissões, em virtude do desenvolvimento tecnológico.

5.c) viabilizem a participação dos bancários e bancárias nos programas mencionados em 5.b, por meio de horas livres remuneradas para todos os bancários e bancárias, oriundos de todos os departamentos do banco.

Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.

“Pix”: o potencial impacto no mercado financeiro e a incerteza quanto à segurança de clientes e usuários

Belmiro Aparecido Moreira¹

Ana Carolina Tosetti Davanço²

Entre as funções clássicas do dinheiro, estão as de servir como meio de troca ou “meio de pagamentos”, unidade de conta e reserva de valor. A existência do dinheiro permite acelerar as trocas em uma economia mercantil, eliminando o escambo, ao mesmo tempo em que viabiliza a manutenção da riqueza em sua forma mais líquida possível. Está também associado ao dinheiro a condição de ser aceito pela sociedade. O dinheiro tem a força de um fetiche que abarca a todos na sociedade mercantil. Como bem mostrou Marx, o dinheiro é o ponto de partida e de chegada da acumulação de capital. Por conseguinte, qualquer discussão que envolva o dinheiro, em termos das suas funções, sociabilidade e alavancagem do crescimento, é cercada de grande interesse e disputa de atores e instituições. Este parece ser o caso das controvérsias, incertezas e disputas que envolvem a implementação do Pix no mundo e no Brasil.

As mudanças no sistema de pagamentos, colocadas pela implementação do Pix, guardam relação com as possibilidades abertas pelo desenvolvimento tecnológico, que, por sua vez, modificaram as preferências e os hábitos de produtores e consumidores em diversos mercados.

1. Belmiro Aparecido Moreira. Presidente do Sindicato dos Bancários do ABC. Bancário desde 1990 atuando nos bancos Bamerindus e HSBC - atualmente Bradesco / Agência Rudge Ramos – São Bernardo do Campo. Graduado em Administração de Empresas com especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela Unicamp. Representante dos bancários do ABC no Comando Nacional e nas negociações com a Fenaban.

2. Ana Carolina Tosetti Davanço é Mestranda em Administração pela Universidade São Caetano do Sul (USCS). Especialista em Gestão Pública pela Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo. Possui Graduação em Ciências Econômicas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Com efeito, nas últimas décadas, as atividades econômicas em geral sofreram transformações consideráveis. Da oferta de sistema de transportes à demanda de serviços de comunicação e entretenimento, da locação de um filme à reserva de hotel ou a realização de uma consulta de saúde, muitos dos hábitos, costumes e práticas do cotidiano mudaram. Até mesmo o simples hábito de ouvir música alterou-se bastante.

O acesso às tecnologias revolucionárias a custos relativamente baixos permitiu o surgimento de uma legião de pessoas conectadas ao mundo digital. De certa forma, até mesmo as pessoas de baixa renda - ou pelo menos parte delas - encontram-se online.

Nesta nova realidade, o tradicional modelo de oferta e demanda de serviços financeiros também é posto em xeque. Já não é novidade que os clientes de serviços financeiros, especialmente os jovens, desejem experiências personalizadas e não queiram perder tempo com burocracias. Satisfazer este desejo por mudanças, e com isto obter lucros extras, move a busca de inovações por parte das novas instituições e também pelas organizações tradicionais. As inovações dos serviços financeiros são favorecidas por um conjunto de fatores como a tecnologia, a presença de novas instituições no mercado, a concorrência e a regulação do mercado financeiro.

No campo da tecnologia destacam-se instituições e ferramentas que atualmente revolucionam a forma como o mercado financeiro se estrutura e fazem emergir soluções inovadoras.

- a) a Inteligência Artificial (IA), que, estima-se, poderá gerar economia de quase 0,5 trilhão de dólares para as instituições financeiras até o ano de 2023. Segundo estudo da Pricewaterhouse Cooper, grande parte dos tomadores de decisão reconhecem a sua importância, sendo que 52% dos entrevistados já estão realizando investimentos em IA e 72% enxergam IA como vantagem competitiva.
- b) o blockchain, que se trata de “tecnologia de registro distribuído que visa a descentralização como medida de segurança” e que, no mercado financeiro, promove o barateamento das operações bem como automatiza e garante mais segurança a esses processos.
- c) As fintechs, que são as organizações em formato de startups no mercado financeiro. As fintechs, na medida em que inovam os serviços financeiros, promovem um abalo no domínio das grandes corporações financeiras, que são obrigadas a reagir com novas soluções de serviços, ou, também, adquirir as fintechs concorrentes ou buscar parcerias com elas.
- d) As big techs como Facebook, Amazon, Google, entre outras, que dominam grande conjunto de informações e dados dos clientes no mundo contemporâneo. Por exemplo, o WhatsApp, do Facebook, abarca sob seu domínio 120 milhões de usuários no País, que passam, em média, 1h30 por dia no aplicativo.
- e) A quinta geração de internet móvel (ou 5 G), que substituindo a geração 4G, aumenta a conectividade instantânea de alta potência para grande número de dispositivos.

No Brasil, em especial nos últimos 10 anos, o Banco Central promove mudanças no sistema financeiro com o argumento de estimular a concorrência e, desta forma, propiciar a diminuição de spreads, juros e tarifas aos consumidores. Neste sentido, destacam-se as seguintes medidas, algumas delas mais bem sucedidas que outras:

1. A quebra da exclusividade das bandeiras de cartão de crédito, em julho de 2010. A medida favoreceu o surgimento de grandes processadoras de cartões, a maioria vinculada aos bancos. O resultado foi considerado bom para o comércio, que reduziu custos.
2. A regulamentação dos pagamentos móveis, em novembro de 2011. Com a medida os microempresários informais passaram a contar com serviços mais baratos para suas empresas. A regulação de várias empresas do setor como instituições e bancos de pagamentos popularizou as chamadas “maquininhas de cartões” ligadas a telefones celulares e abriu espaço para novas empresas no mercado.
3. O estabelecimento do Cadastro Positivo, em dezembro de 2012. A medida, que foi bastante realçada na mídia, parece, no entanto, ter tido impacto pequeno para os clientes, que não foram beneficiados com spreads e juros significativamente menores.

Ao apresentar um balanço das ações do Banco Central, em recente entrevista (9/10/2020), o presidente do Banco Central disse: *“Nossa ideia é, com base no incentivo à inovação e na tecnologia, estimular a competição bancária e olhar para a frente. Precisamos destravar as barreiras à competição (...). A ideia é ter interoperabilidade total e simultânea dos sistemas bancários”*.

Entre as principais medidas do Banco Central estão: o projeto de Open Banking (*“Basicamente, a tecnologia vai abrir o mercado financeiro. Estamos analisando questões sobre reciprocidade, divisão de custos da consulta aos dados, segurança cibernética e nível de regulação”*); e o desenvolvimento do ecossistema de pagamentos instantâneos, denominado **Pix**, cuja primeira fase deve entrar em operação em **novembro de 2020**.

O Pix

O nome “Pix” não é nenhuma sigla, mas um termo, escolhido pelo Banco Central, que remete a conceitos como tecnologia, transação e pixel.

O Pix é um novo meio de pagamento instantâneo criado pelo Banco Central, que se utiliza da tecnologia blockchain e vai representar uma opção ao lado de TED, DOC e cartões para que pessoas e empresas façam transferências de valores, realizem ou recebam pagamentos. Com o Pix, as pessoas físicas e jurídicas poderão, segundo anunciam as empresas do setor financeiro na mídia, realizar essas transações em menos de 10 segundos, usando apenas aplicativos de celular.

Até o momento, o Pix tem sido apresentado como um novo meio de pagamentos gratuito, prático e rápido. E que gera inclusão financeira. Entretanto, entendemos que a regulamentação concreta deste meio de pagamento será decisiva para um juízo de valor mais definitivo sobre os seus impactos.

Apesar de criado pelo Banco Central, serão as instituições financeiras (bancos tradicionais, bancos digitais, fintechs, cooperativas de crédito e afins) que irão oferecer este serviço. Representantes do setor financeiro afirmam que o Pix deverá ser gratuito para pessoas físicas, inclusive MEIs (microempreendedores individuais). Por sua vez, entre as instituições e atores mais impactados estão: bancos, bandeiras de cartão, adquirentes, empresas, estabelecimentos comerciais, consumidores, fintechs, startups.

Previsto para começar em meados de novembro de 2020, o Pix deverá estar disponível aos clientes 24 horas por dia, 7 dias da semana³.

Para usar o serviço, o cliente deverá ter uma conta corrente, conta poupança ou uma carteira digital de uma instituição financeira com cadastro no Pix. A opção estará dentro do aplicativo bancário e no internet banking do cliente, assim como já estão outras funcionalidades, como DOC e TED.

Para aderir ao Pix, o cliente deverá criar a “chave Pix”. Para isso, a pessoa deverá usar os canais de atendimento do banco ou instituição financeira onde tem conta. Diante disso, já se fala em “guerra de chaves”, que se traduz nos esforços dos grandes bancos, mas também dos menores, para que seus clientes registrem uma chave em suas instituições, e não nos seus concorrentes. Esta guerra é potencializada já que é possível associar chaves diferentes a contas distintas (e-mail para conta no banco A, celular para o banco B, por exemplo).

De acordo com o ranking do Banco Central o cadastro de chaves no Pix até o momento é o seguinte.

3. A implementação do Pix, o que inclui todos os seus sistemas subjacentes como SPI e DICT, deverá custar, segundo estimativas do setor, R\$ 10 milhões – valor relativamente baixo frente à abrangência e ao potencial da nova tecnologia.

Instituição	Total de Chaves
Nubank	8.086.037
Mercado Pago	4.731.115
Pag Seguro	4.317.725
Bradesco	3.710.035
Caixa Econômica	2.499.903
Banco do Brasil	2.147.744
Itaú	1.756.684
Santander	1.637.709
Picpay	1.135.336
Inter	889.588
Original	523.850
C6	335.738
Banrisul	200.022
Itaucard	131.062
BMG	109.679
Banco Pan	93.326
SamUp	85.585
Digio	50.349
Agibank	45.892
Safra	45.705

Fonte: Banco Central.

Na avaliação de analistas, quem sai na frente com o Pix são as *fintechs*, que devem ganhar uma boa quantidade de novos clientes dispostos a se bancarizar para utilizá-lo, mas não estão dispostos aos custos e às burocracias dos bancos tradicionais. As *fintechs* ganham também porque podem apresentar novas soluções para a bancarização.

Outra atividade que deverá se beneficiar com o Pix é a do *e-commerce*, que contará com um meio de pagamento mais simples e condizente com o mundo virtual.

O Pix traz às instituições financeiras a necessidade de reforçar a segurança digital, especialmente porque associa ao movimento das contas correntes tradicionais informações como CPF, e-mail e telefone. O banco Itaú, por exemplo, informa que, há alguns meses, tem 250 profissionais dedicados ao novo sistema.

As instituições financeiras sofrem no momento o chamado “testes de estresse”, por meio dos quais buscam avaliar se estão preparadas para suportar determinado volume de pagamentos por segundo,

Registre-se que a Federação Brasileira de Bancos (Febraban) defende uma implementação de “maneira faseada”, considerando os riscos para a entrada em funcionamento do novo sistema.

A suposta queda na receita dos bancos

Matéria do Valor Econômico, de 7/10/2020, relata que o Pix deverá reduzir as receitas com tarifas dos bancos brasileiros, de acordo com relatório do Moody's. A partir de levantamento dos dados de 12 meses até junho de 2020, a agência estimou que os bancos possam perder até 8% de suas receitas de tarifas devido à perda das taxas de transferências do TED - essas transações cresceram 31% em média desde 2017 no Brasil.

No ano de 2019, os bancos brasileiros ganharam cerca de R\$ 2,2 bilhões em processamento de TED e DOC; cerca de R\$ 5 bilhões em emissão de boletos e algo como R\$ 35 bilhões em taxas de manutenção de conta corrente.

O Banco Central determinou que as transações de pessoas físicas (PF) e microempreendedores individuais (MEI) no Pix serão zeradas. Para pessoa jurídica (PJ), o custo dependerá de cada instituição. Desta forma, segundo a agência de classificação de risco, essa isenção trará também redução de taxas em outras transações, de forma que intensificará o efeito negativo para a receita dos bancos, principalmente dos grandes, obrigados a aderir ao Pix.

Para analistas do Morgan Stanley, entretanto, o mercado está superestimando o impacto negativo que o Pix terá sobre os lucros dos bancos nos próximos dois anos: calculam que apenas 2,7% da receita total dos bancos venham dos produtos potencialmente ameaçados pelo Pix. Incluem-se aí as transferências eletrônicas, os boletos, os pagamentos com cartão de débito e os saques em caixas eletrônicos. Pelos cálculos do banco, o Pix poderia pressionar no máximo R\$ 10 bilhões em receitas para os quatro maiores bancos do Brasil. O que o Morgan Stanley considera um impacto “totalmente administrável”.

“Vemos um alto risco do Pix interromper as transferências eletrônicas e boletos, que são produtos bancários populares, mais caros e altamente ineficientes. Mas vemos um risco muito baixo do Pix substituir os cartões de débito”, diz o relatório.

Em países que passaram por mudanças semelhantes o que se viu foi um impacto sobre o uso do papel moeda, dos cheques e das transferências eletrônicas, mas não sobre o uso do cartão de débito. São os casos, por exemplo, da China e da Índia.

Em suma, o Pix é um sistema de pagamentos instituído por uma entidade pública, que, aparentemente, trará benefícios à população por ser gratuito e simplificado, bem como para as pequenas empresas e trabalhadores informais para quem o peso das tarifas das máquinas de cartões era maior. O Pix, supostamente, propicia também facilidades à entrada de novos players no mercado de compensação bancária, permitindo, por exemplo, que fintechs passem a usar a mesma infraestrutura de pagamentos que os grandes bancos. Mas ainda é cedo para avaliar o efeito deste aumento na concorrência para o consumidor

bancário. Importante estar atento às demais regulamentações que estão por ser implantadas.

Por fim, entendemos que, entre expectativas e incertezas, cabe a realização de um seminário nacional para discutir a segurança física e tecnológica do usuário do sistema Pix. Preocupação constante dos Sindicatos de Bancários, mas que, entretanto, ocupou pouco espaço (com esclarecimentos) na mídia e nos documentos emitidos pelo Banco Central até o momento

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1. Realizar seminário nacional para discutir a segurança física e tecnológica do usuário do sistema Pix.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

PARTE 4

RELAÇÕES DE TRABALHO

EMPREGO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Transformações no mundo dos serviços e o emprego no setor financeiro

*Gustavo Machado Cavarzan*¹

*Bárbara Vallejos Vazquez*²

Introdução

Segundo a PNAD Contínua (IBGE)³, a força de trabalho no Brasil alcançou 105,197 milhões de pessoas. Deste total, 93,02 milhões estavam ocupadas na semana de referência. Os trabalhadores no setor de serviços, segundo a mesma pesquisa, representavam 64,793 milhões de pessoas, ou 66,1% do total dos ocupados no país. As estatísticas oficiais das Contas Nacionais feitas pelo IBGE apontam, ainda, que o setor de serviços é responsável por 73,0% do valor adicionado na economia brasileira. No que diz respeito às ocupações no setor de serviços é possível encontrar enorme heterogeneidade em dimensões como posição na ocupação, taxa de formalização, formas de contratação, padrões de remuneração, jornada de trabalho, direitos garantidos em negociação coletiva e taxas de sindicalização.

A conceituação do chamado setor terciário da economia ou setor de serviços é tarefa complexa, pois as definições são amplas e englobam um conjunto de atividades econômicas heterogêneas. Frequentemente define-se setor de serviços por exclusão: é serviço o que não está englobado na agricultura ou indústria, setores estes cujas definições se dão a partir do produto do produto resultante do processo de trabalho. Nos serviços, contudo, o determinante é o processo de trabalho em si. Nas palavras de Meirelles (2016): “Serviço é trabalho em processo, e não o resultado da ação do trabalho. Serviço é essencialmente realização de trabalho, independente das características formais do processo produtivo

1. Gustavo Machado Cavarzan. Doutorando e Mestre em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. (IE-Unicamp). É técnico do Dieese.

2. Bárbara Vallejos Vazquez. Docente na Escola Dieese de Ciências do Trabalho (Escola Dieese) e na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FESP-SP) e Técnica do Dieese. Doutoranda e Mestre em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. (IE-Unicamp).

3. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Divulgação Trimestral - Trimestre móvel out, nov e dez/2018.

ou do produto resultante desse processo”⁴. Engloba atividades de comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, transporte, armazenagem e correio, alojamento e alimentação, informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas, administração pública, defesa, seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais, serviços domésticos e outros serviços.

Ursula Huws (2017)⁵ aponta que a tendência de crescimento das ocupações no setor de serviços, em detrimento da agricultura e indústria, precisa de algumas ponderações, visto que, geralmente, as metodologias de mensuração não são capazes de captar as transformações na divisão do trabalho decorrentes de mudanças tecnológicas, da reestruturação organizacional e patrimonial das atividades econômicas, da globalização e consequente deslocalização da indústria. A autora destaca, ainda, que aquilo que é considerado como “serviços”, seja em termos de produção, seja em termos de empregos, apresenta tendências heterogêneas e contraditórias.

Essas ponderações tornam-se mais prementes no Brasil, em que há extenso debate sobre as razões do “inchaço” do setor terciário. Segundo Oliveira (2003), razões históricas e estruturais explicam as especificidades do mercado de trabalho brasileiro e as características do setor de serviços, em especial. Para o autor, em primeiro lugar, há que se destacar que o desenvolvimento capitalista no Brasil é marcado por uma industrialização tardia. Então, o país adentra o processo de industrialização em etapa de elevado grau de desenvolvimento tecnológico e, para dar os devidos saltos em direção à industrialização, a indústria drena grande parte dos recursos para investimento e incentivos disponíveis no país, relegando, em consequência, o mundo dos serviços a um universo de baixa capitalização. O autor aponta como comprovação empírica ao argumento: a inexistência de legislação de promoção do desenvolvimento do setor de serviços, de linhas de crédito específicas ou de isenções tarifárias.⁶

O setor terciário ganha, assim, uma conformação difusa, assentada na experiência de milhares de micro e pequenas empresas desorganizadas e diferenciadas a quem o autor chama “pseudo pequenos proprietários”. Isso, porque grande parte desses proprietários, em realidade, vende sua força de trabalho a outras unidades de mais centralidade no sistema. A constituição de um setor de serviços horizontalizado e pouco capitalizado assenta-se, ainda, na abundância da oferta de força de trabalho no Brasil. A conformação da política econômica pareceu contar como a vastidão da oferta de trabalho no setor de serviços como um elemento barateador e se eximiu de fornecer financiamentos ao desenvolvimento capitalizado do setor. Acrescente-se o fato de que a expansão industrial criou demanda para o setor de serviços, à medida que exigiu o abastecimento das populações nas cidades por meio de pequenos bazares, ateliês de consertos de produtos domésticos,

4. MEIRELLES, Dimária Silva. O conceito de Serviços. *Revista de Economia Política*, vol. 26, n. 1, jan-mar/2016, p.134.

5. HUWS, Ursula. *A Formação do Cibertariado. Trabalho virtual em um mundo real*. Campinas, SP. Editora da UNICAMP, 2017.

6. OLIVEIRA, Francisco de. *Crítica à razão dualista; O ornitorrinco*. [S.l: s.n.], 2003

pequenos mercados, etc. Tais fatores estão, segundo o autor, na raiz da notável extensão do setor terciário ou de serviços no Brasil.⁷

O objetivo deste artigo é retomar o debate acerca do setor de serviços, caracterizando-o como o setor cuja estrutura ocupacional é a mais difusa e heterogênea; parte-se da hipótese de que há em curso uma intensificação das tendências de heterogeneização e multiplicação de formas contratuais. Trata-se, portanto, do lócus privilegiado para a observação dos impactos das novas tecnologias digitais que ganham força na virada do século XX para o século XXI e da flexibilização das normas trabalhistas, especialmente por meio da Reforma Trabalhista aprovada no Brasil em 2017. Como impacto destas transformações, assiste-se à tendência de subdivisão de categorias de trabalhadores, ainda que com características similares quanto ao conteúdo do trabalho e gerando valor para os mesmos conglomerados empresariais, em inúmeras outras categorias dentro do setor de serviços, sob contratos e condições de trabalho absolutamente diversas.

Além desta introdução, o artigo está dividido em mais três seções e considerações finais. A primeira seção traz uma reflexão acerca das novas tecnologias características da chamada “4ª revolução industrial” e como tais inovações afetam as relações de trabalho de forma intensa no setor de serviços. Na segunda seção, o foco da análise é a flexibilização das regras trabalhistas principalmente a partir da Reforma Trabalhista aprovada em 2017 no Brasil e como as novas formas de contratação vem sendo aplicadas no setor. A terceira seção do artigo traz um estudo de caso do ramo financeiro e as formas através das quais a estrutura de emprego, no ramo, tem passado por um processo de fragmentação e heterogeneização, em linha com as hipóteses discutidas ao longo do artigo. Por fim, as considerações finais buscam apontar as principais tendências deste processo, a fim de jogar luz em realidades que podem se disseminar em escala ampla no sistema de relações de trabalho no Brasil.

1) Inovação tecnológica e o setor de serviços

Nos últimos anos o termo “4ª Revolução Industrial” passou a frequentar tanto estudos acadêmicos quanto textos de consultorias de mercado para descrever uma série de processos de inovação tecnológica aplicados em escala intensa à produção de bens e serviços e à organização empresarial. Klaus Schwab (2016) destaca que este processo teve início na virada do século XX para o século XXI, baseia-se na “revolução digital” e se caracteriza por uma internet onipresente e móvel, sensores menores, mais potentes e mais baratos, pela inteligência artificial e aprendizagem automática das máquinas⁸. Belluzzo e Galípulo⁹ (2016) fornecem a descrição daquelas que seriam as inovações características da 4ª revolução industrial:

7. Idem. *Ibidem*.

8. Schwab, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Editora Edipro. 2016.

9. Belluzzo, Luis Gonzaga e Galípulo, Gabriel. *A Nova Revolução Industrial*. Artigo publicado em: *Valor Econômico* em 01/011/2016. Disponível em: <http://www.valor.com.br/opiniaio/4762325/nova-revolucao-industrial>

A potencial “nova revolução industrial” incorpora a aprendizagem das máquinas e tecnologia de big data; a comunicação de máquina para máquina (M2M); tecnologias de automação; a aplicação de tecnologia da informação e comunicação (ICT) para digitalizar informação e integrar sistemas em todos os estágios de produção (inclusive logística e fornecedores), tanto dentro quanto fora da planta; sistemas cyber-físicos que usam ICT para monitorar e controlar processos com sensores incorporados; robôs inteligentes que podem se auto configurar para adequação ao produto; impressoras 3D; redes de comunicação sem fio e internet que servem máquinas conectadas; simulação, modelagem e virtualização no design de produtos e processos de manufatura; coleta e análise de uma vasta quantidade de dados, imediatamente no chão de fábrica ou por meio de análise de big data e computação na nuvem. (Belluzzo e Galípolo, 2016)

As tecnologias acima descritas têm alta capacidade de aplicação e impacto no setor de serviços da economia. É possível observar diversos ramos dos serviços afetados por novas empresas organizadas em plataformas digitais que transformam profundamente o modo de realizar as atividades e, por consequência, alteram o padrão de relações de trabalho no setor. É o caso dos transportes com o *Uber*, do comércio com a *Amazon*, do setor hoteleiro com a *Airbnb*, do setor de entretenimento com o *Netflix*, do setor financeiro com as *Fintechs*, além de motofretistas, caminhoneiros, babás, faxineiras, médicos, professores, advogados e outras várias atividades que já contam com empresas-aplicativos, recolocando a lógica do estatuto do trabalho em bases precárias, com a disseminação da lógica do nanoempresário-de-si. Tal processo, conhecido como “Uberização” do trabalho representa um aprofundamento da lógica da terceirização, mas neste caso os riscos e custos não são transferidos para outra empresa, mas sim para uma multidão de trabalhadores autônomos, sem quaisquer direitos ou garantias inerentes à condição de empregado.¹⁰

O processo tem em geral duas dimensões, quais sejam a de rebaixamento de custos do trabalho e o desenvolvimento de novas mercadorias. A primeira dimensão, reorganização do trabalho, visa automatizar e simplificar tarefas, posterior substituição de trabalhadores por uma nova força de trabalho, que realizará tais tarefas a custos menores e sem estatuto de empregado. Tais mudanças tiram de cena um ator fundamental para a garantia de condições adequadas de trabalho: os sindicatos. Ademais, as novas tecnologias potencializam a capacidade de controle e gestão do trabalho à distância, ensejando maior fragmentação, por meio, por exemplo, da terceirização e, mais recentemente, da “uberização”. A essa nova fração da classe trabalhadora que surge na esteira da precarização e desqualificação geradas pela introdução de novas tecnologias Ursula Huws dá o nome de “cibertariado”.¹¹ “Os trabalhadores que realizam os novos tipos de trabalho rotinizados de processamento de informações, distribuídos em todo o mundo em cadeias de valor dispersas, podem ser considerados uma nova subdivisão da classe trabalhadora – um ‘cibertariado’.” (HUWS, Úrsula, 2017 : 14)

10. Abílio, Ludmila Costhek. Uberização do Trabalho: subsunção real da viração, 2017. Passa Palavra. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>.

11. Huws, Úrsula. 2017.

Por fim, é importante destacar que há uma convergência das qualificações exigidas do “cibertariado” que se tornam cada vez mais genéricas e simplificadas, o que decorre, além do próprio processo de desqualificação induzido pelas inovações, também do poder de oligopólio das grandes corporações de tecnologia como IBM e Microsoft que comandam os softwares, processos e procedimentos utilizados em empresas dos mais diversos ramos de atividade econômica. Dessa forma, conhecer Microsoft Word e Microsoft Excel, por exemplo, são as qualificações exigidas destes trabalhadores, suplantando exigências de qualificações específicas e complexas anteriormente necessárias.¹²

Com a simplificação, desqualificação e padronização de tarefas intensificada pela tecnologia chega-se a um ponto em que é relativamente fácil migrar trabalhadores de uma empresa a outra, de um setor a outro, de um local a outro, inclusive na própria casa do trabalhador com o crescimento do teletrabalho. Soma-se a este fenômeno o crescimento do chamado trabalho de consumo que consiste na transferência de tarefas do trabalhador remunerado para o consumidor não remunerado, como em postos de gasolina ou supermercados self service ou caixas automáticos de banco, por exemplo.¹³

Percebe-se, portanto, que o intenso processo de inovação tecnológica vivenciado a partir da virada do século XX, somado à tendência mundial de flexibilização das normas trabalhistas, têm aprofundado a fragmentação e heterogeneização das condições de trabalho e tal fenômeno é especialmente expressivo no setor de serviços.

2) A Reforma Trabalhista e o setor de serviços

Uma das hipóteses que guia este trabalho é o de que o mundo dos serviços se configura como locus privilegiado de observação das tendências recentes para o trabalho. É nele que se manifesta de forma mais clara a fragmentação dos contratos e a substituição de contratos de trabalho “padrão” – enquadrado nas regras da Consolidação de Leis Trabalhistas brasileira (CLT), com jornada de 40h ou 44h semanais – por novas modalidades regulamentadas pela Reforma Trabalhista aprovada no Brasil em 11 de julho de 2017, vigente desde 13 de novembro do mesmo ano. Além disso, conforme observado na seção anterior, o novo padrão tecnológico parece arremeter justamente as ocupações nos serviços. Se a 3ª Revolução Industrial alterou o padrão de funcionamento industrial, desmontando estruturas burocráticas da grande empresa¹⁴, as novas tecnologias características do que se convencionou chamar 4ª Revolução Industrial atingem em cheio as ocupações dos serviços, que desde meados do século XX se tornou o grande receptor de força de trabalho.

Cabe ressaltar que as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista ainda são de difícil percepção no mercado de trabalho brasileiro. Isso se deve, em primeiro lugar, ao cenário de crise econômica que se abriu desde 2015 no país: assistiu-se a dois anos de recessão que resultaram em redução de 7,6% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional, configurando

12. Idem. Ibidem.

13. HUWS, 2017.

14. QUADROS, GIMENEZ, ANTUNES, 2013.

uma das piores recessões já mensuradas pelos órgãos de estatística do país¹⁵. Desde então, desemprego e informalidade se avolumaram, tornando difícil calcular com exatidão quais efeitos deletérios no mercado de trabalho são resultado da crise e quais são resultado da Reforma.

A realização de Reformas Estruturais Liberalizantes, como a Emenda Constitucional nº 95 “a PEC do Teto”, a Lei de Terceirização, a Reforma Trabalhista, a Reforma da Previdência, dentre outras propostas em curso, não são capazes de reverter a crise no mercado de trabalho brasileiro¹⁶. O que a literatura internacional demonstrou, aliás, é que não se pode estabelecer correlação estatística entre a realização de Reformas Trabalhistas e a geração de novos postos de trabalho. Em estudo publicado em 2015, *Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences*¹⁷, por meio da análise dos efeitos de alterações normativas à legislação trabalhista de 110 países, a OIT demonstra que as alterações à legislação trabalhista não impactaram o nível de emprego.

No Brasil, esta afirmação pode ser verificada pelos indicadores após dois anos de aprovação da Lei 13.467/2017. A PNAD Contínua (IBGE) revela que o anúncio do então Ministro da Fazenda, Henrique Meirelles, acerca da geração de 6 milhões de novas vagas no pós-Reforma está longe de se concretizar. A última estimativa do Ministério do Trabalho e Emprego para o nível do emprego formal no país, a partir de seus registros administrativos¹⁸, revelou a existência de 38,8 milhões de vínculos formais, patamar sensivelmente inferior àquele registrado no período imediatamente anterior à crise, em dezembro de 2014, quando o patamar do emprego formal era de 40,7 milhões. Há que se destacar que 2017 e 2018 foram anos de – tímida – recuperação econômica, tendo apresentado expansão de 1,0% e 1,1% do PIB. O mercado de trabalho teve freada sua retração; mas embora o emprego com carteira já não apresente saldos negativos, a recuperação dos 3 milhões de vínculos formais perdidos durante a crise não está no horizonte.

Tabela 1 - Brasil – Evolução do Estoque de Emprego Formal – Janeiro de 2013 e Junho de 2019 (Série com ajustes) em milhões

Dez./14	Jun./15	Dez./15	Jun./16	Dez./16	Jun./17	Dez./17	Jun./18	Dez./18	Jun./19
40,7	40,4	39,2	38,7	37,9	38,0	37,9	38,3	38,4	38,8

Fonte: MTb/SPPE/DER/CGCIPE - CAGED - Lei 4.923/65.

A taxa de desocupação, medida pela PNAD Contínua (IBGE) revela a ineficácia da Reforma Trabalhista para a retomada do emprego no país. No período compreendido entre o trimestre encerrado em dezembro de 2014 e o trimestre encerrado em março de 2019,

15. ROSSI; MELLO, 2017.

16. OLIVEIRA; VAZQUEZ; SOUSA, 2019.

17. ADASCALITEI; MORANO, 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf

18. RAIS 2017 e CAGED junho/2019.

a taxa de desocupação praticamente dobrou passando de 6,5% para 12,7%. A entrada em vigor da Reforma, em 13 de novembro de 2017, não alterou a tendência: a comparação com o trimestre encerrado em novembro de 2017 revela avanço de 5,8% na taxa de desocupação, passando de 12,0% para 12,7%. A análise da Taxa de Subutilização da Força de Trabalho¹⁹ revela cenário também desolador: crescimento de 67,8% desde o início da crise e de 5,9% desde a Reforma Trabalhista, tendo alcançado seu patamar recorde em março de 2019 quando atingiu 25,0% da força de trabalho.

Gráfico 1 - Taxas de desocupação e de subutilização da Força de Trabalho (%)



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal

Se, por um lado, a Reforma Trabalhista não resolveu a grave situação do desemprego no país, alguns de seus efeitos na desestruturação do mercado de trabalho podem ser notados. Na observação do efeito de Reformas Trabalhistas em diversos países, Salas e Pernías (2018) revelam que as reformas constituíram um terreno fértil de proliferação de novos – e precários – contratos de trabalho. Com a crise econômica mundial de 2008, diversos países colocaram em marcha Reformas Trabalhistas, sob o discurso de que seriam geradoras de novas vagas de trabalho e, portanto, um antídoto ao alto desemprego. Via de regra, os efeitos mensurados no mercado de trabalho são similares: um processo de substituição da força de trabalho abrangida por contratos formais por formas atípicas de contratação e consequente aumento na desigualdade de renda.

Os autores revelaram que, na Alemanha, entre 2000 e 2015, mais de 60% dos contratos celebrados são temporários ou a tempo parcial. Por essa razão, estatísticas de 2010 revelaram que as formas atípicas de contratação representavam 23,3% do total do emprego naquele país; no Reino Unido, as Reformas postas em prática por M. Thatcher, combi-

19. Composta pela taxa de desocupação, pela taxa de subempregados (por insuficiência de horas trabalhadas) e pela força de trabalho potencial (composta pela população que gostaria de trabalhar, mas não apresentou evento de busca efetiva por trabalho ou por pessoas que encontraram trabalho, porém não estavam disponíveis na semana da pesquisa).

nadas às novas alterações legislativas ocorridas em 2010 culminaram na participação de 50% dos autônomos e 30% dos “zero-hora” nos novos contratos celebrados entre 2008 e 2017, o que significa que 80% dos novos contratos concentraram-se em formas atípicas; no México, a Reforma Trabalhista realizada em 2012, aumentou a possibilidade de subcontratar e terceirizar trabalhadores e introduziu a possibilidade de remuneração por horas, tornando-se instrumento de flexibilidade laboral ao incorporar modalidades de empregos precários e contratos atípicos. Seus impactos mais visíveis são: lento crescimento econômico; maior precarização da força de trabalho; e, aumento da pobreza. Em 2014, o emprego temporário atingiu 14,25% do total.²⁰

Assim, a observação internacional parece demonstrar que as Reformas Trabalhistas, se não promovem a geração de novos postos de trabalho, como fora anunciado, promovem, outrossim, uma substituição de contratos de trabalho formais por contratos “atípicos”. No Brasil, estes efeitos ainda são de difícil verificação. Além do cenário de crise, também as estatísticas do trabalho não se adequaram completamente ao novo marco legislativo. Apenas as medições do Ministério do Trabalho e Emprego, que são registros administrativos, apresentaram alterações para a medição de dois dos seis novos contratos²¹: tempo parcial e trabalho intermitente.

No caso da PNAD Contínua, embora não tenha havido adequação às nomenclaturas da Reforma, é possível, pela análise da posição na ocupação, verificar efeitos da flexibilização do mercado de trabalho: desde a crise, observa-se uma queda no total da ocupação de 0,6%; ela, porém, se concentra sobretudo na retração do emprego no setor privado com carteira assinada, que apresentou redução de 9,4% no período compreendido entre o trimestre encerrado em dezembro de 2014 e o trimestre encerrado em março de 2019. O setor público também apresentou redução de 1,6% no total de empregos. Por outro lado, observa-se aumento no total de empregadores (13,1%), do emprego sem carteira (6,8%), dos contas própria (9,8%) e do trabalho doméstico (2,6%). Quando se analisa o período compreendido entre o trimestre encerrado em novembro de 2017 e o trimestre encerrado em março de 2019, tem-se cenário bastante similar. Por um lado, observa-se retração do emprego com carteira (1,2%) e do emprego no setor público (0,6%), ao passo que empregadores e contas própria apresentam expansão.

20. Salas e Pernías (2018).

21. Teletrabalho, terceirizado, autônomo com exclusividade, temporário, parcial e intermitente,

Tabela 2 - Variação do total de ocupados por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal – trimestre móvel (em milhares)

Posição na ocupação	out-nov- -dez 2014	set-out- -nov 2017	jan-fev- -mar 2019	out/nov/dez 2014 - jan/ fev/mar 2019 (%)	set/out/nov 2017 - jan/ fev/mar 2019 (%)
Empregado no setor público	11.546	11.503	11.363	-1,6%	-1,2%
Empregado no setor privado, exclusive trabalhador doméstico - com carteira de trabalho assinada	36.350	33.133	32.918	-9,4%	-0,6%
Empregado no setor privado, exclusive trabalhador doméstico - sem carteira de trabalho assinada	10.420	11.110	11.124	6,8%	0,1%
Trabalhador doméstico	5.951	6.305	6.108	2,6%	-3,1%
Conta própria	21.637	22.951	23.750	9,8%	3,5%
Empregador	3.923	4.387	4.435	13,1%	1,1%
Trabalhador familiar auxiliar	2.571	2.221	2.166	-15,8%	-2,5%
Total	92.396	91.610	91.863	-0,6%	0,3%

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal

Dados do Boletim *Emprego em pauta*, elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) em julho de 2018 informou que o cenário de crise fez aumentar o universo de contas próprias: em 2017, registrava-se 23 milhões de contas próprias, e, dentre eles, 5 milhões ou 23% haviam se tornado conta própria há menos de dois anos. O Boletim revelou, ademais, que entre os novos contas própria, as condições de remuneração eram piores: eles recebiam rendimento 33% inferior; apenas 8,6% possuíam CNPJ e contribuía com a previdência social, 9,6% apenas contribuía com a previdência e 77,4% não possuíam CNPJ nem contribuição previdenciária.

Com isso, fica clara a dinâmica geral do mercado de trabalho brasileiro: por um lado, os empregos públicos ou com carteira assinada perdem expressividade, ao passo em que formas precárias de inserção se expandem de maneira veloz. Tal tendência se revela mais premente quando se analisa o setor de serviços. Os novos conta própria estão, especial-

mente, em atividades do mundo dos serviços, setor que concentra 42,2% dos 23,105 milhões de trabalhadores nessa condição de ocupação.

Tabela 3 - Estimativa de trabalhadores por conta própria, segundo grupamento de atividade – Brasil – 2017 (em mil pessoas)

Grupamento de atividade	Trabalhador por conta própria			Proporção de conta própria com até dois anos
	Há 2 anos ou mais	Até 2 anos	Total	
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	3.408	371	3.779	9,8%
Indústria geral	1.826	505	2.331	21,7%
Construção	2.712	892	3.604	24,7%
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	3.504	1.336	4.840	27,6%
Transporte, armazenagem e correio	1.173	456	1.629	28,0%
Alojamento e alimentação	1.169	603	1.771	34,0%
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	1.535	431	1.965	21,9%
Administração pública, defesa e seguridade social	1	0	1	0,0%
Educação, saúde humana e serviços sociais	495	167	662	25,2%
Outros serviços	1.923	570	2.493	22,9%
Serviços domésticos	0	0	0	-
Atividades mal definidas	17	13	29	43,5%
Total	17.762	5.344	23.105	23,1%

Fonte: IBGE, Pnad Contínua, 2017.

Ademais, os novos dados do CAGED, que visam medir os primeiros efeitos da Reforma Trabalhista revelam que apenas entre contratos parciais e intermitentes já é registrado saldo de 121.498 novos postos, ou 26,7% do saldo total acumulado desde a entrada em

vigência da Reforma Trabalhista (454.680). O setor de serviços²² concentrou parte expressiva desses saldos: 72,3% novos postos com contrato intermitente e 89,3% novos postos com contratos parciais.

Tabela 4 - Distribuição do saldo de intermitentes e parciais por setor de atividade econômica

Setor de Atividade	Distribuição do saldo por setor de atividade		
	Parciais + Intermitentes	Intermitentes	Parciais
1 - Extrativa mineral	0,1%	0,1%	0,1%
2 - Indústria de transformação	10,7%	11,9%	7,4%
3 - Serviços Industr de Utilidade Pública	0,2%	0,3%	0,1%
4 - Construção Civil	10,9%	14,1%	1,8%
5 - Comércio	28,1%	26,4%	32,9%
6 - Serviços	48,4%	45,9%	55,6%
7 - Administração Pública	0,2%	0,0%	0,9%
8 - Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	1,3%	1,4%	1,3%
{ñ class}	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100%	100%

FONTE: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65

Ademais, os números parecem revelar que, se não houve alteração no nível de emprego, há um processo claro de substituição de postos formalizados, por postos informais ou ainda, por contratos atípicos na economia brasileira. Estes contratos, flexíveis e desprotegidos, podem aprofundar um cenário de heterogeneização e polarização do mercado de trabalho brasileiro. Por fim, é fundamental destacar que estas tendências somam-se àquelas apresentadas pela chamada Revolução 4.0 de redução estrutural do emprego nos núcleos mais organizados e estruturados do mercado de trabalho, sobretudo no setor terciário ou mundo dos serviços.

3) Ilustrando o argumento: fragmentação no ramo financeiro no Brasil

O ramo financeiro consiste em bom exemplo para ilustrar os argumentos desenvolvidos neste artigo. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), portanto, considerando apenas os vínculos formais de trabalho, o ramo financeiro em 2002 contava com 572.239 vínculos de trabalho, sendo que 70% eram enquadrados na

22. Comércio, Serviços e Administração Pública compõem o setor de serviços.

categoria bancária²³, que é a maior referência no ramo em termos de condições de trabalho, com uma Convenção Coletiva de Trabalho nacional garantidora de diversos direitos em cláusulas econômicas e sociais, negociada por um movimento sindical organizado e representativo. Já em 2017, é possível verificar uma fragmentação dos trabalhadores do ramo que passam a 843.578 trabalhadores formais, sendo que o peso da categoria bancária foi sensivelmente reduzido, passando a 55% do ramo financeiro. Os trabalhadores em planos de saúde, por exemplo, passaram de 20.314 em 2002 para 88.478 em 2017, crescimento de 338%. Outro exemplo, os trabalhadores em cooperativas de crédito passaram de 13.460 para 63.380, aumento de 371%. Conclui-se, portanto, que dentro do mercado de trabalho formal do ramo financeiro o peso da categoria paradigmática dos bancários e de seu padrão de relações de trabalho tem se tornado cada vez menor.

Ampliando a análise para além do mercado de trabalho formal, através dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, as evidências seguem no mesmo sentido. Vê-se, por exemplo, que, entre 2002 e 2017, a taxa de sindicalização no ramo financeiro caiu de forma acentuada de 45,5% para 30,5%. Ainda que a taxa de sindicalização tenha apresentado tamanha queda, o número de trabalhadores associados aos sindicatos elevou-se em 11% entre 2002 e 2017. Então, a queda na sindicalização deve-se ao aumento muito mais intenso de trabalhadores não associados aos sindicatos nesse período, que foi da ordem de 111%, indicando que o emprego no ramo financeiro se expandiu nas “periferias” do ramo e não no “centro” identificado pela categoria bancária.

23. As Classes CNAE utilizadas para identificar a categoria bancária na RAIS são: Bancos Comerciais, Bancos múltiplos com carteira comercial, Bancos Múltiplos sem carteira comercial, Bancos de Investimento e Caixas Econômicas.

Tabela 5 - Estimativa do número de ocupados - (1) e taxa de associação(2) no ramo financeiro por condição de associação ao sindicato

Ano	Associados	Não Associados	Total	Taxa de Associação (%)
2002	336.645	403.249	739.894	45,5%
2003	357.442	403.004	760.446	47,0%
2004	341.537	404.149	745.696	45,8%
2005	333.169	409.072	742.241	44,9%
2006	332.997	460.522	793.519	42,0%
2007	347.128	520.658	867.786	40,0%
2008	372.227	484.049	856.276	43,5%
2009	346.192	465.833	812.025	42,6%
2011	372.754	645.308	1.018.062	36,6%
2012 ⁽³⁾	400.365	801.795	1.202.160	33,3%
2013	418.498	849.967	1.268.465	33,0%
2014	442.290	863.091	1.305.381	33,9%
2015	411.332	842.020	1.253.352	32,8%
2016	383.983	878.935	1.262.918	30,4%
2017	373.826	850.708	1.224.534	30,5%

Fonte IBGE, Pnad; Pnad Contínua Anual. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Ocupados na semana de referência, com 18 anos ou mais de idade;

(2) Taxa de associação foi calculada pela razão entre o número de associados e o total de ocupados;

(3) A partir de 2012 houve mudança metodológica.

Ainda analisando os dados da PNAD se observa no período mais recente outro fenômeno que aponta para a fragmentação e heterogeneização dos trabalhadores no ramo financeiro, a saber, o crescimento dos trabalhadores por conta própria no ramo, que entre o primeiro trimestre de 2012 e o primeiro trimestre de 2019 apresentaram crescimento de 64%, chegando a 104 mil pessoas. A centralidade que a área de tecnologia da informação ganhou nos últimos anos nas instituições financeiras, se tornando o coração do negócio bancário, contribui para esse cenário. A fluidez e velocidade com que os projetos são desenvolvidos nos centros de tecnologia dos bancos incentivam em tais áreas formas de contratação flexíveis e instáveis como Pessoas Jurídicas (PJs) e autônomos. Além disso, vem crescendo o número de Agentes Autônomos de Investimento, profissionais que trabalham como intermediários entre corretoras de títulos e valores mobiliários e seus clientes. De acordo com a Instrução da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) N° 497 que regulamenta a atuação destes profissionais, “os agentes autônomos de investimento

podem exercer suas atividades por meio de sociedade ou firma individual constituída exclusivamente para este fim”.²⁴

A CVM contabiliza 9.445 profissionais atuando como Agente Autônomo de Investimentos.

Tabela 6 - Estimativa de trabalhadores por conta própria no ramo financeiro – 1º tri 2012-2019 – Milhares de pessoas

1ºtri./2012	1ºtri./2013	1ºtri./2014	1ºtri./2015	1ºtri./2016	1ºtri./2017	1ºtri./2018	1ºtri./2019
64	74	71	68	84	82	108	104

Fonte: PNAD Contínua – IBGE

Destaca-se ainda a atuação dos correspondentes bancários, que consistem em parcerias estabelecidas entre Instituições Financeiras e empresas de comércio, sobretudo varejista, para a comercialização de produtos e serviços financeiros e a execução de transações bancárias, sem a intermediação de um trabalhador bancário. Ao longo dos anos as regulamentações dos correspondentes bancários foram se tornando cada vez mais permissivas e hoje estes estabelecimentos podem realizar uma gama enorme de serviços financeiros tais como proposta concessão de crédito, proposta de cartão de crédito e financiamento, abertura de poupanças, pagamentos de contas e títulos, transferências e saques e, até mesmo, operações de câmbio, que passam a ser disponibilizados em estabelecimentos como grandes varejistas do setor de moda, açougues, lotéricas, correios, concessionárias, etc.²⁵ De acordo com dados do Banco Central do Brasil, em agosto de 2019 existem 199.326 estabelecimentos comerciais prestando serviço de correspondente bancário utilizando força de trabalho não bancária.

Por fim, importante citar outro segmento de empresas que prestam serviços financeiros sem estarem formalmente enquadradas como instituições financeiras. Trata-se das *Fintechs*, empresas em geral não financeiras, sem nenhum tipo de presença física para contato com clientes, altamente especializadas oferecendo serviços financeiros em plataformas exclusivamente digitais, geralmente em aplicativos para smartphones, utilizando alto conteúdo tecnológico. O Banco Central buscou regulamentar a atuação de tais empresas, no entanto, são poucas as que aderiram a regulamentação²⁶. A grande maioria segue enquadrada em outros ramos de atividade e atuando através da regulamentação dos correspondentes bancários. Em 2015 havia 56 *Fintechs* no Brasil, número que saltou para 553 em 2019 e estima-se que estas empresas abranjam quase 28 mil trabalhadores, conforme observado na tabela 8:

24. Instrução CVM no 497, de 3 de junho de 2011, com as alterações introduzidas pelas instruções CVM nº 515/11 e 593/17.

25. Vazquez, Barbara Vallejos e Cavarzan, Gustavo Machado. Redução do emprego bancário no Brasil: Ajuste Conjuntural ou Nova Reestruturação Produtiva?. XIV Encontro Nacional da ABET –2015 –Campinas.

26. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/04/apos-um-ano-so-4-fintechs-obtem-aval-do-bc-para-virar-instituicao-financeira.shtml>

Tabela 7: Estimativa de nº de trabalhadores em fintechs no Brasil - 2019

Segmento da Fintech	Nº de empresas	Quantidade média de funcionários	Total de Funcionários
Meios de Pagamento	115	97	11.155
Crédito	87	30	2.610
Backoffice	66	44	2.904
Risco e Compliance	51	58	2.958
Criptomoedas	43	15	645
Investimentos	36	29	1.044
Fidelização	27	43	1.161
Finanças Pessoais	26	17	442
Crowdfunding	26	8	208
Serviços Digitais	26	101	2.626
Tecnologia	15	27	405
Dívidas	14	9	126
Cartões	12	117	1.404
Câmbio	9	13	117
Total	553	50	27.805

Fonte: FinTech Mining Report

Elaboração: DIEESE - Rede Bancários

Portanto para além da fragmentação observada dentro do mercado formal de trabalho no ramo financeiro, percebe-se que o trabalho se espalha para níveis ainda mais periféricos, como trabalhadores autônomos, portanto sem as proteções garantidas pelo estatuto do trabalho e por contratos coletivos de trabalho. Espalha-se ainda para além das fronteiras do ramo financeiro em direção ao setor de comércio e de tecnologia, por exemplo. Os tipos de trabalho desenvolvidos são semelhantes e, muitas vezes, contribuem para os resultados dos mesmos conglomerados financeiros que contratam correspondentes bancários ou tem controle acionário das *Fintechs* e das corretoras de títulos e valores mobiliários. No entanto, as condições de trabalho variam radicalmente – em termos de contratação, remuneração, jornada, rotatividade, formalização - de acordo com a inserção do trabalhador em diferentes empresas, diferentes categorias profissionais, diferentes sindicatos. Não por coincidência, assistiu-se à redução do emprego bancário em mais de 70 mil postos entre 2012 e 2019²⁷.

27. Cadastro geral de empregados e desempregados.

Considerações finais

Este artigo buscou retomar o debate acerca das relações de trabalho no setor de serviços da economia brasileira, identificando-o como o espaço privilegiado para avaliar tendências recentes de heterogeneização e fragmentação dos trabalhadores, tendências estas intensificadas por dois processos que se complementam: as inovações tecnológicas características da virada do século XX para o século XXI e a flexibilização das normas trabalhistas que ganha força em escala global, notadamente no pós-crise econômica de 2008 e no Brasil, especialmente após a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017.

A hipótese levantada é que, como decorrência destes movimentos assiste-se à subdivisão de categorias de trabalhadores, ainda que com características similares quanto ao conteúdo do trabalho e gerando valor para os mesmos conglomerados empresariais, em inúmeras outras categorias dentro do setor de serviços, sob contratos e condições de trabalho diversificadas.

As reflexões apontadas nesse artigo, tomando o ramo financeiro como caso ilustrativo, buscam jogar luz na realidade da heterogeneização e fragmentação das condições de trabalho dentro do setor de serviços e retomar o debate acerca da centralidade do setor terciário para a uma determinada forma de organização do mercado de trabalho brasileiro, assentada na polarização e nas desigualdades agudas. Esta tarefa se torna ainda mais relevante diante da possibilidade de que as tendências aqui apontadas se disseminem em escala ampla e abrangente no sistema de relações de trabalho no Brasil.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do Trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra, 19/02/2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. **O capital e suas metamorfoses**. São Paulo: UNESP, 2013

BELLUZZO, Luis Gonzaga e Galípolo, Gabriel. **A Nova Revolução Industrial**. Artigo publicado em: Valor Econômico em 01/01/2016. Disponível em: <http://www.valor.com.br/opiniaio/4762325/nova-revolucao-industrial>

BIAVASCHI, Magda Barros. **A reforma trabalhista no Brasil de Rosa: propostas que não criam empregos e reduzem direitos**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 2, p. 195-203, abr./jun. 2017.

CERNEV, A. K; DINIZ, E.H & JAYO, Martin. **Emergência da quinta onda de inovação bancária**. Proceedings of the Fifteenth Americas Conference on Information Systems, São Francisco, Califórnia, Agosto de 2009. AMCIS 2009 Proceedings. Paper 4. <http://aisel.aisnet.org/amcis2009/4>

CESIT – CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: Unicamp, 2017. Carta social e do trabalho <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/05/Carta-Social-e-do-Trabalho-38.pdf>

DIEESE. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Nota técnica nº 178. São Paulo. Maio/2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>

DIEESE. **Boletim Emprego em Pauta Número 8** – Julho 2018 Trabalho por conta própria cresce na crise, mas em piores condições

DRAGOS, A.; PGNATTI, M. C. Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences. OIT, Research Department Working Paper nº 5, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf

FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária. 2018.** Disponível em https://issuu.com/revistaciab/docs/pesquisa_febraban_de_tecnologia_ban_547cac9b8acb07/1.

GALVÃO, A. (2014). **A contribuição do debate sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro.** Crítica Marxista, 38, 103-117.

GALVÃO, Andréia et al. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista.** Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>.

HARVEY, DAVID. **CONDIÇÃO PÓS-MODERNA.** 13 ED. SÃO PAULO: EDIÇÕES LOYOLA, 2004.

HUWS, Ursula. **A Formação do Cibertariado. Trabalho virtual em um mundo real.** Campinas, SP. Editora da UNICAMP, 2017.

KON, Anita. **Sobre as Atividades de Serviços: revendo conceitos e tipologias.** Revista de Economia Política, vol 19. Nº 2 (74). Abril-Junho 1999.

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

MEIRELLES, Dimária Silva. **O conceito de Serviços.** Revista de Economia Política, vol. 26, n. 1, jan-mar/2016.

NEGRI, João Alberto de; KUBOTA, Luis Claudio (organizadores). **Estrutura e dinâmica do setor de serviços no Brasil** - Brasília: IPEA, 2006

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista; O ornitorrinco.** [S.l: s.n.], 2003.

OLIVEIRA, A.L.M; VAZQUEZ, B.V; SOUSA, E.J.S. **A reforma da Previdência vai aprofundar a crise econômica.** In: Carta Social e do Trabalho nº38. Campinas. Jul-dez-2018. <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/05/Carta-Social-e-do-Trabalho-38.pdf>

QUADROS, W., GIMENEZ, D. M., ANTUNES, D. “**Afinal, somos um país de classe média? Mercado de trabalho, renda e transformações sociais no Brasil dos anos 2000**”. In: BARTELT, Dawid (org.) A “nova classe média” no Brasil como conceito e projeto político. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2013

ROSSI, P.; MELLO, G. **Choque recessivo e a maior crise da história: A economia brasileira em marcha à ré.** Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica - IE/UNICAMP. Nota do Cecon, n.1, Abril de 2017. Disponível em: https://www3.eco.unicamp.br/images/arquivos/NotaCecon1_Choque_recessivo_2.pdf. Acesso em 20 abr. 2017.

SALAS, Carlos; PERNÍAS, Tomás Rigoletto. **as experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas.** In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil / Organizadores: José DariKrein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos santos. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>

SANCHES, Ana Tércia. **Dimensões da difusão tecnológica no setor bancário, divisão do trabalho e ação sindical.** Cadernos Ceru (USP), v. 23, p. 31-60, 2012.

SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho Bancário: Inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados.** 01. ed. São Paulo: Annablume, 2017.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial.** Editora Edipro. 2016.

SOUSA, E. J. S. **O pensamento neoclássico e o mercado de trabalho.** Fundamentos teóricos por traz da reforma trabalhista. XV Encontro da ABET, 2017.

TEIXEIRA, M.O. **A dinâmica das relações de trabalho no sistema financeiro.** Relatório CNPq (mimeo), 2004.

Vazquez, Barbara Vallejos; Cavarzan, Gustavo Machado e Krein, Dari. **A quinta onda tecnológica e os trabalhadores: novas estratégias e desafios do sindicalismo no setor bancário brasileiro.** VIII Congreso-ALAST-2016, Buenos Aires.

Vazquez, Barbara Vallejos e Cavarzan, Gustavo Machado. **Redução do emprego bancário no Brasil: Ajuste Conjuntural ou Nova Reestruturação Produtiva?.** XIV Encontro Nacional da ABET –2015 –Campinas

VERAS, R.O. **Sindicalismo e terceirização no Brasil: pontos para reflexão.** In Cadernos CRH, v 28 n 75, 2015. <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v28n75/0103-4979-ccrh-28-75-0545.pdf>

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.** Janeiro de 2016. <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/press-releases/>

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

- 1) Fomentar estratégias, políticas públicas e investimentos para o desenvolvimento do setor de serviços, de forma a melhorar a qualidade dos empregos gerados.
- 2) Construir redes de proteção ao trabalho que abarquem as diversas formas de contratação considerando a heterogeneidade do mercado de trabalho, especialmente do setor de serviços.
- 3) Incluir nas formas de proteção mencionadas, os trabalhadores em plataforma.
- 4) Constituir código do trabalho capaz de abarcar as diversas formas de assalariamento, ainda que disfarçadas, tomando por base conceitos como o de subordinação.
- 5) Fomentar representação e luta por “macrosetores”, como o de serviços, unificando datas-bases de diversas categorias e buscando uniformizar o acesso a direitos e condições adequadas de trabalho, superando a (atual) representação por categoria sindical.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

O teletrabalho nos bancos

*Maria da Consolação Vegi da Conceição*¹

*Marcio Monteiro da Cunha*²

*Elmira Aparecida D'Amato Garcia*³

O teletrabalho é uma modalidade do trabalho à distância e passou a ser amplamente adotado pelas empresas com a pandemia do coronavírus, a partir do início de 2020. Praticamente de um dia para o outro milhões de trabalhadores foram colocados neste regime, como medida urgente para a diminuição do risco de contaminação da doença.

Os números atestam a expansão acelerada do teletrabalho durante a pandemia e a tendência de sua preservação ao término da crise sanitária. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Covid-19 (Pnad Covid-19), divulgada pelo IBGE, em junho de 2020, 8,7 milhões de trabalhadores estavam atuando em regime remoto no País naquele momento. Apenas o setor bancário chegou a afastar dos locais de trabalho 230 mil empregados a partir da segunda metade do mês de março, representando 51% da sua força de trabalho (Valor Econômico). O Banco do Brasil, por exemplo, projeta que, mesmo após a pandemia, manterá em teletrabalho 10 mil empregados da área administrativa, o que representa cerca de 10% do seu quadro atual. Estima-se que a adoção do regime de teletrabalho renderá uma economia de 180 milhões de reais anuais em despesas com imóveis e manutenção ao banco (BIGARELLI, 2020). Por sua vez o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), calcula que 22,7% dos empregos podem ser realizados na residência do empregado, com a utilização das tecnologias da informação (IPEA, 2020).

São inúmeros os fatores que proporcionam e incentivam o trabalho à distância. Entre estes: 1) o início da informática a partir dos anos de 1970, das mensagens eletrônicas nos anos de 1990, e da internet nos anos 2000, bem como outras ferramentas de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) no período mais recente; 2) a expansão do setor de serviços, que, no Brasil, representa 75% do PIB e é uma atividade que se adequa facilmente ao teletrabalho; 3) a busca incessante das empresas por redução de custos e aumento de produtividade – de forma que as empresas transferem parte dos seus custos para os empregados em teletrabalho e intensificam as pressões por entrega de metas e resultados; 4)

1. Maria da Consolação Vegi da Conceição. Coordenadora e Advogada da Secretaria Jurídica do Sindicato dos Bancários do ABC.

2. Marcio Monteiro da Cunha. Advogado do Sindicato dos Bancários do ABC.

3. Elmira Aparecida D'Amato Garcia - Advogada do Sindicato dos Bancários do ABC.

o agravamento das dificuldades de mobilidade urbana, que proporciona um estímulo ao empregado para aderir ao regime do teletrabalho, evitando assim o desgaste e a perda de tempo com deslocamentos; 5) o próprio desejo do trabalhador de maior “flexibilidade” da sua jornada, o que impulsiona a adesão ao regime do teletrabalho pelo empregado, que, não raro, já se encontra em uma situação de semiautônomo, com contratos terceirizados ou pejetizados; 6) por fim, a regulamentação mínima trazida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que trouxe mais segurança jurídica para as empresas (CONCEIÇÃO, JJ e CONCEIÇÃO, MCV, 2020a).

Como exposto, a pandemia acelerou o processo de realocação do local do trabalho para a residência dos empregados. As empresas que não tinham em seu horizonte a modalidade de trabalho tiveram que, imediatamente, rever seus modelos de gestão, implantando-a com o respaldo da Medida Provisória nº 927, que facilitou a imediata mudança de regimes.

Neste contexto, muitos estudiosos do mercado de trabalho visualizam que o teletrabalho, mesmo após a pandemia, continuará sendo adotado por muitas empresas, e que tomarão como base a experiência vivenciada neste período de crise sanitária.

Seguindo esta tendência, os bancos provavelmente almejam liderar este processo de adoção do teletrabalho em definitivo. O perfil profissional da categoria e o uso intenso de tecnologias colocam o setor bancário como protagonista no setor privado para a implantação massiva do teletrabalho. De acordo com a referida pesquisa do IPEA, no primeiro trimestre deste ano o grupo que apresentava maior potencial para teletrabalho era o de Diretores e Gerentes, funções típicas da categoria bancária. Além disso, o elevado grau de instrução e de qualificação destes profissionais favorece o treinamento no uso das novas tecnologias. Além disso, o setor tem investido grande volume de recursos em tecnologia e inovações tecnológicas: somente em 2019 foram 24,6 bilhões, o que representa 14% dos gastos totais em tecnologia no Brasil, na frente de setores como telecomunicação e comércio (FEBRABAN, 2020). E, por fim, o teletrabalho tende a ser uma modalidade bastante aderente às tendências do setor no sentido da redução do número de agências bancárias e do incremento da digitalização bancária.

Teletrabalho e a sua regulamentação

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) previa a possibilidade de o empregado trabalhar em teletrabalho antes mesmo desta modalidade ser regulamentada de forma mais detalhada pela Reforma Trabalhista de 2017. Entretanto, com a reforma, foram inseridos cinco artigos na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT (artigos 75-A, B, C, D e E), além da inclusão do inciso III, no artigo 62, da CLT.

No artigo 75-A foi definido o teletrabalho nos seguintes termos:

prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Assim, podemos extrair três características do teletrabalho, a partir da definição da Reforma Trabalhista de 2017:

- a) prestação de serviço fora das dependências da empresa (neste caso pode ser no domicílio do empregado ou em outro local, como, por exemplo, um *coworking*);
- b) prestação de serviço preponderantemente fora da empresa; desta forma, o trabalho presencial deve ser esporádico, sob pena de descaracterizar o regime;
- c) utilização de tecnologias de informação e comunicação (do contrário tende a ser considerado um trabalho externo, com outra configuração legal).

A Reforma Trabalhista de 2017 também definiu, na CLT, que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Para os contratos em vigor, as partes também poderão, caso concordem, alterar o regime presencial para teletrabalho. Nas duas hipóteses, é facultado ao empregador alterar o regime de teletrabalho para presencial, devendo o empregador comunicar o empregado com quinze dias de antecedência.

A definição de quem arcará com os custos de aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do serviço, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, será prevista em contrato escrito. Essas utilidades não integrarão a sua remuneração.

O empregador deverá instruir o empregado, de forma expressa e ostensiva, que ele se comprometerá em tomar cuidados para evitar doenças e acidentes de trabalho, mediante a assinatura de um termo de responsabilidade.

O comparecimento do empregado na empresa, para a realização de atividade que exija a sua presença, não descaracteriza o regime de teletrabalho, sempre observada a preponderância do trabalho fora da empresa.

Finalizando a regulamentação, o artigo 62, III, da CLT, prevê que não se aplica ao empregado em regime de teletrabalho todo o capítulo da CLT que trata da “Duração do Trabalho”, cujos preceitos tratam da jornada de trabalho, períodos de descanso, trabalho noturno e controle de jornada.

A epidemia do COVID-19 obrigou o Governo a tomar medidas trabalhistas que, dentre outros objetivos, buscassem diminuir a circulação de pessoas. Assim, com a edição da Medida Provisória nº 927/2020, que vigorou até 19/07/2020, o empregador pode alterar o regime de jornada presencial para teletrabalho, comunicando o empregado desta decisão com 48 horas de antecedência, inclusive para estagiários e aprendizes.

No tocante aos gastos com a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, reembolso de despesas e da infraestrutura para a prestação do serviço, a Medida Provisória nº 927/2020 diz que deverá ser feito adendo ao contrato no prazo de até 30 dias após a adoção do regime.

Sem ter pretensão de esgotar as cautelas que se devem adotar no regime de teletrabalho, traremos a seguir algumas considerações sobre o assunto.

Contrato escrito

A lei determina que o regime de teletrabalho deve estar previsto em contrato escrito ou em adendo sobre o tema no contrato já existente. Não que essa forma suplante eventual contrato-realidade, que é aquele que de fato ocorre entre as partes independentemente do que estiver escrito. No Direito do Trabalho, a primazia da realidade é um princípio que permeia as relações contratuais entre empregador e empregado. Entretanto, o contrato escrito trará a segurança de se estabelecer minimamente um suporte para as partes reivindicarem seus direitos e obrigações.

O contrato por escrito pode ser individual, mas também há possibilidade de se estabelecer uma contratação coletiva, por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho, previsão trazida no artigo 611-A, inciso VIII, da CLT. Neste último caso, o acordo coletivo poderá se sobrepor à lei, o que traz vantagem diante da limitação legislativa sobre diversos aspectos deste regime de trabalho (1).

Cumprir lembrar que, durante o período da epidemia do coronavírus, esse contrato pode ser firmado até trinta dias após o início do regime de teletrabalho.

Jornada contratual

Uma das matérias mais presentes na Justiça do Trabalho se refere à jornada no regime de teletrabalho. Como mencionado, o regime de teletrabalho não está submetido às regras sobre duração do trabalho da CLT, o que inclui neste caso a jornada de trabalho diária, semanal, compensações, períodos de descansos, trabalho noturno, horas extras e controle de jornada.

Entretanto, até que fosse inserido o inciso III, no artigo 62 da CLT (2), que aboliu o controle de jornada para o teletrabalho, algumas decisões da Justiça admitiam que, em existindo a possibilidade de se controlar a jornada do empregado nesse regime, essa providência deveria ser tomada, a exemplo do que ocorre com o serviço externo (3).

É evidente que o empregado em teletrabalho poderá iniciar, interromper e encerrar a sua jornada de trabalho em qualquer momento do dia. Inegavelmente, essa é uma das vantagens para o empregado. A depender da atividade realizada em domicílio, o empregado pode até mesmo escolher trabalhar em determinados dias da semana e em quais dias fará seu descanso.

Essa flexibilidade, indubitavelmente, vai depender da atividade que será realizada em teletrabalho. O empregado que trabalha com metas de desempenho e de produtividade ou com tarefas terá mais flexibilidade de horários. Já aquele empregado que necessita atender clientes em determinados horários do dia terá que estar disponível em períodos fixos.

De qualquer modo, é bom lembrar que a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, os descansos preferencialmente aos domingos, o pagamento de adicional noturno e de horas extras são os limites soberanamente impostos pela Constituição Federal (4). Do mesmo modo, a Lei nº 605/49 - que dispõe sobre os descansos semanais e feriados - também continua sendo aplicada aos “teletrabalhadores”.

Portanto, não nos parece que a intenção do legislador tenha sido o de permitir situações que ofendam os dispositivos constitucionais, sem qualquer vantagem pecuniária para o empregado. Isto, por mais que alguns insistam em dizer que esse tipo de regime beneficie muito mais o empregado que a empresa.

É o caso, por exemplo, do empregado que necessita atender clientes localizados em outros países, com fusos horários distintos. Ou, então, o empregado que tem que cobrir eventos esportivos realizados em fins de semana. Em tese, por estarem fora do regime de duração de trabalho, não teriam direito ao adicional noturno ou de horas extras realizadas nos finais de semana. Em ambos os casos, haveria ofensa constitucional se tais adicionais não forem pagos.

A realização do trabalho após às 22 horas, por exemplo, deve ser uma opção apenas do empregado. Se a empresa impuser a realização de trabalho após esse horário, ainda que tacitamente, ela poderá ser obrigada a pagar o adicional noturno. Por isso, deve-se evitar a troca de mensagens eletrônicas após esse horário, ainda que não se imponha um controle de jornada.

O que parece mais adequado é a empresa definir previamente se é possível realizar efetivo controle de jornada do empregado (quantificação do tempo), sem que isso represente uma violação da sua privacidade. Se for possível o controle, essa é a medida mais adequada para evitar sobrecarga de trabalho. É a mais adequada também para empresa, com vistas a evitar futuras demandas judiciais.

O controle de jornada também poderia ser feito de forma indireta, pela quantificação em horas do tempo que se exige para realizar uma determinada tarefa. Controla-se, desta forma, a produtividade, e não a jornada diária de trabalho.

Na Administração Pública, que também vem adotando esse regime de trabalho de forma progressiva, não há controle de jornada. Exige-se que os trabalhadores consultem diariamente seus e-mails, mantenham telefones e contatos atualizados e ativos, reúnam-se com a chefia em horários pré-determinados, apresentem maior produtividade que os trabalhadores presenciais e, em alguns casos, não se ausentem em dias de expediente normal do órgão. Existem programas de gestão de desempenho que tem indicadores de produtividade e metas. Tudo isso estabelecido por uma métrica que compatibilize a produtividade do teletrabalho ao do presencial, com a devida publicidade (TERCIUS, 2018).

Somente em situações excepcionais, nas quais não há como fazer qualquer controle, é preferível que se estabeleça o pagamento de salário por tarefa, embora essa modalidade de pagamento seja pouco usual nos contratos de emprego. Nessa modalidade de pagamento, o empregado não recebe por hora ou mês, mas por tarefa entregue. Inexiste qualquer im-

posição de trabalho pelo empregador em horários ou dias da semana que implicariam no pagamento de um adicional.

Despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamento e infraestrutura para prestação de trabalho

Outro ponto de atrito que também gera demandas judiciais é a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos e infraestrutura para a prestação de trabalho. Este item, além da perspectiva financeira, deve estar associado também às questões de saúde e salubridade do local da prestação de serviços.

Uma das características do teletrabalho é a execução de atividades com o uso de tecnologia. Isto em geral exige o uso de computadores, notebooks e celulares. Assim, a ergonomia do local da prestação de serviço (também chamado de estação de trabalho) é um ponto importante a ser tratado, para se evitar doenças profissionais, tais como Lesões por Esforços Repetitivos (LER).

A aquisição, pela empresa, de mesas e cadeiras (com regulagem de altura), apoios de braços, bem como a preocupação com a iluminação do local, dentre outros, e a sua manutenção, pode ser uma medida que mitigue a culpa da responsabilidade. A orientação sobre o correto uso dos equipamentos e manutenção deve ser por escrito e de forma ostensiva.

Além disso, o fornecimento dos equipamentos, como computadores, notebooks e celulares permite que a empresa exija do empregado o uso exclusivo para o trabalho, diminuindo a vulnerabilidade das informações que terá acesso.

Portanto, a empresa deve priorizar o fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para a realização do trabalho, sempre que possível.

Contudo, se esta não for a opção mais viável para a empresa, principalmente se o teletrabalho foi adotado precipitadamente por causa da pandemia, deve-se estabelecer um valor, que será desvinculado do pagamento de salário do empregado, para subsidiar esses custos.

O valor do reembolso deverá ser adequado para cobrir os gastos. Nem a menos nem a mais que o necessário. O pagamento de valores excessivos poderá ocultar a natureza salarial da verba e isso será facilmente identificado em uma futura ação trabalhista.

Extensão de benefícios aos trabalhadores em teletrabalho

O artigo 6º da CLT estabelece que “*não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego*”. Além disso, pelo princípio da isonomia, os trabalhadores deverão ser tratados de forma igual, na medida de suas igualdades.

Entretanto, determinados benefícios que são concedidos pela empresa aos seus empregados têm fato gerador para a sua aquisição, como é o caso do vale-transporte e o vale-refeição.

Quanto ao vale transporte, a Lei nº 7.418/85 é clara ao estabelecer que este tem como fato gerador o deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Portanto, se o teletrabalho é realizado apenas fora do local de trabalho, esse requisito deixa de existir. É evidente que, se esse empregado tiver que se deslocar até a empresa em dias determinados, a empresa deverá providenciar o pagamento do benefício.

No tocante ao vale-refeição, este é um benefício concedido por liberalidade ou em razão de norma coletiva. Não raro, os acordos prevêem o vale-refeição e alimentação, sendo que cada um tem uma finalidade distinta. O vale-refeição é concedido para o empregado pagar a refeição durante o intervalo de descanso. O vale alimentação para adquirir produtos alimentícios em lojas.

Portanto, o vale-alimentação deve ser mantido para o empregado em regime de teletrabalho, posto que o fato gerador do mesmo é independente da realização de trabalho nas dependências da empresa.

O vale-refeição gera mais discussões jurídicas. A nosso ver, porém, assim como o vale-alimentação, a necessidade de refeição, mesmo em teletrabalho, não cessa. Isto, embora o empregado possa preparar a sua própria refeição durante o dia, e não adquiri-la de terceiros.

Não se deve descartar também a possibilidade de que se estabeleça uma regra em acordo coletivo, como a transformação do vale-refeição em alimentação para os trabalhadores em regime de teletrabalho.

Outras previsões para o contrato de trabalho

O contrato de teletrabalho poderá prever a exclusividade na prestação de serviço pelo empregado. Isto o obriga a não prestar serviço para outras empresas. A exclusividade, além de propiciar maior gestão do tempo do empregado pela empresa, diminui o risco de sobrecarga de trabalho e, com isto, os riscos de doenças do trabalho.

Recomenda-se ainda que sejam estabelecidos, no contrato, cláusulas de confidencialidade das informações, bem como de não transmissão ou acesso de dados da empresa a terceiros; do direito de propriedade da empresa em relação ao resultado do trabalho realizado pelo empregado; do direito de acesso aos sistemas colocados à disposição dos empregados, inclusive de *e-mail* corporativo, dentre outros.

Regulações da OIT

A Organização Internacional do Trabalho não tem uma regulação específica para o teletrabalho, apesar das inúmeras pesquisas produzidas pelo organismo nos últimos anos (5). Em seu âmbito, encontramos a Convenção nº 177, que regula o trabalho em domicílio,

que exige uma proteção semelhante ao teletrabalho. Essa convenção não foi ratificada pelo Brasil até o momento.

A rigor, o teletrabalho é uma espécie de trabalho em domicílio. A distinção entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio é a sua característica de ser realizado essencialmente com a utilização de meios telemáticos.

Em síntese, a Convenção nº 177 prevê para o trabalho em domicílio os direitos de:

- a. igualdade entre o trabalhador em domicílio e aquele presencial, tendo em conta as características particulares do trabalho no domicílio, aplicando as mesmas condições de um trabalho idêntico ou similar dentro da empresa;
- b. filiar-se e participar de atividades sindicais;
- c. proteção contra discriminação no emprego e na ocupação;
- d. proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- e. remuneração;
- f. proteção na seguridade social;
- g. acesso à formação;
- h. idade mínima de acesso ao trabalho;
- i. proteção à maternidade.

Além disso, a Convenção determina que o trabalho em domicílio, sempre que possível, deve constar das estatísticas oficiais de emprego; orienta que seja proibido trabalhar em domicílio com determinadas substâncias nocivas à saúde; exige a previsão de responsabilidades dos intermediários e dos empregadores, caso a legislação nacional permita intermediários na relação do trabalho em domicílio; exige a inspeção e sanções do trabalho em domicílio.

Essencialmente, todos esses parâmetros de regulação do trabalho em domicílio podem ser aplicados ao regime de teletrabalho, evitando-se a precarização dos trabalhadores deste regime. Entretanto, dadas as especificidades do teletrabalho, este ainda requer atenção no âmbito dos organismos internacionais.

O direito à desconexão e privacidade

As novas tecnologias possibilitam que as empresas monitorem e acessem seus empregados a qualquer momento - durante o dia, à noite ou nos finais de semana e feriados. Não há como o empregado deixar de atender a um chamado com a alegação de que não estava em casa, como ocorria antes da invenção da telefonia móvel.

O teletrabalho, neste sentido, trouxe um desafio para os operadores do direito, na medida em que a sua regulamentação não é suficiente para resolver todos os problemas decor-

rentes da duração do trabalho, principalmente por negar aos trabalhadores o direito de proteção previsto na CLT, que trata do assunto.

O desafio é definir o limite entre o público e o privado e entre o trabalho e o descanso. Surge na discussão doutrinária dois direitos que perpassam a hermenêutica jurídica destes limites: os direitos de desconexão e de privacidade.

A desconexão e a privacidade são diretrizes alicerçadas em direitos fundamentais previstos constitucionalmente, tais como o direito ao lazer, à limitação de jornada, ao repouso, ao meio ambiente equilibrado, à privacidade e inviolabilidade da casa e correspondência (artigo 6º, caput, artigo 7º, XIII, XIV e XV, artigo 225, artigo 5º, X, XI e XII).

Na tentativa de amenizar esse impacto que a tecnologia trouxe para o trabalho, foi criada na França, em 2016, a Lei da Desconexão, que garante aos empregados o direito de não responderem às mensagens eletrônicas depois do horário. A lei também permite que empregados e empregadores negociem como serão utilizados os recursos de mensagens eletrônicas após o expediente (GRILLO, 2017).

Como mencionado anteriormente, mesmo sendo difícil estabelecer um controle de jornada em algumas atividades de teletrabalho, esse mecanismo ainda é a forma mais objetiva para preservar o direito de desconexão. Do mesmo modo, não se pode permitir que sejam remetidas mensagens em horários que claramente são destinados ao descanso, como após as 22h ou nos finais de semana e feriados.

Há uma linha tênue no teletrabalho que separa o público do privado. Não há mais aquele tempo de locomoção que permitia a divisão clara de onde começa e onde termina o compromisso profissional do empregado. As atividades domésticas e o trabalho profissional estão no mesmo ambiente, não raro, no quarto de dormir do empregado.

Em alguns casos, para preservar o direito à privacidade, deve imperar o bom senso, tal como o de evitar fazer ligação telefônica por vídeo sem pré-aviso ou permissão do interlocutor. As visitas ou colocação de câmeras na residência do empregado, a pretexto de controlar o trabalho, são completamente abusivas e infringe preceito constitucional. As reuniões, quando convocadas, devem ser agendadas previamente e respeitar a prerrogativa do empregado de desligar o vídeo e o áudio, diante dos imprevistos cotidianos de um lar.

A categoria bancária e o teletrabalho

A categoria bancária poderá protagonizar a adoção do teletrabalho de forma massiva, principalmente após a experiência trazida com o isolamento social imposto pela pandemia, bem como a intensificação da política de constituição ou ampliação dos bancos digitais pelo sistema financeiro.

Na campanha salarial 2020, a Confederação dos Trabalhadores no Ramo Financeiro - Contraf-CUT e o DIEESE fizeram uma pesquisa para levantamento dos principais problemas e sugestões da categoria bancária em relação ao regime do teletrabalho. Foram colhidos questionários de 11 mil bancários. O resultado da pesquisa foi exposto na Conferência Nacional dos Bancários (6).

A pesquisa aponta que as mudanças afetaram muito mais as mulheres, em razão da dificuldade de conciliar as tarefas domésticas com o trabalho, principalmente quando se têm filhos em idade escolar. É provável que após a pandemia, quando os filhos retornarem às aulas presenciais, o problema amenize, mas as tarefas domésticas, como se sabe, ainda serão exigidas das mulheres.

Em razão da urgência em se adotar o teletrabalho na pandemia, foi identificado na pesquisa que a estrutura ergonômica que o empregado possuía em suas residências não estava adequada. Grande parte desses trabalhadores não recebeu nenhuma ajuda dos bancos para melhorar isso. Permanecendo essa precariedade após a pandemia, a categoria poderá ter adoecimento por lesões osteomusculares. O fornecimento de equipamentos como mesas, cadeiras e iluminação, bem como a sua manutenção é a medida mais adequada para amenizar esses riscos.

Os bancários também se queixaram sobre a falta de um canal de comunicação para resolver os problemas relacionados às novas necessidades geradas pelo teletrabalho. Portanto, trata-se de um problema de gestão que pode aumentar o *stress* e a jornada desses trabalhadores. Isto, além de dificultar o batimento das metas.

Registre-se que 35,6% dos bancários alegaram que estão trabalhando além do horário normal, sem poderem se beneficiar do pagamento das horas extras ou lançar em bancos de horas.

Ao contrário daquilo que se poderia imaginar, o trabalho em casa não amenizou os problemas de saúde destes trabalhadores, que relataram ansiedade, cansaço, fadiga, dores musculares e nas articulações, muito embora a pandemia também tenha contribuído para intensificar esses sintomas. Certamente, a conciliação do trabalho profissional e do doméstico causou sobrecarga no organismo destes trabalhadores, principalmente por estar com toda a família em casa, dividindo o mesmo ambiente.

Assim, apenas a orientação expressa e ostensiva para a prevenção de doenças, prevista na legislação do teletrabalho, não é suficiente para eliminar os riscos de doença. Os bancários sugeriram a criação de canal de atendimento médico do trabalho e a melhora dos equipamentos.

Os bancários também tiveram prejuízos pelo corte do vale-transporte e auxílio combustível. Ao mesmo tempo, os gastos com energia elétrica e supermercado aumentaram. As soluções propostas sugerem que os bancos reembolsem suas despesas e concedam um auxílio alimentação adicional.

Foi identificado que os bancários em teletrabalho têm medo de serem “esquecidos” pelo banco e percam oportunidades de promoção e até mesmo sejam escolhidos para dispensas. Boa parte dos entrevistados sinalizou para a adesão a um regime misto, realizando o trabalho também presencial, com frequência semanal.

Conquanto o teletrabalho tenha apresentado todos os contratempos acima relatados, apenas 27% dos entrevistados preferem retornar ao trabalho exclusivamente presencial após o término da pandemia. A maioria prefere o teletrabalho, com 42% manifestando interesse em continuar nesse regime, desde que seja alternado entre trabalho presencial e à

distância; 28% aceitariam continuar em regime integral de teletrabalho, principalmente os trabalhadores de bancos públicos. No caso destes últimos, o motivo pode estar relacionado ao menor risco de perderem seus empregos.

O primeiro acordo coletivo de teletrabalho da categoria bancária: conquistas e desafios

Embora a pesquisa tenha sido realizada durante a pandemia, e seus indicadores devam ser relativizados, ela serviu de suporte para direcionar as reivindicações deste tema na campanha salarial dos bancários do ano de 2020. O resultado desta reivindicação foi o primeiro acordo coletivo de teletrabalho dos bancários, firmado com um dos maiores bancos brasileiros, o Bradesco (7).

Neste ponto, é importante esclarecer que o artigo 611-A, inciso VIII, da CLT, autoriza que normas coletivas disciplinem o teletrabalho, e que o acordo terá prevalência sobre a lei. A regulação do assunto por meio de acordo coletivo, a nosso ver, é a mais adequada, como já pode manifestar uma das autoras deste artigo em texto publicado anteriormente:

Em primeiro lugar, porque a CLT não prevê inúmeras questões, tais como controle de jornada, despesas com infraestrutura, materiais, saúde, dentre outros. A CLT define que tais questões ficarão a cargo de um simples contrato individual entre empregado e empresa. Entretanto, um acordo individual, no qual as partes (empresa e empregado) não têm a mesma força na negociação, deve ser mediado, quase sempre, por um acordo coletivo envolvendo a empresa e o sindicato. Além disso, a contratação coletiva permite maior segurança jurídica ao acordo (CONCEIÇÃO, JJ e CONCEIÇÃO, MCV, 2020b).

A minuta de reivindicação da campanha salarial dos bancários, de forma ambiciosa, estabeleceu inúmeras condições para a realização do teletrabalho que traduziram a ânsia dos trabalhadores, demonstrada na referida pesquisa (8). Assim, podemos destacar as seguintes reivindicações:

- a) Formalização do contrato sem imposição unilateral do empregador;
- b) Igualdade de tratamento, remuneração e direitos entre trabalhadores em teletrabalho e presencial;
- c) Realização de trabalho presencial uma vez por semana com pagamento de vale transporte ou combustível;
- d) Recebimento de auxílio-alimentação adicional;
- e) Adoção de medidas necessárias à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, com fornecimento de máquinas, equipamentos e mobiliários ergonômicos, headset, conectividade, iluminação e acústica adequadas;

- f) Realização de treinamentos e formação;
- g) Possibilidade de ascensão profissional, devendo ser informados de possíveis vagas e processos seletivos;
- h) Participação em eventos e confraternização dos quais participam os empregados presenciais;
- i) Controle de jornada com mecanismos de hibernação dos sistemas utilizados quando alcançado o limite de jornada contratual;
- j) Alteração de jornada somente por meio de acordo escrito;
- k) Comunicação antecipada com no mínimo 24 horas para participação em reuniões e eventos;
- l) Evitar a realização de horas extras, mas quando realizadas, deverão ser pagas;
- m) Privacidade nos períodos de descansos, sem o envio de demandas;
- n) Treinamento das chefias para lidarem melhor com o teletrabalho, orientando-as a respeitarem os períodos de descanso dos empregados;
- o) Orientação aos teletrabalhadores para organizarem melhor o tempo, com ênfase na conscientização dos impactos familiares e individuais da hiperconexão laboral;
- p) Todos os treinamentos deverão ter certificação específica;
- q) Criação de canais para atendimento das demandas para melhoria do ambiente de trabalho;
- r) Agendamento prévio para a manutenção de equipamentos, que devem ocorrer dentro da jornada de trabalho;
- s) Pagamento de R\$ 500,00 mensais para cobertura de todos os custos para a execução da atividade (materiais de escritório, equipamentos ergonômicos, mesas, cadeiras, energia elétrica, pacote de dados da internet);
- t) Criação de canais para atendimento médico e psicológico;
- u) Aos teletrabalhadores será garantida a participação e representação em sindicatos, associações, CIPA e outros;
- v) Os equipamentos, tecnologias e infraestrutura poderão ser utilizados pelos trabalhadores para reuniões e comunicações promovidas pelas entidades sindicais e de representação coletiva;
- w) Fornecimento aos sindicatos e representações coletivas sobre os trabalhadores à distância, inclusive seus contratos;

- x) Mediante solicitação fundamentada das entidades sindicais, os bancos fornecerão os registros de login/logout dos sistemas utilizados pelos trabalhadores;
- y) Os bancos repassarão aos trabalhadores todos os comunicados constantes dos quadros de aviso;
- z) Os bancos possibilitarão as campanhas de sindicalização;
- aa) A alteração de regimes presencial e teletrabalho deverá ser feita por mútuo acordo, exceto quando o pedido for feito pelo trabalhador para retorno ao regime presencial, após 12 meses de trabalho à distância;
- ab) Os trabalhadores com filhos até 71 meses de idade ou PCD deverão ter seus pedidos para trabalho à distância atendidos, e eventual negativa deverá ser fundamentada;
- ac) Será dada atenção especial à trabalhadora vítima de violência doméstica. Ela somente será colocada em regime de teletrabalho mediante a sua solicitação, não podendo ser negado o pedido;
- ad) Não poderá ocorrer a diferenciação nas metas entre trabalhadores presenciais ou em teletrabalho, com proibição de cobranças por celular ou outros aplicativos de comunicação instantânea;
- ae) Será criado um grupo bipartite visando a melhora das condições do trabalho à distância.

Embora os atores da negociação coletiva não tenham conseguido estabelecer uma norma na convenção coletiva de trabalho, que se aplicaria a todos os bancos, após a finalização da campanha salarial, o Bradesco assinou o primeiro acordo coletivo sobre o teletrabalho.

É compreensível que o acordo feito em um momento de pandemia exigiu do movimento sindical certa disposição para estimular o banco a manter os trabalhadores em casa, evitando com isso a contaminação da categoria. Essa proteção é extremamente necessária, pois a atividade bancária realizada em agências tem intenso atendimento ao público, o que gera um ambiente potencialmente sujeito aos riscos de contaminação.

Se, por um lado, o acordo estimulou a permanência dos trabalhadores em teletrabalho e trouxe outros ganhos à categoria, pelo lado dos bancos, conferiu maior segurança jurídica para a continuidade do regime.

O acordo tem validade de dois anos. Ao final deste período, se a pandemia estiver sob controle, as partes poderão negociar em uma conjuntura mais favorável à mobilização dos trabalhadores. A formação do grupo bipartite também poderá acumular experiências ao longo do acompanhamento da implantação do acordo – experiências estas que gerarão novas reivindicações para a próxima campanha salarial.

Uma das conquistas para os trabalhadores foi a instituição de uma ajuda de custo no valor de R\$ 1.080,00 para o primeiro ano de teletrabalho, e mais R\$ 960,00, no ano subsequente, sem necessidade de prestar contas dos gastos.

Além da ajuda de custo, o banco fornecerá, em comodato, notebook ou desktop, mouse, teclado e headset. Ou, em substituição, poderá conceder mais uma ajuda de custo, além daquela mencionada acima, para o empregado adquirir os equipamentos.

Também ficou estabelecido a criação de um canal para o empregado buscar orientações do banco, conforme desejo dos bancários, expresso na pesquisa aplicada à categoria.

Aos bancários em teletrabalho também foi concedido o direito de manter o auxílio-refeição e alimentação, previsto na convenção coletiva da categoria. Nesse ponto, quaisquer discussões jurídicas sobre o direito ou não ao auxílio-refeição ficaram superadas, beneficiando os trabalhadores.

Por outro lado, no acordo consta que o vale-transporte será cancelado, posto que a lei exige o fornecimento somente quando há deslocamento casa-trabalho, não existindo qualquer reembolso de despesas, mesmo quando o empregado comparecer no banco para trabalho presencial.

Ficou estabelecido que a mudança de regime de presencial para teletrabalho será feita a qualquer tempo, com a anuência do empregado. No entanto, a mudança de regime de teletrabalho para presencial deverá ser comunicada com 15 dias de antecedência. Nesta última situação, o acordo deixa mais claro que a opção para retorno ao trabalho presencial é apenas da empresa. Essa faculdade exclusiva da empresa alterar regime de teletrabalho para presencial não estava muito clara na CLT. A CLT exigia um aditivo contratual, que, via de regra, tem que ser assinado pelo empregado, ou seja, o empregado teria que anuir.

Quanto à jornada de trabalho, em que pese essa modalidade de trabalho não estar submetida à regra que exige o seu controle, o acordo definiu que o banco deverá utilizar programas para monitorar a jornada de trabalho.

Não obstante, o acordo também permite que o banco opte pelo controle de jornada por meio do registro de ponto por exceção. Esse tipo de controle exige que o empregado anote o ponto somente quando houver alguma variação no seu horário de trabalho, seja quando deixa de trabalhar a jornada diária integral, ou quando a extrapola, realizando horas extras. Assim, se o empregado não fez o registro do ponto, presume-se que cumpriu a jornada integral.

O registro de ponto por exceção foi trazido pela Reforma Trabalhista e pode mascarar muito a real jornada de trabalho, pois o empregado pode ser pressionado a não anotar excessos de jornadas.

O acordo ainda prevê que o mesmo tipo de controle de jornada do teletrabalho deverá ser utilizado quando o empregado estiver em trabalho presencial. Neste caso, lembremos que o acordo redefiniu o conceito de teletrabalho, retirando-lhe a característica de ser realizado preponderantemente fora do banco. Podemos chegar a ter trabalhadores trabalhando mais tempo presencialmente, sem o registro do ponto eletrônico e utilizando, por exemplo, o registro por exceção, que é bastante precário.

Um aspecto que pode gerar discussões futuras no âmbito da Justiça é a mudança do conceito de teletrabalho previsto na CLT. O conceito proposto no acordo retira uma das

características do teletrabalho que é a de ser feito preponderantemente fora das dependências da empresa. Esse conceito sem dúvida propiciou uma maior flexibilidade para o banco exigir a presença do empregado, sem se preocupar que isso descaracterize o regime. A instabilidade que pode gerar na vida privada do empregado se traduzirá em futuros pedidos de indenização, horas extras e outros direitos, como reembolso com locomoção e gastos.

O acordo também se estende aos trabalhadores que exercem atividades de telemarketing e teleatendimento, sem prejuízo das condições previstas para o exercício destas profissões na Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17). Esses trabalhadores estão submetidos a jornadas exaustivas, pois precisam ficar conectados o tempo todo e são submetidos a um controle de produtividade rigoroso. Por isso, eles têm jornada reduzida, com várias pausas para descanso. O mobiliário deve observar rigorosas exigências de ergonomia, acústica e organização do trabalho. O acordo não parece contemplar as especificidades das condições laborais destes profissionais. Por isso a medida mais adequada seria um acordo direcionado exclusivamente a eles.

O acordo busca prevenir o contato da empresa com o empregado fora dos horários normais de trabalho, mencionando que ele *não está obrigado a atender demanda do empregador*. Mas há diferença entre “não estar obrigado” a atender aos chamados, e a empresa ser proibida de enviar a demanda. Embora seja uma conquista importante não ter que responder às demandas, ela seria mais efetiva se o banco fosse proibido de enviá-las, pois o empregado pode se sentir obrigado cumprir a ordem.

No campo da saúde, o banco promoverá a orientação aos empregados e gestores sobre medidas de prevenção de doenças, utilizando os mais diversos meios para isso; criará canais de atendimento sobre o assunto, e submeterá os empregados a exames periódicos.

O acordo não trouxe nenhuma previsão sobre o acesso do movimento sindical a esses trabalhadores em teletrabalho, tanto para realizar campanhas de sindicalização, como para convidá-los a participarem de reuniões e assembleias. A ausência de uma regra a esse respeito poderá gerar um distanciamento entre as entidades sindicais e esses trabalhadores e, por conseguinte, dificultar a organização sindical no futuro. Esse acesso aos trabalhadores é algo que deverá ser priorizado na próxima campanha.

Notas:

- (1) No tocante à prevalência do negociado sobre o legislado, em maio de 2019, o plenário virtual do STF, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional discutida no Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) nº 1121633, e não reafirmou a jurisprudência quanto à matéria, submetendo-a a julgamento no Plenário físico, sob o Tema nº 1.046.
- (2) Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

- (3) Processo nº 1002030-07.2018.5.02.0607; Processo nº 1001270-08.2017.5.02.0441; Processo nº 1001534-22.2016.5.02.0421; Processo nº 00031488820135020064; Processo nº 0000562-52.2014.5.02.0029; PROCESSO Nº 0002903-51.2013.5.02.0202.
- (4) A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) ajuizou a ADI nº 6.375 perante o STF, em face da MPV nº 927/2020, questionando o dispositivo que isenta o pagamento de remuneração extraordinária nas atividades desenvolvidas à distância, salvo acordo individual ou coletivo.
- (5) Sobre as pesquisas da OIT acerca do teletrabalho sugerimos a leitura do texto “Home office em perspectiva”, pág. 81-91, disponível em <<https://www.uscs.edu.br/boletim/287>>
- (6) Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/conferencia-reflete-sobre-home-office-e-tendencias-do-sistema-financeiro/>>
- (7) Acordo coletivo disponível em:<<https://www.bancariosabc.org.br/servicos/acordos-e-convencoes/157-acordos-coletivos/5689-act-teletrabalho-bradesco.html>>
- (8) Pauta de reivindicação disponível em <https://www.bancariosabc.org.br/imagens/PDF_diversos/minutas2020/Anexo_I_-_Minuta_da_Pauta_de_Reivindicacoes_2020.pdf>

Referências bibliográficas

BIGARELLI, Talita Moreira e Barbara. Adotado “no susto”, home office será permanente nos bancos. Valor Econômico, São Paulo, 23 de jun.2020. Seção Finanças. Disponível em: <<https://valor.globo.com/financas/noticia/2020/06/23/adotado-no-susto-home-office-sera-permanente-nos-bancos>> Acesso em: 28 de set.2020.

CONCEIÇÃO, JJ; CONCEIÇÃO, MCV. Home Office, teletrabalho, trabalho remoto, trabalho à distância ou trabalho à domicílio: qualquer que seja o termo, a tendência é a sua expansão durante e no pós-coronavírus, mas é preciso cuidado na contratação deste regime de trabalho. Carta de Conjuntura da USCS, São Paulo, 13ª, p. 170-180. Disponível em:<<https://www.uscs.edu.br/boletim/221>> Acesso em 29 de set. 2020a.

CONCEIÇÃO, JJ; CONCEIÇÃO, MCV. Teletrabalho (home office): subsídios para a convenção coletiva negociada entre empresas e sindicato. Carta de Conjuntura da USCS, São Paulo, 14ª, p. 92-96. Disponível em:<<https://www.uscs.edu.br/boletim/287>> Acesso em 03 de out.2020b.

DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017/Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo: LTR, 2017.

FEBRABAN, 2020. Investimentos de bancos com tecnologia aumentam 48%. Noomis Ciab Febraban, São Paulo. Disponível em: <<https://noomis.febraban.org.br/temas/inovacao/investimentos-de-bancos-com-tecnologia-aumentam-48>> Acesso em 29 de set.2020.

GRILLO, Breno. Aprovado na França, direito à desconexão é discutido em tribunais brasileiros. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil>> Acesso em 30 de set. 2020.

IPEA. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Carta de Conjuntura, n. 47, 2º Trimestre de 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF> Acesso em: 28 de set.2020.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO> Acesso em 30 de set.2020.

TERCIUS, Hermano Barros. Teletrabalho no serviço público brasileiro: propostas de evolução por metodologia ágeis de gerenciamento de projetos. 2018. 57f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Programa FGV Management, Fundação Getúlio Vargas, Salvador, 2018. Disponível em: <<https://www15.fgv.br/network/tcchandler.axd?-TCCID=8270>> Acesso em 29 de set. 2020.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

O regime de teletrabalho deverá ser preferencialmente estabelecido em contratação coletiva. A negociação coletiva deve ser balizada pelas seguintes diretrizes.

1. Os empregados em regime de teletrabalho deverão ter os mesmos direitos dos empregados em regime presencial, respeitadas as suas características particulares. Essa igualdade deverá ocorrer principalmente quanto à remuneração, benefícios, promoções e condições de saúde e segurança.

2. A alteração do regime presencial para teletrabalho deverá ocorrer somente com a anuência do empregado ao modelo. A alteração do regime de teletrabalho para presencial poderá ocorrer com período de transição suficiente para o empregado reorganizar sua vida pessoal.

3. O regime de teletrabalho deverá ser realizado preponderantemente fora da empresa e a presença do empregado deverá ter previsibilidade mínima, sob pena de gerar instabilidade na vida pessoal do empregado.

4. A legislação atual do teletrabalho possui lacunas e a contratação coletiva deste regime é a forma mais eficaz de sanar a incompletude do ordenamento jurídico, gerando segurança jurídica. A contratação coletiva, portanto, deverá preceder a adoção individual do teletrabalho.

5. Sempre que possível deverá ser adotado o controle de jornada, em observância aos limites constitucionais para a jornada de trabalho. Esse controle não poderá violar o direito de privacidade do empregado, como a instalação de câmeras para monitoramento. Além disso, a depender da atividade desempenhada no regime de teletrabalho, o controle de jornada poderá ser feito de forma indireta, pela quantificação em horas do tempo que se exige para realizar uma determinada tarefa. Controla-se, desta forma, a produtividade, e não a jornada diária de trabalho.

6. O empregado em teletrabalho tem direito à desconexão, e esse direito se traduz em não receber demandas do trabalho fora da jornada normal de trabalho. Assim, deve-se definir previamente como serão utilizados os recursos de mensagens eletrônicas no regime de teletrabalho.

7. O fornecimento e manutenção de equipamentos e infraestrutura para o trabalho é responsabilidade exclusiva do empregador. Os equipamentos deverão ter a ergonomia adequada para evitar o adoecimento do empregado e o empregado deverá ser orientado sobre as normas de saúde e segurança no seu uso.

8. O valor do reembolso de gastos com infraestrutura deverá ser adequado. Nem a menos nem a mais que o necessário, sob pena de valores excessivos ocultarem a natureza salarial da verba.

9. O empregado deve ter direito de receber o vale-refeição, pois o regime de teletrabalho não elimina a necessidade de refeições diárias, podendo ser previsto em acordo coletivo a transformação do seu valor em alimentação.

10. Quando o empregado do regime de teletrabalho tiver necessidade de comparecer no banco, deverá ser reembolsado pelos gastos com o transporte.

11. O teletrabalho deverá constar das estatísticas oficiais de emprego.

12. O movimento sindical terá acesso aos empregados para realizar campanhas de sindicalização, entrega de materiais sobre a categoria e convocação para reuniões e assembleias, sob pena de se gerar um distanciamento que dificultará a organização destes trabalhadores no futuro.

13. A realização de reuniões virtuais ou ligações por vídeo chamadas deverão ser marcadas com antecedência, preservando o direito do empregado em desligar o vídeo em situações que possam violar a sua privacidade.

14. O empregado em regime de teletrabalho deve ter orientações acessíveis e claras para realizar o seu trabalho. Além da capacitação dos gestores para lidar com essa modalidade de trabalho, deve-se criar um canal de atendimento, seja para sanar problemas relacionados à realização do trabalho, como para questões de saúde e segurança do trabalho ou, até mesmo, para ajudar na organização do tempo

**Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC*

REMUNERAÇÃO

O paradigma flexível e os programas de remuneração variável e metas nos bancos

*Ana Tercia Sanches*¹

*Ivone Maria da Silva*²

*Ana Carolina Tosetti Davanço*³

Introdução

Desde os anos 1990 os bancos brasileiros implementaram diversas reestruturações produtivas orientadas por estratégias que envolveram mudanças na organização do trabalho, terceirizações, fusões, aquisições e privatizações. Tais mudanças foram apoiadas e impulsionadas por um conjunto de inovações tecnológicas aplicadas nos processos internos e externos.

Os processos que permeiam a cadeia de prestação de serviços financeiros se tornaram mais diversificados e segmentados. Para fazer frente às novas demandas ganharam força as operações estruturadas por meio de redes de subcontratação de empresas e subsidiárias. Os grandes conglomerados e holdings são a expressão dessa estratégia no setor financeiro. A informatização, automatização e robotização de inúmeras etapas de trabalho, antes fortemente marcadas pelo fazer manual, redundante e repetitivo também foram protagonistas deste período.

1. Ana Tercia Sanches é doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo - USP. É professora e pesquisadora da Faculdade 28 de Agosto. Diretora da FETEC-SP. Autora do livro “Trabalho Bancário: inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados” pela Editora Annablume.

2. Ivone Maria da Silva possui MBA em Finanças, Controladoria e Auditoria pela Fundação Getúlio Vargas e Graduação em Ciências Sociais pela Universidade de São Paulo - USP. É Presidenta do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região desde 2017.

3. Ana Carolina Tosetti Davanço é Mestranda em Administração pela Universidade São Caetano do Sul. Especialista em Gestão Pública pela Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo. Possui Graduação em Ciências Econômicas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

A adoção de hardwares e softwares, cada vez mais complexos e velozes, distribuiu os produtos e serviços financeiros com maior agilidade possibilitando que o fluxo de operações, mais flexíveis, atingisse um volume maior de clientes em menor tempo e, até certo ponto, fossem experiências customizadas.

A relação de consumo dos clientes se tornou mais direta, veloz e simplificada. Os clientes passaram a acessar os serviços financeiros cada vez mais mediados pelas tecnologias da informação e telecomunicações. Ao mesmo tempo em que foram afastados do atendimento presencial, eles se tornaram responsáveis pelo autosserviço.

O cenário descrito aponta em linhas gerais como se efetivou a racionalização do processo produtivo no setor na história recente. A “modernidade” capitalista tem sido associada a uma ampla noção de flexibilidade que perpassa pelas relações de produção, distribuição e consumo. Mas, não apenas, segundo Bauman (2009) vivemos sob a égide da “modernidade líquida” caracterizada pela fluidez. As relações, as pessoas e as instituições assumem novas formas de acordo com a dinâmica estabelecida pelas conexões entre si que podem ser rompidas a qualquer momento, potencializando o individualismo e a falta de perspectiva de vínculos fortes. Os bancos brasileiros cultuam o funcionamento flexível em vários níveis e buscam a adesão dos trabalhadores em práticas objetivas e subjetivas.

No Brasil, o processo de flexibilização das relações de trabalho começou a se ordenar nos anos 1990 com a quebra na suposta rigidez das formas de contratação da força de trabalho. Esta quebra se viabilizou pelas terceirizações, contratos de curto prazo, temporários, “pejotização” (falsos empregados na figura de empresários) além das cooperativas de mão de obra. As jornadas de trabalho flexíveis (viabilizadas por meio de banco de horas) e as remunerações também flexíveis foram pilares estruturantes deste processo (KREIN, 2007; DIEESE, 2007).

A Reforma Trabalhista de 2017 consolidou e ainda permitiu novos arranjos mais flexíveis, como é o caso da regulamentação dos trabalhadores intermitentes e autônomos exclusivos. Os empresários passaram a contar com uma ampla cartela de possibilidades para recrutar a força de trabalho com menos direitos e, conseqüentemente, menos custos.

Os trabalhadores contratados pelas novas formas disponíveis ficaram sujeitos a menor proteção econômica, social e política. Afinal, a reforma também teve um caráter sindical, atingindo a organização e representação sindical estabelecida.

As instituições de defesa dos trabalhadores, considerando as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, deixaram de figurar como legítimas assistentes dos trabalhadores no processo de homologação da rescisão do contrato de trabalho. Tiveram decretado o fim da principal forma de custeio existente, o imposto sindical. A ultratividade dos acordos coletivos negociados pelos sindicatos perdeu validade legal. Além disso, a possibilidade de acordos e negociações entre o trabalhador individualmente e a empresa passaram a ser permitidos, numa clara tentativa de enfraquecer a ação sindical organizada e esvaziar o papel dos sindicatos na sociedade (GALVÃO; KREIN; BIAVASCHI & TEIXEIRA, 2017).

Em torno do tema da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) se reiterou no último período mais uma oportunidade de afastar a participação dos sindicatos. Na Medida

Provisória 905 de 11 de novembro de 2019, que perdeu validade em agosto de 2020, foi estipulada a negociação direta entre empregador e empregados, retirando explicitamente o representante sindical de cena. Isto, em um assunto que se tornou central do ponto de vista da remuneração dos trabalhadores.

Trabalho cada vez mais flexível e individualizado

Os bancos, numa perspectiva histórica, já eram vanguarda no movimento de individualização das relações de trabalho na prática e no discurso. Antes mesmo da Reforma Trabalhista, já em busca de segurança jurídica e redução dos passivos trabalhistas, os minicontratos ou termos de compromisso e aceite se tornaram meios para validar individualmente as novas práticas mais flexíveis sobre temas como jornada e remuneração.

A flexibilidade atingiu pontos importantes da vida laboral, tais como: a *jornada* de trabalho - horário de entrada e saída ou horas extras - administrada pelo sistema de Banco de Horas; rotatividade de *locais* onde se realizam as tarefas - casa, polos ou agências; rodízio de determinadas funções; revisão constante de metas de trabalho e pagamento da remuneração variável.

A nova cultura organizacional contou com o auxílio dos antigos departamentos de recursos humanos, posteriormente designados “gestão de pessoas”, para incrementar os objetivos estratégicos das empresas. O novo tipo de trabalhador, mais flexível e individualizado, foi forjado em experiências cotidianas, substanciais para se consolidar uma nova identidade em que o reconhecimento de ideias e valores da nova gestão estivessem estabilizados. A flexibilidade foi e ainda é o cimento que dá liga a nova cultura administrativa empresarial. Não à toa esta é uma das habilidades mais mencionadas em processos de recrutamento e está presente em todas as avaliações comportamentais individualizadas.

A remuneração bancária

A remuneração indica a totalidade dos ganhos recebidos por um trabalhador. Pode-se estabelecer a divisão de duas grandes categorias para se analisar as remunerações recebidas pelos trabalhadores assalariados. Uma delas diz respeito à remuneração fixa, que pode ser direta ou indireta. A outra forma conhecida e aplicada nas relações de trabalho no Brasil é a remuneração variável (SEEB-SP/DIEESE, 2011).

As *remunerações fixas diretas* correspondem aos valores pagos pelas empresas habitualmente, contratados previamente por força de lei ou acordo coletivo. Elas podem ser identificadas como: salário, abonos de férias, 13º salário e outras gratificações. Sobre todas essas verbas há a incidência de encargos sociais.

As *remunerações fixas indiretas* são caracterizadas por um conjunto complementar de verbas de natureza não salarial que visam dar bem-estar e suprir necessidades elementares dos trabalhadores em atividade. Podem ser pagas em espécie ou de outro modo. Atendem variavelmente aos seguintes itens: auxílio de custeio de refeições cotidianas nos

dias úteis de trabalho, auxílio de custeio de itens de alimentação de livre escolha ou cesta básica com produtos de primeira necessidade, além do auxílio para custear transporte, saúde, creche, educação, etc.

As *remunerações variáveis* são caracterizadas pelo pagamento de valores monetários, comissões, prêmios, bônus ou outras formas de retribuição condicionadas pelos resultados alcançados em determinados períodos. A PLR é uma das formas mais conhecidas de remuneração variável.

As remunerações flexíveis - ou variáveis - não são incorporadas nos salários. Portanto, elas não contabilizam nos cálculos de férias, hora extras, descanso remunerado. E elas não servem de base para o cálculo dos valores recebidos por efeito da aposentadoria do trabalhador.

Este tipo de remuneração, para os trabalhadores bancários, surge condicionada aos resultados contábeis, auferidos pelo lucro obtido ou pelos resultados atingidos pelo cumprimento de metas de trabalho específicas. Há uma diferença nas duas formas de medir o resultado e conseqüentemente realizar os pagamentos.

Os resultados coletivos auferidos pelo lucro são amplamente negociados com a representação sindical dos trabalhadores por meio do Acordo de PLR, que figura como um aditivo da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) no setor bancário. Os resultados individuais ou de equipes, derivados dos programas de metas definidos pelos bancos, possuem critérios complexos e muitas variáveis. Pode-se dizer que são menos transparentes. Ainda que haja negociação sindical sobre os acordos o nível de ingerência é bem reduzido.

A PLR, como enunciado pela própria sigla, compreende pagamentos sobre o lucro ou o resultado. Quando a medida do desempenho é auferida tendo como base de cálculo o lucro, ou seja, o resultado geral da empresa obtido nesse indicador, pode-se dizer que são reforçadas as aptidões coletivas. Por outro lado, quando a medida de desempenho é auferida tendo como base os resultados ou programas de metas desenhados pelas instituições, muitos indicadores são considerados e se estabelece um processo de individualização que articula reconhecimento de competências, avaliação, premiação ou punição.

A PLR como conquista coletiva e a negociação sindical

A PLR esteve presente na Constituição desde 1946. Em meados dos anos 1990 foi regulamentada por Medida Provisória e no ano 2000 se tornou lei, tendo como forte estímulo à sua implementação, por parte das empresas, a garantia de não haver sobre os valores pagos a incidência de encargos trabalhistas.

A lei 10.101/2000 que trata sobre a implantação da PLR afirma que ela deve ser viabilizada por convenção ou acordo coletivo, mediante negociação através de comissão formada por representantes da empresa, empregados e sindicato.

Vale resgatar que diversos bancos pretenderam sucumbir a representação sindical de tais comissões internas, manipulando a criação da comissão e apenas enviando os acordos

aprovados para assinatura dos sindicatos. Esta situação desencadeou um processo que contou com a negativa de muitos sindicatos em homologarem tais acordos sem a prévia participação, pois implicava na falta de transparência e participação democrática das partes envolvidas.

Paralelo a estas tentativas isoladas dos bancos, se consolidava o processo de negociação coletiva da PLR de modo centralizado pelo Comando Nacional dos Bancários, fórum que reúne diversos sindicatos, federações e confederações bancárias. O acordo é assinado com a Federação Brasileira de Bancos (Fenabran) e tem validade nacional.

Os bancários celebraram acordo coletivo sobre a PLR pela primeira vez em 1995 (FONTES; MACEDO; SANCHES, 2013). Desde o início, as atenções estiveram voltadas para uma distribuição mais justa, que valorizasse o conjunto dos trabalhadores. Ao longo dos anos, muitos avanços marcaram o processo de negociação em torno do tema. O acordo aditivo da CCT que envolve a PLR dos bancários dos bancos privados passou por mudanças que resultaram na ampliação de transferência de renda para a totalidade dos trabalhadores do setor. Nos bancos públicos, apenas no Governo Lula o tema passou a ser negociado de forma que fosse possível alterar a lógica de privilégio de grandes quantias pagas a título de PLR para poucos participantes dos altos escalões destas instituições.

Os sindicatos buscaram novas metodologias de cálculo que tornassem as remunerações mais inclusivas e melhor distribuídas. As estratégias de pagamentos de valores lineares visaram garantir à maior parte dos trabalhadores, situados na base da pirâmide de cargos e salários das instituições, melhores participações. A ampliação do limite da margem de lucro a ser paga ou a inserção das parcelas adicionais foram importantes nesse sentido.

O tema da remuneração variável ganha importância na agenda de negociações sindicais. Além da negociação da PLR na CCT, que equivale a um patamar mínimo de pagamento para todos os bancários, passou haver a negociação de *acordos específicos* de PLR por bancos, que por princípio devem remunerar além do já previsto e garantido pela CCT. Os *acordos específicos* estão associados aos programas de metas ou programa de resultados construídos por instituição com regras de acesso e pagamentos diversas (SEEB-SP/DIE-ESE, 2011).

O papel dos sindicatos tem sido fundamental na regulação dos direitos dos trabalhadores em meio à disputa constante de interesses distintos entre as forças do capital e do trabalho. A PLR negociada pelos sindicatos é vista como um direito e uma conquista, na medida em que agrega maior valor à remuneração dos trabalhadores. Contudo, o modelo e a estrutura do cálculo que leva ao pagamento tornaram-se motivo de frequentes tensões com os bancos, como iremos explorar mais adiante.

Os *acordos específicos* de PLR são submetidos a negociações descentralizadas, por empresa, podendo também ter abrangência nacional. Os sindicatos defendem premissas que buscam assegurar e valorizar, primeiramente, o próprio acordo coletivo de PLR firmado com a Fenabran, por meio da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), como um patamar mínimo obrigatório a ser cumprido. Buscam colocar limites mínimos e máximos distribuídos evitando grandes discrepâncias e discriminações que impliquem no pagamento de remuneração variável zero para qualquer bancário. Propõem colocar maior peso nas

metas coletivas e ainda garantir que os pagamentos sejam proporcionalmente efetivados levando em consideração as metas atingidas, valorizando o escalonamento, quando a totalidade da meta não foi completamente realizada (SEEB-SP/DIEESE , 2011).

Além destas premissas destacadas acima, os sindicatos debatem na oportunidade gerada pela negociação dos *acordos específicos* de PLR temas relacionados ao ambiente de trabalho - tais como o combate à pressão e assédio moral - e apresentam novas propostas de inclusão de direitos que ainda não estavam consolidados na CCT, como foi o caso da licença maternidade e paternidade ampliada e auxílio educação.

Do ponto de vista estratégico, o espaço de negociação é valorizado e novas pautas de interesse dos trabalhadores são agregadas. A iniciativa, articulada com as políticas mais gerais de negociação da categoria profissional, estabelecem pequenas conquistas pelas bordas. Ou seja, os bancos separadamente passam a aceitar a inclusão de novos direitos tornando a prática cada vez mais presente e, portanto, mais possível de se tornar regra geral para a totalidade das instituições, por intermédio de negociação com a FENABAN, na CCT.

Os objetivos gerais declarados pelos bancos, ao implementarem os programas de resultados alinhados ao pagamento das remunerações variáveis, se assentam na ideia de estímulo ao empregado e melhoria dos indicadores de produtividade da instituição. Do ponto de vista dos trabalhadores, entretanto, tais programas podem salientar o individualismo e uma competitividade espúria que deteriora o ambiente de trabalho. Estes programas podem, também, afetar a relação com os clientes e os usuários dos bancos, quando estes são os principais alvos de produtos e serviços bancários.

Os programas de gestão e remuneração por resultados

A flexibilidade da remuneração é introduzida na gestão administrativa das empresas desvalorizando a noção de recompensa por cargo ou tempo de atuação na empresa. Ganha maior importância a remuneração flexível com base no indivíduo, sendo as recompensas recebidas de acordo com seus resultados e desempenho. Segundo Hipólito & Reis (2002) as primeiras experiências de remuneração variável estavam restritas a algumas posições das áreas comerciais e alta direção (na forma de bônus), posteriormente se espalharam para as diversas áreas das organizações.

Do ponto de vista da administração orientada para o flexível, é conveniente diminuir a remuneração fixa do empregado e buscar sua complementação a partir da remuneração variável. Deste modo, é possível que as exigências de produção sejam aumentadas, responsabilizando-se diretamente o próprio trabalhador quanto ao sucesso ou fracasso de seu desempenho.

Assim, para maximizar a produtividade dos trabalhadores, as instituições financeiras criaram nos anos 1990 os programas de remuneração variável condicionados ao cumprimento de metas. Em realidade, tais programas simbolicamente representam a pedra fundamental dos novos instrumentos de gestão e controle da força de trabalho (JINKINGS, 2002; SANCHES, 2017).

Nesse cenário hostil para os trabalhadores, marcado por altas performances e incertezas constantes, como defende Harari (2019), são necessárias novas habilidades para enfrentar os desafios do século XXI. Ter resiliência ou flexibilidade mental e emocional é uma das mais relevantes.

As metas nas instituições financeiras podem ser objetivas⁴ - medidas por resultados mensuráveis e subjetivas⁵ - avaliadas pelos comportamentos e atitudes.

O desempenho individual ou da equipe pode ser controlado por meio de diversos indicadores de performance que irão estabelecer a pontuação de cada participante gerando automaticamente uma escala de classificação dos melhores aos piores.

Como afirma Barbosa (2006), a ideologia meritocrática nas organizações reforça o individualismo. Entretanto, partindo do pressuposto que os processos de trabalho nas empresas só se completam no coletivo, pode-se afirmar que existe um paradoxo entre a importância do indivíduo e da coletividade. Tanto é que, não por acaso, muito se diz a respeito do engajamento das equipes ou dos times para chegar aos resultados almejados pelas empresas.

Há uma contradição colocada: os trabalhadores atuam em equipe, mas são impelidos a se projetarem individualmente. O cumprimento de metas individualizadas joga uns contra os outros. Quando a realização de objetivos se torna inalcançável, se estabelece uma ação predatória. Isto porque, manter-se bem posicionado no sistema de pontuação de metas está diretamente relacionado à condição de se manter empregado e ter ascensão na carreira ou ser eletivo a receber a remuneração variável superior a PLR da CCT.

Como temos enfatizado aqui, os programas de remuneração variável são também programas de gestão por resultados. As instituições financeiras determinam as metas unilateralmente e não dão total transparência sobre a arquitetura dos programas.

Os trabalhadores têm pleno conhecimento do que devem fazer, das metas que devem cumprir, e são amplamente pressionados por isso. Contudo, desconhecem em profundidade os meandros do sistema de pontuação e avaliação a que são submetidos.

A atribuição das metas está submetida a um contexto favorável ou desfavorável em que o trabalhador está inserido. Pesam, sobre o cumprimento e realização das metas de produtividade, determinadas condições que podem ser facilitadoras ou empecilhos que irão prejudicar os trabalhadores individualmente. Citam-se como exemplo os locais de trabalho em que há falta de funcionários para o alcance das metas. Este é um caso muito corriqueiro, pois, no conjunto estabelecido de metas, uma delas é cumprir o limite máximo

4. Exemplos de metas objetivas: número de telefonemas para prospecção de clientes, volume de horas extras, abertura de conta corrente, empréstimos, financiamentos, títulos de capitalização, previdência, captação de fundos, cartão de crédito, seguro de vida, residência e automóvel, cadastramento de débitos automáticos de água, luz, telefone, condomínio, dentre outras.

5. Exemplos de metas subjetivas: capacidade de resolução de problemas; capacidade de negociação, foco, análise e pensamento crítico, criatividade, comunicação, colaboração, resiliência ou flexibilidade diante das diversas situações.

de horas extras permitido pela gestão do programa. Tal situação, pela sua incongruência, leva a desvios ou fraudes, como é o fato de trabalhar sem marcar o ponto, ou seja, sem receber pela jornada de trabalho efetivamente realizada para atingir as metas.

Nas agências, pode haver discrepâncias entre determinada meta - produto a ser vendido - e o público de determinada região, considerando, por exemplo, o padrão de renda dos clientes ou nível de escolaridade. Esta situação aponta para a necessidade de corrigir erros de metrificação, relacionados à localização das agências, que interferem no cumprimento de metas de venda de determinados produtos ou serviços.

O sistema de pontuação, que controla o cumprimento de objetivos, não recompensa os resultados parciais. Se acontecer do trabalhador não atingir a meta completa, mesmo que esteja muito próximo disso, não recebe nada, o que gera insatisfação e frustração para muitos.

A possibilidade das metas serem ajustadas durante o período previamente estipulado para seu cumprimento aponta, uma vez mais, para a adversidade dos programas. Pelo efeito comparativo, disponível pelos softwares que administram os programas de gestão por resultados com informações em *real time*, são identificados locais e indivíduos que conseguiram pontuações mais elevadas. Estes se tornam então o novo paradigma para alcance de metas, puxando e pressionando os demais a acompanhar.

A pressão por resultados e o adoecimento dos bancários

A face oculta dos programas de remuneração variável está associada à pressão contínua para atingir os resultados, muitas vezes mais elevados do que se poderia cumprir. As ameaças, diretas ou indiretas, de diversos gestores no ambiente de trabalho bancário visam dominar pelo medo do fracasso. Uma vez que os resultados esperados no ciclo de avaliação não forem atingidos, o trabalhador será elegível a humilhações e a própria demissão.

Como aponta Gaulejac (2007) na gestão das grandes empresas o desempenho e a rentabilidade são medidos em curto prazo, em *real time*, pondo o conjunto do sistema de produção em tensão permanente.

Com o auxílio das novas ferramentas informacionais, mais especificamente dos softwares de controle de produtividade, todas as ações de trabalho nos bancos podem ser monitoradas *online* ou *real time*, apontando lacunas, tempo morto e gerando diversos relatórios comparativos.

A gestão por resultados é o núcleo ativo da cultura organizacional que admite a pressão como um elemento banal no processo de trabalho. A relação entre a organização da produção e as respectivas formas de gestão interferem na qualidade de vida e saúde dos trabalhadores do setor bancário.

Diversos autores que analisaram o setor bancário (PENELLA, 2000; CAMPELLO, 2004; JACQUES e AMAZARRAY, 2006; SANTOS, 2009; GRISCI; SCALCO; KRUTER, 2011;

MAENO,2011; SZNELWAR, 2011) apontam a estreita relação entre a pressão, cargas de trabalho (metas), ritmo, escassez de trabalhadores com o adoecimento.

O ambiente de trabalho bancário é marcado por diversas doenças ocupacionais. Segundo Maeno (2011) as doenças nas estruturas musculoesqueléticas do corpo humano: tendinites, tenossinovites, fibromialgia, compressão do nervo periférico, bursite, síndrome complexa de dor regional e síndrome miofascial, compõem as Lesões por Esforços Repetitivos - LER e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - DORT.

Além destas doenças, têm crescido nos últimos anos os transtornos psíquicos: estresse, ansiedade, depressão e síndrome do pânico. Para Maeno (2013), as grandes empresas adotam políticas de saúde paliativas que desconsideram o fato gerador: a organização e gestão do trabalho.

O assédio moral está presente nos bancos. De modo sintético, trata-se de situações humilhantes e constrangedoras que são exercidas repetidamente e modo prolongado. É tratado por muitos pesquisadores (SOBOLL, 2008; HELOANI, 2011; MAENO, 2011) como um problema institucional, ou seja, é derivado das formas de organização e gestão do trabalho. A pressão pelo cumprimento de metas e a competitividade são combustíveis para este tipo de violência psicológica no ambiente de trabalho.

Ação sindical e formas de enfrentamento às pressões e ao adoecimento bancário

As várias ações que compõem o mosaico de lutas sindicais foram permeadas pela defesa de direitos e de melhores condições de trabalho. A preocupação com a saúde dos bancários se expressa na existência de secretarias sindicais destinadas a atuar continuamente sobre o tema, realizando atendimento dos trabalhadores com doenças ocupacionais, negociando com as instituições e lançando periodicamente campanhas que visam atacar as causas geradoras do adoecimento e estimular os bancários a denunciarem situações de sofrimento.

Outra preocupação é enfrentar o tema dos programas de metas relacionados ao adoecimento junto aos bancos na mesa de negociação. A pauta de reivindicações elaborada pelos sindicatos espelha a vontade de disciplinar, sob o ponto de vista do empregado, as metas de trabalho.

Há, nessa perspectiva, o reforço à validação de metas coletivas com o uso de novas métricas de aferição de resultados, respeitando as diferenças regionais e por lotação, adequadas ao volume de trabalhadores em determinada unidade produtiva; proibição de ranqueamentos de trabalhadores; proibição de cobrança de metas em meios eletrônicos (*e-mails*, *SMS*, *WhatsApp*, etc). Além disso, os sindicatos demandam maior transparência dos programas de metas que passa pela divulgação dos parâmetros e dados utilizados para cálculos na definição das metas.

Do histórico recente de lutas das entidades sindicais pode-se destacar a conquista da cláusula denominada “Monitoramento de Resultados” presente na CCT. Ela proíbe os bancos

de monitorarem os resultados expondo os trabalhadores por meio de *ranking* individual. Também veda a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens de texto no celular particular do trabalhador.

Registra-se ainda, do ponto de vista das ações sindicais, o lançamento de uma campanha internacional “*Venta responsable de productos financieros*”⁶, realizada em 2010, em parceria com a *United Networks International* - UNI Finanças, que busca questionar o modo de operar das instituições financeiras.

A prevenção e o combate ao assédio moral são políticas permanentes. Além das campanhas, denúncias e manifestações públicas contra o assédio, o tema ganhou espaço nas negociações coletivas e foi incluído na CCT, por meio do “Protocolo para prevenção de conflitos no ambiente de trabalho”. As instituições, tanto representantes dos trabalhadores como dos empregadores, podem fazer a adesão voluntária ao acordo. O protocolo trata do fluxo de recebimento de denúncias de assédio moral pelos sindicatos, apuração, repasse das denúncias para os canais formalizados nas instituições financeiras, prazo de apuração e retorno às entidades sindicais.

Considerações finais

O sindicalismo vive tempos de resistência e novos desafios. Ao mesmo tempo em que precisa defender as conquistas passadas, persiste na luta por ampliação de direitos e respeito ao trabalhador como um ser humano integral.

Frente às diversas reestruturações produtivas engendradas no setor bancário os sindicatos têm diversificado sua pauta de reivindicações e buscado responder às novas formas de exploração e opressão que envolvem o mundo do trabalho marcado pela dominação cultural de caráter flexível e individualista.

O individualismo é a antítese do coletivismo que é a base da ação sindical. A remuneração variável é uma das configurações deste mundo do trabalho mais flexível e individualizado. Ela se articula diretamente com as novas formas de gestão e organização que sobrevalorizam a meritocracia

A ação sindical bancária tem enfrentado os problemas relativos à gestão flexível do trabalho. As negociações coletivas têm apresentado resultados favoráveis do ponto de vista da maior distribuição dos ganhos de produtividade repassados aos trabalhadores, a melhoria das métricas de distribuição e o fomento de novos direitos que tocam a vida das bancárias e bancários.

A arquitetura dos programas de remuneração variável pode ser diferente em cada organização. No entanto, todos convergem em um complexo sistema de gestão e controle sobre o trabalho dos empregados. A pressão constante e as demais condições de produtividade têm intensificado o ritmo do trabalho, gerando adoecimento e favorecendo a prática do

6. Carta modelo sobre La venta responsable de productos financieros. Disponível em: <http://www.uniglobalunion.org/es/sectors/finance>. Acesso em: abr. 2012.

assédio moral. Os sindicatos atuam intensiva e criticamente nesses temas buscando superá-los.

Ao contrário daquilo que anunciam as organizações e as consultorias, os programas de remuneração variável não são sinônimo de motivação, reconhecimento e valorização dos profissionais envolvidos.

O sistema meritocrático influencia as formas de interação social dos trabalhadores e suas relações com os clientes. O individualismo e a competitividade entre os próprios trabalhadores geram maior desigualdade, sofrimento e baixa a solidariedade social.

Referências bibliográficas

AGÊNCIA SENADO. Senado Federal. Perdem a validade nesta terça-feira duas MPs sobre o Contrato Verde e Amarelo. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/08/18/perdem-a-validade-nesta-terca-feira-duas-mps-sobre-o-contrato-verde-e-amarelo>>. Acesso em 15.09.20.

BARBOSA, L. Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

BAUMAN, Z. Vida líquida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2009.

CAMPELLO, J.C. Cargas de trabalho e evidências de seu impacto sobre a saúde de trabalhadores em bancos: estudo de caso em quatro instituições financeiras em Porto Alegre. Dissertação (Mestrado em Engenharia). Escola de Engenharia - UFRGS. Porto Alegre, 2004.

DIEESE. Relações e condições de trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2007

FONTES, P.; MACEDO, F.; SANCHES, A.T. (Orgs.) 90 anos fortalecendo a democracia: Bancários de São Paulo-CUT (1923-2013). São Paulo: SEEB-SP/Editora Gráfica Atitude, 2013.

GALVÃO, A.; KREIN, J.D.; BIAVASCHI, M.B.; TEIXEIRA, M.O. (Orgs.). Dossiê Reforma Trabalhista. In: M.O. Teixeira et al. (Orgs.) Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Campinas: Unicamp/Cesit, 2017

GAULEJAC, V. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GRISCI, C.L.I.; SCALCO, P.D.; KRUTER, G.E. Dilemas pessoais no trabalho imaterial bancário. *Psicologia & Sociedade*, 23(3), pp. 564-573, 2011.

HARARI, Y. N. 21 lições para o século 21. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HELOANI, R. A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. *Revista GVExecutivo. Especiais pressões e angústias no mundo corporativo*, jan./jun., 2011.

HIPÓLITO, M.; REIS, G.G. A avaliação como instrumento de gestão. In: FLEURY, M.T.L. (Org.) As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.

JACQUES, M.G.C.; AMAZARRAY, M.R. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. *Boletim da Saúde*, 20(1):93-105, 2006.

JINKINGS, N. Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. Campinas: Editora Unicamp/Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2002.

KREIN, J.D. Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005. Tese (Doutorado em Economia). UNICAMP - Instituto de Economia/Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico, Campinas, 2007.

MAENO, M. LER e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho: faces de uma mesma moeda. In: SZNELWAR, L.I. (Org.) *Saúde dos Bancários*. São Paulo: Publisher/Editora Gráfica Atitude, 2011.

_____. Visão Abrangente: médica fala dos impactos da organização do trabalho nos adoecimentos. Entrevista. *Revista Proteção*, mar. 2013.

PENELLA, I. *LER: uma jornada de sofrimento no trabalho bancário*. Dissertação (Mestrado em sociologia). São Paulo: Universidade de São Paulo, 2000.

SANCHES, A.T. *Trabalho bancário: inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados*. São Paulo: Annablume, 2017.

SEEB-SP/DIEESE. *Participação dos trabalhadores bancários nos Lucros e Resultados: balanço e perspectivas (1995-2010)*. São Paulo: Sindicato dos Bancários de São Paulo, 2011.

SOBOLL, L.A. P. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SZNELWAR, L.I.; PEREIRA, L. Trajetórias de trabalhadores bancários - entre o sonho e o real sofrimento patogênico. In: SZNELWAR, L.I (Org.) *Saúde dos Bancários*. São Paulo: Publisher/Editora Gráfica Atitude, 2011.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1. Garantir a negociação sindical em todos os programas de remuneração variável.
2. Cobrar das instituições maior transparência na arquitetura dos programas de resultados.
3. Cobrar a divulgação, por parte dos bancos, dos parâmetros e dados utilizados para cálculos na definição das metas.
4. Pleitear que as metas sejam calibradas conforme produto, região e quantidade de trabalhadores para execução.
5. Pleitear metas coletivas.
6. Pleitear a ampliação dos percentuais mínimos permitidos na distribuição dos lucros.
7. Propor mecanismo que gradualmente incorpore a remuneração variável em remuneração fixa.
8. Incluir indicadores – metas - de impacto social e ambiental nos programas.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Flexibilização do trabalho bancário e subjetividade: saúde mental como discussão estratégica para o trabalho sindical

Renata Paparelli¹

Larissa de Lima Vieira Coelho²

Gianluca Vergian Dalenogare³

Tássia Bertoncini de Almeida⁴

Thiago Ribeiro Pereira de Lira⁵

1. Renata Paparelli – Supervisora. Psicóloga, doutora em Psicologia Social e do trabalho, docente do curso de psicologia da PUC-SP (saúde mental relacionada ao trabalho), coordenadora da Clínica do Trabalho (PUC-SP), perita judicial, psicoterapeuta.

2. Larissa de Lima Vieira Coelho. Psicóloga formada pela PUC-SP, com aperfeiçoamento em Saúde Mental Relacionada ao Trabalho no Instituto Sedes Sapientiae.

3. Gianluca Vergian Dalenogare. Psicólogo formado pela USP, concluiu o aperfeiçoamento em Saúde Coletiva pelo Instituto de Saúde, e o aperfeiçoamento em Saúde Mental Relacionada ao Trabalho no Instituto Sedes Sapientiae.

4. Tássia Bertoncini de Almeida. Psicóloga formada pela PUC-SP, doutoranda no Instituto de Psicologia da USP, no programa de Psicologia Social e do Trabalho.

5. Thiago Ribeiro Pereira de Lira. Psicólogo formado pela PUC-SP, especialista em saúde em Saúde Pública pela Faculdade de Medicina da USP, concluiu aperfeiçoamento em Saúde Mental Relacionada ao Trabalho no Instituto Sedes Sapientiae.

A importância da pauta da saúde nas discussões sobre trabalho

A discussão sobre os impactos do trabalho na saúde mental dos trabalhadores⁶ não é de hoje. Na história recente, a *reestruturação produtiva*⁷ - que afeta não apenas o setor de produção, mas também o setor de serviços e instituições públicas - contribuiu para um aumento dos adoecimentos, sobretudo os de ordem mental.

As mudanças impostas pelas transformações no trabalho bancário a partir dos anos 1990, mas que ganham novos contornos no atual momento, intensificaram os processos de desgaste mental que atingem essa categoria (Seligmann-Silva, 2011). As pressões impostas por metas cada vez mais abusivas, acúmulo de funções e polivalência - advindas da *reestruturação produtiva* (Segnini, 1999) - se agravaram com a Reforma trabalhista de 2017 e a erosão de direitos sociais ocorrida nos últimos anos, que criou um contexto de insegurança e precarização dos vínculos trabalhistas.

Nesse cenário, o indivíduo se vê especialmente submetido às violências organizacionais e a processos adoecedores em sua relação com o trabalho. Portanto, torna-se urgente a valorização e o fortalecimento das estratégias coletivas de resistência. Os sindicatos de trabalhadores possuem um papel essencial na promoção destas estratégias, não só defendendo os interesses econômicos das respectivas categorias profissionais, mas também almejando transformações na organização do trabalho.

A história das discussões e mobilizações, dentro do campo da saúde do trabalhador no país, está intimamente relacionada à história do sindicalismo, ambos vivendo um forte ascenso no período de lutas pela redemocratização. Momento histórico que foi palco de diversas conquistas para a classe trabalhadora, inclusive no que tange às disputas na relação saúde-trabalho (Silva *et al*, 2016).

Em contrapartida, neste novo momento do mundo do trabalho, a capacidade de organização de coletivos tem sido bastante prejudicada, tendo em vista a individualização, o isolamento e a alta competitividade que ele enseja. Nesse cenário, a pauta da saúde frequentemente é secundarizada e processos de negociação coletiva perdem a oportunidade de incluir mecanismos de proteção à saúde (Dieese, 2015). Soma-se a isso o fato de que entidades sindicais apresentam pouco contato com profissionais da saúde (Paparelli, 2011.). Atualmente, mesmo sindicatos que comportam debates críticos sobre a pauta da saúde do trabalhador, com pastas dedicadas ao tema, encontram dificuldades em adotar políticas efetivas de mobilização nesse sentido (Silva, Bernardo e Souza, 2016).

6. Para tornar a leitura mais fluida optamos por seguir a norma culta e usar o termo “trabalhador” sempre no masculino.

7. Esse mesmo processo é discutido em suas várias dimensões por diferentes autores com terminologias diferentes, como acumulação flexível (Harvey, 1992) ou toyotismo (Alves, 2011). Refere-se a um processo de mudanças na forma como se organiza e estrutura a produção dentro do modelo capitalista de produção. Em específico as mudanças que sucederam historicamente o Fordismo.

Em muitos momentos, um dos exemplos contrários a essa tendência foi justamente a luta sindical bancária, que, durante a década de 1990, preconizou lutas fundamentais em torno da pauta da saúde (Hartmann e Mainardes, 2016), provável reflexo dos prejuízos que a categoria sofre em decorrência das transformações vigentes.

Neste sentido, mais do que nunca, passa a ser fundamental aos trabalhadores e suas entidades representativas aprofundar o tema para enfrentar a situação, tendo como alvo estratégico a organização do trabalho (Sato, Coutinho e Bernardo 2018). Os problemas e as relações de exploração envolvidas na organização do trabalho se expressam de forma particularmente nítida na saúde mental e subjetividade dos trabalhadores, o que torna a Psicologia Social do Trabalho uma aliada estratégica das ações sindicais para a denúncia e transformação das condições adoecedoras. Em nossa perspectiva, falar em medidas de promoção de saúde mental no trabalho e combate à violência laboral é falar em transformações radicais das relações e da organização de trabalho. Isso passa, necessariamente, pelo diálogo e mobilização da base de trabalhadores do sindicato, uma vez que compreendemos que as estratégias mais potentes são aquelas que coletivamente transformam o trabalho e promovem uma reflexão crítica do trabalhador.

Nesse sentido, o Núcleo de Ações em Saúde do Trabalhador (NAST), em parceria com o Sindicato dos Bancários do ABC, realizou uma pesquisa sobre as condições de trabalho de bancários entre os meses de setembro e outubro de 2019. Essa pesquisa serviu não só como fonte de importantes dados sobre a atual organização do trabalho bancário, como serviu de trabalho de base presente e futuro do sindicato.

Como se deu a pesquisa no campo

A pesquisa, realizada em parceria com o Sindicato do Bancários do ABC, teve como objetivo compreender o trabalho bancário e como este afeta positiva e negativamente a vida do trabalhador. Para isso, o método de investigação escolhido para levantamento destas informações foi um questionário baseado no modelo curto de perguntas do COPSOQ II - Questionário Psicossocial de Copenhague - com 41 questões traduzidas e validadas em Portugal (em anexo).

O questionário permite ter uma visão ampliada sobre os impactos do trabalho na vida dos bancários. Compreende sua saúde, vida familiar, violência sofrida, ritmo de trabalho e exigências vividas no dia a dia. O modelo de questionário pode ser aplicado em diferentes contextos de trabalho e permite ampliar a interpretação dos resultados. Na pesquisa foram realizadas pequenas modificações em algumas perguntas e as questões foram analisadas individualmente, de modo diferente do que propõe a análise do COPSOQII. As modificações foram feitas com o intuito de permitir uma avaliação mais adequada ao contexto local.

Além dos questionários, foram realizados 10 grupos de discussão com os bancários nas agências, em companhia do sindicato, nos quais se abordou o tema de saúde mental relacionada ao trabalho. Nessas discussões, foi possível observar a dinâmica do trabalho e como os trabalhadores estão inseridos na lógica capital-trabalho: ao mesmo tempo em

que nos deparamos com um discurso culpabilizante por parte de alguns, vimos muitos rostos assentindo em concordância com as críticas que tecemos.

A aplicação dos questionários e os grupos foram realizados entre os meses de setembro e outubro de 2019 pelo Sindicato dos Bancários do ABC. O objetivo da pesquisa consistiu em avaliar os fatores psicossociais que são considerados risco ou favoráveis à saúde do trabalhador bancário.

Os questionários foram aplicados com 1095 bancários de diferentes cargos das agências. A coleta foi realizada no Grande ABC, constituído por 7 municípios do Estado de São Paulo - Diadema, Mauá, Rio Grande da Serra, Ribeirão Pires, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul. Os municípios de São Caetano do Sul (34%) e Santo André (22%) tiveram a maior representatividade dentre os dados coletados.

Os bancos pesquisados foram Bradesco, Itaú, Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, Santander, Safra e Mercantil. O Itaú (22%) e o Bradesco (21%) foram os principais bancos com informações coletadas na pesquisa.

Manifestações e fontes do desgaste mental

Os resultados da pesquisa trazem importantes contribuições para a compreensão dos impactos dos novos modelos de trabalho na saúde dos bancários. Queremos, neste momento, dar destaque especial a uma discussão urgente para que se possa ampliar a permeabilidade do discurso sindical e as possibilidades de transformações concretas na organização do trabalho, com participação ativa dos trabalhadores.

A literatura sobre a relação entre saúde e trabalho bancário é incisiva em apontar que a categoria apresenta um alto índice de adoecimento (Jardim e Glina, 2000; Lima, 2000; Jacques & Amazzaray, 2006; Port & Amazzaray, 2019; Dias & Angélico, 2018; Coelho *et al*, 2018). Nossa pesquisa aponta na mesma direção. Tanto nos questionários quanto nas rodas de conversa, os trabalhadores demonstram e relatam sinais de adoecimento. A grande contradição é que não necessariamente relacionam o desgaste com o trabalho.

Os primeiros dados que chamaram atenção foram os relativos a sintomas que podem indicar quadros de adoecimento mental. As questões incluídas nos questionários não permitem um diagnóstico específico, mas trazem importantes sinais de que os bancários estão em sofrimento. Indicam, portanto, a presença de fatores de desgaste no trabalho, conforme veremos a seguir.

Quando perguntados, 49% dos trabalhadores se sentem *irritados* e 63% se sentem *ansiosos* “sempre” ou “frequentemente” - dados que, conjuntamente, indicam a forte presença de estresse nos bancários. Além disso, 31% se sentem *tristes*, 55% se sentem *fisicamente exaustos* e 58% se sentem *emocionalmente exaustos* “sempre” ou “frequentemente”, e 44% apontam *perturbações no sono* com essa mesma periodicidade. Apesar disso, as perguntas referentes à satisfação com o próprio trabalho obtêm respostas predominantemente positivas, demonstrando-se um descompasso entre as emoções vivenciadas pelos trabalhadores e suas avaliações em relação ao próprio contexto laboral. Curiosamente, enquanto

perguntas relativas à instituição (hierarquia, reconhecimento e apoio) geravam respostas positivas, perguntas sobre aspectos específicos do trabalho (volume, exigência, ritmo) recebiam respostas mais críticas.

A contradição entre o discurso dos bancários, que parece muito mais colado ao discurso dos bancos, e a maneira como compreendem seu trabalho, além do modo como isso impacta na saúde, pode parecer estranha em um primeiro momento, mas é marca de uma cisão de subjetividade diretamente ligada ao processo de *Reestruturação Produtiva*, que teve grande impacto no trabalho bancário.

A partir dos anos 1980 no Brasil, e mais especificamente a partir de 1995 no setor bancário, o trabalho sofreu grandes modificações a partir da *Reestruturação Produtiva*. O processo de reestruturação bancária no Brasil apoia-se sobre três pilares: redução do número de empresas, resultado de fusões, falências e privatizações, o que levou à diminuição de postos e intensificação do ritmo de trabalho; reajuste dos produtos bancários, visando ampliação de lucros e clientes; e mudanças no sistema de crédito (Segnini, 1999).

Surge o discurso da empresa flexível, renovada, mais horizontal e mais participativa. O que, à primeira vista, parece trazer mudanças positivas para trabalho, dando ao trabalhador mais autonomia e poder, na prática, se mostra algo muito diferente. Dentre as principais características dessa nova forma de organização e gestão do trabalho se destacam: a flexibilização do trabalho e da jornada; o enxugamento de postos; a automatização; a sutilização das formas de controle; a individualização da avaliação e a exigência de polivalência do trabalhador (Bernardo, 2006; Grisci et al, 2011). Ou seja, o que a empresa chama de autonomia e flexibilidade na realidade implica na exigência ao trabalhador de que se desdobre em vários para dar conta de diversos tipos de trabalho diferentes, de forma mais rápida, sem perda de qualidade.

As consequências desse processo são um aumento da competição entre trabalhadores, redução da solidariedade, aumento do número de adoecimentos relacionados ao trabalho e da insegurança laboral (Bruno, 2011). A gestão do trabalho passa a ser a gestão pelo medo - o medo de perder o emprego, medo de não atingir metas, medo de não dar conta da demanda, o medo de não ser bom o suficiente nas diferentes tarefas, medo das humilhações, etc.

Outro aspecto de extrema relevância decorrente da *Reestruturação Produtiva* do trabalho é a adesão dos trabalhadores à política e aos valores da empresa. A sensação de poder sob o próprio trabalho vem junto com a sensação de responsabilidade. O crescimento da empresa passa a significar seu próprio crescimento, e o mesmo acontece com o fracasso. A internalização do controle, dos problemas e dos riscos da empresa, reforçada pela lógica das metas, colabora para que haja menor necessidade de uma chefia controladora. Bater a meta passa a ser pessoalmente relevante (Praun, 2016). O desgaste dessa internalização é muito grande, pois “tornar a si mesmo mais produtivo, dotando a empresa de maior produtividade, entra em confronto com a própria capacidade humana de suportar demandas, ritmo e intensidade de trabalho crescentes” (Praun, 2016, p. 157).

No trabalho bancário, além de todas essas mudanças, somam-se as fusões e privatizações de diversos bancos. A literatura aborda de forma contundente os impactos dessas mu-

danças na saúde dos trabalhadores (Paparelli, 2001b; Alves, 2011; Praun, 2016; Bernardo, 2006; Grisci et al, 2011; Segnini, 1999).

O que aparentemente pode parecer com avanços e fatores de proteção no trabalho (autonomia, capacidade de resolutividade dos trabalhadores e compromisso), na realidade são marcas de uma flexibilização adocedora do trabalho (Bernardo, 2006). As respostas de algumas questões apontam justamente para esses aspectos.

As questões que abordam *iniciativa e aprendizado* no trabalho têm alto índice de respostas “sempre” ou “frequentemente” (88% e 65% respectivamente). O mesmo pode ser dito da questão sobre a *resolução de um problema* ser possível se tentado insistentemente (68% entre “sempre” e “frequentemente”). Essas respostas apontam para um dinamismo e demanda constante por adaptação e mudanças no trabalho bancário. Se por um lado pode ser interessante a não monotonia no trabalho, por outro a necessidade constante de adaptação, marca justamente da flexibilização e imposição de polivalência ao trabalhador, pode ser uma fonte de desgaste (Praun, 2016). Vale ressaltar as respostas de muitos trabalhadores no questionário de que essas mudanças não são avisadas com antecedência.

Além disso, essas respostas evidenciam que o que se tenta passar como autonomia tem, na verdade, mais relação com deixar o trabalhador à “própria sorte” para encontrar soluções e novas formas de resolver problemas que muitas vezes são da gestão ou da empresa.

Sato (1991), ao falar sobre penosidade no trabalho, afirma a importância de se ter familiaridade com o próprio trabalho - conhecer, adquirir saberes e, conseqüentemente, controle. Ser familiarizado é um fator de proteção. Se o trabalho bancário muda com frequência e exige constante adaptação dos trabalhadores, ele se torna um trabalho penoso.

Grisci et al. (2011) apontam que “a capacidade de se estar aberto a constantes mudanças e a elas rapidamente se adaptar, dificultam a construção de laços de confiança e ajuda mútua” (p. 565), uma vez que as metas são individuais e resolver um problema sozinho traz vantagens. Seligmann-Silva (2011), por sua vez, aponta esse rompimento de laços de solidariedade como um outro fator de desgaste no trabalho, uma vez que diminui as redes de apoio e resistência ao e no trabalho.

Desta forma, a lógica vigente aponta o sujeito como senhor de si, incumbido de responsabilizar-se por suas escolhas e estilo de vida e, assim, “resolver os dilemas gerados por circunstâncias voláteis e constantemente instáveis” (Bauman, 2007a, p.10). Nessa perspectiva, resta ao trabalhador se flexibilizar e se adaptar aos novos cenários. Essa adaptação implica frequentemente experimentação de sofrimento psíquico (Grisci et al., 2011, p. 566).

Outra questão que se destaca é a que pergunta aos trabalhadores se eles sentem que os *problemas da empresa são seus problemas*. A isso, 63% dos bancários responderam “sempre” ou “frequentemente”. Se os problemas da empresa são os seus, a sensação de responsabilidade pela resolução de problemas que estão para além do seu controle é grande, assim como a impotência frente a esses problemas (Grisci et al., 2011). Podemos compreender

esse aspecto como uma relevante fonte de desgaste, além de um importante indício de adesão dos trabalhadores às políticas da empresa e de um alto grau de internalização do controle. Além disso, a separação entre vida privada e trabalho fica mais borrada, tema que retomaremos mais à frente.

Entre as ferramentas de gestão mais mencionadas como estruturantes deste novo regime de trabalho estão as metas para vendas, ou, mais especificamente, a enorme pressão exercida para que sejam superadas (Bruno, 2011). Esse recurso da gestão desrespeita a natureza variável e subjetiva das relações de serviços imateriais, sendo uma das responsáveis pelo aumento da intensidade do trabalho (Tertre, 2011) e o conseqüentemente aumento dos processos de adoecimento (Bruno, 2011; Maeno, 2011). É também apontado como fator agravante o estabelecimento das metas, que é feito de forma unilateral e verticalizada por níveis hierárquicos superiores, sendo, frequentemente, vistas pelos trabalhadores como inatingíveis (Jaques & Amazarray, 2006).

Tudo isso corrobora com uma sensação de medo, de não estar suficientemente adaptado ao trabalho ou não conseguir bater as metas e produzir conforme esperado pela empresa e por si mesmo. Não à toa, 69% dos bancários “sempre” ou “frequentemente” sentem *medo de ficar desempregados*. Esse medo constante também é fonte de desgaste (Seligmann-Silva, 2011).

Segundo Abrahão & Sznelwar (2011) um dos grandes impactos é que a mediação do trabalho a ser realizado passou a ser frequentemente feita através de aparatos tecnológicos e não por pessoas. Isso demanda ao trabalhador que lide com um sistema cada vez mais abstrato, com o qual deve interagir de forma efetiva, mesmo quando não se compreende totalmente. Na prática esse novo cenário passou a demandar do bancário a maior realização de atividades que envolvem processos cognitivos, como: o uso da memória, resolução de problemas, tratamento de informações, monitoramento etc.

Na presente pesquisa, o nível de desgaste que as *exigências cognitivas* apresentam se demonstrou muito significativo. O dado a respeito da frequência em que é necessária uma *atenção constante* é o mais preocupante, 95% dos bancários afirmam que ela é necessária “sempre” ou “frequentemente” e não houve nenhuma resposta “nunca”.

Esta mobilização contínua da atenção e a realização constante de processamentos cognitivos desconsidera a capacidade limitada do ser humano neste estado. A fadiga gerada por esta sobrecarga contribui também para uma diminuição do aproveitamento dos períodos de repouso do trabalhador (Abrahão & Sznelwar, 2011).

Na presente pesquisa também foi constatado que existe uma impossibilidade de concluir o trabalho que é ordenado. Quando questionados a respeito da frequência com que *não conseguem concluir* seu trabalho, 42% responderam “sempre” ou “frequentemente”. Esse resultado corrobora com o debate feito a respeito do aumento da intensidade do trabalho bancário e seu impacto nos trabalhadores, organizado pelo sindicato dos bancários de Santa Catarina (1997). A pesquisa realizada investigou a quais fatores os bancários atribuem maior impacto negativo em sua saúde. Entre os fatores com maior índice estavam: “exigência de metas”, “volume de trabalho excessivo” e “inadequação numérica de pessoal” (Oliveira & Campello, 2006).

Uma das facetas do trabalho contemporâneo, em especial aquele que lida diretamente com algum público, consiste no chamado trabalho emocional. Esse conceito possui diversas definições na literatura, porém em linhas gerais é possível defini-lo como a necessidade de controle e negação das próprias emoções por parte dos trabalhadores frente a demandas da organização (Bomfim, 2010).

Para além do trabalho emocional que essa população precisa exercer na medida em que entra em contato com os clientes, outro fator presente na literatura também pode estar envolvido: o chamado sofrimento ético. Este termo designa a pressão que os trabalhadores, por vezes, sentem para que, na busca de atingir as metas da organização, violem valores éticos pessoais, algo que pode ocorrer na utilização de informações e promessas falsas no momento de uma venda (Maeno, 2011). Como demonstra a presente pesquisa, 75% dos bancários afirmaram que o trabalho lhe *demandava emocionalmente* “sempre” ou “frequentemente”, indicando que os bancários necessitam controlar suas emoções no local de trabalho, sendo essa uma fonte de desgaste significativa para sua saúde mental.

Toda a tensão vivida, decorrente das práticas de flexibilização do processo de trabalho, implica na dificuldade do trabalhador em separar o tempo destinado à atividade laboral e seu tempo livre, promovendo um aumento, ainda maior, da jornada de trabalho e disponibilidade constante em atender as demandas do banco. A jornada de trabalho é o fator concreto no qual podemos observar com maior facilidade o grau de interferência na vida dos trabalhadores, quanto mais tempo que o trabalhador dedicar ao trabalho, menos terá para suas atividades pessoais e/ou familiares (Seligmann-Silva, 2011, p.335). Quando questionados a respeito do quanto a exigência do tempo no *trabalho afeta a vida* dos bancários negativamente, 34% responderam “sempre” e “frequentemente”. As dificuldades vividas nas relações familiares implicam na erosão de um fator de proteção importante à saúde mental. Ao dificultar essas relações, o trabalho leva a formas graves de sofrimento e isolamento do indivíduo.

Além das longas jornadas de trabalho, ressaltamos que o ritmo de trabalho e a pressão por metas fazem com que os bancários se sintam desestabilizados emocionalmente e passem a não ter mais interesse por atividades com as quais sentiam prazer (Bruno, 2011, p.27). Dessa forma, as condições de trabalho impostas aos bancários levam a um desgaste mental que interfere na qualidade das relações fora do trabalho. Irritabilidade e/ou desânimo podem aparecer como consequência dessas exigências (Seligmann-Silva, 2011, p.335). Para 44% dos bancários o trabalho *exige muita energia* “frequentemente” ou “sempre”, a ponto de afetar negativamente sua vida privada.

Esses resultados também são coerentes com a literatura, podendo-se usar como exemplo o estudo de Weber & Grisci (2011) citado por Marques & Giongo (2016), no qual se verificou que os trabalhadores do banco pesquisado costumam ter seus momentos de lazer e convivência familiar prejudicados pelas exigências do trabalho.

Em geral, a pesquisa que realizamos permitiu ter um amplo levantamento de questões que atravessam atualmente a categoria na região. Os dados em geral reforçam apontamentos feitos anteriormente na literatura, indicando um sofrimento mental significativo e processos de trabalho adoecedores no que tange a ritmo e intensidade. É necessário que

a situação, descrita pelos próprios trabalhadores através de suas respostas, mude, sob o risco da categoria permanecer com altos índices de adoecimento e afastamento.

Construindo um trabalho bancário possível: sindicalismo para novos tempos e novos sujeitos

Discutir saúde do trabalhador na atualidade implica necessariamente compreender as modificações na morfologia do mundo do trabalho a partir da *reestruturação produtiva*. A difusão das práticas flexíveis e dos discursos que as justificam e descrevem como sendo renovadas, autônomas e empreendedoras, discurso esse incorporado pelos indivíduos, implica numa produção de subjetividade na qual os indivíduos passam a se ver da mesma maneira - como sujeitos-empresa -, o que tem impactos estruturais na sociedade e nas relações laborais. Esse novo modelo tem como centro de sua preocupação o desenvolvimento de sujeitos e subjetividades captadas para a lógica das empresas, convencidos de que a tarefa primordial de cada um é ser empreendedor de si e que o sucesso é estritamente individual - assim como o fracasso (Bernardo, 2006; Alves, 2001). Tendo como alvo os espaços de construção coletiva, esse processo mina os laços de solidariedade e confiança, reduzindo as probabilidades de trocas e resistências entre os trabalhadores. Além disso, instaura formas de controle horizontais e internalizadas.

O trabalho bancário, como já discutimos anteriormente, sofreu grandes alterações a partir desse novo modelo. A flexibilização, que impôs a todos os trabalhadores extenuantes jornadas de trabalho, polivalência, uma modificação constante no cotidiano e metas abusivas, traz consequências graves para a saúde mental. Isso se expressa nas literaturas sobre a categoria e não foi diferente na presente pesquisa. Os trabalhadores se veem irritados, exaustos, ansiosos, dormindo mal e sentem que tudo isso impacta sua vida familiar. Ao mesmo tempo, parecem ter dificuldade de relacionar tudo isso à organização do trabalho, fenômeno que se torna mais compreensível quando analisado à luz da hegemonia do padrão toyotista de produção e da incorporação da lógica e dos interesses da empresa por parte dos trabalhadores.

A experiência que temos com saúde mental dos bancários (Paparelli, 2001a; Paparelli *et al*, 2019) nos mostra que, uma vez afastados do trabalho e adoecidos, a relação entre o sofrimento mental e o trabalho bancário passa a fazer sentido para os trabalhadores. Inclusive, nessa percepção consiste o primeiro passo para o processo de ressignificação do adoecimento e desculpabilização individual pelo seu acontecimento. Trata-se, no entanto, de uma consciência gerada a partir de um processo doloroso e desnecessário. Faz-se urgente pensar em como essa percepção pode ser desenvolvida antes dos trabalhadores adoecerem.

Todas essas transformações no mundo do trabalho ganham novos contornos a partir da pandemia de Coronavírus que se abateu sobre o planeta em dezembro de 2019. Ainda é difícil precisar o tamanho do impacto sobre as relações de trabalho, mas já podemos tecer algumas considerações.

A expansão do teletrabalho é uma delas. O isolamento social dividiu os trabalhadores bancários entre aqueles que passaram a trabalhar de suas casas e aqueles que se mantiveram em regime presencial. Os que precisaram seguir trabalhando na linha de frente tiveram que lidar com o medo e ansiedade constante de contágio, de si e seus familiares. Os que passaram a trabalhar de casa se viram tendo que lidar com uma atenuação ainda maior da divisão entre casa e trabalho - dado que tudo passou a acontecer no mesmo local. Se antes da pandemia as redes sociais e celulares aparentemente contribuíam para que a jornada de trabalho se estendesse, no regime de teletrabalho isso passa a ser a principal forma de comunicação e controle no trabalho. Nesse contexto, início e fim de jornada, assim como pausas e almoço, passam a ser mais difíceis de determinar. Ademais, a mediação ainda mais intensa do trabalho pelas tecnologias de informação tende a agravar as altas exigências cognitivas explicitadas na atual pesquisa.

Além disso, o teletrabalho embaralha ainda mais a relação entre casa e trabalho. Para as mulheres, a quem socialmente é destinado o trabalho doméstico e de cuidado, isso passa a ser um desafio ainda maior⁸. Ainda, não ter um espaço de encontro dos colegas intensifica a solidão e a individualização do trabalho, enfraquecendo ainda mais os laços de solidariedade.

Algumas empresas já anunciaram o fechamento definitivo de seus escritórios após essa espécie de laboratório que está sendo a pandemia. Os bancos, que já demonstravam uma trajetória de digitalização das funções e fechamentos de agência, não devem escapar dessa tendência. Isso torna-se, então, uma questão para o próprio sindicato: como organizar o local de trabalho sem um local comum de encontro dos trabalhadores? Mais uma vez, a saúde mental pode ser uma pauta de encontro, mesmo que à distância, desses trabalhadores.

Essas novas formas de subjetividade são um dos maiores desafios do movimento sindical da atualidade, consistindo numa barreira igualmente difícil e importante de ser quebrada. Se o adoecimento dos trabalhadores explicita os aspectos mais violentos e problemáticos na organização do trabalho, podemos estabelecer uma relação estratégica entre a saúde mental e a tomada de consciência das relações de exploração e da necessidade de articulação coletiva por parte dos trabalhadores. Nesse contexto, cremos que uma parte essencial do trabalho sindical deve se dar na direção de produzir, divulgar e se utilizar do conhecimento produzido conjuntamente com a Psicologia Social do Trabalho e com a Saúde Mental relacionada ao Trabalho para incidir sobre a cooptação da subjetividade dos trabalhadores pelos interesses e valores dos bancos. Tendo em vista esses objetivos, os resultados acima expostos podem ser usados pelo sindicato como material para agitação e publicação, como pautas nas negociações e como temas de atividades que aproximem sindicato e base.

É importante que cláusulas de proteção a saúde do trabalhador configurem com frequência cada vez maior nos acordos coletivos. Metas que são recorrentemente inatingíveis pela maioria dos trabalhadores são mecanismos profundamente ansiogênicos de controle, que

8. Não esteve dentro do escopo da pesquisa essa discussão em função de limites do questionário, mas trata-se de um tema fundamental que requer mais pesquisas. As questões de gênero e raça apresentam repercussão indiscutível nas relações de trabalho.

precisam ser enfrentados com urgência. Mecanismos que promovam a competição, seja ela entre indivíduos ou grupos também.

A pesquisa permite não só contribuir com o acúmulo de conhecimentos relativos ao sofrimento mental e sua relação com o trabalho bancário, mas também é por si só uma oportunidade de aproximação com as bases e um disparador de reflexões e discussões dos trabalhadores em relação às suas condições de trabalho. Além dos questionários aplicados, a realização de grupos de discussão permitiu tratar aspectos organizacionais pouco discutidos, por exemplo, o que são relações socioeconômicas históricas, suas problemáticas e possíveis transformações dessa realidade.

Por fim, compreendemos como essencial toda a ação sindical que foque seus esforços na reconstrução dos laços de solidariedade e coletividade na categoria. A percepção dos processos de sofrimento e adoecimento como coletivos pode ser um ponto importante para isso, mas não só. Esse desafio será ainda maior nesses tempos tão inseguros e transformadores impulsionados pela pandemia, porém será também mais urgente.

Referências bibliográficas

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo, Boitempo, 2011.

BERNARDO, M. H. *Discurso Flexível, Trabalho Duro: O Contraste Entre O Discurso De Gestão Empresarial E A Vivência Dos Trabalhadores*. Tese de Doutorado (225 fls.) Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2006.

BRUNO, W. P. Bancários não são máquinas. In: Szelwar, L. (org.). *Saúde dos bancários*. São Paulo: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011, p. 21-31.

COELHO, J. A., et al. Estresse como preditor da Síndrome de Burnout em bancários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 2018, 18.1: 306-315.

DIAS, F. S. & ANGÉLICO, A. P. Síndrome de Burnout em trabalhadores do setor bancário: uma revisão de literatura. *Temas em Psicologia*, 2018, 26.1: 15-30.

DIEESE; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Estudos e pesquisas: a saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil*. São Paulo, 2015.

GRISCI, C. L. I.; SCALCO, P. D. & KRUTER, G. E.. Dilemas pessoais no trabalho imaterial bancário. *Psicologia & Sociedade*, 23(3), 564-573, 2011.

HARVEY, David; SOBRAL, Adail Ubirajara. *Condição pós-moderna*. Edições Loyola, 1992.

HARTMANN, Manuela Godoi de lima; MAINARDES, Lenir A. da silva. A atuação do sindicato dos bancários de Curitiba e região na defesa da saúde do trabalhador bancário. *Revista da rede de estudos do trabalho*, n. 18/19, 2016.

- JACQUES, M. G. C. & AMAZARRAY, M. R. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. *Boletim da Saúde*, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 93-105, jan./jun. 2006
- JARDIM, S. R. & GLINA, D. M. R. O diagnóstico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In: Glina, D. M. R.; Rocha, L. E. (Org.). *Saúde mental no trabalho: desafios e soluções*. São Paulo: Editora VK, 2000. p. 17-52.
- LIMA, M. E. Violência e reestruturação bancária: o caso do Banco do Brasil. *Saúde mental e trabalho*, 2000, v. 1, n. 1, p. 28-42.
- MAENO, M. LER e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho: faces de uma mesma moeda. In: Sznelwar, L. (org.). *Saúde dos bancários*. São Paulo: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011, p. 207-230.
- PORT, R. M. & AMAZARRAY, M. R. Transtornos mentais comuns e fatores associados em trabalhadores bancários do Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 2019, 19.1: 515-522.
- PRAUN, L. A solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2016, vol. 19, n. 2, p. 147-160.
- PAPARELLI, R. Grupos de enfrentamento do desgaste mental no trabalho bancário: discutindo saúde mental do trabalhador no sindicato. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 36, n. 123, p. 139-146, 2011a.
- _____. Desgaste mental de bancários no mundo das fusões. In: Sznelwar, L. (org.). *Saúde dos bancários*. São Paulo: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011b, p. 231-247.
- PAPARELLI, R.; ALMEIDA, T.b, SILVA, D.L.D. e MORGADO, L.P. Adoecimento bancário: construção de estratégias individuais e coletivas para o enfrentamento do desgaste mental relacionado ao trabalho. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 44, e21, 2019.
- SATO, L. *Abordagem psicossocial do trabalho penoso: estudo de caso de motoristas de ônibus urbano*. Dissertação de mestrado. PUC-SP, 1991.
- SATO, L; COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. Hl. *Psicologia social do trabalho*. Editora Vozes Limitada, 2018.
- SEGNINI, L. R. P. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Educação & Sociedade*, 1999.
- SELIGMANN-SILVA, E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo, Editora Cortez, 2011.
- SILVA, Mariana Pereira da; BERNARDO, Marcia Hespanhol; SOUZA, Heloísa Aparecida. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 41, 2016.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1. Ampliar o “olhar” para a saúde mental do trabalhador para uma escuta especializada, contínua, que ajude nas formas de acolhimento das angústias e que amplie a compreensão sobre os processos de sofrimento, contribuindo na construção de medidas preventivas e combate a violências e fatores desgastantes.
2. Fazer campanhas permanentes sobre saúde mental dos bancários, apontando os impactos do discurso e gestão neoliberal no processo de adoecimento, utilizando informações atualizadas sobre a categoria.
3. Proporcionar espaços de “fala” e de “escuta” para os trabalhadores, dentro e fora do ambiente de trabalho, possibilitando maior interação com os bancários para que sejam criados laços de confiança e empatia entre os colegas, compreendendo que outros possam estar na mesma situação.
4. Construir (coletivamente) estratégias de interação com os trabalhadores por plataformas virtuais, que sejam canais seguros e confiáveis, propondo temáticas de discussões e conversas.
5. Ampliar, por meio de atividades e reuniões, o envolvimento da categoria na pauta relacionada à saúde e condições de trabalho de forma a fortalecer as negociações em torno de cláusulas que tratem de metas, jornada de trabalho e outros fatores adoecedores, visando proteger a saúde do trabalhador, compreendendo esse aspecto como estratégico para a categoria.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

Transformações nas organizações financeiras e o impacto na saúde do trabalhador¹

Maria Maeno²

Introdução

O sistema financeiro, desde a década de 1990, passa por profundas modificações, resultado dos avanços na tecnologia da informação, das privatizações dos bancos públicos e das fusões entre bancos.³ Desse período para cá atividades bancárias foram terceirizadas. Além da exigência de maior rapidez nas operações financeiras, a ideia de a tecnologia prescindir do ser humano levou à redução do número de pessoas, com consequente intensificação do trabalho. Ampliou-se a segmentação da clientela e os trabalhadores passaram a ter como prioridade a venda de produtos, como seguros ou investimentos, esses com variados graus de risco.

1. Este texto é a transcrição de uma entrevista gravada para o Sindicato dos Bancários do ABC em julho de 2020, razão pela qual a escrita reflete a linguagem falada.

2. Maria Maeno. Formada em medicina pela USP, fez residência em Moléstias Infecciosas no Hospital das Clínicas de São Paulo. Trabalhou em hospitais de emergência e terapia intensiva. Iniciou a atuação na área de Saúde do Trabalhador no Sindicato dos Metalúrgicos de Guarulhos, como assessora em um programa de vigilância de saúde dos trabalhadores, por meio de inspeção de empresas para analisar condições de trabalho e de avaliação da saúde dos trabalhadores em consultas médicas; trabalhou no Programa de Saúde dos Trabalhadores da Zona Norte, sucedido pelo Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CEREST/SP), ambos da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, de 1987 a 2006. Pesquisadora concursada da Fundacentro, órgão de pesquisa na Saúde do Trabalhador, desde 2005. Fez mestrado e doutorado na Faculdade de Saúde Pública da USP.

3. No estado de São Paulo, muitos devem se lembrar do Banco do Estado de São Paulo, o Banespa, incorporado pelo Santander. O processo de incorporação durou anos, até que foi concluído em 2000, a despeito da grande resistência do movimento sindical.

Os bancos, com isso, impuseram o “sistema de metas”. Atingi-las, ou não, passou a ter influência direta nos ganhos salariais e na manutenção do emprego, uma forma eficiente de os bancos extraírem o máximo de esforço. Cumprir as metas, portanto, é a condição para ter direito aos bônus, aos prêmios e à participação nos lucros e resultados.

Os bancários passaram a se esforçar, cada vez mais. Isto, sem perceber ou respeitar seus limites, sacrificando a vida familiar e social fora do banco. Os bancários ficaram obcecados pelo cumprimento de metas, sempre maiores, sofrendo com a possibilidade de não atingi-las. Há uma lógica nisso? Empresas criam sistemas para extrair o máximo de trabalho, no menor tempo, estabelecendo metas que só são alcançadas por poucos, representando o que é chamado “padrão-ouro”. Na prática, com a imposição de um ritmo alucinante e perverso, que toma conta de todos os momentos, não há tempo para pausas (mínimas) de modo a satisfazer necessidades fisiológicas, fazendo com que o tempo de trabalho invada o tempo “livre”, durante o qual deveria haver uma desconexão de qualquer exigência.

Os corpos dos (trabalhadores) que passavam por atendimento nos serviços de saúde do trabalhador (SUS) ou nos convênios privados, no início desse processo, denunciavam as consequências, desse ritmo de trabalho, ao apresentarem dores, em particular nos membros superiores e na coluna. Muitos apresentavam quadros crônicos que não cediam com medicamentos ou fisioterapias convencionais disponíveis nos convênios. Médicos (desse segmento) estranhavam que “reles” tenossinovites e tendinites não melhorassem após uma semana de afastamento do trabalho com fisioterapia convencional, ou, ainda, que as cirurgias para a síndrome do túnel do carpo piorassem o quadro clínico. Era perceptível a péssima evolução dos pacientes, que procuravam o SUS, após terem piorado os sinais e sintomas. Nesse período, houve intenso debate, sobre a “causa” das doenças profissionais entre os médicos particulares os profissionais dos serviços de saúde do trabalhador.

Foi no Sistema Único de Saúde (SUS), em particular nos serviços de saúde do trabalhador, que, nas décadas de 1990 e 2000, foram desenvolvidas abordagens integradas e multidisciplinares no atendimento a esses pacientes. Por compreender a causa dos desgastes físicos e psíquicos dos trabalhadores, explorados ao máximo em seus corpos e em sua subjetividade, foram desenvolvidos Programas de Tratamento e Reabilitação (PTR), com a participação de equipes multidisciplinares, incluindo médicos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, assistentes sociais, enfermeiros, psicólogos, acupunturistas e terapeutas corporais.

No Programa de Saúde dos Trabalhadores da Zona Norte (PST-ZN), no Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores no estado de São Paulo (CEREST/SP), seu sucedâneo, e em vários centros de referência do país, foram desenvolvidos modelos de abordagens terapêuticas que, além da assistência clínica, proporcionavam informações, conscientização e organização dos trabalhadores “feridos”, demonstrando que a conquista da autonomia, para pensar e agir, era o recurso mais poderoso para enfrentar as situações penosas a que estavam submetidos.

Destaque-se que muitos sindicatos de bancários estavam atentos para as repercussões da organização e gestão do trabalho na saúde dos trabalhadores e negociavam com o setor patronal, desde medidas que pudessem minimizar os aspectos adoecedores até ampliações de tratamentos oferecidos pelos convênios. Essas negociações tinham melhor resul-

tado nos bancos públicos, como o antigo Banespa e a Caixa Econômica Federal, mas caminhavam nas instituições privadas, embora com maior dificuldade. Afinal, não estamos falando de qualquer setor patronal, mas, sim, do sistema financeiro, que desempenha papel central na forma como estava e está organizada a economia do país.

Cobrança de metas e os problemas de saúde na categoria

O sistema de metas faz parte de uma organização do trabalho acoplada a um processo de avaliação de desempenho, que tem como objetivo aumentar a produtividade à custa da intensificação do trabalho. O sistema ignora as necessidades humanas de tempos livres para recuperação dos desgastes que o trabalho impõe. A necessidade de cumprimento de metas, sempre altas e crescentes, condiciona o trabalhador a tentar atingi-las de forma obsessiva, pois sua avaliação é a de que seu futuro na empresa depende desses resultados.

O sistema possui um mecanismo de controle e cobrança que utiliza recursos que ferem a dignidade, por meio da violência psicológica, humilhação e assédio moral. A dimensão do trabalho, do qual o trabalhador depende para sobreviver e sustentar sua família, invade as outras dimensões da vida. Isto resulta em exaustão, desgaste da saúde e medo de não dar conta de suas tarefas. Esse conjunto ocasiona sofrimento e adoecimento físico e psíquico, expressos em quadros clínicos de dores de cabeça e do sistema musculoesquelético, alterações do sono, agitação e falta de paciência, aumento da irritabilidade, alcoolismo e uso de outras drogas, ansiedade, depressão.

O relato de trabalhadores mostra que o não cumprimento de metas é interpretado como um fracasso resultante de um esforço insuficiente. Para o sistema de metas não importam as dificuldades existentes, nem a conjuntura econômica que interfere diretamente no consumo de produtos e serviços, pois o que conta é o resultado. A tentativa é culpar o trabalhador, deixando claro qual é a interpretação da empresa. Por conta disso, um desdobramento esperado é a sanção por parte das chefias. Afinal, supostamente não teria havido esforço suficiente para que as metas fossem atingidas. Essa sanção, a quem não “consegue” cumpri-las, pode ser imposta de diversas formas com ou sem repercussão econômica, apontados como contra-exemplos, podendo ser submetidos à pressão crescente e a situações de humilhação, explícita ou não.⁴

Nas empresas privadas, o não cumprimento das metas, além da diminuição do valor da parte variável do salário, pode levar à demissão. Nas empresas públicas, o processo é semelhante e o medo do trabalhador é de ser descomissionado, pois seu salário-base costuma ser baixo comparado ao valor recebido com comissionamento.

Esse tipo de relação entre desempenho e prêmios (remuneração variável maior em relação ao total do salário, presentes como viagens, e o próprio emprego) ou castigo (humilhações, assédio moral, demissão) traz uma carga de penosidade para o trabalhador, que vive sob ameaça e medo constante. Para atingir suas metas, utiliza-se de estratégias, com o objetivo de “empurrar” produtos para os clientes, que acarretam (para muitos) conflitos

4. No caso da categoria bancária consta Convenção Coletiva de Trabalho a proibição da publicação de rankings individuais.

internos. Estes, por sua vez, podem causar adoecimento e alterar o comportamento perante outras questões da vida, pois, afinal, seus valores são colocados em xeque.

Ação sindical com relação às metas

As entidades sindicais bancárias há anos vêm pautando suas ações para pactuar metas consideradas não abusivas. Juntamente com isso, o movimento sindical tem tido várias ações de informação, negociações e jurídicas em casos de assédio moral organizacional intrinsecamente relacionado às metas abusivas, cobranças e avaliação de desempenho. É importante que o sistema seja “desnudado” para incentivar as pessoas a refletirem conjuntamente.

Nesse sentido, o movimento sindical deve ampliar suas ações integrando-se a movimentos pela defesa da seguridade social, que inclui o SUS, a Previdência e a Assistência Social.

Esta pandemia mostrou que, para enfrentar doenças, como a COVID-19, os planos privados de saúde são insuficientes. Se não houvesse SUS, não teríamos as ações de Atenção Primária de Saúde e de Vigilância, com orientações e ações de prevenção da doença e de agravamentos. Não teríamos as notificações para direcionar ações de saúde. Não teríamos as diretrizes e protocolos baseados em ciência. Não teríamos a assistência para todos os pacientes graves e com sequelas. Tampouco teríamos a complexa estrutura necessária para um programa de vacinação de amplitude nacional.

Isso aconteceu com dificuldade, aquém do ideal, pela ausência de comando por parte do governo federal, pelas mensagens equivocadas por parte da Presidência da República; desfinanciamento do SUS agravado nos últimos anos; rompimento do Programa Mais Médicos; atrasos em repasses financeiros; disputas políticas com governadores. Mesmo assim, o SUS se fez presente, com sua capilaridade, com esforço de governadores e prefeitos, articulações dos Conselhos de Secretários de Saúde dos Estados e Municípios.

Nesse sentido, um grande desafio é desenvolver linguagens de comunicação, com utilização de meios direcionados para os diferentes segmentos da sociedade de forma a conversar com toda a população sobre a importância do SUS.

Tecnologia, organização do trabalho e impactos na saúde

O investimento na tecnologia, a diminuição no contingente dos trabalhadores, a terceirização de atividades e a organização e gestão do trabalho baseadas no sistema de metas e avaliação de desempenho, são aspectos comuns a praticamente todos os setores da economia. No sistema financeiro, é a base de sua reestruturação, o que ocorre a partir da intensificação e precarização do trabalho e disseminação de situações de insegurança, assédio moral e perda de direitos. O teletrabalho faz parte desse processo e, embora em proporções (ainda) reduzidas, vem sendo praticado no setor, com aumento expressivo durante a pandemia da Covid-19. Deve, ao que tudo indica, se perpetuar após o seu fim.

A avaliação patronal em setores que experimentam o teletrabalho é de aumento da produtividade e diminuição de despesas. Não levam em conta, no entanto, aspectos apontados por sindicatos, como, por exemplo, o aumento da jornada de trabalho, sem a devida remuneração de horas extras, ou a dificuldade, cada vez maior, de desconexão do trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho apontam, em uma pesquisa realizada em 15 países durante a pandemia, uma situação que expressa bem o teletrabalho: “Trabalhando em qualquer hora e em qualquer lugar”.

A prática já ocorria, mas não sem insegurança jurídica, pois as empresas alegavam o risco de trabalhadores demitidos reclamarem judicialmente pelo pagamento de horas extras. A pandemia impôs a quarentena para grande parte da população e o trabalho remoto foi subitamente ampliado em todo o país e em vários setores da economia. Isso foi imprescindível para proteger os trabalhadores e defendido por diferentes segmentos sociais, com base no conhecimento científico e experiência internacional.

Os bancários, em grande proporção, entraram no sistema do trabalho remoto. Mesmo sem o controle da situação sanitária, enfrentaram a discussão (nada fácil) com o setor patronal sobre as condições de retorno ao trabalho presencial, tentando fazer prevalecer condutas protetoras, com sistema de vigilância e controle da doença nos ambientes de trabalho, que permitisse a identificação precoce dos infectados, seu afastamento imediato e isolamento físico domiciliar, independentemente da existência de quadro clínico, entre outras questões relevantes.

Após a crise aguda da pandemia, a ampliação do teletrabalho deve acelerar em vários setores da economia, incluindo o financeiro. Quanto à (alegada) situação de insegurança jurídica, referente a uma suposta instabilidade relacionada a diferentes interpretações da lei, este impasse para empresários e grandes corporações foi minimizado com a Reforma Trabalhista de 2017 e a regulamentação do teletrabalho favorável ao setor patronal em detrimento dos trabalhadores, particularmente no que diz respeito à jornada de trabalho – apontada pelo movimento sindical como um dos nós críticos do teletrabalho.

A mudança da lei trabalhista de 2017 excluiu o teletrabalho da regulamentação da jornada. Para um desavisado pode ser convincente o argumento de que, por não precisar mais obedecer a horários rígidos, o teletrabalhador nem precisaria de uma legislação que o protegesse de um excesso de jornada. Estudos apontam, porém, que essa flexibilização é fictícia, na medida em que há um aumento de metas e diminuição de prazos para entregas de produtos, que obrigam o trabalhador a estender o seu tempo de trabalho para dar conta do exigido pela empresa.

Uma das evidências da insegurança jurídica dos trabalhadores, segundo o desembargador Jorge Luiz Souto Maior, está nas ações trabalhistas. Quase a totalidade é movida pelos trabalhadores, em reclamações que, em sua maioria, se referem a verbas rescisórias incontroversas. Registre-se, ainda, que há segmentos empresariais que incorporam o descumprimento da legislação trabalhista como uma estratégia de gestão, contando com acordos vantajosos.

Outro aspecto importante nas transformações do mundo do trabalho é a mediação das relações inter-humanas realizadas por plataformas digitais, situação que dificulta a organização coletiva, em torno de temas como condições de vida e de trabalho. Isso pode intensificar o isolamento dos trabalhadores que “negociam” diretamente com o setor empresarial sua relação de trabalho, seja como pessoa física (prestadora de serviço) seja como pessoa jurídica. Em futuro próximo poderemos ter, como ocorre em outros setores, pessoas prestando serviços para os bancos de suas residências como pessoas jurídicas, cumprindo metas e prazos de entregas de diferentes produtos.

Mantendo-se o modelo de imposição crescente de metas e intensificação do trabalho, qual será a chance de as pessoas terem uma jornada de trabalho flexível? Não haverá qualquer tempo livre desconectado do trabalho. E qual será a chance de negociação individual com a empresa? O poder público protetor, em especial a auditoria fiscal do trabalho, sofre (atualmente) um enfraquecimento e o cumprimento do seu papel nos domicílios será ainda mais difícil, considerando que trabalhadores deixarão de ser pessoas físicas, passando a ser pessoas jurídicas. A mesma dificuldade será enfrentada pelos sindicatos.

A despeito dessa situação difícil, alguns elementos (novos) devem ser considerados. Refiro-me aos movimentos de trabalhadores que atuam nas entregas por aplicativos, em uma relação sem vínculo ou garantia, e que “remam contra a maré”, reivindicando direitos trabalhistas. Podem inspirar diferentes categorias a tornarem visível a sua atividade e lutarem por um trabalho de fato digno. Exemplo disso é o dos profissionais de saúde do SUS, que têm se mostrado comprometidos com a população a despeito da quantidade reduzida de trabalhadores e das condições inadequadas de trabalho. Desdobram-se em um trabalho exaustivo em todos os níveis de atenção, seja de vigilância, atenção primária da saúde, especialidades e hospitais, incluindo terapia intensiva. Importante destacar que o Brasil é o país que tem o maior registro de médicos e trabalhadores de enfermagem mortos pela COVID-19.

Outro exemplo são os bancários da Caixa Econômica Federal, que cumprem um importante papel social, correndo riscos e enfrentando dificuldades decorrentes da falta de planejamento, e desencontros, no acesso ao auxílio-emergencial pela população, principalmente nos primeiros meses da pandemia. A despeito disso, quando contraem a COVID-19, têm grande dificuldade em ter a doença reconhecida como decorrente do trabalho⁵. Defendemos a ideia de que a COVID-19, contraída por trabalhadores que tiveram contato com pessoas em decorrência de sua atividade de trabalho, deva ser considerada doença relacionada ao trabalho.⁶

5. O SUS determinou somente em agosto a notificação dos casos de COVID-19 relacionada ao trabalho e o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), ao desativar a sua perícia médica presencial até setembro, sequer avaliou quaisquer casos em que foram emitidas a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), sem contar ainda que, durante esses meses, a concessão de auxílio-doença de qualquer natureza foi suspensa, sendo concedido um adiantamento de um salário mínimo, independentemente do valor do salário de contribuição ou salário de benefício.

6. Argumentos de que a COVID-19 é uma doença relacionada ao trabalho disponível em <http://observatoriodamedicina.ensp.fiocruz.br/a-covid-19-e-uma-doenca-relacionada-ao-trabalho-por-maria-maeno-e-jose-carlos-do-carmo/> > acesso em 25/09/2020.

Por esse conjunto de situações, além do debate (e enfrentamento) por categoria sobre os elementos adoecedores do ambiente de trabalho, o movimento sindical deve empreender a defesa do SUS. Por meio de comunicação clara e direta, deve destacar à sociedade a importância da existência do SUS, agora e no pós-pandemia. A categoria dos bancários, sem prejuízo da defesa dos salários e condições de trabalho, deve se unir a movimentos que reclamam uma reestruturação do sistema financeiro de maneira que auxiliem os setores produtivos a se desenvolverem.

Bancos digitais: emprego e relações de trabalho

Os bancos digitais surgiram com uma promessa de tarifas menores (ou mesmo isenção) desburocratização, atendimento por aplicativo ou telefone, diferenciado e consultor de investimentos. Um sítio eletrônico propagandeando bancos digitais criticam os bancos tradicionais por utilizarem o sistema de metas acoplado a remunerações variáveis, sob o argumento de que o sistema distorce uma consultoria isenta, adequada à necessidade do cliente, pois um produto, ao ser “empurrado”, representaria um bônus maior para o bancário que o vendesse. Os argumentos dos bancos digitais são sedutores aos clientes, em particular para alguns segmentos sociais, como os jovens e estudantes. Os bancos tradicionais reagiram criando os seus bancos digitais, aprimorando tecnologias para que mantenham os clientes seduzidos por esse segmento.

Como o sistema de atendimento do banco digital é remoto e não prevê qualquer atividade presencial representa para a empresa diminuição significativa de custos e de postos de trabalho. A tendência é que haja uma aceleração dessa redução.

Nesse contexto de redução de custos, há, ainda, a possibilidade de demissão de trabalhadores e contratação de seus serviços como pessoas jurídicas, o que propicia folhas de pagamentos menores. Trata-se de uma relação na qual a empresa mantém contrato enquanto lhe convêm, sem que tenha qualquer responsabilidade em situações problemáticas, entre as quais incapacidade para o trabalho por acidente ou doença. Há um cardápio a ser escolhido pelas empresas, cujos itens podem ser utilizados de forma mais intensa, de acordo com a maior conveniência. Entre os quais, contratação de serviços de empresas intermediárias como se faz há muito tempo com trabalhadores de limpeza, de segurança, e já existentes nos bancos para serviços bancários, como atividades de teleatendimento, de retaguarda do atendimento de caixas eletrônicos; contratação de pessoa jurídica individual por meio de aplicativos digitais, como já existe em muitas atividades como entrega, transporte, aulas; trabalho intermitente.

Esse conjunto favorece as empresas e fragiliza os trabalhadores, pois os fragmenta, não os torna parte de um coletivo e diminui o poder do Estado e dos sindicatos. São pessoas a serviço dos bancos, mas ligados por contratos que visam à descaracterização de vínculo empregatício para que se possa trocá-los ao bel prazer sem qualquer garantia aos trabalhadores.

A quem deve servir a tecnologia?

A tecnologia pode ser importante para melhorar a qualidade de vida, contudo, é necessário que esteja a favor dos clientes, trabalhadores e da população. O sistema, como sabemos, é voltado para a lucratividade dos bancos e os clientes são levados a acreditar nos sistemas. Se tempos atrás a confiança estava nas pessoas, há, cada vez mais, confiança em sistemas abstratos, nos quais não se conhece o “rosto”, mas que se acredita ter objetividade, isenção, qualidade e segurança. Essa confiança faz com que uma pessoa entre num elevador e sequer pense num acidente, ou, ao pegar um avião, que chegará em seu destino.

Com o sistema bancário não é diferente. Deixamos nosso dinheiro confiando que pessoas especializadas cuidarão dele da melhor forma possível, o fazendo crescer, e que, no dia em que necessitarmos, poderemos retirá-lo, valorizado. Para o grande capital, acontecimentos como o da falência de bancos, como em 2008, não costumam representar uma perda, pois há a mão “generosa” do Estado, que, no entanto, não socorre pequenos correntistas.

Considerações finais

Muitos são os desafios em torno de questões que modificam de forma significativa o mundo do trabalho, a serem considerados para as ações sindicais bancárias. O uso da tecnologia, para o bem coletivo, e a organização de locais de trabalho que não se constituam de ambientes adoecedores estão entre eles. Tudo isso tem relação com modelos de sociedade que precisam ser construídas e que garantam a saúde física e mental das pessoas. Para além disso, o movimento sindical tem desafios amplos, como a defesa dos bancos públicos para que possam cumprir as funções sociais para as quais foram criados, como o crédito a pequenos empreendimentos, para rodar a economia de maneira capilar, financiando pequenos negócios cuja produção seja consumida local e regionalmente. O movimento sindical, nesse sentido, deve ter uma comunicação que chegue a toda população, debatendo a falta do papel social, do sistema financeiro, no desenvolvimento da nação, da exploração de pequenos correntistas e do esforço necessário para diminuição das desigualdades sociais, uma das maiores do mundo.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

- 1) Ampliar as ações sindicais integrando-as a movimentos pela defesa da seguridade social, que inclui o SUS, a Previdência e a Assistência Social.
- 2) Ampliar as ações sindicais integrando-as a movimentos pela reforma do sistema financeiro, pelos direitos dos trabalhadores e pela democratização em todas as instâncias, incluindo as relações de trabalho.
- 3) Fortalecer a luta em defesa dos bancos públicos como agentes de desenvolvimento social.
- 4) Integrar-se à luta pelo fortalecimento do Sistema Único de Saúde nas esferas da vigilância da saúde, da atenção primária da saúde, da rede de especialidade e hospitais, incluindo os serviços de terapia intensiva, potente para propiciar atenção universal e integral às pessoas.
- 5) Desenvolver formas de comunicação (linguagens e meios) direcionadas para os diferentes segmentos da sociedade, que atinjam capilarmente as pessoas, em cada casa e canto deste país, como forma de dialogar sobre temas de importância coletiva possibilitando a organização de movimentos robustos e permanentes em prol do Estado Democrático de Direito, da promoção da igualdade social, do fortalecimento de políticas públicas que garantam a efetivação dos direitos sociais fundamentais e de melhores condições de vida e trabalho.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

Tecnologia da informação, trabalho criativo e tempo livre: o trabalho bancário no século XXI

Cláudio Pereira Noronha¹

Introdução

Nas últimas décadas do século XX, ainda sob a influência da sociedade industrial, renunciava-se uma época (com o advento do “novo milênio”) em que o trabalho deixaria de se caracterizar pela rotina e pelo pouco espaço para a criatividade. Havia quem acreditasse que num futuro, não muito distante, e a partir de novas tecnologias, as pessoas teriam jornadas menores, com mais tempo livre para o ócio, para o estudo, para cultura e diversão. Transcorridos trinta ou quarenta anos, aconteceu, de fato, um respeitável progresso tecnológico e adentramos à Era Digital. Temos, por exemplo, a *internet* e com ela uma infinidade de possibilidades. Ela nos conectou com o mundo, encurtou distâncias, modificou as noções de tempo e de espaço. Exacerbou também certo “egocentrismo” (AUGÉ, 1994).

As mudanças dos últimos trinta anos, em termos de tecnologia, impressionam. Por outro lado, alteraram as formas (concretas) de se construir relações sociais. Exemplos são as redes virtuais de relacionamento ou as plataformas digitais de prestação de serviço. Muito do que era sólido está se “desmanchando” na virtualidade. A classe trabalhadora, em várias partes de mundo, vem perdendo direitos em troca de empregos que, por sua vez, se precarizam. A espoliação dos direitos tem se travestido de modernização, com a justificativa de tornar a mão de obra competitiva. Parte dessa precarização é decorrente dos “novos modelos produtivos” propiciados pela própria tecnologia da informação. O futuro desenha uma conjuntura incerta. A inteligência artificial, por exemplo, tecnologia que o sistema financeiro vem se apropriando, pressagia abalar o que hoje compreendemos como “mundo do trabalho”.

Com o objetivo de refletir sobre como vem se transformando o serviço bancário, partimos de uma reflexão sobre o “trabalho” para compreender o significado (econômico e simbólico) que esse adquiriu na sociedade ocidental moderna. Se, por um lado, a Era Industrial alterou as relações produtivas, o trabalho na Modernidade passou a ter um valor

1. Cláudio Pereira Noronha. Graduação em Administração de Empresas (Centro Universitário Fundação Santo André); Pós-graduação (Lato sensu) em Globalização e Cultura (Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo); mestrado e doutorado em Ciências da Religião pela Universidade Metodista de SP; assessor do Sindicato dos Bancários do ABC.

de “distinção”, tanto quanto o “não-trabalho” passou a ter um valor ético-moral, questões que determinaram a valorização do tempo. Como se “encaixa”, então, o trabalho bancário nesse debate? Trata-se de um serviço (ainda) rotineiro ou tem se tornado um trabalho criativo? Com relação à Era Digital, e os atuais avanços tecnológicos, até que ponto o trabalhador bancário tem conquistado (garantindo trabalho e vida com qualidade) tempo livre para a criatividade e o ócio? E quais as perspectivas para o futuro?

O trabalho na modernidade: elementos econômicos e simbólicos

O sociólogo Max Weber, na obra *A ética protestante e o espírito do capitalismo* (2004), analisou a influência de um modo de ser religioso, presente no “protestantismo calvinista”, naquilo que chamou de “espírito” do capitalismo. Sua preocupação não era examinar, nesse caso, os aspectos organizadores de um modo particular de produção, mas os elementos que definiriam um determinado “modo de vida”.² Na tentativa de decifrar o porquê de maior prosperidade econômica entre os países protestantes, ou maior presença deste grupo religioso entre os proprietários do capital,³ observou a existência de uma “afinidade eletiva” entre uma conduta religiosa puritana – com dedicação exclusiva à igreja, à família e ao trabalho – e um sistema econômico apoiado no trabalho e na poupança – diferente do atual modelo consumista.⁴ Weber identifica a “alma” desse capitalismo, ainda em formação, na ideia icônica de “tempo é dinheiro”.

Weber contribuiu para pensarmos o sentido que o trabalho assumiu na Modernidade – momento de consolidação do capitalismo. Uma questão é a mudança de concepção perpetrada no próprio pensamento religioso. No período pré-capitalista, sob a hegemonia de uma cristandade católica,⁵ a atividade laboral, que requeria algum esforço físico, era destinada a uma parcela específica da sociedade, como servos ou vassalos, no campo; ou mestre, oficiais e aprendizes, na cidade (HOBBSAWM, 1986). As atividades realizadas pela nobreza, ou pelo clero, por seu caráter intelectual ou religioso, contrapondo às atividades físicas, não eram, como hoje concebemos, uma forma de trabalho (DE MASI, 2000). Destaque-se que para os trabalhadores da época, sua atividade e produção, serviam basicamente para o sustento e tinham, em essência, um valor de uso (MARX, 1986), não servindo para o acúmulo de riqueza, conduta desestimulada pelo cristianismo (WEBER, 2004; 2010).

2. Para aspectos (econômicos e produtivos) relativos ao surgimento do Capitalismo ver Weber (2010).

3. A ideia de uma prosperidade, imputada ao “protestantismo”, como forma de explicar a relação entre uma “visão de mundo religiosa” e uma determinada “condição econômica” foi (e talvez seja) motivo de (não pouca) controvérsia quando da publicação de seu texto em forma de artigos, em 1904.

4. Afinidade eletiva foi utilizado para explicar a “relação” (dentro de condições históricas específicas) entre dois fenômenos sociais distintos ou aparentemente sem nenhuma semelhança entre si.

5. Cristandade é o conjunto (Igreja e Estado) de povos e países cristãos.

Weber nota, a partir da Reforma Luterana, uma mudança na forma de se pensar o trabalho. Em Lutero este ganha um sentido de “vocação” e constitui uma forma de glorificar a Deus. Tal mudança de percepção, no âmbito teológico, permitiu a Weber uma análise sociológica que o levou a compreender a forma como o trabalho, no decorrer do tempo, passou a ser concebido e como esse foi incorporado no pensamento calvinista.⁶ A “doutrina da predestinação”, por exemplo, tem no trabalho duro e disciplinado, associado uma vida regrada, sem excessos, e dedicada ao domínio espiritual,⁷ a certeza da eleição divina.⁸

Qual a importância dessa questão, em Weber? O trabalho ganhou, na Modernidade, um formato diferente comparado a períodos anteriores. Do ponto de vista da “forma”, o indivíduo deixou de possuir a “propriedade” e o “controle” sobre o processo produtivo. O capitalismo, aos poucos, foi organizando a produção de modo a separar o trabalhador da sua ferramenta, e dividindo-a por etapas, de tal jeito que cada um passou a realizar somente uma parte do trabalho. A ideia está aqui posta de maneira simplificada, mas serve para termos uma noção de como as relações sociais de produção foram se modificando, tanto quanto a própria concepção do trabalho.

A divisão social do trabalho, tal como ocorreu ao longo do tempo, e a forma como impactou os modos de produção, foi objeto de diferentes análises. Adam Smith, século XVIII, no âmbito da economia política entendia que a “riqueza das nações” estava menos baseada no dinheiro (mercantilismo) e mais na ação transformadora do trabalho humano, na produtividade e na troca de produtos, benéficas às leis do mercado (CARDOSO e GUEDES, 1999). A divisão do trabalho elevaria a produtividade proporcionando progresso técnico. Nesse sentido, propunha a mínima intervenção do Estado – o chamado *laissez-faire* – de modo a não atrapalhar o “livre mercado”, base do pensamento liberal que se desenvolveria, sobretudo, após a Revolução Francesa. O mito da eficiência do mercado, e, portanto, da ineficiência do Estado (SOUZA, 2015; CONCEIÇÃO, 2019), base de uma ideologia que nega o Estado como “regulador” social, colocou o trabalho a serviço do lucro.

Karl Marx via a fragmentação da produção, em sua época (século XIX), como uma maneira de retirar do trabalhador o controle sobre o processo produtivo. Este passou a vender sua força de trabalho, transformada em “mercadoria”, e contribuir para o lucro dos donos dos meios de produção, que, por sua vez, queriam ganhar cada vez mais no menor espaço de tempo, uma forma de gerar mais-valor. Alienação, exploração e perda da essência do trabalho – visto por Marx como “realização social” –, eram as principais con-

6. Nessa forma de “compreender” o trabalho, Weber não está sugerindo em Lutero, ou mesmo em Calvino, uma relação de proximidade com o capitalismo e seus “prazeres”; é uma tentativa de explicar, sobretudo na concepção calvinista, que a acumulação através do trabalho (que deixou de ser pecado) pode ser uma forma de administrar os bens “conferidos” por Deus (WEBER, 2014; 2010).

7. Weber (2004) descreve o “ascetismo intramundano”, ou protestantismo ascético, como uma forma rigorosa de disciplina corporal e comportamental que, lembrando uma vida monástica, mas fora dos mosteiros, permitia o fiel continuar a viver normalmente em sociedade.

8. Não adiantando uma vida de “graças” para estar entre os “eleitos” de Deus, os calvinistas acreditavam que poderiam ao menos saber se estavam entre eles, o que se dava através do trabalho.

seqüências desse “novo” modo de organização, em que a “mercadoria” (unidade básica do capitalismo) passou a regular, de forma intensa, as relações de trabalho (MARX, 1980).

Embora muitos autores tivessem buscado analisar as relações materiais ou imateriais com relação ao trabalho, Weber teve a destreza de apresentar, em sua análise, um elemento simbólico fundamental para compreendê-lo na Modernidade capitalista: o trabalho como “sinal de distinção”. Se traços disso podiam ser mais ou menos percebidos em outros períodos históricos, o que é novo, para Weber, é a percepção do trabalho como “valorização do cumprimento do dever no seio das profissões mundanas como o mais excelso conteúdo que a auto realização moral é capaz de assumir” (2004, p.72).

Se o labor passou a ter um significado de “prestígio”, não trabalhar passou a ser sinônimo de preguiça ou indolência. Weber, a nosso ver, não estava equivocando em identificar certa influência do pensamento religioso num modo de ser econômico. Lembremos-nos da frase: “Deus ajuda a quem cedo madruga”. Levantar tarde ou usar o tempo vago para futilidades, passou, num mundo em que o trabalho se tornou símbolo de mérito, a ser algo malvisto, tanto sinônimo de vagabundagem como, a depender do caso, signo de uma moral questionável e mesmo indigna de crédito. “Weber cita [identifica] diversas máximas [como a de Benjamin Franklin] considerando o tempo como dinheiro e o crédito como credibilidade de caráter” (DIGGINS, 1999, p. 127).

Que consequências, então, esse processo teve para a “mentalidade moderna”? Isso é mais complexo do que poderemos discutir aqui. O próprio Weber acreditava que os fenômenos sociais resultam de inúmeras causas. De qualquer maneira, é perceptível uma relação entre o trabalho e a moral (de influência religiosa). Trabalhar não significa, por esse modo de pensar, somente promover sustento (obter renda) para quem trabalha. É preciso demonstrar “esforço”, responsabilidade, interesse. É preciso “vestir a camisa”. O trabalho deixou de representar somente um ganho “econômico”, mas, passou a ter também um caráter “simbólico” (BOURDIEU, 1986). Nesse sentido, não é suficiente ter um emprego de longa jornada. É necessário, para essa moral vigente, que no período de trabalho não ocorram momentos de descontração. Não é à toa que para muita gente, atividades artísticas, artes cênicas ou música, não sejam consideradas uma atividade profissional.

O trabalho passou por muitas transformações. Se outrora – na Antiguidade, ou no feudalismo, seja na “escravidão”, ou na “servidão” – a base das relações era o indivíduo e sua propriedade (um pedaço de terra ou um tear, por exemplo), na Era Industrial a relação passou a ser entre o “capital” e a “força do trabalho”. Não tendo mais propriedade sobre os meios de produção, as pessoas passaram a trocar (vender) seu tempo por salário, este transformado em mercadoria (MARX, 1986). O tempo para o capitalista passou a ser “dinheiro” (lucro), haja vista que nos primórdios da Revolução Industrial chegava-se a trabalhar dezesseis horas por dia, mesmo as mulheres e as crianças. Embora a Modernidade tenha separado a Igreja do Estado e dado ao indivíduo autonomia com relação à religião, ela fez incorporar no trabalho uma ética religiosa permitindo que o tempo fosse substancialmente dedicado a ele.

Importante destacar que no período industrial formatou-se todo um sistema de percepção e ação com relação ao trabalho, este “incorporado” pela sociedade, através de um longo, e gradual, aprendizado (BOURDIEU, 2013). O tempo passou a ser dinheiro e o tempo

de trabalho passou a ser mais-valor. E tudo isso transformou-se numa “ideologia” (com valores econômicos e morais). Qual o impacto disso na vida pessoal, cultural ou religiosa dos/das trabalhadores/ras? Há espaço, ainda, para alguma autonomia do trabalhador em relação ao seu próprio tempo?

Apropriação do “tempo” no trabalho: a realidade nos bancos

As máquinas, primazia do trabalho morto sobre o trabalho vivo, e a fragmentação da produção – simbolizados pela “perda”, por parte dos trabalhadores, do uso de suas ferramentas, da terra e sua própria força de trabalho – passaram, no século XVIII, período industrial, a explicar as relações de produção. O século XX, por outro lado, se caracteriza pelo desafio de organizar, de forma racional-científica, as formas de produção e de gestão. Exemplos seriam, nas primeiras décadas, os modelos Taylorista e Fordista e, posteriormente, década de 1970, o Toyotismo. Formas de organização que revolucionariam o trabalho fabril, visando a “administração do tempo” e a maximização da produção e do lucro (PINTO, 2007).⁹

As diversas “fases” da industrialização possuem especificidades que não podemos desenvolver detalhadamente aqui. Estas ocorreram, geograficamente falando, em diferentes formas e períodos. Até o momento discorreremos sobre fenômenos (formas de produção e concepção do trabalho) que possuem maior relação histórica com a Europa, e menor com a América Latina (AL): fim do sistema feudal, transposição do período pré-industrial para a industrialização, transição da Idade Média para a Modernidade. Diga-se que industrialização (e urbanização) na AL se deu, de forma geral, nas primeiras décadas do século XX.

No caso do Brasil, nesse período havia uma tensão entre a moral católica, presente durante a colonização e – entre outras coisas – a introdução de valores protestantes com a chegada, a partir das primeiras décadas do século XIX, das Igrejas de imigração (com ingleses e alemães) e as Igrejas missionárias (vindas dos Estados Unidos). O trabalho assalariado, que tem início na passagem para o século XX, com grande contribuição de imigrantes de diversos países, sobretudo europeus, passou a incorporar, ao longo do tempo, uma nova forma de compreender o trabalho, com uma visão de mundo, em termos de produção e gestão, com base na “administração do tempo” e “maximização dos lucros”.

Período industrial (e trabalho assalariado) no Brasil

O Brasil foi um país agrário até o início do século XX. A indústria do Café (início nos anos 1850) foi uma fase – precedente e importante – do desenvolvimento capitalista brasileiro

9. O Taylorismo-fordismo – expressão que indica relação entre os dois modelos – se preocupava em organizar a produção (padronizada e em grande escala) de forma a repartir ao máximo o que cada trabalhador deveria fazer, buscando otimizar, o mais possível, o tempo. O Toyotismo, por sua vez, surge num momento de crise econômica. O modelo propõe uma produção baseada na demanda, sem desperdício ou estoque (PINTO, 2007).

(CARONE, 1972; SILVA, 1976). A expansão cafeeira contribuiu para o “desenvolvimento do mercado, da rápida expansão das estradas de ferro [da construção do Porto de Santos e], da aparição das primeiras indústrias (...)” (SILVA, 1976, p.18). O desenvolvimento (tardio) da Indústria brasileira começa, então, a ganhar densidade entre 1930 e 1950, período em que ocorre, por aqui, também o processo de urbanização (SANTOS, 2008; 2012).

A indústria brasileira torna-se parte, com maior ou menor grau de dependência externa, do capitalismo mundial. O Estado, nesse momento, “tem um papel de mediador entre múltiplos interesses oligárquicos, agroexportadores, industriais e as demandas de setores populares” (AZEVEDO, 2019, p.20). Nesse emaranhado de conflitos e interesses, a burguesia nacional, que aos poucos se apropria do Estado, promove uma “modernização sem revolução”, que concilia uma nova organização produtiva às velhas formas de organizar o poder.

Do ponto de vista da “organização” dos trabalhadores, contam, ainda, com pouco amparo legal e, por consequência, violenta exploração da mão de obra. Ao longo das quatro primeiras décadas ocorrerão enfrentamentos, por diferentes perspectivas – trabalhadores, patrões e o Estado – daquilo que deveria ser a organização sindical. As lutas, no período, não se pautaram tão somente pela busca por melhores salários ou condições laborais, mas, também, pela redução da jornada de trabalho (SILVA, 1996).¹⁰ Entre um patronato contrário à organização laboral e uma classe trabalhadora em busca de autonomia sindical, tivemos um Governo (Getúlio Vargas) que, através da legislação, atrelou os sindicatos ao Estado (AZEVEDO, 2019).¹¹

Nesse contexto, quais são as características, no Brasil, do trabalho na Era Industrial? Não é uma análise simples. O Brasil combina elementos de uma sociedade moderna com antigas formas de produção e uma relação de trabalho que, em muitas regiões, pouco se distanciou dos modelos tradicionais. Alguns dos romances de Jorge Amado, entre eles *Cacau* (2000), publicado em 1933, retrata essa relação ainda colonialista, dos “coronéis”, e do “aluguel” de trabalhadores, num país que, aos poucos, ia se industrializando. Apesar disso, e pelo menos nos grandes centros, fomos incorporando uma forma de ser daquilo que se tornou o capitalismo industrial. O desenvolvimento técnico-científico trouxe, em algum nível, a “racionalização” da produção. Esta se fragmentou, se hierarquizou e se aliou ao controle e otimização do tempo, com enorme “rigidez” no que diz respeito à criatividade, sem espaços para períodos de “ociosidade” (DE MASI, 2000).

Se antes a “ferramenta” era uma extensão do trabalhador, na Era Industrial o trabalhador passou a ser um prolongamento da máquina. O ritmo do maquinário passou a determinar o ritmo do trabalho. Isso vale somente para o setor industrial? Não necessariamente. Mesmo setores de prestação de serviço, como o setor de transporte (responsável pela cir-

10. Com relação à categoria bancária, a regulamentação da jornada de trabalho foi um dos primeiros itens a serem reivindicados devido à quantidade extenuante de tempo de trabalho a que eram submetidos. Na década de 1930 passaram a reivindicar a Jornada de seis horas. Em 18 de abril de 1932, aconteceu a primeira greve dos bancários da história e ela foi iniciada em Santos. Foi vitoriosa. Em novembro de 1933, a jornada foi reduzida para seis horas” (História dos Bancários do ABC, 2018).

11. Em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

culação da mercadoria), ou o sistema financeiro, (responsável pela circulação da moeda), influenciados pelos “avanços tecnológicos”, nas décadas de 1950 e 1960, têm seu ritmo marcado pelo maquinário, esses a disposição dos trabalhadores para garantir maior produção (como atender o maior número de pessoas, por exemplo) em menor tempo.

A categoria bancária, pode-se dizer, tem estreita relação com a “administração do tempo”, seja na tentativa da redução da espera do cliente na fila, no atendimento telefônico, seja no “processamento” da documentação gerada nos atendimentos. Os bancários têm como característica o atendimento ao público, e, de forma geral, em grandes quantidades. A “fila” é praticamente um símbolo do setor, e, de verdade, muita coisa passa pelo atendimento bancário: pagamento e recebimento de contas, depósitos e saques de numerário, intermediação de crédito, aplicações financeiras, entre outras coisas. O volume de trabalho sempre foi grande, e, normalmente, envolvendo pessoas com pressa de resolver problemas.

Anteriormente à Era Digital, praticamente todas as operações reuniam documentos físicos, ou seja, um volume enorme de papel. Por se tratar de documentos implicando transações financeiras, havia a necessidade de garantir a veracidade das informações, gerando (certas vezes) lentidão no atendimento. A depender dos dias e horários – chamados “horários, ou dias, de pico” – e o volume de clientes a atender, a jornada poderia ser caótica.

A atividade bancária estava baseada no atendimento, visto que o papel dos Bancos é a intermediação financeira (SANCHES, 2017). Escriturários e caixas focados em abrir contas e efetuar pagamentos/recebimentos. Os gerentes dedicavam-se à orientação financeira e à venda (quando solicitado) de produtos e serviços. Mesmo tratando-se de um setor de serviços, a mentalidade taylorista-fordista estava presente, por exemplo, na administração do tempo de atendimento. Por outro lado, era comum trabalhar além do horário. As horas extras fizeram parte de uma dinâmica, por vezes, enlouquecida para o “fechamento do dia”.

Os bancários na Era Industrial

O trabalho bancário, num período (até final da década de 1980) em que a tecnologia da informação ainda não estava tão avançada, descrevia-se, pelo menos nas agências de atendimento ao público, por um trabalho mecânico e rotineiro. A área comercial é um setor que poder-se-ia atribuir atividades com maior autonomia, espaço de decisões e alguma criatividade, o que não era uma realidade na área “operacional” – onde estão os caixas, os escriturários e uma parte da chefia ou gerência (essa responsável por questões administrativas).

No trabalho bancário, o tempo para atividades criativas ou para momentos destinados à reflexão sobre as coisas do dia a dia, é algo pouco estimulado. Pode-se considerar a atuação do gerente comercial, junto ao cliente, como algo que exige alguma criatividade, visto a necessidade de orientá-lo acerca de escolhas financeiras ou aquisição de um produto, o que, de uma forma ou de outra, requer preparação técnica aliada a um conhecimento das regras do “mercado”. Por outro lado, tudo é realizado dentro de normas que definem o

que pode ou não ser feito (SANCHES, 2017). Do ponto de vista do trabalho administrativo, as ações são ainda mais rotineiras e regradas.

O sociólogo Domenico de Masi, em sua obra *O ócio criativo* (2000), faz uma análise sobre a forma como o trabalho se organizou na Era Industrial e sugere que o modelo não estimula a criatividade. O tempo de trabalho é integralmente utilizado para cumprir as obrigações (rotineiras) e garantir os resultados, portanto, não há espaço para outra coisa que não seja produzir, dentro de um ambiente burocrático (de pessoas “concretas”). Não há espaço para o “ócio”, que seria um intervalo criativo (que permite fantasias), dentro desse ambiente. “Para que se obtenha um grupo criativo, é preciso fazer conviver pessoas sonhadoras e pessoas concretas” (DE MASI, 2000, p. 289).

Como, então, encontrar equilíbrio entre um trabalho rotineiro (mecânico) e momentos de criatividade, numa jornada laboral dedicada a cumprir tarefas? Se isso é pouco provável na Era Industrial, seria possível no que tem sido chamado de “Era Pós-industrial”? Discutiremos essa questão mais adiante. Mas, se não há tempo livre durante o período de trabalho, como seria fora dele, quando as pessoas encerram seu dia ou a semana laboral? Não há otimismo com relação a isso também. As análises feitas sobre o trabalho cuja característica é a “rigidez” (produção, atendimento ao público), e a preocupação com a *performance*, o tempo livre – períodos da noite ou finais de semana – são apropriados pelo “capitalismo” através, por exemplo, da indústria cultural (MORAN, 1980; ADORNO, 2009).

Aquilo que acreditamos fazer (no tempo livre) para nos divertir, passar o tempo, distrair ou mesmo descansar, transformou-se (no capitalismo) em uma “mercadoria”. Isso é complexo e repleto de nuances. É fundamental compreender que determinados produtos culturais atuam para a disseminação de valores relacionados ao trabalho (uma “ideologia laboral”) e, por outro, determinadas experiências (pessoais) são apropriadas como mercadoria. Produtos culturais como filmes, novelas, seriados ou mesmo desenhos, possuem componentes que reforçam (aos “espectadores”) uma “visão de mundo” que valoriza questões como “só o trabalho dignifica” ou “sua ascensão social depende do trabalho”. Práticas esportivas ou técnicas que estimulam um “corpo perfeito” estão, por exemplo, garantindo pessoas fisicamente saudáveis para o trabalho.

Do ponto de vista do consumo, a indústria cultural “convence” (dito de forma simplista) através das propagandas publicitárias que se as pessoas comprarem um determinado produto se tornarão “isso” ou “aquilo” (ADORNO, 2009). Mesmo “experiências” como viagens, ou passeios turísticos, se encaixam nessa situação, pois se tornam “mercadorias” na medida em que você compra um pacote de viagem em que todo o percurso – os lugares e o tempo em cada um deles – é determinado pela própria agência (ADORNO, 2009; RIFKIN, 2001). Edgar Morin (1980) chama a atenção para o fato de que a indústria capitalista provê a indústria cultural com os aparatos necessários – equipamentos e tecnologia.

Tecnologia digital: mais tempo livre ou maior controle?

Entre os anos 1950 e 1980 ocorreu um novo desenho da divisão internacional do trabalho com o crescimento acelerado do setor urbano-industrial por todo o mundo (CARDOSO e GUEDES, 1999). “Os países centrais do capitalismo tiveram taxas de desemprego insignificantes, na medida em que houve expansão do emprego formal e de qualidade, tanto nas empresas privadas como no Estado” (ibidem, p. 41). Esse período, do ponto de vista econômico, foi chamado de “os anos gloriosos”.

Com relação ao Brasil, embora num processo dinâmico de industrialização, esse é “marcado pela fragilidade tecnológica expressa pela ausência de capacidade de inovação” (ibidem, p.42). A inovação tecnológica no Brasil, como em outros países do “capitalismo periférico”, ocorre através da importação de produtos de consumo e bens de capital. Por essa razão não é possível falar, por aqui, de “pleno emprego” ou “conquistas salariais”. Lembremos que em boa parte dos “anos gloriosos”, nos EUA e Europa, tivemos (no Brasil) governos autoritários que dificultaram a organização autônoma dos trabalhadores. O surgimento de um sindicalismo que modificou o modo de enfrentamento, e possibilitou importantes conquistas, ocorreu no final da década de 1970. O surgimento da Central Única dos Trabalhadores/as (CUT), em 1983, marca um período promissor em termos de organização da classe trabalhadora no Brasil (AZEVEDO, 2019).

Nas décadas de 1970 e 1980 começaram a ocorrer mudanças na economia e no mundo do trabalho. O baixo crescimento econômico dos países centrais, e a persistente inflação, atribuídos ao Estado de bem-estar social, abriu espaço, na Europa e EUA, para o “neoliberalismo”, modelo econômico que tem como premissa, entre outras coisas, menor intervenção do Estado e redução de direitos dos trabalhadores. No mundo do trabalho ganha força a ideia da “reestruturação produtiva”. Emerge o toyotismo, forma de produção mais flexível, alternativa ao padrão taylorista-fordista, tendo como base as “células produtivas” e a redução de estoques (PINTO, 2007).

O modelo neoliberal se apresenta com mais força, no Brasil, na década de 1990. Impulsionado pela “abertura da economia”, o país flexibilizou fronteiras, ampliou as importações, atraiu capital especulativo internacional (PRADO, 1999), e iniciou processo de “enxugamento” do Estado. Bancos públicos foram privatizados. No universo privado, o que incluiu o sistema financeiro, houve fusões e incorporações. A terceirização (setores meios) avançou. De forma geral, a indústria brasileira (sem se preparar para isso) é confrontada com a concorrência internacional. Há aumento do desemprego e a necessidade de atualização tecnológica da base produtiva (PRADO, 1999). Nesse período tem início, no sistema financeiro, maior investimento na tecnologia da informação (SANCHES, 2017). Esse seria um momento de transição para um processo de “financeirização da economia”, fenômeno analisado, por Ladislau Dowbor, em *A era do capital improdutivo* (2017).

Podemos pensar esse período, os anos 1990 no Brasil, como a passagem para aquilo que alguns autores, entre eles Domenico De Masi, chamam de uma fase “pós-industrial”? Independente da condição pós-industrial ser uma realidade, ou não, o objetivo é analisar até que ponto se confirmam algumas de suas características, como a mudança, a partir

dos avanços da tecnologia digital, para um mundo do trabalho com maior criatividade ou tempo para o ócio.

O trabalho na Era Digital

O discurso em torno dos avanços tecnológicos, em diversas áreas do conhecimento, e as novas formas de organizar a produção e o trabalho, nos prometeu “mais tempo”. Os “pre-núncios” sinalizavam que as máquinas, ao substituírem os seres humanos, reduziriam a jornada de trabalho. No Brasil isso não se tornou uma realidade, visto a diminuição de postos de trabalho. “As mudanças tecnológicas são responsáveis pela destruição de 65% dos postos de trabalho” (POCHMANN, 2019, online). É verdade que outras profissões foram criadas, mas, por outro lado, isso contribuiu para um processo (gradual) que tem nos levado à precarização da mão de obra.

No setor de serviços, com a digitalização de procedimentos, preconizou-se a diminuição de documentos, etapas de consecução de tarefas, ou ainda gasto de tempo com arquivos. A chegada da *internet* trouxe expectativa ainda maior. A conexão em rede, numa perspectiva do aumento da velocidade da informação, trazendo mais tempo para aprimorar métodos (diminuir erros), diminuiria jornadas de trabalho ou melhoraria a relação com clientes. Embora o investimento em tecnologia no Brasil, comparado a outros países, não seja significativo, alguns setores investiram mais. Um exemplo, já citado, é o sistema financeiro. Época em que tem início uma significativa redução de trabalhadores bancários. E o impacto na jornada?

A década de 1990 registra a transição para outra forma de atuação do sistema financeiro. A partir do “plano real” os bancos deixaram de ganhar dinheiro com a inflação, e outros fatores fizeram parte do aumento do lucro no setor. Exemplos: alto ganho com *spread*, tarifas bancárias e venda de produtos. Os produtos bancários assinalam um “novo” momento organizacional: o modelo de produção (venda) e a remuneração variável (SANCHES, 2017). Se por um lado a distribuição de lucros, a partir de 1995, foi uma conquista da categoria, ao longo do tempo os bancos passaram a negociar reposição salarial com vistas a aumentar remuneração variável. Dessa forma, parte da remuneração vem de venda de produtos; o desafio pela frente é valorizar o salário fixo.

A intensificação da tecnologia da informação não significou ganho de tempo livre para o trabalhador bancário – nem dentro, e talvez nem fora da jornada. Arriscamos dizer que isso segue em direção oposta. Lembremos que a concepção do trabalho, no capitalismo moderno, apoia-se em algumas premissas. Uma delas é o valor do tempo. Então, ao invés dos bancos diminuírem a jornada de trabalho ou negociar espaço para as pessoas cumprirem uma jornada mais “suave”, ou com maior tempo dedicado a momentos de criatividade, os bancos reduziram o número de trabalhadores. Quem permanece, tem que dar conta de um número maior de tarefas.

Sendo o tempo (e o tempo no trabalho) tão central na Modernidade pelo caráter simbólico-cultural que ganhou (como analisou Weber), destinariam os bancos um tempo para o “não-trabalho”? As empresas apostam – mesmo que isso signifique maior cansaço físico

ou mental – na assimilação por parte da categoria do trabalho excedente. Então, passam a atribuir maior quantidade de tarefas. A aceitação de “mais serviço” ocorre tanto pelo medo de perder o emprego como pelo próprio caráter ideológico do trabalho que educa e disciplina “segundo seus interesses de valorização e geração de lucros” (CANTOR, 2019, p.46).

Além do aumento do volume de tarefas, nos últimos anos, os bancos intensificaram a prática da “produção” (e controle) através da venda de produtos. O cumprimento de metas (na lógica da remuneração variável) é hoje um dos grandes problemas enfrentados pela categoria bancária, situação essa que tem levado ao adoecimento. Se outrora os bancários – especialmente os “caixas”, que digitavam e autenticavam documentos –, eram acometidos pelas diversas formas de Lesão por Esforços Repetitivos (LER), atualmente são as doenças de cunho emocional, decorrentes do “assédio moral organizacional”, pautado em sistema de avaliação baseado em metas abusivas que pouco consideram “a humanidade e a subjetividade do labor bancário” (CERQUEIRA, 2015).

Nesse ponto fazemos menção às pesquisas do sociólogo do trabalho, Ricardo Antunes (2019a; 2019b), que afirma ser um equívoco a premissa de que o proletariado desaparecerá na Sociedade pós-industrial. Com as transformações decorrentes da organização da produção, os serviços, um tipo de trabalho imaterial, assumiriam uma forma-mercadoria. Consideramos que a categoria bancária, ao se submeter às metas de produção na venda de produtos, se encaixa na ideia de um “proletariado de serviços” (termo utilizado pelo sociólogo).

Antunes, entre outros autores, tem se dedicado a analisar a evolução da tecnologia da informação e seus desdobramentos em torno daquilo que ele designa por “uberização” da sociedade. Plataformas que permitem (através de aplicativos) uma disponibilidade, quase sem limites, de serviços que se valem de flexibilizações em contratos de trabalho – que se mascaram como “modelo” para tornar a mão de obra brasileira mais competitiva (POCHMANN, 2019) - e levado à intensa precarização.

Assim, em plena era da informatização do trabalho no mundo maquinal-digital, vem ocorrendo também um processo marcado pelo aumento da informalização do trabalho, presente na ampliação dos terceirizados, subcontratados, flexibilizados, em tempo parcial, teletrabalhadores, ampliando o universo do trabalho precarizado (ANTUNES, 2019b, p.36).

A tecnologia da informação tem possibilitado, no setor de serviços, o incremento de “aplicativos” que levam a uma relação precária, destituída de vínculos, do trabalhador com plataformas digitais. Essas não se caracterizam pelos convencionais “meios de produção”, mas, por mecanismos comunicacionais sofisticados que “conectam” o trabalhador ao cliente (FIGARO, 2020). A Uber, por exemplo, não tem automóveis, e, no entanto, organiza milhares de corridas diariamente. A manutenção dos carros, por exemplo, não é de responsabilidade da Empresa, mas, do próprio trabalhador, o que possibilita o discurso (ilusório) do “empreendedorismo” (ANTUNES, 2020).

Esse modelo não se apropria somente do elemento econômico (não há salário fixo e benefícios) mas, também do tempo do trabalhador, visto que deve estar “sempre” disponível e só receberá pelos minutos em que efetivamente trabalhar. Não é remunerado pelo período em espera. Essa é uma das formas do trabalho intermitente, ou fragmentado (por etapas) que foi “regulamentado”, no Brasil, a partir da Reforma Trabalhista, aprovada em 2017, que legaliza a precarização e desarticula o sistema brasileiro de relações de trabalho (JENSEN, 2018). É a forma atual de expropriação do tempo do trabalhador (CANTOR, 2019). Esse modelo pode chegar com força nos bancos? Bancários poderiam ser contratados para serviços (em dias) específicos?

A organização da categoria tem consigo barrar, através de negociações com os bancos, a implementação de legislação que leva a esse tipo de precarização (trabalho fragmentado). Contudo, algumas das tecnologias atuais comportam a expropriação (do tempo) de trabalhadores que, em teoria, possuem uma jornada de trabalho definida. É o caso dos bancários. Embora seja uma categoria apoiada em uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), e uma representação sindical que negocie as condições laborais, os bancos vêm diversificando os mecanismos (tecnológicos) de controle de tempo e produção.

Isso vem ganhando uma dimensão cada vez maior. Chegando a constar de *rankings*, individuais e coletivos, as metas determinam valores para distribuição de resultados. Mesmo com a pressão do movimento sindical em torno do tema,¹² e combatendo esses mecanismos de controle, os bancos seguem estabelecendo metas abusivas, mesmo com indicadores (pesquisas) de que a categoria está adoecendo por conta disso. Uma pesquisa realizada entre os bancários/as na região do Grande ABC¹³ constatou que parcela significativa da categoria apresenta, com frequência, sintomas como ansiedade, irritação, exaustão física e emocional. Também é comum algum tipo de perturbação do sono, o que sinaliza problemas emocionais. Afirmam que, frequentemente, tem acúmulo de trabalho ou consomem muita energia para dar conta das tarefas o que, também, tem afetado a vida pessoal.

Vale destacar que essa forma de controle por cumprimento de metas, que estabelecem um modelo de “vigilância” de desempenho em tempo real (SANCHES, 2017), vem seguindo o aumento do ritmo do trabalho bancário, que vem se alterando ao longo do tempo.

(...) se durante a década de 1980 a rotina de trabalho era marcada por momentos “intensos” e de “tranquilidade” espalhados no período do fluxo de trabalho mensal, durante a década de 1990, e, principalmente, a partir dos anos 2000, percebeu-se a intensificação do trabalho no cotidiano destes trabalhadores devido às políticas de cumprimento de metas (SANCHES, 2017, p. 46, grifos da autora).

De reuniões, teleconferências, chegamos às mensagens no celular. Tais cobranças rompem barreiras, pois mensagens são enviadas de qualquer lugar, em qualquer horário e para várias pessoas ao mesmo tempo. Isso desorganiza não somente a programação profissional, como também a vida pessoal dos trabalhadores, visto que recebem mensagens

12. 37ª clausula da CCT proíbe divulgação de ranking de metas.

13. A pesquisa foi realizada em 2019 pelo Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador (NAST).

durante o almoço ou em casa à noite. “(...) a introdução de aparelhos microeletrônicos no âmbito do trabalho, em especial o telefone celular, tem rompido a separação entre o tempo de trabalho e o tempo livre ou, mais exatamente, o tempo de trabalho tem absorvido o tempo livre (CANTOR, 2019, p. 49). É fundamental que se amplie a quantidade de estudos que mostrem que essa não-separação, do tempo de trabalho e o tempo destinado ao descaço, trará (já está trazendo) sérias consequências para a saúde da categoria.

Ao contrário das expectativas com relação aos avanços tecnológicos, que prometiam maior tempo para o “ócio criativo”, em que as pessoas tivessem mais tempo para interação com os colegas ou pudessem agregar tempo para leitura ou momentos culturais (DE MASI 2000), o que passamos a ter foi uma irrupção de tempo de trabalho naquilo que tínhamos como tempo livre. Isso tem mexido com a autoestima das pessoas, pois se sentem controladas (todo o tempo) e incapazes de dar conta das demandas. “Há uma exploração da mão de obra por conta da tecnologia. Hoje é permitido e é possível trabalhar mais que 44 horas semanais e fora do ambiente de trabalho” (POCHMANN, 2019, online). As metas e cobranças não cessaram nem mesmo no teletrabalho realizado durante a pandemia da COVID-19.

O que dizer, então, sobre a perspectiva, no período em que vivemos, do trabalho permitir momentos de criatividade? É uma realidade atual? Poderá ser no futuro? É razoável pensar em vida – pessoal e profissional – com qualidade? É possível que uma parcela de trabalhadores, que a depender de sua formação, conhecimento (acadêmico ou técnico) ou aptidão ligadas à tecnologia da informação, tenham no momento atual a “criatividade” como orientação produtiva. Exemplos seriam as *startups* e *fintechs*, responsáveis por desenvolver ou aprimorar modelos de negócios. Contudo, consideramos que isso atinge um número restrito de pessoas e não tenha se tornado uma realidade da classe trabalhadora.

Domenico De Masi sugeriu (décadas atrás) que somente os trabalhadores braçais (atividades pouco intelectuais) ficariam de fora do “ócio criativo”, uma tendência para o século XXI. A realidade indica que, ao contrário, o “mundo do trabalho” não mudou sua concepção sobre o “não-trabalho”. Como vimos, a tendência com o trabalho intermitente é remunerar somente o tempo em que efetivamente houve prestação de serviço ou produção. O tempo vago não será remunerado. Outro exemplo é a visão sobre a aposentadoria. Cada vez mais, os aposentados (que nada produzem, na visão do atual modelo econômico) são vistos como um “peso” para a sociedade. As Reformas da Previdência, em diversos países, têm aumentando a idade mínima para aposentadoria. O tempo continua sendo “dinheiro”.

Com relação ao trabalhador bancário ter, em sua jornada de trabalho, tempo para “pensar” suas tarefas ou criar novos projetos, entendemos que isso ainda não se concretizou. Parcela significativa tem, atualmente, seu tempo cercado pelos mecanismos de controle, sobretudo pelos meios digitais, para garantir a venda de produtos. É possível que parcela de trabalhadores alocados em (alguns) departamentos, tenha uma dinâmica de trabalho diferente daqueles que estão na “rede de agências”, e por isso tenha jornadas flexíveis, ou locais para descanso, e possa ter momentos de ócio. Mas, isso é uma minoria dentro da categoria. Mesmo modelos “pouco convencionais” de atendimento ao cliente, como o Work/Café, não garantem que os gerentes tenham uma dinâmica que rompa com o controle. Muda-se a forma, mas, mantém-se o controle do tempo.

Os avanços tecnológicos dos últimos anos, no sistema financeiro, são consideráveis. De 2014 para cá foram investidos quase R\$ 100 bilhões (MACHADO, 2019) e muita coisa pode se alterar na organização do trabalho bancário, visto a diversificação de canais de atendimento ao cliente (que dispensam mão de obra). Isso segue em paralelo a uma precarização no setor, com terceirizações, “pejotizações”, etc. Os bancos digitais, além de constituir um novo modelo de sistema financeiro, prescindem de parte dos trabalhadores. Muito desse panorama, ainda, é incerto para o próximo período. Como a categoria deverá, então, se organizar?

Há uma tendência à individualização, seja pela legislação vigente, ou decorrentes de novos modelos de gestão. Os bancos devem aproveitar a pandemia (COVID-19) para levar parte dos bancários para o teletrabalho. Será um desafio manter diálogo com esse trabalhador; os sindicatos precisarão pensar em novas formas de aproximação, desenvolver novos canais de “escuta” (JENSEN, 2019). Não se deve perder de vista que, para se garantir conquistas, não há forma de organização que não seja coletiva. É necessário, todavia, que se repense a estruturação sindical por “categoria”. Importante intensificar os esforços (políticos e jurídicos que já estão sendo feitos) pela organização do trabalhador por ramo. No caso do ramo financeiro, um caminho é aperfeiçoar a utilização da tecnologia para aproximação de trabalhadores, de diversas áreas, que apesar de uma “aparente” separação (por tipo de serviço) possuem muita coisa em comum.

Considerações finais

O ócio criativo, na forma como o discutimos aqui, “trata-se de trabalhar para gerar riqueza, proporcionando, ao mesmo tempo, estudo, aprendizado e diversão” (DE MASI, 2020, online). Mas, alcançar um “mundo do trabalho” que se aproxime dessa realidade ainda é um desafio. Esse texto foi escrito durante período de isolamento social decorrente da pandemia da COVID-19. A necessidade da interrupção (temporária) de parcela das atividades econômicas colocou em relevo a situação precária em que vive parcela dos trabalhadores e trabalhadoras no país. Além dos desempregados (12,3 milhões de pessoas), 38 milhões de trabalhadores informais, segundo IBGE (2020), não conseguiram sobreviver, em condições dignas, se não com o auxílio emergencial, que por sua vez mostrou-se insuficiente para a demanda de uma população em variadas situações de vulnerabilidade social.

A ideia das pessoas se tornarem “chefes delas mesmas”, ou passarem a ter autonomia com relação ao tempo, com as novas formas de prestação de serviço, baseadas em plataformas digitais, foram colocadas em xeque durante o isolamento social. O mesmo ocorreu com os empregos surgidos a partir da Reforma Trabalhista. As jornadas flexíveis e a precariedade nos benefícios mostraram-se incompatíveis com a necessidade de ficar dois ou três meses sem receber “chamadas” para trabalho. A sociedade pós-pandemia precisará rever tais formatos de relação de trabalho. Precisamos de ocupações que garantam a dignidade. Também será necessário construir alternativas ao atual modelo econômico. É importante ampliar o microcrédito, pensar em modelos econômicos inclusivos (a exemplo da economia solidária) e projetos de “empreendimento” que não sejam precarização disfarçada do

trabalho. Esses elementos mostram que a atuação sindical vai muito além da negociação com Empresas, mas, passa por discutir a sociedade que queremos (JENSEN, 2019).

Weber percebeu que o capitalismo, no Ocidente, havia se “racionalizado” (mais do que no Oriente) porque alguns grupos (os profetas no antigo judaísmo e o calvinismo) promoveram o que ele chamou de “desencantamento do mundo” (2004). A ética religiosa (racional) que eles produziram, influenciaram uma religião e uma sociedade sem magia – claro que há variadas interpretações sobre isso - o que contribuiu para uma moral profissional que não há espaço para a fantasia, para a criatividade. O capitalismo conseguiu se apropriar ainda mais do tempo das pessoas. Tempo que, na modernidade, se tornou dinheiro. Mas, ficamos aqui com o pensamento de Antônio Cândido, “tempo não é dinheiro. Tempo é o tecido da nossa vida (...). Portanto, eu tenho direito a esse tempo. Esse tempo pertence a meus afetos” (2017, online). Se o mundo está “desencantado” ou não, a verdade que precisamos pensar numa “educação” que não esteja, somente, voltada a preparar as pessoas para o “mercado de trabalho”; precisamos de uma educação para a vida em todas as suas dimensões, sejam familiares ou comunitárias. É necessário que a classe trabalhadora se aproprie dessa condição.

O trabalho necessita ser “ressignificado”. Pode ser uma fonte de renda, mas, sobretudo, deve ser realização humana e social. Então, não basta lutar por empregos, ou melhores salários e benefícios. Isso é importante e legítimo, pois a sociedade precisa de (bons) empregos. Mas, há um elemento simbólico fundamental que é conquistar, através do trabalho, uma vida com qualidade. Para tanto, é importante que o movimento sindical, com o envolvimento da categoria, amplie em suas Convenções Coletivas cláusulas que garantam a autonomia de tempo para que o trabalhador e a trabalhadora possam ter espaço (dentro de sua jornada) para uma relação saudável e criativa. Os desafios são muitos.

Referências bibliográficas

ADORNO, Theodor W. Tempo livre. In: _____. Indústria cultural e sociedade. 5 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2009.

AMADO, Jorge. *Cacau*. 52ª tiragem. Rio de Janeiro: Editora Record, 2000.

ANTUNES, Ricardo. Proletariado digital, serviços e valor. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida*. 1ª ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2019a, Cap. 1, p.15-23.

_____. O novo proletariado de serviços, valor e intermitência. In: SOUZA, Aparecida Neri et al. (Orgs.) *Sentido das mudanças no trabalho no Brasil e na França*. Curitiba: Editora CRV, 2019b, Cap. 1, p.25-40.

ANTUNES, Ricardo: O Brasil pós-coronavírus: o futuro do trabalho, 2020. In: <https://www.youtube.com/watch?v=HljdgkF9Mw&fbclid=IwAR1iyZuH5DwWDzWANJwo3R-VtQ00KD-q7K2rlbbaAM1EwQRIVVXhLMgnBBs8>. Acesso em: 30 de abr. 2020.

AUGÉ, Marc. *Não-lugares: introdução a uma antropologia da supermodernidade*. Campinas: Editora Papyrus, 1994.

AZEVEDO, Marcello Rodrigues de. *Novo Sindicalismo para o Capitalismo do Século XXI*. São Paulo: Editora NPC, 2019.

BOURDIEU, Pierre. The forms of capital. Handbook of theory and research for the sociology education. New York: Greenwood Press, 1986.

_____. *A Distinção: crítica social do julgamento*, 2. ed. rev. 1ª reimp. São Paulo: Edusp; Porto Alegre, RS: Zouk, 2013.

CÂNDIDO, Antônio. Antônio Cândido em tempos de crise. *Esquerda Diário* (por Guilherme K). Disponível em: https://esquerdadiario.com.br/spip.php?page=gacetilla-articulo&id_article=15024. Acesso em 10 maio de 2020.

CANTOR, Renán Vega. A expropriação do tempo no capitalismo atual. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida*. 1ª ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2019, Cap. 3, p.45-61.

CARDOSO, Sidnéia Reis e GUEDES, César. Emprego e inovações tecnológicas no pensamento econômico. In: *Emprego e desenvolvimento tecnológico* (artigo dos pesquisadores/organizado pelo DIEESE). São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 1999, p.25-50.

CARONE, Edgard. *A República Velha: instituições e classes sociais*. 2ª ed. São Paulo: Difusão europeia do livro, 1972 (coleção “corpo e alma do Brasil”).

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. *Assédio moral organizacional nos bancos*. São Paulo: LTr, 2015.

CONCEIÇÃO, Jefferson José da. *Entre a Mão Invisível e o Leviatã: contribuições heterodoxas à economia brasileira*. São Caetano do Sul: USCS/Didakt, 2019.

DE MASI, Domenico. *O ócio criativo: entrevista a Maria Serena Palieri*. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2000.

_____. In: Valor Econômico: *À Mesa com Domênico De Masi*. <https://valor.globo.com/eu-e/noticia/2020/03/13/a-mesa-com-o-valor-domenico-de-masi-brasil-ainda-e-o-pais-do-futuro-diz-sociologo-do-ocio-criativo.ghtml>. Acesso em 20/04/2020.

DIGGINS, John Patrick. *Weber: a política e o espírito da tragédia*. 1ª reimp. Rio de Janeiro/São Paulo: Editora Record, 1999.

DOWBOR, Ladislau. *A era do capital improdutivo*. São Paulo: Outras Palavras & Autonomia Literária, 2017.

FIGARO, Roseli. O Brasil pós-coronavírus: o futuro do trabalho, 2020. In: <https://www.youtube.com/watch?v=HljdGkF9Mw&fbclid=IwAR1iyZuH5DwWDzWANJwo3R-VtQ00KD-q7K2rlbbaAM1EwQRIVVXHLMgnBBs8>. Acesso em 30 de abr. 2020

HOBBSAWM, Eric. “Introdução”. In: MARX, Karl. *Formações econômicas pré-capitalistas*. 5ª ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1986, p.13-64.

JENSEN, Thomaz Ferreira. Do abismo à base: desafios da ação sindical no Brasil. In: *Luzeiro*, 2018. Disponível em <https://luzeirodebate.wordpress.com/2018/12/05/do-abismo-a-base-desafios-para-a-acao-sindical-no-brasil/>. Acesso em 20 de jun. 2020.

_____. Aspectos da ofensiva do capital contra o trabalho no Brasil e pistas para resistir. In: *Luzeiro*, 2019. <https://luzeirodebate.wordpress.com/2019/06/06/aspectos-da-ofensiva-do-capital-contr-o-trabalho-no-brasil-e-pistas-para-resistir/>. Acesso em 20 de jun. 2020.

MACHADO, Vivian. Modernização pode gerar mais exploração do trabalhador, 2019. *Sindicato dos Bancários e Financeiras de São, Osasco e Região*. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/08/2019/modernizacao-pode-gerar-mais-exploracao-do-trabalhador>. Acessado em 01 de abr. de 2020.

MARX, Karl. A mercadoria: os fundamentos da produção da sociedade e do seu conhecimento. In: FORACCHI, Marialice Mencarini e MARTINS, José de Souza (Orgs.) *Sociologia e sociedade: leituras de introdução à sociologia*. Rio de Janeiro: livros técnicos e científicos, Editora S.A., 1980 (2º reimpressão), Cap. 3, p. 53-87.

_____. *Formações econômicas pré-capitalistas*. 5ª ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1986 (Coleção Pensamento Crítico).

MORIN, Edgar. A indústria cultural. In: FORACCHI, Marialice Mencarini e MARTINS, José de Souza (Orgs.) *Sociologia e sociedade: leituras de introdução à sociologia*. Rio de Janeiro: livros técnicos e científicos, Editora S.A., 1980 (2º reimpressão), Cap. 19, p. 299-306.

PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século XX: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2007.

POCHMANN, Marcio. Modernização pode gerar mais exploração do trabalhador, 2019. *Sindicato dos Bancários e Financeiras de São, Osasco e Região*. Disponível em :<https://spbancarios.com.br/08/2019/modernizacao-pode-gerar-mais-exploracao-do-trabalhador>. Acessado em 01 abr. de 2020.

PRADO, Antônio. Globalização e desemprego nos anos 90. In: *Emprego e desenvolvimento tecnológico* (artigo dos pesquisadores/organizado pelo DIEESE). São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 1999, p.15-21.

RIFKIN, Jeremy. *A era do acesso*. São Paulo: Editora: Makron Books, 2001.

SANCHES, Ana Tercia. *Trabalho bancário: inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados*. São Paulo: Annablume, 2017.

SANTOS, Milton. *A urbanização brasileira*. 2ª reimpr. São Paulo: Edusp, 2008.

_____. *Pensando o espaço do Homem*. 5.ed. 3. reimpr. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2012.

SILVA, Josué Pereira da Silva. *Três discursos, uma sentença: tempo e trabalho em São Paulo – 1906/1932*. São Paulo: Editora ANNAMBLUMA/FAPESP, 1996.

SOUZA, Jessé. *A tolice da inteligência brasileira: ou como o país se deixa manipular pela elite*. Rio de Janeiro: Editora Leya, 2015.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Editora Cia da Letas, 2004.

_____. *História Geral da Economia*. 1ª ed. 1ª reimp. São Paulo: Centauro, 2010.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1. Seguir com a premissa da valorização da parcela fixa dos rendimentos, por meio da reposição de índices de inflação que garantam aumentos reais de salário, o que se contrapõe à valorização da parcela “variável”, situação imposta pelos Bancos nos anos 1990. Esta situação obriga a categoria, a partir da perda do poder de compra, complementar renda por intermédio dos “programas de remuneração variável”, que tem como consequência a submissão ao cumprimento de metas abusivas colocando em risco sua saúde física e mental.

2. Negociar com os bancos um período, dentro da jornada de trabalho, para atividades (descanso, leitura, entre outras) – atividades estas que contribuam, em toda a rede de agências para o relaxamento físico e emocional, bem como para uma melhor convivência entre os colegas.

3. Realizar com maior periodicidade pesquisas, na categoria, que identifiquem na organização laboral situações que levem ao adoecimento, físico e mental. Nesse caso, importante acompanhar se estão sendo respeitados os horários de descanso, como almoço ou pós-jornada, no que diz respeito à cobrança de metas por parte da instituição.

4. Ampliar os canais de “escuta” da categoria para identificar os mecanismos, por vezes sutis, de controle do trabalho que levem a “interferência” do tempo de trabalho no tempo de descanso. Intensificar Campanhas que dialoguem com a categoria sobre os problemas advindos das metas abusivas, e seus mecanismos de controle, sobretudo, aqueles que interferem em seus horários de descanso.

5. Incluir na Minuta de reivindicações, nas cláusulas que tratam da saúde do trabalhador, um item que reflita sobre o tema “Vida com Qualidade”.

6. Organizar conferências, em conjunto com a CUT, para um melhor diagnóstico sobre as relações de trabalho após a Reforma Trabalhista e compreender como as plataformas digitais (aplicativos) estão contribuindo para a precarização do trabalho.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

DIVERSIDADE E EQUIDADE

As conquistas das trabalhadoras bancárias e a melhoria das condições de vida de outras mulheres

Inez Galardinovic¹

É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta (Simone de BEAUVOIR, “O segundo Sexo”)

Mulheres cantantes da CUT

A re sis lén cia tem no me de mu lher - A igual da de tem no me de mu lher de mosera
ei a tem no me de mu lher A vi ó lén cia tão do quea gen te apor

Introdução

Neste artigo pretendo examinar em que medida as conquistas (e emancipação) das trabalhadoras bancárias, através da organização da categoria, impactam em sua vida pessoal e profissional, mas também na vida de outras mulheres, abrindo portas para a igualdade e contribuindo para a eliminação da violência a que estão expostas, inclusive nos locais de trabalho. O pressuposto é que avanços de uma categoria podem suscitar transformações mais amplas.

1. Inez Galardinovic . É formada em Ciências Sociais e Música. É bancária e compõe a diretoria do Sindicato dos Bancários ABC, na Secretaria de Formação. Coordena o Coletivo de Mulheres da Central Única dos Trabalhadores - CUT ABC. Participa dos projetos “Poemas da Cidade” e “Prosas Urbanas” da Editora Coopcesso.

A base para alcançar a igualdade entre homens e mulheres passa necessariamente pelo aprendizado da igualdade em diversos âmbitos sociais, como educação, saúde, família e relações de trabalho. Aqui, destacarei o mundo do trabalho. A epígrafe (acima) foi emprestada da conhecida obra da filósofa Simone de Beauvoir, que sugere ser o trabalho uma forma de redução das diferenças existentes, visto que o acesso à renda pode garantir a autonomia da mulher.

Fourier, filósofo francês, destaca que “o grau de emancipação das mulheres é o termômetro através do qual se mede a emancipação de toda a sociedade”. É citado por Friedrich Engels como um dos primeiros a falar sobre o grau de emancipação feminina como parâmetro para a emancipação geral da sociedade (ENGELS, 2015). Sendo as mulheres, no Brasil e no mundo, a metade da população, é possível, com organização e atuação, alterar de maneira significativa a sociedade.

Karl Marx, nessa mesma linha de pensamento, afirma que,

A evolução de uma época histórica é determinada pela relação entre o progresso da mulher e da liberdade porque relações entre o homem e a mulher, entre o fraco e o forte, fazem ressaltar nitidamente o triunfo da natureza humana sobre a bestialidade. O grau de emancipação feminina determina naturalmente a emancipação geral” (MARX, s/d).

Como o título indica este artigo além de tratar de questões das trabalhadoras bancárias, sugere perspectivas para o conjunto das mulheres. Por muito tempo, a história das mulheres foi invisibilizada. No seu livro “Breve História do Feminismo” (2011), Carla Cristina Garcia fala que o trabalho feminista foi intensamente ocultado pelo sistema patriarcal, e que é importante rastrear e recuperar a história escondida e silenciosa das feministas e suas contribuições, seus nomes, suas ações e textos até hoje desconhecidos.

Raquel Moreno, na obra “A Imagem da Mulher na Mídia” (2012), ressalta que a “liberdade de expressão” tem sido um privilégio para (poucos) grupos que além de controlarem os meios de comunicação ainda dificultam o acesso das variadas representações sociais (diferentes gêneros, comunidades tradicionais, raças e etnias).

A mídia atinge a população, contribuindo (...) para a formação da subjetividade de homens, mulheres e crianças, ajudando a compor a imagem introjetada dos papéis sociais, da aparência, dos sonhos e desejos, da posição a tomar em caso de alguma informação política etc. A mídia representa, muitas vezes, a única ou principal fonte de informação – e de formação da opinião – da sociedade (MORENO, 2012, p.65).

Por isso, escrever sobre mulheres bancárias, renomadas ou anônimas, nos leva a repensar as hierarquias da sociedade vigente (que costuma exaltar os feitos da categoria masculina) e nos leva também ao registro da presença e da importância das mulheres na sociedade. Tal reflexão também nos ajuda a pensar os próximos passos a serem dados para que, num futuro

breve, possamos ter uma sociedade em que homens e mulheres tenham iguais oportunidades.

A apresentação desse artigo divide-se da seguinte forma: considerações sobre a pandemia (COVID-19) e o impacto para as trabalhadoras; o desemprego e a situação das mulheres; as conquistas das trabalhadoras bancárias, o que inclui o debate sobre a igualdade de oportunidades na categoria; e por fim, um breve perfil da categoria no ABC. Procurou-se indicar alternativas que propiciem pensar formas de alteração nas condições de trabalho no tocante à igualdade entre homens e mulheres. Alternativas estas discutidas nas entidades representativas da categoria e movimentos sociais.

A pandemia (COVID-19) e as trabalhadoras

Este artigo foi escrito em meio à crise da pandemia da COVID 19, o que nos trouxe desafios, devido ao pouco conhecimento do fenômeno. Situação similar ocorreu há cerca de cem anos, com a Gripe Espanhola². A atual pandemia veio realçar uma série de contradições existentes na sociedade. Acentuou o modelo econômico atual, organizado numa lógica de acumulação, incompatível com a sustentabilidade da vida. O Brasil já figurava como o 5º país do mundo em violência contra as mulheres.

Com a necessidade do isolamento social, importante para a proteção dos trabalhadores(as), os registros de violência contra as mulheres aumentaram. Por exemplo: em março de 2020, no Estado de São Paulo, os atendimentos da Polícia Militar às mulheres vítimas de violência aumentaram 44,9%, e o número do feminicídio aumentou em 46,2%. Os dados são comparados ao mesmo período em 2019.³ Resistir a uma quarentena é difícil para todos, mas para as mulheres, pode ser ainda mais desafiador. As desigualdades se agravam. O problema, no entanto, não está no isolamento social em si, mas na estrutura machista existente que ainda persiste na sociedade.

De 2016 para cá estamos vivenciando um ciclo de retrocessos marcados pela retirada de direitos da população brasileira, assim como um ataque à liberdade democrática e à soberania nacional. A Emenda Constitucional 95 aprovada em 2016 já apresenta resultados negativos para o país. A diminuição dos recursos para a Saúde, por exemplo, tem trazido obstáculos para o enfrentamento da pandemia do novo Coronavírus.

Esse modelo econômico, que reduz a atuação do Estado, certamente afetará as próximas gerações. Outras medidas econômicas, que resultaram na precarização do trabalho e cortes em orçamento, como Terceirização, Reforma Trabalhista e Reforma da Previdência, ao contrário do prometido, estão intensificando a recessão e inibindo o desenvolvimento econômico do país.

2. A Gripe Espanhola assolou a Europa e chegou a atingir diversos países, inclusive o Brasil. Teve início no final da 1ª Guerra Mundial e dizimou entre 20 e 40 milhões de pessoas, segundo estimativa da Organização Mundial de Saúde (ROCHA, 2018).

3. Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2020).

A sociedade pós-pandemia precisará repensar o papel do Estado, mas também a legislação trabalhista, que tem deteriorado a mão de obra, e ainda com maior intensidade a feminina. Os bancos, por exemplo, estão adotando o sistema de *home office*. Qual o impacto disso para os trabalhadores, especialmente as mulheres, no tocante a separação entre o trabalho do banco e o doméstico? Como conciliar tais questões, visto que ainda sobram às mulheres, em grande parte das vezes, o cuidado da casa (dos filhos e familiares). Caso o modelo de trabalho venha a persistir no pós-pandemia serão necessárias cláusulas, na Convenção Coletiva de Trabalho, que garantam os direitos conquistados para que não haja retrocesso no âmbito profissional e as mulheres não percam espaços já conquistados.

Desemprego e a situação das mulheres

Nos últimos anos, tivemos o aumento da pobreza, do desemprego e da violência no Brasil, o que inclui a violência doméstica. Quando temos desemprego no país, a categoria bancária é atingida.

Numa economia de mercado, na qual o que importa é o lucro, os trabalhadores e trabalhadoras do segmento bancário necessitam que as pessoas estejam empregadas, e com renda para abrir contas, adquirir produtos, financiar imóveis ou veículos. Essa foi uma das bases do pensamento Keynesiano, fundamental para a retomada da economia, nos EUA, após a crise de 1929. Houve ressonância com os princípios fordistas, que viam a necessidade de renda dos trabalhadores para o consumo da produção em massa (PINTO, 2017). Com a recessão em que o país se encontra, fica difícil o bancário cumprir suas metas, em geral acima do razoável. E se não cumprir meta, corre o risco de ser demitido.

Há uma redução do número de trabalhadores nas agências e departamentos bancários sob a “alegação” de que clientes têm utilizado os canais alternativos como *Home Banking* e/ou *Mobile Banking* e não mais adentram as agências físicas. Digo “alegação”, porque o uso de novas tecnologias nem sempre tem sido uma opção aos clientes, mas uma imposição do sistema financeiro que tem desestimulado, até impedido, o acesso das pessoas nas agências bancárias, embora isso seja um direito do consumidor,⁴ e uma determinação do Banco Central.

A categoria bancária tem meta para que os clientes cadastrem e usem os aplicativos. Ora, quanto maior for o uso dos canais digitais, que “retiram” os clientes das agências, mais o emprego do bancário estará ameaçado. O quadro reduzido de funcionários tem acarretado sobrecarga de trabalho, acúmulo de funções e aumento do adoecimento da categoria. A implementação de novas tecnologias não significou, por um lado, mais tempo para o trabalhador, ao contrário, tampouco tem criado (na mesma proporção) novos empregos. Uma parcela das novas profissões criadas, nesse universo digital, é precarizada.

4. Essa prática é considerada abusiva (Código de Defesa do Consumidor, art. 39 inc. IX), visto que o banco não pode se recusar a efetuar a prestação de serviços, uma vez que são de sua competência (JUS.com.br junho/2016). A Resolução nº 3.694 do Banco Central, no seu artigo 3º, diz “É vedado às instituições referidas no art. 1º recusar ou dificultar, aos clientes e usuários de seus produtos e serviços, o acesso aos canais de atendimento convencionais, inclusive guichês de caixa, mesmo na hipótese de oferecer atendimento alternativo ou eletrônico.

O momento difícil da economia, além de acirrar a desigualdade social, que não é pouca, aprofunda a desigualdade entre homens e mulheres, uma vez que às mulheres são impostas a responsabilidade social do cuidado da família e os afazeres domésticos, ou seja, a dupla e/ou tripla jornada de trabalho. Tivemos no país, entre 2003 e 2016, um período de construção de políticas públicas para enfrentar a pobreza. Uma dessas medidas foi a implantação do Programa Bolsa-Família que prioriza a mulher na hora do recebimento do benefício. Dados de 2016 apontavam que 92% das famílias beneficiárias tinham mulheres como titulares (BARTHOLO, PASSOS e FONTOURA, 2017).

Vale lembrar que o Programa Bolsa-Família apresentou, em sua concepção, o enfrentamento à pobreza e não necessariamente às desigualdades de gênero. Mas, o acesso à renda bem como os trâmites para o recebimento (comparecimento aos Centros de Referência em Assistência Social (CRAS), às unidades de Saúde para vacinação e acompanhamento médico, às agências bancárias para confecção de cartão e reuniões nas escolas), pode potencializar a autonomia de uma parcela significativa de mulheres.

O artigo de Tereza Campello,⁵ “A Política de combate à pobreza que queremos” (2017), destaca os efeitos econômicos positivos do Programa Bolsa-Família no PIB - a cada R\$1,00 gasto no Bolsa-Família, verifica-se um impacto de R\$ 1,78 no PIB, além de impulsionar as economias locais. Reforçar essas políticas públicas e programas de renda mínima, além de tirar o país do mapa da fome, leva muitas pessoas (o que inclui as mulheres) a pensar e buscar novas oportunidades. É necessário pensarmos no aprimoramento desses programas a fim de podermos investir em reformas estruturantes que promovam a garantia de direitos para todos os brasileiros e brasileiras.

Conquistas das trabalhadoras bancárias

Na categoria bancária, por meio de muitas lutas, nós mulheres, conquistamos direitos que aconteceram em grande parte, pela união e fortalecimento com outros movimentos sociais (e de mulheres) que também lutam pela igualdade. Essas conquistas, porém, são ainda insuficientes para romper com a desigualdade (histórica) existente nos espaços de trabalho. O Guia Promotoras Legais Populares, elaborado pela União de Mulheres do Município de São Paulo (2017), traz um parágrafo sobre a desigualdade:

A desigualdade histórica de direitos entre mulheres e homens é possibilitada por um sistema hierárquico e discriminatório em que prevalece o poder masculino em detrimento do feminino que se denomina patriarcado. Questionar essa hierarquia discriminatória, que prevalece em grande parte das sociedades, e todas as violências contra as mulheres que se originam dela – e ao mesmo tempo as sustentam – é importante para entender outras hierarquias discriminatórias que atuam em favor das desigualdades, como o racismo, o preconceito de classe e orientação sexual. Processos esses que precisam passar por uma desconstrução visando um mundo igualitário para todos e todas (Guia Promotoras Legais Populares, 2017, p. 9).

5. Economista e ex-Ministra do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

Desconstruir a cultura da desigualdade é uma tarefa árdua, considerando que os valores estão enraizados na sociedade. Estereótipos criados colocaram a mulher como herdeira natural da gestão doméstica. Essa situação também reflete a realidade de muitas mulheres bancárias. Uma das discussões para alterar esse quadro, e que, tem ganhado força, é o reconhecimento do valor econômico e social do trabalho doméstico não remunerado. Mensurar e atribuir valor a esse trabalho é uma das bandeiras da ONU Mulheres.⁶ Países como, Venezuela, Bolívia, Equador e República Dominicana, já incorporam em suas Constituições o reconhecimento do valor deste trabalho como atividade econômica que produz riqueza e bem-estar social.

Pesquisa de Hildete Pereira de Melo, professora de Economia da Universidade Federal Fluminense, analisa o impacto da chamada economia do cuidado (limpeza da casa, preparação de alimentos, cuidado com crianças e idosos), no PIB. Mensurar esses afazeres acrescentaria, em 2005, 235,4 bilhões ao PIB Brasileiro. “O dado mais recente, de 2015, estima que as tarefas domésticas representaram o equivalente a 11,3% do PIB daquele ano [em valores seria 634,3 bilhões de reais]”(PESSANO, 2018, s/p). A pesquisadora acredita que mensurar esse trabalho é importante porque,

atualmente, mesmo com as mulheres cada vez mais inseridas no mercado de trabalho, elas ainda são as responsáveis por cuidar das crianças, dos idosos e executar a maioria dos afazeres do lar. Em 2016, segundo a Agência de Notícias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a média de horas dedicadas no Brasil ao trabalho doméstico era de 16,7 horas por semana, com grande discrepância entre homens e mulheres: 11,1 horas em média para homens e 20,9 horas em média para mulheres (ibidem).

As lutas por uma vida justa, para as mulheres e para toda a sociedade, têm proporcionado transformações culturais, sociais e no mundo do trabalho. Alguns itens (abaixo) conquistados, ao longo do tempo, na “mesa de negociação” representam avanços na busca por igualdade.

1) Auxílio creche babá: conquistado em 1981, e ampliado em 1992, para bancários e bancárias de todo o país, (atualmente, cláusula 17 da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) - 2018 a 2020). Este auxílio facilita a permanência das bancárias no mercado de trabalho, uma vez que culturalmente, os cuidados com as crianças ainda configuram como sendo responsabilidade das mulheres.

Um compromisso das entidades sindicais, para a promoção da igualdade, tem sido provocar o debate sobre o compartilhamento dos afazeres domésticos. O conceito de relações compartilhadas visa superar a divisão cultural de papéis que nossa sociedade tenta impor para cada gênero.

6. A IV Conferência Mundial sobre Mulheres – Pequim – ONU, 1995, reconhece o papel e incidência das mulheres sobre a economia, também com o trabalho não remunerado nos espaços domésticos.

2) Igualdade de Oportunidades: a categoria bancária acertou em incluir na agenda sindical a defesa do tema para os locais de trabalho. A conquista da mesa temática “Igualdade de Oportunidades”, no ano de 2000, trouxe a possibilidade de negociar ações que visam combater desigualdades existentes no setor financeiro, quanto às questões de gênero, raça, orientação sexual e pessoas com deficiência. Uma dessas ações é a conquista do Censo da Diversidade. O Censo é um importante instrumento para verificar se os bancos estão efetivamente assegurando condições iguais nas contratações e na ascensão profissional dos trabalhadores. O diagnóstico apresentado pelo Censo pode facilitar e subsidiar a tomada de decisões da categoria e entidades sindicais para se corrigir distorções que acontecem nos locais de trabalho.

O 1º Censo foi realizado em 2008 pela Febraban, em conjunto com a Contraf-CUT, Organização Internacional do Trabalho (OIT), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) e Ministério Público do Trabalho (MPT).

O 2º Censo aconteceu em 2014 e mostrou, entre outros pontos, que a contratação de Pessoas com Deficiência estava abaixo do previsto na Lei de Cotas nº 8213/91.

O 3º Censo, conquista de 2018, foi feito em 2019. Também em 2018, na negociação do tema Igualdade de Oportunidades, conseguimos da Fenaban o compromisso de disponibilizar para os bancários, nas plataformas institucionais, uma Campanha de Valorização da Diversidade. Nesse ano passou a ser possível ter um “agente da diversidade” em cada local de trabalho. Para ajudar na reflexão do tema, a Contraf-CUT lançou a cartilha “Seja a Transformação que você quer ver no Mundo”. Outra publicação importante lançada pela Contraf-CUT é a cartilha sobre Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no Trabalho, com a 3ª edição em março de 2016.

3) Relações compartilhadas: em 2001, a Confederação Nacional dos Bancários (CNB)⁷ lançou a cartilha “Relações Compartilhadas – Um Outro Mundo é Possível”, e, em 2012, o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, publicou a cartilha “Para um Mundo Melhor, Relações Compartilhadas”. Essas publicações são importantes não só para as mulheres, mas para toda a sociedade no que se refere aos cuidados com as gerações futuras na transmissão de práticas socioculturais iguais. Outra ação do movimento foi incluir, a partir de 2008, na minuta de reivindicação, a proposta de ampliação da licença maternidade e licença paternidade para cento e oitenta dias. Na campanha de 2009, conquistamos a ampliação da Licença Maternidade para 180 dias (atualmente, cláusula 25 da CCT). Em 2016, foi aprovada a ampliação da Licença Paternidade para 20 dias (atualmente cláusula 26 da CCT), que além de proporcionar um período maior de convívio com o bebê, pode favorecer o compartilhamento das tarefas domésticas e viabilizar um novo projeto de sociedade.

Os direitos previstos nas cláusulas 25 e 26 estão garantidos para relações homoafetivas (cláusula 47 da CCT trata da extensão de vantagens).

7. A partir de 2006 a CNB passou a chamar Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), cf. <https://contrafcut.com.br/linha-do-tempo/>.

A ampliação da Licença Maternidade e Paternidade foi um dos temas debatidos na Oficina de Mulheres que ocorreu no 12º Congresso Estadual da CUT/SP (CECUT/SP) em 2009. Foram relatadas experiências de negociações coletivas nas diversas categorias, e a efetivação da ampliação da Licença Maternidade em duas empresas do ramo químico do ABC. No ano seguinte, a Comissão de Mulheres Metalúrgicas conseguiu a cláusula de ampliação da Licença Maternidade de 120 para 180 dias, em cinco empresas.

Atualmente a ampliação da licença é válida para as trabalhadoras e trabalhadores de empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã. (Instituído pela lei 11.770/08 e alterada pela Lei 13.257/16, abrangência Licença Paternidade).

Diante dos benefícios que a ampliação das Licenças Maternidade e Paternidade traz para a sociedade, é importante que essa conquista seja garantida constitucionalmente para todos os cidadãos brasileiros. Tramita no Congresso Projetos de Emenda Constitucional (PEC 1/2018; 515/2010; 158/2019) para garantir a universalidade desse direito (inclusive para mães e pais adotantes).

O movimento sindical tem ampliado o projeto de conscientização das questões sociais por meio de seminários, oficinas, cine debate, palestras, rodas de conversa, publicações de artigos, cartilhas e revistas. No caso do Grande ABC, desde a filiação à Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1995, que o sindicato vem estruturando (ativamente) uma comunicação que pauta a questão da trabalhadora bancária e seus desafios. Exemplos são a publicação “Nova Identidade”, distribuída anualmente no mês de março, e a publicação (em forma de livro) das peças teatrais “Ponto segredo e ponto corrente: presença feminina na dramaturgia do ABC paulista” (NICOLETE, s/d).

Algumas atividades unificadas que as mulheres bancárias participam são: 8 de Março, Dia Internacional da Mulher; 25 de Julho, Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha; 25 de Novembro, Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra a Mulher; Marcha das Margaridas, Marcha das Mulheres Negras; Encontro da Diversidade (promovido pela APCEF – Associação do Pessoal da Caixa Econômica Federal).

Categoria bancária no Grande ABC Paulista

A população brasileira é composta por 48,3% de homens e 51,7% de mulheres (PNAD Contínua 2018). Também é maior a presença de mulheres no setor bancário da região do ABC: 63% mulheres e 37% homens. A tabela a seguir apresenta essa relação no período entre 2007 e 2017. O Gráfico destaca o ano de 2017.

Tabela 1 – Percentual de mulheres e homens na categoria bancária na região do Grande ABC

Sexo	2017		2012		2007		Variação (5 anos)	Variação (10 anos)
Masculino	2.147	37%	2.617	37%	2.461	39%	-19,72%	-12,8%
Feminino	3.665	63%	4.380	63%	3.838	61%	-19,78%	-4,5%
Total	5.812	100%	6.997	100%	6.299	100%	-19,75%	-7,7%

Fonte: DIEESE – Rede Bancários a partir da RAIS 2007, 2012 e 2018 (Ministério do Trabalho).

O fato de as bancárias serem maioria na categoria não significa necessariamente aumento da igualdade de condições de trabalho e renda (LAPA, 2019). Como veremos na tabela 2, a seguir, com dados de 2018, o rendimento das mulheres é menor do que dos homens em todos os municípios da região do Grande ABC. Em alguns a diferença é bem mais significativa. No município de Rio Grande da Serra, por exemplo, as bancárias recebem em média 36% a menos que os bancários. Em Ribeirão Pires, o índice é de 29,9%. No ABC, a média está em 13,6%.

Essa diferença de remuneração entre homens e mulheres não se aplica aos salários de ingresso, tais como escriturários e caixas, porque os valores estão garantidos na CCT. A desigualdade de rendimentos instala-se quando começam as promoções. Os cargos de direção, alta gerência e planejamento, que pressupõe melhores salários, são ocupados, na sua maioria, por homens. Consequentemente, surge a diferença salarial.

Tabela 2 – Diferença da Remuneração média dos bancários da base do Grande ABC (2018)

Municípios Grande ABC	Homens	Rem. Média	Mulheres	Rem.Média	Diferença Rem.Média
Diadema	257	6.611,56	359	5.581,67	-15,6
Mauá	203	6.313,48	286	6.037,54	-4,4
Ribeirão Pires	64	7.289,09	109	5.106,08	-29,9
Rio Grande da Serra	11	7.917,92	19	5.069,69	-36,0
Santo André	626	7.365,95	1.068	6.489,67	-11,9
São Bernardo do Campo	711	7.652,69	1.204	6.188,73	-19,1
São Caetano do Sul	229	6.792,63	469	6.639,66	-2,3
Total	2.101	7.207,07	3.514	6.226,42	-13,6

Fonte: DIEESE – Rede Bancários a partir da RAIS 2018 (Ministério do Trabalho).

Pesquisa sociocultural realizada pelo Sindicato em 2017⁸ apontou que, embora maioria nas agências, as mulheres ainda não ocupam na mesma proporção os cargos de coman-

8. Pesquisa realizada na categoria bancária na região do Grande ABC no ano de 2017, organizada pelo “Coletivo de políticas sociais” do Sindicato dos Bancários do ABC.

do. Das 248 mulheres que responderam à pesquisa, 3,66% são gerentes gerais. Já entre os homens (152), 5,56% ocupam essa função dentro das agências. O mesmo ocorre entre os/as bancários/as que indicam dividir o comando da agência com outra pessoa (em geral gerência administrativa). Nesse caso, são 16,12% das mulheres, sendo que entre os homens o percentual é de 19,14%. Por outro lado, quando a pergunta se refere a uma função em que a pessoa não tem nenhum subordinado, as mulheres são maioria, 33,79%, contra 26,54% dos homens.

A pesquisa indica situação semelhante quando se verificam outras situações. Os/as bancários/as que se declaram brancos ocupam, em maior proporção, cargos de comando quando comparados com os que se declaram negros. O mesmo acontece entre os que indicam ser portadores de alguma deficiência. Esses estão, proporcionalmente, em menos cargos de comando do que os que não indicam possuir alguma deficiência física.⁹

Um mecanismo para modificar esse quadro poderia ser a implantação de Plano de Cargos e Salários em todas as instituições financeiras. A adoção de regras transparentes de ascensão profissional, que levem em conta experiências adquiridas, certamente asseguraria o acesso de mulheres, assim como de negros, LGBTQI+ e pessoas com deficiência (PCD) a cargos melhor remunerados.

Outro ponto que poderíamos intensificar é a cobrança do cumprimento do artigo 192 da Constituição Federal pelas instituições financeiras. O artigo diz que o sistema financeiro nacional é estruturado de forma a promover o desenvolvimento equilibrado do país e servir aos interesses da coletividade. Ora, falar sobre desenvolvimento equilibrado e interesses da coletividade, além de nos remeter a ideia de instituições financeiras que fomentem o crédito produtivo, também nos remete à responsabilidade social que essas instituições têm na promoção da equidade na gestão de pessoas.

Igualmente importante é requisitar dos bancos a efetividade das ações descritas nos relatórios de Responsabilidade Social Empresarial Sustentável (RSE), tais como a Valorização da Diversidade, a Promoção da Equidade Racial e de Gênero, e outras. Adotar nas suas gestões os princípios e valores que norteiam o RSE é um caminho para práticas de desenvolvimento sustentável com impacto positivo na qualidade de vida da categoria bancária e da sociedade. Este Programa está alinhado com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), de iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU). Entre os objetivos está a igualdade de gênero.

Considerações finais

Neste artigo discutiremos sobre o mundo do trabalho bancário na perspectiva da construção de igualdade entre mulheres e homens.

Diante dos problemas econômicos e políticos que enfrentamos, agravados com a inusitada pandemia da COVID-19, faz-se necessário repensarmos o sistema sócio econômico

9. Os dados da pesquisa aqui citados estão na publicação HISTÓRIA DOS BANCÁRIOS DO GRANDE ABC, organizada pelo Instituto de Memória do Grande ABC.

vigente. Promover uma nova sociedade passa necessariamente por diálogo e participação. Nesse sentido, é relevante o papel das associações sindicais e movimentos sociais porque são nas esferas de participação e decisão coletivas que ocorrem os processos emancipatórios. As conquistas da categoria bancária nos permitem perceber o quanto as entidades sindicais possibilitam potencializar a força das trabalhadoras e trabalhadores. Informação, formação, organização e ação (elementos que se influenciam mutuamente) podem alterar as nossas condições de trabalho que por sua vez reverberam mudanças na sociedade e vice e versa.

Desse ponto de vista é importante firmar acordos coletivos com cláusulas que favoreçam a igualdade concreta, eliminando, assim, as discriminações baseadas em gênero, raça/cor, etnia, orientação sexual e promovendo a cidadania plena; sensibilizar a categoria bancária para que coloque no seu cotidiano práticas de igualdade e defesa dos direitos humanos (no lar, nos locais de trabalho e nos espaços de lazer).

A democracia é um processo que acontece quando se respeita a diversidade e igualdade entre mulheres e homens. E a mulher bancária pode e deve, assim, exercer o seu papel como sujeito da história.

Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo: O Brasil pós-coronavírus: o futuro do trabalho, 2020. In: <https://www.youtube.com/watch?v=HljdgkF9Mw&fbclid=IwAR1iyZuH5DwWDzWANJwo3R-VtQ00KD-q7K2rlbbaAM1EwQRIVVXHLMgnBBs8>. Acessado em 30/04/2020.

BARTHOLO, Letícia, PASSOS, Letícia e FONTOURA, Natália. Bolsa família, autonomia feminina e equidade de gênero: o que indicam as pesquisas nacionais? (Texto para discussão). In: *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)*, Rio de Janeiro, setembro/2017.

CAMPELLO, Tereza. A política de combate à pobreza que queremos. In: SADER, Emir (org.). *O Brasil que queremos*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora LPP/UERJ, 2017, p.121-139.

CASTRO, Bárbara. Quando gênero revela classe: mulheres e flexibilidade no setor da tecnologia da informação. ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida*. 1ª ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2019, Cap. 8, p.145-163.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS ESTATÍSTICOS E SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *A situação do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Gráfica Palas Athenas, 2001.

Diálogos Feministas: “Análise de Conjuntura e Desafios para a defesa da Democracia” (Publicação que sistematiza o debate de mesmo título realizado em 22/02/2019, em São Paulo) São Paulo: Organização Fundação Friedrich Ebert e SOS Corpo Instituto Feminista para a Democracia, 2019.

ENGELS, Friedrich. *Anti-Dühring*. 1ª ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2015.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *Violência doméstica durante a pandemia de 2019* (nota técnica), abril/2020.

GARCIA, Carla Cristina. *Breve História do Feminismo*. 1ª ed. São Paulo: Editora Claridade, 2011 (Coleção Saber de Tudo).

Guia Promotoras Legais Populares. União de Mulheres do Município de São Paulo, 2017. Impressão Murc Editora Gráfica

Instituto Centro de Memória & Atualidades. *História dos Bancários no Grande ABC*. Santo André: Editora Coopacesso, 2018.

LAPA, Thais de Souza. Pensar o trabalho nas dimensões global, local e subjetiva a partir da chave de sua divisão sexual. In: SOUZA, Aparecida Neri. Et al. (orgs.). *Sentido das Mudanças no trabalho no Brasil e na França*. Curitiba: Ed. CRV, 2019, cap. 5, p.111-128.

MORENO, Raquel. *A imagem da mulher na mídia: controle social comparado*. 1ª ed. São Paulo: Publisher Brasil, 2012.

PESSANO, Jorge. Pesquisa da UFF destaca impacto do trabalho doméstico na economia nacional. In: *Universidade Federal Fluminense*, 2018. Disponível em: <http://www.uff.br/?q=noticias/09-05-2018/pesquisa-da-uff-destaca-impacto-do-trabalho-domestico-na-economia-nacional>. Acesso em 15/05/2020.

NICOLETE, Adélia. *Ponte segredo e ponto corrente: a presença feminina na dramaturgia do ABC paulista*. Reluz Gráfica, s/d.

Revista dos Bancários do ABC, publicação especial do Sindicato dos Bancários ABC. Quanta Editora. Mar/2012.

Revista dos Bancários. Retrospectiva/2016. São Paulo: Bangraf, nov/2017.

ROCHA, Lucas. Publicação retrata impactos da gripe espanhola no Rio de Janeiro. In: *Fundação Oswaldo Cruz*. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/publicacao-retrata-impactos-da-gripe-espanhola-no-rio-de-janeiro>. Acesso em 01/07/2020.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. A Crise Econômica e as Políticas de Austeridade: efeitos sobre as Mulheres. In: ROSSI, Pedro. Et al. (Orgs). *Economia para Poucos: impactos sociais da austeridade e alternativas para o Brasil*. São Paulo: Editora Autonomia Literária, 2018, cap.13, p.281-300.

TIBURI, Marcia. A democracia de gênero que queremos. In. SADER, Emir. *O Brasil que queremos*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora LPP/UERJ, 2017, p.219-229.

Outras referências

www.bancariosabc.org.br
www.contrafcut.com.br
www.ibge.gov.br

www.oit.org.br
www.sp.cut.org.br
www.spbancarios.com.br

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1) Incentivar e proporcionar a produção de artigos e livros escritos por mulheres, para assim registrar as contribuições e a sua presença na história. Incluir (regularmente) na Comunicação Sindical notícias e relatos referentes à luta das mulheres. Realizar seminários, oficinas e palestras de formação sobre temas de políticas sociais.

2) Reforçar e ampliar propostas e reivindicações na Mesa Temática Igualdade de Oportunidades que aprimorem as condições de trabalho no tocante à diversidade (gênero, raça/etnia, orientação sexual e Pessoas com Deficiência), como por exemplo: PCS – Plano de Cargos e Salários nas instituições bancárias públicas ou privadas e Campanhas de Valorização da Diversidade e Relações Compartilhadas. Garantir e ampliar cláusulas já conquistadas em Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho que se referem a igualdade de oportunidades, tal como: Ampliação das Licenças Maternidade e Paternidade.

3) Envidar esforços junto à categoria e sociedade para que sejam revogadas medidas econômicas e legislações trabalhistas que reduzem direitos das trabalhadoras e trabalhadores – medidas e legislações estas que têm atingido sobretudo as mulheres.

4) Reforçar junto à categoria e movimentos sociais a importância de Programas de Renda (Ex. Bolsa-Família) na política de promoção de direitos, igualdade e cidadania. Difundir estudos que traduzem em valor (PIB) a Economia do Cuidado (trabalho doméstico não remunerado).

5) Fortalecer a participação de dirigentes sindicais e da categoria bancária em atividades unificadas nacionais e internacionais, tais como: Dia Internacional da Mulher, Dia Internacional pela Eliminação da Violência.

6) Sensibilizar a categoria bancária para que coloque no seu cotidiano práticas de igualdade e defesa dos direitos humanos (no lar, nos locais de trabalho, nas organizações e espaços de lazer e sociabilidade).

7) Cobrar dos bancos a efetividade dos Programas de equidade de gênero e raça apresentados em seus relatórios de Responsabilidade Social Sustentável.

8) Estimular a categoria bancária à participação nas organizações sindicais para que perceba que é nas esferas de decisões coletivas que ocorrem os processos emancipatórios e que a capacidade de negociação da classe trabalhadora é potencializada quando se fortalecem as entidades sindicais.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

Os negros e a discriminação racial no mercado de trabalho bancário

Almir Aguiar¹

Da escravidão ao mito da democracia racial: a discriminação dos negros no mercado de trabalho como herança histórica

Não podemos tratar a discriminação racial no mercado de trabalho, que ocorre também no setor bancário, como um caso isolado e ou apartado do processo histórico e das origens do racismo no Brasil. Por esta razão, considero que não cabe uma aqui análise reducionista que apenas apresente um relato estatístico que revela a discriminação racial nos bancos. Não abri mão do relato histórico (breve) e de uma reflexão sócioantropológica da discriminação no mundo do trabalho como consequência de uma herança de séculos que tornam o Brasil um país excludente e preconceituoso.

Durante muito tempo, as elites brasileiras e grande parte do meio acadêmico, mesmo com o indistigável e violento racismo do período escravocrata, tentaram impor o discurso dominante e a hegemonia no senso comum de que a formação da civilização mestiça no Brasil teria sido fruto de uma democracia racial, uma “pacificação”, que jamais ocorreu. Esta mitificação tem sido derrubada, pouco a pouco, com a reação dos movimentos negros e de uma parcela ainda minoritária da sociedade que não tolera a discriminação racial; isso inclui estudos acadêmicos. Mas a lógica dominante e reacionária insiste em prevalecer em nossos dias; ganhou força nos últimos anos com a negação da política, da ciência e dos valores culturais populares com a ascensão de uma visão autoritária, preconceituosa e elitista.

1. Almir Costa de Aguiar. Bancário, bacharel em direito, foi presidente do Sindicato dos Bancários do Município do Rio de Janeiro por dois mandatos. Foi Secretário Estadual de Combate ao Racismo do Diretório Estadual do PT/RJ e atualmente é o Secretário de Combate ao Racismo da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF-CUT.

Nossa singular mestiçagem foi, propriamente, fruto do duro trabalho escravo e originalmente da violência e do estupro imposto, por brancos da Casa Grande,² às mulheres negras e indígenas. O racismo está historicamente incrustado em todas as áreas e aspectos da sociedade: no mundo do trabalho, desde a escravidão até a presente discriminação no mercado contemporâneo, como no caso do setor bancário, em que as desigualdades são ainda mais acentuadas; na literatura; no cotidiano das escolas e universidades; nas telenovelas, em que aos negros e às negras coube, por muito tempo, o papel secundário e coadjuvante de empregadas domésticas, serviçais, marginais e figurantes, como se a ficção insinuasse uma suposta “passividade” que não coincide com a realidade, na medida em que não retrata a luta dos negros por espaços e ascendência social e econômica.

A historiografia oficial também oculta o papel histórico de heróis negros em nosso processo civilizatório e a relevante herança cultural e social dos africanos na formação da identidade e do reconhecimento nacional do povo brasileiro, bem como a contribuição para o desenvolvimento econômico, ainda que à custa da exploração do trabalho.

Desde a trazida dos africanos nos navios negreiros para trabalhar como mão de obra escrava em nosso país, o Brasil teve seguidos levantes, rebeliões, movimentos organizados e lutas da comunidade negra contra a escravidão e o racismo, ocultados pela historiografia oficial e livros didáticos até quase todo o século XX.

Por trás da ocultação da relevância de negros e negras na história, na cultura e no processo civilizatório brasileiro estão a mitificação da democracia racial e o clichê de que o Brasil é um país racialmente “pacífico”.

A violência contra a população negra prevalece e volta a crescer em nossos dias, derrubando definitivamente este mito racial. Em 2019, 80% dos mortos por ações policiais no Rio de Janeiro eram negros e pardos.

Chegamos então à discriminação racial no mercado de trabalho e na marginalização da comunidade afrodescendente neste modelo capitalista excludente e racista que mantém

2. Gilberto Freyre (2014) foi um dos primeiros e mais proeminentes pensadores da sociologia brasileira. Freyre tentou compreender as relações sociais dos brasileiros no período colonial de nosso país, procurando estabelecer uma relação de classes entre senhores e escravos para a formação das relações sociais no século XX. Para Freyre, havia uma espécie de relação cordial e harmônica entre senhores e escravos durante o período colonial. Essa ideia geral desencadeou o que Freyre chamou de democracia racial no Brasil. A suposta harmonia, na visão do pensador, era advinda do fato de que, a despeito de outras nações escravocratas, como os Estados Unidos, no Brasil, houve uma miscigenação entre negros e brancos. A devida crítica a essa ideia, que foi endossada por estudiosos das relações étnico-raciais no Brasil, é que as relações entre senhores brancos e mulheres negras e indígenas, que resultaram na miscigenação, não eram, em sua maioria relações sexuais consensuais, mas forçadas e violentas, fruto de estupro e abuso sexual. Prova de que esta teoria do pensador brasileiro é uma mitificação é a violência e a discriminação contra a população negra que se dá em todo o processo histórico até os nossos dias (site: mundoeducação.uol.com.br). “Casa Grande” e “Senzala” são utilizadas nesse artigo como representações simbólicas do lugar social que, na obra de Gilberto Freyre, cada um (“senhores” e “negros escravizados”) ocupava na sociedade colonial.

estas comunidades na base da pirâmide social ou sequer registradas pelos levantamentos oficiais.

É desta questão do racismo no mercado de trabalho, do setor bancário, que tratamos nesta breve contribuição. Mas se faz necessária esta introdução histórica porque o contexto da discriminação no mundo do trabalho contemporâneo não é um fato socioeconômico isolado. Estes paradigmas dos mercados contemporâneos são parte do racismo histórico que tem suas raízes na escravidão e na exploração do trabalho de uma sociedade que, ainda hoje, sustenta a lógica atrasada de uma visão colonialista. Em pleno século XXI, podemos afirmar que a Casa Grande se nega a aceitar a emancipação popular, conspira contra as possibilidades de uma sociedade justa com igualdade de oportunidades para todos e não admite uma nova historiografia escrita pelo próprio povo brasileiro, formado em sua maioria por negros e negras.

O retrocesso no Governo Bolsonaro e o Estado como instrumento de repressão e discriminação

O Brasil vive hoje um retrocesso, sem precedentes, na história da luta da comunidade negra. O Governo Bolsonaro, e seus auxiliares de alto escalão, tentam nutrir o sentimento de ódio e revanchismo racista através de suas declarações “estapafúrdias” e tratam as comunidades negras com desprezo e humilhação, chegando a afirmar que “quilombolas não servem nem para procriar” – explícito crime de racismo merecedor de imediatas respostas judiciais que ainda não ocorreram.

O poder central adota medidas e ações que tentam inibir o movimento social organizado e destruir as políticas de bem-estar social, tornando as condições de vida do povo brasileiro ainda mais sub-humanas e o trabalho cada vez mais precário, nos quais os negros são as maiores vítimas.

Sem a certificação emitida pela Fundação Palmares, as comunidades remanescentes de escravos ficam sem acesso a políticas públicas. Em 2019, foram emitidas 70 certificações, o número mais baixo desde 2004, quando foram estabelecidas as regras atuais de certificação.

É a primeira vez que a entidade oficial representativa dos negros no governo conspira e trabalha diariamente contra os seus próprios representados, a ponto do presidente da Fundação Palmares, Sérgio Camargo, ter chamado o movimento negro de “escória maldita”. No Ministério da Educação, em seu último ato antes da demissão, Abraham Weintraub extinguiu uma portaria de 2016 que determinava cotas para negros, pardos, indígenas e pessoas com deficiência em cursos de pós-graduação nas universidades e institutos federais, o que inclui programas de mestrado e doutorado. Esta foi sua última medida como ministro, devidamente revogada pelo MEC.

Vale lembrar que na reunião ministerial de 22 de abril de 2020, Weintraub chegou a dizer que odeia o termo “povos indígenas”. O presidente Jair Bolsonaro (sem partido) também já se posicionou contra as cotas raciais.

O genocídio de jovens negros nas favelas e periferias que cresce absurdamente nos últimos anos é fruto de uma política preconceituosa com os mais pobres e reafirma a discriminação racial no Brasil.

No Brasil, com indignação da opinião pública internacional, ocorreram dois fatos a serem mencionados: o assassinato de uma criança negra por ação policial repressiva no Rio de Janeiro, o menino João Pedro Mattos, de quatorze anos e o caso de Miguel Otávio, de cinco anos, que caiu do 9º andar de um prédio num condomínio de luxo, em Recife; nesse caso, enquanto a mãe “passeava” com o cachorro da patroa, esta apertou o botão e deixou a criança subir o elevador desacompanhada. A tragédia revela “como funciona, na sociedade, a supremacia branca no Brasil”, destaca a historiadora Luciana da Cruz Brito (2016) professora da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) e especialista em história da escravidão, abolição e pós-abolição no Brasil e nos EUA. A acadêmica lembra que “não tivemos leis segregacionistas, como nos Estados Unidos, mas temos o mesmo princípio de que algumas pessoas são mais humanas do que outras” e que “ainda precisamos ser pautados pelos Estados Unidos porque ainda queremos acreditar no mito de que vivemos numa democracia racial”.

Esta lógica perversa está também nas ações e práticas de um Estado repressor, na vida cotidiana da cultura de massa e em todos os aspectos de um sistema capitalista excludente e cada vez mais espoliativo do trabalho. Mais do que nunca, quando os princípios de bem-estar social e do estado como mediador das relações capital e trabalho estão sendo atacados é necessária uma forte reação popular. Vivemos uma drástica conjuntura política sem precedentes. O Governo Bolsonaro não mede esforços para macular e constranger os movimentos sociais organizados e tenta impor um retrocesso aos avanços conquistados pela comunidade negra.

Apesar disso, há um aspecto positivo na reação da comunidade negra com adesão de parcela da sociedade branca nos EUA contra o assassinato do ativista George Floyd, com repercussão internacional, que parece ter servido de inspiração para os movimentos negros do mundo inteiro, reacendendo a reação popular inspiradas nos melhores exemplos e referências do pastor estadunidense Martin Luther King e do líder sul-africano Nelson Mandela. Sem enfrentarmos as problemáticas das questões raciais na sociedade, teremos muito mais dificuldades para conseguirmos os avanços necessários deste tema na categoria bancária.

As declarações, ações e revogações dos dirigentes do governo Bolsonaro revelam um verdadeiro revanchismo de uma elite preconceituosa contra os avanços pontuais, porém importantes, dos povos negros e indígenas nos últimos 20 anos. Mas estes retrocessos não podem inibir as lutas e ações dos movimentos negros organizados, e, no caso da categoria bancária, as bandeiras de reivindicações para garantirmos a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

IBGE: Negros e negras são discriminados no mercado de trabalho

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que as diferenças raciais no mercado de trabalho continuam sendo um colossal abismo social. A pesquisa “Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil” (2019), realizada entre 2012 e 2018, com os indicadores de trabalho, renda, moradia, escolaridade, violência e representação política, confirma as disparidades raciais no mercado de trabalho brasileiro e a (ainda) tímida participação da comunidade negra e popular em instituições representativas dos poderes executivo e legislativo.

Na média, a população branca sofreu menos com o desemprego e manteve a renda bem maior do que a população negra no período.³ Em 2018, a população preta ou parda representou mais da metade do total dos brasileiros (55,8%). Já a população que se identifica como branca respondeu por mais de dois quintos do total, ou 43,1%. Os números podem estar adulterados por parte da população preta ou parda nos casos em que estes indivíduos se negam a se reconhecer como parte da raça a que pertencem. O restante é composto por pessoas que se identificam como amarelas (0,7%) e indígenas (0,4%).

Desemprego - Apesar de serem oficialmente 55,8% da população brasileira, os negros (pretos e pardos) representavam uma parcela bem maior dos desempregados em 2018: 64,2%.

Em todos os níveis de escolaridade, a taxa de desemprego é maior entre os negros. Entre trabalhadores com nível superior, o número de desempregados é de 5,5% para brancos e 7,1% entre negros. No ensino médio ou superior incompleto, os brancos têm taxa de desemprego de 11,3% enquanto que entre negros o número salta para 15,4%.

Trabalho informal - O emprego informal no Brasil em 2018 respondeu por mais de 40% dos postos de trabalho e em 2020 já chega a mais da metade da população economicamente ativa. E, mais uma vez, a população preta e parda é maioria na informalidade, subempregos e trabalhos ainda mais precários e com renda média avassaladoramente inferior, desprovidos também de quaisquer direitos trabalhistas.

Quase metade da população preta ou parda empregada trabalhou em postos informais em 2018, o que representa 47,3%. Na população branca, essa proporção ficou em 34,6%. Com a crise econômica agravada no Governo Bolsonaro, a informalidade saltou para mais da metade da população economicamente ativa e certamente, apesar de ainda não haver detalhes dos números por raça, os negros continuam a ser maioria no trabalho sem carteira assinada. Trabalhadores de plataformas, entregadores do tipo “*i-foods*”, trabalham em média 12 horas por dia e ganham cerca de R\$ 420 por mês. São, em sua maioria, jovens negros das periferias que, sem expectativas, ingressam na informalidade; isso quando não são “atraídos” para o tráfico de drogas.

3. O percentual de “negros”, conforme metodologia do IBGE, é a soma do percentual de pretos e pardos.

Renda: desigualdade profunda - A desigualdade de renda entre brancos, pretos ou pardos sempre foi uma realidade no Brasil e, conforme indica pesquisa do IBGE, ela se mantém: 73,9% é a diferença entre a renda média dos brancos e a renda média dos pretos e pardos, segundo dados de 2018. A renda per capita dos pretos e pardos foi de R\$ 934 em 2018, metade do recebido pelos brancos (R\$ 1.846).

Na “informalidade” a diferença de renda por raça também é verificada. Um trabalhador branco ganha, em média, 3,1 vezes o rendimento médio de um trabalhador informal negro.

Os brasileiros mais ricos são majoritariamente brancos: entre os 10% com maiores rendimentos, 70,6% são de cor branca e 27,7% de raça negra. Já no extremo da base da pirâmide social a situação é inversa: 75,2% são negros e 23,7% são brancos.

Disparidades por gênero e cor ou raça - As mulheres brancas ganham mais do que as mulheres negras, e homens brancos, mais do que homens negros. Conforme indica pesquisa (IBGE) citada, a diferença entre as mulheres cresceu de 66% para 71%. Já entre os homens, houve leve queda, de 83% para 78%.

Os dados apontam para duas formas de discriminação da renda: uma por gênero e outra por cor ou raça. Tanto na população preta ou parda como na população branca, os homens ganham mais do que as mulheres – 26,4% e 31,9%, respectivamente. A combinação das duas disparidades (gênero e raça) mostra que, em média, uma mulher branca ganha mais do que um homem preto ou pardo. Isso significa que as mulheres brancas estão mais próximas dos homens brancos – com maior rendimento médio – do que os homens pretos ou pardos. Um homem branco recebe, em média, 2,25 vezes o que recebe uma mulher negra.

Conforme a pesquisa, os brancos seguem predominando nas funções gerenciais e de chefia ocupando 68,6% destes cargos enquanto que apenas 29,9% são de negros.

Excluída e discriminada, a população negra e jovem é a que mais sofre com a violência. O número de homicídios de pessoas entre 15 e 29 anos, por 110 mil habitantes, é de 98,5 entre os negros, enquanto que entre brancos o número é de 34,0.

Iniciativas da categoria bancária contra o preconceito racial no mercado de trabalho bancário e a necessidade de ações afirmativas

O tema Igualdade de Oportunidades começou a ser debatido de forma mais incisiva pela categoria no Encontro Nacional dos Bancários, em 1992, tornando o movimento sindical bancário um dos pioneiros no debate e enfrentamento da discriminação no mercado de trabalho. Em 1995, Central Única dos Trabalhadores (CUT) ampliou a discussão com o lançamento da campanha “Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”, com ênfase para as questões das mulheres. Em 1996, pela primeira vez os bancários incluíram o tema na pauta de reivindicações da categoria. Em 1997 foi realizado o Primeiro Encontro de Mulheres, com a criação da Comissão de Gênero, Raça

e Orientação Sexual (CGROS). A partir de 1998 a Igualdade de Oportunidades passa a ser um dos eixos principais das campanhas salariais dos bancários.

No ano de 2000, a categoria conseguiu pela primeira vez incluir na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), uma cláusula (nº 51) sobre o tema. Na época, a então Confederação Nacional dos Bancários (CNB-CUT) decidiu encomendar uma pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) para traçar o perfil da categoria, configurando-se no mais completo mapeamento de gênero e raça da categoria. Estes levantamentos foram fundamentais para tornar pública a existência de desigualdades e discriminação contra mulheres e pessoas da raça negra no mercado de trabalho do setor financeiro. A pesquisa revelou que a discriminação racial no mercado de trabalho bancário é ainda mais intensa do que outros setores do país. Em São Paulo, por exemplo, os números mostraram que a população negra compunha 30% do mercado de trabalho, enquanto que entre os bancos esta presença se reduz para 12%.

De posse destes dados, o movimento sindical conseguiu incluir este tema nas mesas temáticas a partir de 2001. Primeiro com a instalação de um fórum de discussão bipartite (trabalhadores e patrões), um pioneirismo que teve repercussão nacional e internacional. Em 2004 os bancários defenderam a realização de uma auditoria de diversidade nos bancos, o que foi negado pela Fenaban, que alegou “ingerência dos trabalhadores nas empresas”. Em 2005 o Ministério Público do Trabalho foi alertado sobre o grave problema da discriminação de raça, gênero e orientação sexual nos bancos.

Em 2008, foi realizado o Mapa da Diversidade, pesquisa (de grande relevância para o tema) que contou com a colaboração de entidades importantes como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert).

Um questionário divulgado em 2009, que envolveu na época metade da categoria, comprovou o que o movimento sindical já denunciava: a existência de discriminação às mulheres, negros e pessoas com deficiência (PCDs).

Em 2010, foram traçadas as diretrizes do Programa de Valorização da Diversidade, elaborado a partir do Mapa da diversidade.

Tornar públicas estas práticas preconceituosas trouxe à tona a dupla discriminação sofrida pelas mulheres negras. A População Economicamente Ativa era composta por 18% de trabalhadoras negras. Nos bancos, esta presença era ainda menor: apenas 8 em cada grupo de 100 funcionárias eram negras.

Os dados (da pesquisa) provaram que o dilema ainda persiste em nossos dias: trabalhadores bancários negros (homens e mulheres) com a mesma instrução dos brancos ganham, em média, salários inferiores (remuneração que corresponde a 64,2% do salário dos brancos) e têm mais dificuldade de ascensão profissional (a participação dos negros e negras nos cargos gerenciais e de superintendência (4,8%) é menor do que a participação dos brancos (20,6%). Os bancários negros e negras também permanecem menos tempo

no emprego: 2,25% apenas conseguem permanecer por mais de 30 anos nas instituições financeiras.

Fóruns de visibilidade negra - Representantes sindicais (por volta de 50), de todo o Brasil participaram das mesas de debates e discussões do V Fórum Nacional pela Visibilidade Negra no Sistema Financeiro, realizado entre os dias 28 e 29 de novembro de 2019, em Belo Horizonte. O evento (quinta edição) foi uma iniciativa da Secretaria de Combate ao Racismo da Contraf-CUT. As edições anteriores foram realizadas em Recife (2017), Curitiba (2016), Rio de Janeiro (2013) e Salvador (2011).

No Encontro foi aprovada uma carta compromisso que ressalta a necessidade de um esforço conjunto para garantir avanços “na questão da visibilidade negra na sociedade e também no sistema financeiro”. A carta destaca que os sindicatos “têm um papel fundamental nessa construção, por ser uma ferramenta de luta dos trabalhadores e trabalhadoras, por fazer parte da ação direta de denúncias”, por ter um papel fundamental na comunicação para formar e informar seus representados e pela “prerrogativa de negociar políticas afirmativas necessárias para superar as desigualdades”.

O Fórum aprovou uma moção de repúdio às declarações públicas do atual presidente da Fundação Palmares, Sérgio Camargo, atacando os movimentos e comunidades negras e à negação (como princípio ideológico) do racismo do atual governo federal. O documento ressalta a importância da Fundação Palmares enquanto instituição do Estado brasileiro e não “um biombo para servir a interesses contrários aos objetivos para os quais ela foi criada”.

A moção ressalta ainda a preocupação com a explicitação de práticas racistas no Brasil em que “as formas e manifestações contemporâneas do racismo, da intolerância e do fascismo que tentam, sem pudor [a partir de grupos organizados] se reafirmar como representação política, moral e, até mesmo, legal das mais variadas formas, inclusive por meio de plataformas de partidos políticos e organizações que têm disseminado o ódio, a violência e a negação dos direitos mais elementares do nosso povo”.

Em 2018, os bancários debateram, com o Ministério Público do Trabalho, o “Pacto pela Inclusão Social de Jovens Negros e Negras no Mercado de Trabalho”. Foi criado o grupo de trabalho (GT) para desenvolver um plano de ações para a elaboração e implantação do pacto. O objetivo do encontro é de sensibilizar empresas de todos os setores, inclusive do setor financeiro, a aderir a esta iniciativa de inclusão social e econômica com a finalidade de promover a igualdade de oportunidades através do ingresso no mercado de trabalho e de remuneração para negros e negras.

Censo da Diversidade: a discriminação de negros e negras no setor bancário

O 1º Censo da Diversidade foi realizado em 2008 pela Federação Brasileira dos Bancos (Febraban) em conjunto com a Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) e

o Ministério Público do Trabalho (MPT), após anos de mobilização e reivindicação do movimento sindical bancário. A consulta foi respondida por 204,1 mil bancários de todo o país.

O 2º Censo, realizado em 2014, foi respondido por 187.411 bancários, de 18 instituições financeiras, o que representa aproximadamente 41% da categoria. Os dados mostraram, na segunda versão da pesquisa, que houve avanço de 5,6% na quantidade de negros no setor bancário. Eram 19,3% de negros na primeira pesquisa e 77,4% de brancos. No segundo censo, 24,7% dos entrevistados dos funcionários se autodefiniram como negros ou negras e 71,4% como brancos.

Entretanto, este avanço (o que tudo indica) se deu pelo aumento da realização de concursos nos bancos públicos, em que os negros conseguem maior presença no setor, do que propriamente fruto de ações afirmativas das instituições financeiras privadas. Fato é que os números no setor bancário são preocupantes. De acordo com o relatório dos cinco maiores bancos do país, apenas 20% dos trabalhadores são negros e a maioria não está nos cargos de diretoria, exercendo (ainda) funções subalternas e de pouca visibilidade para a clientela.

O levantamento revelou que a maioria dos empregados nos bancos era do sexo masculino (52%), brancos (77%) que estavam alocados em funções de caixa ou de escriturário (68%). Apenas 19,5% dos trabalhadores do sistema financeiro eram negros (pretos ou pardos) que ganhavam, em média, 84,1% do salário dos brancos.

O 3º Censo da Diversidade Bancária, realizado em 2019, é uma das conquistas da categoria na Mesa de Negociação com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban). O objetivo do levantamento é traçar o perfil da categoria por gênero, orientação sexual, raça e PCDs (pessoas com deficiência), analisar as políticas de inclusão dos bancos e promover a igualdade de oportunidades no setor bancário. Com esse intuito, foi criada, a partir das reivindicações das entidades sindicais bancárias, a Campanha de Valorização da Diversidade.

Propostas e reação necessária para a emancipação popular, a igualdade de oportunidades e o fim da discriminação

A Constituição Federal e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é signatário, garantem o direito à cidadania, à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho e regem o papel do Estado brasileiro. Este (o Estado) tem como objetivo construir uma sociedade livre, justa e solidária, reduzir as desigualdades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. As relações internacionais mantidas pelo Estado brasileiro também estão assentadas no repúdio ao racismo. A Convenção 111 da OIT configura como ato discriminatório toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão. Para fazer valer estes fundamentos legais é necessária a mobilização coletiva dos trabalhadores e a participação da sociedade.

Quando os princípios de bem-estar social e do Estado como mediador da relação capital e trabalho estão sendo atacados é necessária uma forte reação popular, o que é fundamental nesse momento. Vivemos, com poucos precedentes, uma drástica conjuntura política. Por isso, todas as ações coletivas, práticas e projetos cotidianos devem convergir para o bom combate contra toda forma de preconceito e discriminação no mercado de trabalho e, em nosso caso, a agravante situação verificada no setor bancário. Neste aspecto o movimento sindical e a categoria têm papel relevante na igualdade de oportunidades.

Seremos capazes de responder a estes desafios se despertamos a consciência de classe a respeito da necessidade de emancipação do povo brasileiro, da compreensão de seu papel histórico e de sua identidade nacional no processo civilizatório.

Como relata o sociólogo Florestan Fernandes: “negar o ideal de embranquecimento é, em primeiro lugar, enxergar-se como oprimido”, ou seja, o próprio despertar da consciência de classe está relacionado à identificação da população negra com sua raça e cultura e de seu papel enquanto sujeito histórico no processo social.

É preciso também elevar a participação da população negra na representação política. Os parlamentares no Brasil são, majoritariamente, formados por bancadas empresariais, especialmente dos setores religioso, industrial, financeiro e ruralista; setores estes a serviço dos interesses do grande capital. E, mais recentemente, emergiu uma bancada do crime organizado miliciano. A “questão racial” na política revela uma pequena participação popular nas câmaras de vereadores, assembleias legislativas regionais e principalmente no Congresso Nacional. Apenas 24,4% dos deputados federais eleitos em 2018 são pretos ou pardos e 75,6%, brancos.

Há, por parte dos bancos, uma forte resistência para a contratação de negros. Entre os mais de 450 mil trabalhadores da categoria no país, somente 24,7% são negros, segundo dados do Censo da Diversidade Bancária de 2014. Para enfrentar as desigualdades de raça e gênero nos bancos é preciso: intensificar o debate sobre a Igualdade de Oportunidades na categoria, mostrando as distorções (mercado de trabalho) no setor; intensificar a participação, da categoria, em fóruns de visibilidade negra; divulgar a situação discriminatória existente tornando público o resultado do Mapa da Diversidade; interagir com outras categorias e com instituições como o MPT, Dieese, IBGE e a OIT (fortalecendo o debate internacional).

Propomos a intensificação de políticas afirmativas e de inclusão de cotas nos bancos para a contratação de mais negros e de negras. É necessário desfazer distorções, pois, a qualificação, a presença de pretos e pardos é menor no setor, a renda média é inferior e a ascensão profissional nos bancos privados é quase inexistente. Para isso temos buscado junto ao Ministério Público do Trabalho ações para a maior inclusão da população no mercado formal de trabalho.

É preciso ressaltar que a luta pelos avanços (no tema) não podem ser isoladas. Temos de enfrentar a pesada conjuntura política desfavorável que assanha bancos e empresas a retirarem direitos, como foi a tentativa de elevar a jornada dos bancários através da Medida Provisória 936, tornando ainda mais precárias as condições de trabalho e renda. Será

preciso sensibilizar os trabalhadores e os setores democráticos da sociedade para derrotarmos um projeto autoritário, excludente e racista.

Somente com estas premissas e ações vamos conseguir garantir a democracia e a civilidade a fim de recriarmos ambientes favoráveis à um projeto nacional libertário e emancipador, sempre com uma ativa e necessária participação de seu principal sujeito histórico, o povo brasileiro. Os bancários fazem parte desta luta e sempre estiveram na vanguarda no enfrentamento da discriminação no setor financeiro, e promovendo igualdade de oportunidades e um futuro melhor para todos.

Referências bibliográficas

BRITO, Luciana da Cruz. *Temores da África: Segurança, Legislação e População Africana na Bahia Oitocentista*. Salvador: Edufba, 2016

Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT). *Construindo a Igualdade de Oportunidades (Caderno)*, 2011.

FERNANDES, Florestan. *A integração do Negro na Sociedade de Classes*. São Paulo: Editora Ática, 1978.

FREYRE, Gilberto. *Casa Grande e Senzala*. São Paulo: Editora Global, 2014.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, 2019.

RIBEIRO, Darcy. *O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1) Intensificar as políticas afirmativas no mercado de trabalho do setor financeiro, ampliando as políticas de cotas para negros e negras nos bancos, inclusive no processo de ascensão profissional; cobrança de ações de fiscalização efetivas para a aplicação destas políticas, numa ação conjunta do movimento sindical com o Ministério Público do Trabalho e fiscais do Ministério do Trabalho.

2) Incluir na Minuta, como proposta à Fenaban, a realização anual do Censo da Diversidade para a atualização e monitoramento dos dados referentes à inserção de negros e negras no mercado de trabalho bancário.

3) Trabalhar pela consolidação dos Fóruns Nacionais pela Visibilidade Negra no Sistema Financeiro e a divulgação dos mesmos nos meios de comunicação para inserir a sociedade neste debate.

4) Intensificar os debates sobre o racismo no mercado de trabalho com instituições como o Ministério Público do Trabalho e a sociedade civil, para sensibilizar o sistema financeiro e empresas de outros setores a aderirem à iniciativa de inclusão social e econômica dos negros e negras, promovendo a Igualdade de Oportunidades.

5) Ampliar o debate sobre a importância da participação da população negra na disputa pelos cargos de representação política nos parlamentos e no poder executivo municipal, estadual e federal.

6) Fortalecer as entidades e organizações do movimento negro; cobrar de instituições, como a Fundação Palmares, que cumpram seu propósito (original) de defender valores históricos e culturais das comunidades negras, seu direito à dignidade humana, à igualdade de oportunidades, ao bem-estar e justiça social.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

QUALIFICAÇÃO

Certificações no sistema financeiro

*Eduardo Levado*¹

*Sueli Simoneli*²

*Claudia Dias*³

*Neco Ribeiro*⁴

Na década de 1990, o mercado financeiro brasileiro passou por instabilidades e desvalorizações da moeda frente ao dólar. Muitos investimentos apresentaram oscilações e volatilidades repercutindo maus resultados, causando desconfortos aos clientes investidores, uma vez que não havia aparelhamentos e mecanismos de proteção. As instituições financeiras não tinham, até então, um manual de melhores práticas que orientassem as necessidades de atendimento, alocação de recursos e observância de perfil dos envolvidos. Era comum, neste período, a disparidade no atendimento entre as instituições.

Foi, então, que se percebeu necessário criar modelos de atuação única com o objetivo de tornar o sistema financeiro transparente e profissional. Neste contexto, surgiu a Associa-

1. Eduardo Levado. Economista e Gestor em Finanças, pela Universidade Metodista de SP, educador financeiro, palestrante e coordenador de cursos de treinamentos na área financeira, atua no mercado financeiro há 43 anos e leciona há 22 anos no Centro de Formação do Sindicato dos Bancários do ABC.

2. Sueli Simoneli. Pós-Graduada em Capacitação Gerencial no Centro Universitário Fundação Santo André, Bacharel em Administração no Centro Universitário Fundação Santo André. Bacharel em História e Geografia - Universidade do Grande ABC. Facilitadora de Cursos no Centro de Formação do Sindicato dos Bancários do ABC.

3. Claudia Dias. Pedagoga, especialista em Língua Portuguesa, formada na Universidade de SORBONE em Paris – França, possui várias passagens por Universidades e Faculdades no Brasil e Exterior, desenvolve trabalhos na área de Comunicação, Linguagem e Oratória, tendo vários trabalhos escritos e publicados.

4. Neco Ribeiro. Formado em Artes Cênicas e Psicologia, cursando pós-graduação em gestão de pessoas e tecnólogo em RH. Palestrante, consultor, escritor e Coach. É facilitador de cursos no Centro de formação do Sindicato dos Bancários do ABC em Vendas e Negociação. Professor de Pós-graduação na Universidade de Guarulhos (UNG) e do ensino fundamental.

ção Nacional dos Bancos de Investimentos (ANBID), em 1998, que desde seu início criou o código de Melhores Práticas para seus associados.

Com a unificação da ANBID e da ANDIMA (Associação Nacional das Instituições do Mercado Financeiro, fundada em 1971 para dar suporte às instituições financeiras) foi criada mais tarde a Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (ANBIMA).

Em 2002, o Conselho Monetário Nacional (CMN) – através da Resolução 3.158 –, passou a exigir que os profissionais do mercado financeiro, aqueles que possuíam contato com os investidores na comercialização de seus produtos de investimento, tivessem comprovação de conhecimento na área, que fosse reconhecido por meio de exames de certificação. Concomitante a isto, a ANBID (atualmente ANBIMA) cria o programa de certificação para atender o mercado financeiro e contribuir para o desenvolvimento sustentável do setor.

O objetivo era atender procedimentos de autorregulação entre todas as instituições financeiras participantes junto à Indústria dos Fundos de Investimento, como a organização e manutenção de um programa de certificação continuada.

A ANBIMA passou a representar o segmento das instituições financeiras que operam no mercado de capitais, sendo seus associados, basicamente os bancos de investimento e os bancos múltiplos com carteira de investimento. Também criou procedimentos que permitem a autorregulação do mercado. Estes procedimentos são seguidos pelos associados, em concordância com a legislação imposta pelo Conselho Monetário Nacional ao Sistema Financeiro Nacional.

O código de autorregulação demonstra a preocupação com o investidor, buscando a transparência no processo de prestação de informações. Tem como base a ética e também as questões relativas ao crime de lavagem de dinheiro e o adequado monitoramento dos riscos envolvidos⁵. De forma geral, as certificações foram constituídas com objetivo e propósito de melhorar a qualidade dos serviços em atendimento ao público investidor, em processo de autorregulação, com a participação das instituições financeiras que aderissem ao código automaticamente e aos profissionais financeiros, com objetivos principais formatados em cinco pilares:

- Proteção ao Investidor
- Transparência do processo de prestação de informações aos investidores

5. Com relação à questão da lavagem de dinheiro um exemplo é do Banco HSBC que em outubro de 2013 “entrou em acordo para pagar uma multa de aproximadamente US\$ 2 bilhões por supostamente falhar no monitoramento de mais de US\$ 670 bilhões em transferências bancárias. As multas impostas pelo governo americano em instituições financeiras com operações globais afetaram a forma de as instituições fecharem negócios globalmente, questionando a cultura corporativa de algumas instituições, e fechando o cerco contra operações de lavagem de dinheiro” (CARLETT, 2014). Outros exemplos poderiam ser citados. Fica a sugestão a série documental “A rota do dinheiro sujo” que aborda a ideia da corrupção corporativa e como, muitas vezes, a corrupção no setor público “encobre” ou “disfarça” a corrupção no setor privado.

- Ética na condução dos negócios
- Prevenção e os aspectos relacionados ao Crime de Lavagem de Dinheiro
- Adequado monitoramento dos riscos a que estão submetidas às atividades relacionadas à Indústria dos Fundos de Investimento.

O código de autorregulação da ANBIMA compreende, para os profissionais financeiros, um programa que se dedica a certificar os participantes do processo de distribuição de produtos de investimentos com a finalidade de: promover capacitação com o compromisso continuado de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional em todas as áreas envolvidas; monitorar, fiscalizar e punir seus associados e profissionais certificados, quando de má prática em detrimento ao código de certificação.

Tais procedimentos adotados pelas instituições financeiras levaram à necessidade de certificações continuadas que o profissional obtém através de exames efetuados de acordo com os níveis respectivos a cada programa de Certificação Profissional ANBIMA. São eles: CPA-10, CPA-20, CGA e CEA.

A Certificação Profissional ANBIMA CPA-10 habilita profissionais que atuam na prospecção ou venda de produtos de investimento diretamente para o público, varejo, em agências bancárias ou plataformas de atendimentos. É a base desse processo continuado. Por isso é a que tem a maior quantidade de certificados emitidos em território nacional. Os temas tratados nesta etapa são desenvolvidos com profundidade nas outras certificações.

A Certificação Profissional ANBIMA CPA-20 habilita profissionais que atuam na venda de produtos de investimento ou na manutenção de carteiras de segmentos de varejo, alta renda, Private Banking, Corporate e Investidores Institucionais. Ao obter esta certificação, o profissional automaticamente pode exercer funções em atividades abrangidas pela CPA-10.

A Certificação de Gestores ANBIMA CGA objetiva certificar os profissionais que fazem gestão de recursos de terceiros, o que inclui aqueles que têm alçada e poder de compra e venda dos ativos financeiros das carteiras das instituições financeiras.

A Certificação Especializada ANBIMA CEA certifica profissionais que assessoram os gerentes de contas “pessoa física” em investimentos com a indicação e gestão de produtos. Esta certificação quando obtida pelo profissional financeiro substituiu as anteriores CPA-10 e CPA-20.

Estas certificações atendem tanto aos profissionais de instituições financeiras que seguem o código ANBIMA quanto aos ligados a instituições não adeptas ao código, como estudantes e profissionais de autarquias ou órgãos públicos, gerentes e diretores de corporações.

Todas as certificações são obtidas por meio de exames efetuados em ambientes autorizados e monitorados pela área de ensino da ANBIMA que acompanha e emite as certificações aos aprovados.

Os participantes vinculados às instituições financeiras associadas à ANBIMA têm o prazo de cinco anos para a renovação de suas certificações, o que acontece em exame previamente marcado. Os profissionais que se certificaram em outras instituições (não associadas) têm um prazo de três anos para renovação.

Para cada etapa de certificação continuada da ANBIMA, os temas estudados são aprofundados e intensificados por novos conteúdos programáticos, sendo o CEA o de maior abrangência, incluindo cálculos matemáticos e financeiros que dizem respeito a todas as situações de investimentos, integrando-se à necessidade do profissional financeiro que exerce esta função.

Os programas de certificações são importantes, no atual momento, porque: preparam os profissionais para o atendimento a carteiras de investidores; há um aumento na procura, de forma gradual e seletiva, por produtos ou serviços, adequados a perfis específicos, estes cada vez mais exigentes, conhecedores de mercado de capitais e integrados a uma filosofia de educação financeira; isso vale, sobretudo, para as novas gerações que estão chegando ao mercado de trabalho desejando investir seus recursos em outros produtos que não somente os de renda fixa, mas também no mercado de renda variável, objetivando formação de carteiras e melhores resultados no curto, médio e longos prazos.

Há, na atualidade, uma vasta gama de produtos de investimentos que atendem a todos os perfis. Os profissionais certificados suprem estas perspectivas em cada segmentação do mercado financeiro.

Com o mercado financeiro demonstrando queda nas taxas de juros, a obtenção de melhores resultados em investimentos pode levar a aplicações de maior risco, formação de carteira e exposição ao risco no mercado de ações, no qual a orientação de um profissional certificado faz a diferença no acompanhamento, na gestão e manutenção de produtos.

Observa-se, pelo que foi exposto, a procura intensificada pelas certificações ANBIMA de profissionais de outras áreas, como estudantes universitários ou recém-formados com o objetivo do rápido ingresso no mercado financeiro. As instituições financeiras, ao contratar um profissional, priorizam aqueles já certificados.

Por outro lado, jovens que desejam aprender técnicas de investimentos buscam as certificações para se aprofundar nos mercados de capitais e na Indústria dos Fundos de Investimentos, formando suas próprias carteiras.

Diante do avanço da tecnologia digital, o sistema financeiro (bancos e outras instituições) tem encurtado etapas e, muitas vezes, intensificado a cobrança de profissionais para obtenção de certificações antecipadas, o que acelera, por um lado, a ascensão profissional do trabalhador, mas, gera ganhos de tempo e dinheiro para as próprias instituições.

Além das certificações ANBIMA – bem conhecidas no meio – o sistema financeiro vem se aprimorando em outras certificações importantes, que se constituem em complementares ou intermediárias a mercados específicos. Assim surgiram as CFP®, CFA®, ANCORD e outras.

Estudantes e profissionais que buscam aprovações em suas certificações têm preferência por cursos presenciais. Entretanto, têm sido desenvolvidas novas versões virtuais em formato EAD. Neste tempo de pandemia, principalmente, é cada vez maior a procura por cursos online.

Por esta razão, há a necessidade do cuidado com a escolha dos cursos oferecidos pela internet. A disciplina também é fundamental no processo das certificações, assim como o estudo constante para admissão nos exames. Seja pela imposição normativa, ou pelo interesse de profissionais, a certificação tem significado oportunidade de ascensão profissional e financeira.⁶

O Centro de Formação dos Bancários do ABC, há mais de vinte anos, tem desenvolvido cursos preparatórios para os exames de certificação ANBIMA, e também cursos de apoio, projeção e formação profissional. Nesse período, profissionais têm obtido certificações com êxito no mercado financeiro e aprimorado conhecimentos em outras áreas de desenvolvimento, como: Matemática Financeira (HP-12C), Técnicas de Negociações em Vendas (conhecimentos dos produtos bancários, técnicas de oratória, educação financeira, gerenciamento do tempo, plano de carreira profissional) entre outros cursos e treinamentos.

O objetivo é a formação dos profissionais de maneira independente, sem influência de alguma instituição, para o conhecimento de produtos financeiros que possam orientar a indicação mais adequada para seus clientes investidores e ter ciência de suas responsabilidades perante a sociedade.

A qualificação (treinamentos, acúmulo de informação) prepara o profissional financeiro para oportunidades que se apresentam de maneira inesperada pelas necessidades do momento. Para tanto, é preciso focar na busca constante de novos conhecimentos. O mercado de trabalho tem passado por mudanças. Assim é preciso atenção às novas demandas.

Analizando o processo de certificação, poderíamos indagar o porquê do surgimento e de sua necessidade em relação aos atores envolvidos: as instituições participantes da ANBIMA, os clientes do sistema financeiro e os profissionais da área.

Quando não havia certificações, cada instituição financeira comercializava seus produtos da forma como entendiam ser a mais eficiente e produtiva. Como toda empresa com fins lucrativos, cada uma delas visa obter os melhores resultados financeiros. No âmbito de uma economia capitalista, este é o pensamento da maioria das empresas, independente do ramo que atua.

No caso das Instituições Financeiras, porém, não podemos analisá-las de forma tão simples ou objetiva porque elas movimentam o fluxo financeiro do país. As poupanças do povo brasileiro estão nelas. O meio circulante de pagamentos e recebimentos passa por elas. Conclui-se, assim, que todas as riquezas do país passam por essas instituições.

6. Isso na prática pode ou não ocorrer, visto que, em muitos casos, a promoção nem sempre vem acompanhada de aumento de salário. Por isso, a importância do aprimoramento de um plano de cargos e salários.

O papel do Banco Central do Brasil (Bacen) é fiscalizar o sistema financeiro, e do Conselho Monetário Nacional (CMN) é ditar normas e obrigações. Se estes dois órgãos cumprirem bem suas funções, em tese, clientes e usuários estarão melhor protegidos.

Por que, então, as instituições se unem e criam a ANBIMA para se autorregular? Pela necessidade de se criar padrões de conduta e procedimentos, visando o bem de todo o sistema. E por quê? Como vimos, toda a riqueza do país está dentro deste sistema que, apesar de muito poderoso, nas décadas de 1980 e 1990 se mostrou vulnerável, com a quebra de vários bancos e financeiras.

O setor financeiro é suscetível a oscilações de mercado e de “humor” dos seus participantes; a qualquer sinal de perigo aumenta a insegurança e desconfiança criando, assim, um “efeito manada” que pode gerar instabilidade sistêmica levando a outras consequências de mercado. Para evitar o caos financeiro, é importante o conhecimento e transparência dos envolvidos, com normas e padrões de atuação que geram credibilidade ao sistema financeiro.

Os clientes e usuários do sistema são vulneráveis, pois, muitas vezes, adquirem produtos e serviços que desconhecem depositando a confiança na instituição.⁷ Dessa forma, a certificação contribui para que o profissional possa melhor orientar o cliente em situações em que os produtos possuem maior complexidade.

Sabemos a importância das certificações para as instituições financeiras e para os clientes. Mas, e quanto aos profissionais da área, por que ter a certificação?

Muitos responderão: porque são obrigados. Porém, é mais que isto. Muitos buscam a certificação pela exigência das instituições que pressionam, por vezes até de forma abusiva. Tanto que, não raro, excelentes profissionais não conseguem passar no exame devido ao estresse. Além disso, tem havido casos de demissão, em bancos privados,⁸ e descomissionamento, em bancos públicos, por falta de certificação.⁹

O treinamento e preparação para os exames contribuem para que os profissionais compreendam a importância de obterem a certificação, inclusive diante de fatores externos

7. Essa é uma, entre outras, das razões pelas quais o movimento sindical bancário é contrário ao processo de “terceirização”, sobretudo nas atividades meios, nos bancos. É fundamental, inclusive para segurança de informações, que trabalhadores tenham vínculo direto com a Empresa.

8. O Banco Santander, em 2019, realizou demissões de funcionários por falta de certificação. Haviam recebido carta da Instituição dando prazo de 90 dias; registre-se que a norma do Banco Central 3.158/2003 estabelece o prazo de até um ano, a partir da contratação ou da ascensão a novo cargo, para a certificação (Bancários/SP, 2019).

9. No caso da CAIXA houve descomissionamento por falta de certificações CPA-20. Houve negociação e ação judicial, por parte de entidades sindicais, para que não ocorressem. Foi concedida liminar estabelecendo que a CAIXA se abstivesse de realizar descomissionamento daqueles que ainda não tivessem conseguido a certificação e reverterse o processo para quem tinha perdido a comissão. Posteriormente a liminar foi “derrubada” e a instituição incluiu em seus normativos a exigência da certificação para algumas funções gerenciais (Fenae, 2018).

que possam ser exigidos. O profissional, num ambiente que leva à constante competição, tem que buscar conhecimento e aperfeiçoamento, independente de onde trabalha.¹⁰

Vivemos a era do “Google”, da Inteligência Artificial, dos Bancos Digitais. Se já sofríamos pressões, podemos imaginar o que estará por vir. O que vai diferenciar um profissional do outro é conhecimento que vem com a certificação: saber como vender, para quem e o que vender. Cada vez mais a busca pelo conhecimento e como aplicá-lo será o diferencial dos profissionais.

Em outros períodos, o RH da empresa buscava candidatos que facilmente se adaptavam às mudanças. Hoje, nos reinventamos o tempo todo. Então, o diferencial vai além da adaptação, mas saber usar e aplicar o conhecimento adquirido.¹¹

É gratificante quando os alunos relatam: “usei hoje no banco aquele tema que falamos na aula” ou, “agora entendi porque este produto tem esta característica”. “Agora vou poder direcionar para clientes que tenham este perfil”. Conhecendo melhor os produtos oferecidos, e como podem potencialmente atender aos clientes, pode-se realizar vendas melhor direcionadas.

Ser um profissional certificado é mais do que ter a certificação, é saber também qual é seu papel dentro da estrutura, seus direitos e deveres.¹²

Dentro de um mercado competitivo e predatório a categoria bancária deve se qualificar.¹³ O conhecimento não tem limites, e quanto mais se aprender e apreender informações, melhor a possibilidade de desenvolvimento profissional e pessoal. Nesse sentido, a especialização e a aplicação do conhecimento devem ser acompanhadas pela cobrança às Instituições pela maior valorização dos profissionais.

Nesse momento em que o avanço tecnológico e as mudanças na legislação trabalhista têm levado à perda de postos de trabalho, e incertezas de mercados, a certificação contribuiu para que o profissional possa se desenvolver em novas funções e manter suas atividades no setor. Vale destacar, no entanto, que o movimento sindical bancário tem organizado

10. Vale destacar que o “ambiente competitivo” está dentro de um contexto de exigências de vendas de produtos e cobranças de metas. A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria regulamenta a cobrança de metas e proíbe rankings individuais, conforme cláusula 39, que trata do monitoramento de resultados.

11. As adaptações, evidente, não podem ocorrer sem a consciência de que o/a trabalhador/a deve primar por sua saúde física e mental. Se a “certificação” é uma forma individual de obter melhor desempenho na Empresa, é necessário a busca (coletiva) por um ambiente de trabalho que não seja adoecedor.

12. É importante que o trabalhador bancário tenha também informações sobre o Código do Consumidor, como forma de conhecer os direitos de todos os usuários, inclusive a população que não possui, necessariamente, conta ou investimento nos Bancos.

13. É importante não perder de vista a necessidade de garantir em CCT cláusulas que avaliem desempenhos de forma coletiva e não individualizadas. Incluir na CCT cláusulas que tratem de planos que tratem de cargos e salários.

a categoria através de suas entidades, para manutenção do emprego e por condições adequadas de trabalho, a despeito do cenário de transformação no sistema financeiro.

Do ponto de vista da qualificação, o Sindicato dos Bancários do ABC, a exemplo de outros Sindicatos, tem papel fundamental, disponibilizando locais de “formação” e “treinamento”, presenciais e à distância, ferramentas importantes para esse processo de atualização. Mesmo com tantos desafios para o mercado de trabalho, na área financeira, as perspectivas através da preparação e formação profissional estarão sempre em evidência.

Este, contudo, é um momento de ampliarmos a formação sindical também para uma “educação humanizada”, que se preocupe com as pessoas e todo o contexto social em que vivem. O Sindicato pode (e deve) contribuir com a qualificação profissional, mas também realizar uma formação que contribua para indivíduos (e consequentemente instituições) mais conscientes de seu papel como cidadão, que suplantem a competição e busquem uma sociedade baseada na colaboração.

Referências bibliográficas

CARLETT, Cynthia. Bancos têm papel crítico no combate à lavagem de dinheiro. In. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-fev-28/bancos-exercem-papel-critico-processo-combate-lavagem-dinheiro>.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO. Justiça impede descomissionamento de empregado da Caixa sem certificação CPA20. 2018. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/justica-impede-caixa-de-descomissionar-empregado-sem-certificacao-cpa-20-ate-jul-b0c6/#>.

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES DO PESSOAL DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL (Fenae). CPA-20: termina em 05 de abril prazo para comprovar agendamento de provas de certificação. 2018. Disponível em <https://www.fenae.org.br/portal/fenae-portal/noticias/cpa-20-termina-em-5-de-abril-prazo-para-comprovar-agendamento-de-provas-de-certificacao.htm>.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS e FINANCIÁRIOS DE SP, OSASCO e REGIÃO. Sergio Rial ameaça demitir trabalhadores sem CPA-10. 2019. Disponível em <https://spbancarios.com.br/02/2019/sergio-rial-ameaca-demitir-trabalhadores-sem-cpa-10>.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1. As certificações constituem-se em um “selo de qualidade” do profissional importante para os exercícios de suas funções. As instituições devem pagar para que o profissional faça o exame da certificação e pagar também para que ele/ela possa fazer curso preparatório que achar conveniente e, com isso, estar apto a prestar o exame para a certificação. O pagamento pela instituição se justifica porque, com a certificação em exercício, o empregado estará à frente da instituição financeira, representando a mesma.

2. O profissional certificado é um diferencial para o mercado financeiro. Desta forma, o profissional deveria receber um bônus de mérito por ter atingido a “grau de certificação” - portanto ser reconhecido como tal em termos de remuneração.

3. O Brasil tem instituições financeiras que se destacam no mercado internacional. Mas nada disso é válido se for à custa de sobrecarga de trabalho, metas abusivas, etc. Instituições fortes e sustentáveis são aquelas que podem ser acompanhadas e fiscalizadas, não apenas pelos números dos seus balanços, mas também pela qualidade no trato com o funcionário. Para exercer sua função, o funcionário, como determina a certificação, tem que ter treinamento adequado, carga horária compatível para uma qualidade de vida saudável, e, principalmente, ter autonomia na gestão de sua carteira de cliente, podendo dar a orientação correta de investimento para seu cliente. Ao contrário disso, hoje o funcionário é muitas vezes obrigado a cumprir metas direcionadas, com produtos pré-selecionados. As instituições participantes da ANBIMA, que adotam a exigência de que seus profissionais tenham certificação para atuar na venda de produtos de investimentos, já têm a obrigação de seguir normas rígidas de conduta perante o mercado de investimento. A inobservância de tais regras é passível de punições, tais como advertência, publicação nos meios de comunicação, multa pecuniária e até o desligamento da associação. Entretanto, o público em geral e mesmos os funcionários das instituições desconhecem por completo isso. E tampouco sabem como podem denunciar a instituição, caso percebam que ela não está agindo de acordo com as normas de autorregulação da ANBIMA. Assim, as instituições devem tornar transparentes as informações sobre regras e normas de condutas e disponibilizar meios onde o cidadão possa denunciar de forma independente a instituição diretamente para a ANBIMA. Um selo de responsabilidade pode ser uma forma de mostrar ao público em geral que as instituições participantes seguem as referidas normas e regras de conduta ANBIMA. O selo deve ser amplamente divulgado por meio de campanhas educativas, meios de comunicação, entidades de classes, etc.

4. O mercado financeiro é dinâmico. A atualização de conhecimento é necessária. Entretanto, o bancário não deve perder a validade da certificação adquirida. A ANBIMA deve proporcionar ao profissional acesso ao site da mesma, para fazer treinamento de atualização.

**Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

PARTE 5

ORGANIZAÇÃO E COMUNICAÇÃO SINDICAL

Um sindicalismo potente na construção de um novo Brasil

Juvandia Moreira Leite¹

Sem Estado, sindicatos e bens públicos, seríamos um país devastado

A crise sanitária e econômica mundial gerada pela pandemia do Coronavírus demandou medidas inéditas. O velho receituário liberal, dominante desde os anos 1970, expôs suas fragilidades e fraqueza de arsenal para resolver os grandes desafios da humanidade. Pelo contrário, o ideário da coordenação estatal e da regulação econômica aparece como única alternativa para o salvamento de vidas e reordenamento da economia no novo cenário.

No Brasil, particularmente, o debate público sobre as desigualdades de renda, da proteção ao trabalhador, de acesso a serviços básicos, como saneamento, vem à tona. Tratam-se de debates constantes na agenda dos sindicatos e das centrais sindicais, aos quais os meios de comunicação apresentavam pouca sensibilidade, mas que, no momento de crise, precipitam e demonstram sua centralidade para a manutenção da vida em sociedade.

Está em curso uma batalha entre os ideais da ciência, da razão e da solidariedade, de um lado, e, de outro, do obscurantismo, da irracionalidade e da ganância das minorias. Felizmente, no cenário internacional, os consensos econômicos têm aparecido de maneira mais veloz e potente quanto à necessidade de coordenação Estatal e de aumento de gastos para o salvamento de vidas, por meio da garantia do isolamento social e da ativação da economia.

A aprovação da renda básica emergencial: o papel de destaque das Centrais Sindicais

A despeito dos desmandos do Governo Bolsonaro, a sociedade civil preserva instituições capazes de defender a população. Destaco o papel dos sindicatos e das Centrais Sindicais neste contexto. As Centrais Sindicais formularam uma proposta de proteção aos mais vulneráveis no Brasil, que foi aprovada por unanimidade na Câmara dos Deputados. Tra-

1. Juvandia Moreira Leite. Foi Presidenta do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, por duas gestões, e atualmente, Presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Central Única dos Trabalhadores (CONTRAF-CUT).

ta-se da Renda Básica Emergencial, no valor de R\$ 600,00, por trabalhador, maior de 18 anos, podendo chegar a R\$1.200 por família. O benefício atingiu todos os informais brasileiros, os trabalhadores por conta própria, MEIs e desempregados. Foi a maior medida de proteção ao povo brasileiro durante a pandemia, elaborado por quem conhece a realidade dos trabalhadores do Brasil: sindicatos e centrais sindicais. Por meio de tal política, de acordo com os dados da Caixa Econômica Federal, foram alcançados 67 milhões de brasileiros e injetados 182,3 bilhões de reais na economia, atenuando os efeitos da crise.

Mas este foi apenas um primeiro passo. Deve-se seguir avançando em propostas de defesa, agora, dos trabalhadores formais de diversos setores, como os do comércio e serviços, que podem sofrer com desemprego advindo, de um lado, da escassez de demanda e, de outro, da ausência de políticas de reparação.

O papel dos sindicatos e centrais continua sendo determinante. Estiveram e estarão na luta pela a garantia de renda aos trabalhadores afetados pela crise, via negociações coletivas e via pressão no Congresso Nacional.

Os ataques às organizações sindicais e a resposta dos trabalhadores

No cenário de desregulamentação das leis trabalhistas, os trabalhadores no comércio e serviços são os primeiros a perceberem os efeitos da nova legislação implementada pelos governos recentes, dado o avanço na ocorrência das diversas formas de contratação.

Por se tratarem dos setores com maior expansão no Brasil – e no mundo – comércio e serviços terão imensa responsabilidade nas ações sindicais do próximo período e, ao mesmo tempo, serão os setores com maior incidência das nefastas consequências da contrarreforma trabalhista e do processo de precarização em curso: a fragmentação promovida pela terceirização, pelo comércio *online* e pela variedade de contratos derivados da contrarreforma, ao lado da ofensiva neoliberal contra o movimento sindical, tornará o mundo dos serviços uma arena de intensa disputa.

Tais desafios requerem junto ao Macrossetor do Comércio, Serviços e Setor financeiro da CUT a construção de processos articulados de negociação coletiva e de ações unitárias, envolvendo diferentes categorias. É preciso promover a construção de agendas comuns de ação nos ramos, no âmbito do macrossetor, visando à construção de políticas setoriais de desenvolvimento e melhoria de políticas públicas; promover o trabalho de base como atuação central da estratégia sindical; promover a reestruturação da organização sindical, fundado na liberdade e autonomia sindical, incentivando negociações coletivas nacionais, o direito à greve, a organização no local de trabalho, coibindo as práticas antissindicais e proporcionando auto-sustentação de forma solidária e democrática, definida em assembleias representativas.

Um exemplo de como as transformações descritas impactam os trabalhadores pode ser observado no setor financeiro, o qual, a partir de 2013, entrou em uma nova fase de seu desenvolvimento. Depois de um ciclo de expansão experimentado entre 2001 e 2012, o setor assiste à reversão de estratégias de expansão do atendimento e das operações de cré-

dito no país. O emprego bancário havia experimentado aumento de 30% no período e o sindicalismo bancário conquistou continuamente aumentos reais nos salários e nos pisos, além da inclusão de cláusulas de defesa da saúde do trabalhador, da segurança bancária e de igualdade de oportunidades.

Do início de 2013 até o final de 2019, entretanto, os saldos mensais entre admitidos e desligados no setor foram persistentemente negativos. Nesse período, os bancos fecharam mais de 70 mil postos de trabalho. A redução dos postos de trabalho resulta da mudança na estratégia de atuação das empresas do setor financeiro.

Ainda em 2011, começa a se fortalecer um modelo de atuação capaz de promover a expansão dos serviços bancários e, simultaneamente, realizar cortes de despesas, inclusive das despesas de pessoal. A nova estratégia foi consolidada por um novo paradigma tecnológico, conformando a Quinta Onda de Inovação Bancária, assentada em dois pilares: o *mobile banking* e os correspondentes bancários.

Para além da questão tecnológica, desde o golpe (2016), a redução da categoria foi sentida, especialmente, nos bancos públicos, com o intuito de enfraquecê-los e reduzir seu espaço no setor, visando privatizá-los. Em relação ao quadro de Banco do Brasil e Caixa ao final de 2015, já foram fechados 29.855 postos de trabalho nos dois bancos, o que equivale a quase 15% de redução, somente até dezembro de 2019 (16.717 postos fechados no Banco do Brasil e 13.138 postos fechados na Caixa).

Desde 2008, assiste-se, também, a um processo de Reformas Trabalhistas em diversos países, como Espanha, Itália, México e, agora, Brasil. Muito embora estas reformas tenham sido apontadas pelos governos ultraliberais como saídas viáveis para a crise, a análise dos dados não revela melhoria nos indicadores de mercado de trabalho e macroeconômicos. No Brasil, não é diferente. Desde a entrada em vigor da reforma trabalhista, os dados de desemprego e a deterioração dos empregos de melhor qualidade seguem se aprofundando.

No caso do setor financeiro, existe o risco de substituição da contratação de bancários, com acesso à proteção trazida pela existência de um sindicalismo unificado e de uma Convenção Coletiva de Trabalho Nacional, por trabalhadores sob contratos atípicos, dispersos em categorias profissionais distintas.

Como impacto destas transformações, assiste-se à tendência de subdivisão de categorias de trabalhadores em inúmeras outras categorias dentro do setor de serviços, ainda que com características similares quanto ao conteúdo do trabalho, mas com contratos e condições desiguais. Isso se dá, especialmente, devido à flexibilização trazida pela reforma trabalhista, à intensa aplicação de novas tecnologias, os novos modelos de trabalho ancorados na uberização ou no teletrabalho, os quais são elementos que jogam a favor de um processo intenso de isolamento e individualização das estratégias que os trabalhadores têm à disposição para melhorar suas condições de trabalho.

Contra a fragmentação, a unidade do Comando Nacional dos Bancários

Na campanha de 2018, Comando Nacional dos Bancários² investiu numa ampla estratégia de resistência à reforma trabalhista, que começou a ser construída com extensa análise do impacto da reforma trabalhista na CCT dos bancários. Frente aos novos riscos constatados, como, por exemplo, o fim da ultratividade³, todo o calendário da campanha nacional foi antecipado. Para a construção de um processo de mobilização amplo e unitário, o Comando Nacional dos Bancários construiu assembleias, conferências estaduais e conferências regionais, mobilizando bancários em todas as regiões do país. Os sindicatos foram fundamentais nesse processo, discutindo os riscos, da reforma trabalhista, à CCT dos bancários e a necessidade de defesa das entidades sindicais e suas formas de financiamento.

A reforma trabalhista tornou a conjuntura mais difícil e impactou a negociação dos bancários, mas não foi capaz de abalar o patrimônio construído por tantos anos: a Convenção Coletiva de Trabalho Nacional. O Comando Nacional dos Bancários tinha como estratégia principal, apontada pelos bancários na consulta e nas assembleias, a manutenção de toda a CCT para toda a categoria, como forma de neutralizar os impactos nefastos do desmonte da legislação trabalhista que poderia afetar 61% de suas cláusulas. Do outro lado da mesa de negociação, a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), por sua vez, indicava a retirada de direitos, inclusive com o fim da jornada de seis horas dos bancários, o fim do salário substituto, do adicional de insalubridade, da complementação salarial por dois anos durante o afastamento por doença, da PLR na licença-maternidade e dos licenciados por saúde.

Foram mais de dois meses entre a entrega da pauta de reivindicações à Fenaban, em 13 de junho, e a conclusão das negociações, em 26 de agosto. Todas as tratativas foram apresentadas para a categoria e, após análise da conjuntura e da proposta negociada na mesa nacional, bancários de todo o Brasil, sócios e não sócios das entidades, decidiram pela aprovação da proposta.

Assim, após uma longa jornada de negociações, num contexto de redução drástico no número de acordos e convenções assinadas e de piora dos indicadores das negociações coletivas, os bancários conseguiram assinar, no dia 31 de agosto de 2018, a nova CCT 2018/2020 que garantiu reposição total da inflação, aumento real, assim como todos os

2. O Comando Nacional dos Bancários é formado por 39 representações, sendo elas: os presidentes das dez (10) federações de bancários estabelecidas no país e dos principais sindicatos da categoria além dos coordenadores das Comissões de Empregados do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal. O Comando representa 95% dos bancários brasileiros, que, de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sindicais (RAIS), somavam pouco mais de 430,6 mil, em 2018.

3. Ultratividade é a vigência ou a aplicação de uma lei ou dos termos de um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção (CCT) para além de sua data de validade. A Lei 13.467/17 limitou a vigência dos acordos e convenções coletivas à sua validade contratual, mesmo que as negociações para um futuro acordo estejam em andamento e não se encerrem até o prazo de vencimento.

direitos da categoria bancária, inclusive para os trabalhadores hiperssuficientes⁴, que é o caso de 19% da categoria no país. Além da CCT Geral e a CCT da PLR (da Participação nos Lucros e Resultados), foram assinados, também, os Acordos Aditivos do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal.

A Campanha de 2018 trouxe, ainda, uma inovação: a construção e assinatura da CCT de Relações Sindicais (a primeira no país), que garante a autorregulação da negociação coletiva dos bancários, com definição da duração de 4 anos dos mandatos, a garantia da estabilidade do dirigente sindical, a frequência livre dos dirigentes e o desconto da contribuição negocial, aprovada em assembleias, com desconto em folha das mensalidades sindicais, tão duramente atacado pelo Governo por meio da MP-873/2019. Este resultado foi possível graças à unidade entre os bancários e bancárias de todo o país na Campanha Nacional Unificada de 2018 e ao fortalecimento da organização dos bancários. Os acordos resultantes deste processo foram, por fim, aprovados em assembleias lotadas por todo o Brasil.

Foi a resistência, calcada no apoio e reconhecimento dos bancários às suas entidades representativas, que garantiu o sucesso da nossa negociação e a vitória da categoria na Campanha Nacional Unificada 2018.

Agora, em 2020, não foi diferente. Nesse ano tão adverso, com o surgimento de uma pandemia mundial que levou a uma abrupta paralisação das atividades econômicas, dada a necessidade de isolamento social, os bancários foram, muito provavelmente, a primeira categoria a negociar suas condições de trabalho, frente a um cenário desconhecido e amedrontador.

A declaração da pandemia da Covid-19 foi feita pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 11 de março de 2020. O Comando Nacional dos Bancários, no dia seguinte (12 de março), enviou ofício à Fenaban, chamando uma negociação visando a prevenção e a proteção dos bancários. A primeira reunião ocorreu em menos de uma semana (16 de março) e nela foi criado um comitê de crise bipartite para acompanhar o avanço da pandemia no país, o cumprimento pelos bancos das normas adotadas pelas autoridades sanitárias. O Comando Nacional dos Bancários reivindicou, entre outras medidas de prevenção e cuidado, a colocação imediata para o regime de home office dos bancários do grupo de risco, os coabitantes e aqueles com filhos em idade escolar, tendo em vista a paralisação das aulas quando foi decretada a quarentena nos diversos estados. Em menos de três semanas após essa primeira reunião, 230 mil bancários já estavam trabalhando em home office.

Nesse novo e desafiador cenário, todas as negociações em razão da pandemia e, posteriormente, da campanha salarial foram realizadas por videoconferência. Foi preciso preparar os dirigentes para aprenderem a trabalhar nessa nova realidade, desafiadora para muitos. Não somente nas reuniões de negociação, como também, na comunicação dos sindicatos com suas bases, ganhou destaque o uso dos meios telemáticos e, em especial, das redes sociais, a começar pela consulta nacional que é aplicada aos bancários. No novo formato,

4. Trabalhadores com grau superior de escolaridade e com salários de até dois (2) tetos do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) - em torno de R\$ 11 mil, na época.

online, a consulta contou com a participação de quase 30 mil bancários de todas as regiões do país.

Com metade da categoria em teletrabalho, a Contraf-CUT solicitou ao DIEESE a formulação e a aplicação de uma pesquisa nacional para avaliar as condições de trabalho daqueles bancários e suas principais reivindicações. Novamente, contando com o engajamento dos dirigentes de todo o país, mais de 11 mil bancários em home office responderam ao questionário e isso foi decisivo para o Comando Nacional dos Bancários formular uma proposta de acordo específico para o teletrabalho que foi acrescentada à minuta de reivindicações.

Em pouco mais de um mês ocorreu todo o processo da campanha nacional de 2020. Os bancos e o Governo Bolsonaro chegaram com muita intransigência e forte intuito de retirar ou reduzir direitos adquiridos pelos bancários em quase três décadas de luta e resistência, alterar a regra para o pagamento da PLR, além de, por várias rodadas de negociação, insistir em reajuste zero. Cabe destacar que, mesmo com o cenário econômico impactado seriamente pela pandemia e o isolamento social, os cinco maiores bancos do país lucraram, juntos, mais de R\$ 34 bilhões. Um resultado nada desprezível e que não justifica aplicar reajuste zero para os trabalhadores que, efetivamente, construíram esse resultado, em meio a tantas dificuldades.

Após 15 difíceis e exaustivas rodadas de negociação, que começaram e terminaram com a discussão sobre o teletrabalho, passando por outros temas igualmente relevantes para os trabalhadores, como saúde e condições de trabalho, igualdade de oportunidades, segurança e emprego, a força e união do Comando Nacional dos Bancários, novamente, resultaram em vitória para a categoria, com reajuste e manutenção de todos os direitos.

Agora, com uma Convenção Coletiva com vigência até 31/08/2022, os bancários poderão repensar suas estratégias para o novo contexto nacional. Os desafios ao sindicalismo são imensos. Entre eles: ampliar a unidade e construir o Macrossetor do Comércio, Serviços e Setor Financeiro. O contexto de crise econômica, de ataque às organizações dos trabalhadores e de novos arranjos produtivos demandará estratégias renovadas por parte do sindicalismo. As entidades sindicais e as instâncias tradicionais de representação e ação coletiva dos trabalhadores precisam passar por um intenso processo de mudança, a fim de manter seu grau de protagonismo na regulação das relações de trabalho. A organização da representação dos trabalhadores do Ramo e os desafios da construção do Macrossetor do Comércio, Serviços e Setor Financeiro hoje apresentam os caminhos para um sindicalismo ainda mais unificado.

O Pós-crise demandará sabedoria

Neste momento não devemos tergiversar: há que se imponham medidas de aumento do gasto público, a exemplo do que se realiza em outros países, com desempenho superior no enfrentamento à crise econômica e sanitária. A dívida pública Federal será importante instrumento de política monetária, a qual devemos nos utilizar. Conforme já defendido por diversos economistas, o aumento da Dívida Pública não significará uma crise social amanhã. Basta que o patamar de juros esteja num padrão aceitável e próximo daquele

praticado internacionalmente, e que seja traçado um plano de rolagem da dívida com prazos estendidos.

É claro que em 2021 haverá, por parte dos mais ricos, a pressão para que a dívida seja imediatamente liquidada, por meio de ajustes fiscais radicais e pela privatização do patrimônio brasileiro, como nossos bancos públicos. Mas lá estaremos nós, entidades sindicais, para lembrar que o receituário liberal não foi – e não será – capaz de responder às necessidades da maioria da população.

Há que se defender a ampliação do gasto público, o aumento da proteção ao trabalhador, a instituição de renda básica de cidadania, como medidas perenes, capazes de solucionar nossas crises conjunturais, como a que estamos atravessando, e também de contornar nosso grande problema estrutural: a desigualdade social.

Mas, para defender uma agenda de desenvolvimento para os brasileiros, é necessário que sindicatos, centrais e as instituições de nossa democracia sejam defendidos e fortalecidos. Que plantemos unidade e renovação onde quiseram impor isolamento e destruição.

Do Departamento Nacional dos Bancários (DNB) à Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (Contraf-CUT): o longo caminho de organização sindical por ramo de atividade¹

Marcello Azevedo²

A categoria bancária fez uma longa caminhada até a consolidação da sua organização por “ramo de atividade”, o que entendo ser o mais avançado processo de construção de ramo em curso no Brasil.

Alguns fatores favoreceram esta construção. O primeiro é possuírem como patrões os bancos que têm certa uniformidade de procedimentos e por serem empresas nacionais. O segundo, a construção por ramo dos bancários começou bem cedo e data do início da década de 1980.

1. Este texto é uma parte da elaboração pertencente ao livro *Sindicalismo para o século XXI* (2019) acrescida das experiências obtidas durante a trajetória acadêmica e pelas mais de duas décadas como dirigente sindical bancário e dirigente da CUT.

2. Marcello Azevedo. Mestre em Políticas Públicas, Estado e Governo pela Faculdade Latino Americana de Ciências Sociais (FLACSO-BRASIL), Especialista em Economia do Trabalho pelo Centro de Estudos do Sindicalismo Internacional e Trabalho da UNICAMP (CESIT-UNICAMP). Atualmente é dirigente da Contraf-CUT e funcionário do Banco do Brasil. Professor do Curso de Pós-Graduação em Comércio Exterior na Universidade Estácio de Sá. Autor do livro novo sindicalismo para o capitalismo do século XXI.

Nos anos 1960 e 1970 a representação e a negociação dos bancários eram feitas por sindicatos de bases municipais, regionais ou estaduais para a categoria privada. O Banco do Brasil seguia a convenção do Rio de Janeiro.

Os trabalhadores da Caixa Econômica Federal (CAIXA) ainda não eram considerados bancários, mas sim “economiários”. A confederação nacional que representava a categoria era a Contec, que era a Confederação Nacional oficial e reconhecida legalmente pelo Ministério do trabalho; na prática, tinha pouca interferência nas negociações. Os funcionários da Caixa só passaram a ser considerados bancários depois da enorme luta que iniciaram em 1986.

A década de 1980 marcou o início da mudança na organização da categoria com a criação do Departamento Nacional dos Bancários da CUT (DNB-CUT) que reuniria os sindicatos ligados à Central Única dos Trabalhadores (CUT) – fundada em 1983 – questionando claramente a “estrutura oficial”, assim como a unicidade sindical e o imposto sindical.³

O DNB-CUT nasce em 1985, com representantes de 16 estados, com a eleição de uma coordenação provisória. Em 1986, aprova-se o Estatuto e é eleita uma nova coordenação. Em 1987, o DNB, representando a CUT, apresenta à Fenaban sua minuta de reivindicações. Este ato estabelece uma disputa política com a confederação oficial, a Contec, pela representação da categoria.

Em 1989, o DNB-CUT, realiza o seu primeiro congresso e elege a sua primeira direção. No ano seguinte, em 1990, decide partir para a construção de uma federação nacional ou de uma confederação nacional.

A década de 1980 marca também o início da negociação nacional, junto à Fenaban, sobre as questões referentes aos bancos privados. A negociação serve de referência para os acordos dos bancos estaduais. A primeira convenção coletiva nacional dos bancários, da rede privada, é assinada pela Fenaban em 1987; a categoria bancária passa a ser a primeira a ter um acordo nacional que garante os mesmos direitos a todos os bancários da rede privada, de norte a sul do país. O acordo atingia a categoria privada, mas servia de parâmetro para os bancos estaduais.

Os bancos públicos seguiram negociando em separado e a ruptura com a confederação oficial ocorreu no maior banco público, o Banco do Brasil, em que a disputa de rumos e de procedimentos (na forma de organizar os trabalhadores) conduziu a criação de duas “mesas de negociação”: a mesa da Contec e a mesa do DNB – que mais tarde viria a se tornar Confederação Nacional dos Bancários da CUT (CNB-CUT).

3. O modelo que a CUT questionava era o modelo corporativo estabelecido pela CLT; o Estado era quem decidia a representação de cada entidade sindical; o modelo prevê a exclusividade (de um só sindicato) de representação em cada base territorial, a chamada “unicidade sindical”; a forma de sustentação também era decidida pelo Estado; uma parte deste imposto obrigatório (imposto sindical) era destinado também ao Estado para a sustentação do Ministério do Trabalho. A CUT defende, desde a sua fundação, que são os trabalhadores, e não o Estado, os responsáveis por decidir quem os representa e de que forma deve ser a sustentação das entidades. O princípio da liberdade e autonomia sindicais.

Os economiários, funcionários da Caixa Econômica Federal, passaram a ser considerados bancários depois de uma longa luta; o seu reconhecimento ocorreu em 1988.

Na prática, o DNB-CUT representava os bancários e a confederação oficial perdia espaço e representatividade.

Em 1992 ocorre o 3º Congresso Nacional dos Bancários e que decide pela apresentação de uma pauta de reivindicações nacional e conquista a assinatura da Convenção Coletiva Nacional dos bancários; neste mesmo congresso é fundada a Confederação Nacional dos Bancários (CNB).

Embora fosse uma confederação de bancários, a CNB-CUT passou também a negociar em nome dos trabalhadores das financeiras e de outras empresas do ramo. Os bancos públicos continuam (na década de 1990) a ter negociações específicas com o governo através da Contec; amargam oito anos (Governo FHC) de “reajuste zero” com a perda de diversos direitos.

Em que pese na prática a maioria da categoria fosse representada pelos sindicatos filiados à CNB-CUT, a legalidade da estrutura oficial garantia à Contec o poder de ajuizar dissídios e assinar acordos sem a efetiva aprovação da categoria; isso demonstra como a estrutura oficial, herdada do “varguismo”, favorecia uma prática sindical pouco representativa.

Na base, da CNB-CUT, estavam quatro Federações Regionais (FEEB Centro Norte, FEEB BA/SE, FETEC CUT/Nordeste e FEEB RJ/ES), quatro estaduais (FETEC CUT/SP, FETEC CUT/PR, FEEB RS e FETRAF MG), um departamento estadual (DEB-SC) e 105 sindicatos filiados à CUT. Com exceção da Federação Centro Norte, as demais têm na sua base entidades filiadas e não filiadas à CUT. O DEB-SC, apesar de não ter relação formal com a CNB, participa de seus Fóruns e instâncias como se fosse uma federação.

A organização dos trabalhadores avançou com a criação da Executiva Nacional dos Bancários e das Comissões de Empresa por banco, para organizar a representação e a organização de trabalhadores dos diversos bancos do país.

Os anos 2000 marcam mais um conjunto de mudanças na organização dos trabalhadores bancários (em todos os bancos). A partir do governo Lula, em 2003, os bancos públicos passam a participar da mesa geral da categoria, com os demais representantes do sistema financeiro nacional.

A negociação passa a ocorrer em duas mesas da própria CNB-CUT. A mesa geral da categoria, em que ocorriam os debates sobre as questões gerais, como remuneração e demais cláusulas da Convenção Coletiva Nacional e as mesas específicas em que se tratavam as questões por bancos, em especial dos bancos públicos; as mesas ocorriam ao mesmo tempo.

Esta estratégia de duas mesas nacionais, na organização bancária, tinha como princípio que, apesar de ser uma única categoria, havia diferenças em termos de organização interna e expectativas, especialmente entre os bancos públicos, que vinham de uma retrospectiva marcada por oito anos de reajuste zero e perda de direitos. No caso dos bancos

públicos havia sido criado um quadro de funcionários, desde de 1998, com muito menos direitos do que os antigos funcionários.

Não faltavam temas “específicos” nestes bancos, não só referentes ao período anterior, mas questões relativas aos planos de saúde e previdência que eram tratadas nas mesas específicas. Esta estratégia flexível possibilitou manter e ampliar a unidade da categoria; permanece até hoje e tem se mostrada acertada.

Neste período, com a expansão da representatividade da CNB, a entidade passa assinar os contratos de trabalho de outros setores do sistema financeiro, como os financiários e cooperativas de crédito por exemplo.

Os acordos dos financiários e das cooperativas de crédito são diferentes dos acordos dos bancários por suas especificidades; a CNB passou a assinar a contratação diferenciada para esses trabalhadores, mas sempre buscando igualar ou aproximar os acordos destes setores ao acordo da categoria bancária. Ao final de 2003, na prática, a construção do ramo financeiro com diversas categorias dentro começa de fato a se consolidar.

Em 2004 ocorreu a maior greve de bancários do século XXI; esta mobilizou a categoria de Norte a Sul do país que parou praticamente todo o sistema financeiro nacional e que durou mais de 30 dias. A categoria rejeitou uma proposta de acordo e foi à greve; o desfecho foi muito diferente do que o esperado. Após 30 dias de Greve setores ligados ao PSTU, que havia se desligado da CUT em 2003 e optado por construir sua própria central (Conlutas), se aliou à confederação oficial (Contec) e levou o acordo ao dissídio coletivo no TST com graves consequências para a categoria.

O resultado do dissídio foi desastroso: não atribuição de nenhum aumento, além do que já havia sido proposto, e a compensação de metade dos dias parados. Nos bancos públicos o efeito foi pior ainda, pois além da compensação dos dias parados, o reajuste foi reduzido em 3% do anteriormente proposto.

O ano de 2005 marcou um outro avanço: além dos bancos públicos estarem na mesa geral da categoria e seguindo as suas decisões como tinha ocorrido em 2003 e 2004, passaram a ser signatários do acordo, ou seja, se comprometem a cumprir o acordado com o conjunto da categoria. Foi importante pois, durante os anos de hegemonia neoliberal do governo FHC, os acordos eram assinados ou iam para dissídio, sem que os bancos públicos seguissem a Convenção Coletiva Nacional dos bancários. O fato dos acordos serem assinados em separado com a Confederação oficial (Contec) impediam inclusive ações jurídicas para obrigar os bancos públicos a cumprirem a convenção coletiva nacional da categoria trazendo enormes prejuízos para os bancários do setor público.

O ano de 2006 marca mais um salto rumo a construção do ramo financeiro com a criação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (Contraf-CUT) que nasce como Confederação orgânica da CUT. A criação da Contraf-CUT foi motivada não só pela necessidade de avançar na construção do ramo financeiro, mas também pelas sucessivas ações movidas pela Confederação oficial (Contec) que questionavam a legalidade da CNB-CUT como representante legal da categoria bancária.

A Contraf-CUT foi fundada em Curitiba em 26 de janeiro de 2006 na sede da FETEC-PR; contou com a presença de todas as oito federações filiadas à CUT e seus sindicatos e passou a representar a ampla maioria dos trabalhadores do ramo financeiro no Brasil.

Com o desligamento do PCdoB e de setores próximos ao PSOL da CUT, a organização bancária compreendeu ser necessária a manutenção da unidade da categoria, que deveria se sobrepor às diferenças políticas; é criado, então, o Comando Nacional dos Bancários que organiza nacionalmente a luta dos trabalhadores do ramo financeiro.

O Comando Nacional passa ser composto pelas federações de bancários e pelos 25 maiores sindicatos de bancários do país. A coordenação está a cargo da Contraf-CUT que tem hoje 8 federações filiadas e 96 sindicatos de bancários e Financiários; tem também sindicatos de securitários e sindicatos de trabalhadores de mercados de capitais além de representar inclusive os lotéricos em alguns lugares.

A Contraf-CUT reúne também sindicatos filiados a outras centrais sindicais, como é o caso do Sindicato dos Bancários do Espírito Santo, filiado à Intersindical, e sindicatos que não tem nenhuma filiação sindical. Todos os sindicatos, mesmo não filiados à Contraf-CUT, que estão representados no Comando Nacional dos Bancários, assinam o mesmo acordo coletivo e a mesma convenção coletiva.

Os sindicatos do Maranhão e do Rio Grande do Norte que são filiados à Central Sindical Conlutas, optaram por não participar do comando nacional dos bancários. Assinam, porém, em separado um acordo igual ao do comando nacional dos bancários. Periodicamente o Comando Nacional convida os sindicatos do Maranhão e do Rio Grande do Norte, assim como as entidades filiadas à Contec, para fazerem parte da negociação em conjunto o que representaria a totalidade do ramo financeiro; a decisão destas entidades é por continuar procedendo negociações em separado.

As negociações formais são feitas entre a Comando Nacional dos bancários, coordenado pela Contraf-CUT, com as confederações patronais. O Comando Nacional negocia com a Fenaban a Convenção Coletiva Nacional que tem valor para todos os trabalhadores bancários do país. A Contraf-CUT negocia com a Fenacrefi e a Coopcrédito os acordos coletivos dos financiários e dos trabalhadores em cooperativas de crédito. Negocia também com os bancos públicos, com o BNDES, Finep, bancos regionais e estaduais os acordos coletivos. Existem ainda as mesas temáticas que resultam na formulação de um aditivo à Convenção Coletiva Nacional.

As mesas temáticas são sobre igualdade de oportunidades, terceirização, saúde do trabalhador e segurança bancária. Nos bancos públicos a negociação é feita pelo Comando Nacional com a participação das comissões de empresas dos bancos. Os trabalhadores do ramo financeiro são o maior exemplo de que a unidade na adversidade é a melhor estratégia para garantir direitos e arrancar conquistas.

Considerações finais

Segundo o BACEN, há, no mercado brasileiro, além dos bancos, as financeiras; seguradoras privadas; fundos de pensão; administradoras de consórcios; corretoras e distribuidoras de títulos imobiliários; cooperativas de crédito; bolsas de mercadoria e de futuros; instituições de pagamento; sociedades de capitalização; instituições de previdência privada; associações de poupança e empréstimo; agências de fomento; companhias hipotecárias; sociedades de crédito; financiamento e investimento; sociedades de crédito imobiliário; sociedades de arrendamento mercantil e sociedades de crédito ao microempreendedor. Isso mostra a magnitude do desafio para se representar o conjunto de trabalhadores e trabalhadoras do ramo financeiro.

Mais do que uma ideia a ser seguida, a organização por ramo de atividade é uma necessidade histórica de reorganização do movimento sindical brasileiro. A meu ver, a experiência do ramo financeiro no Brasil é única e deve servir como exemplo dessa tentativa de construção da unidade na luta concreta.

Referências bibliográficas

AZEVEDO, Marcello Rodrigues de. *Novo sindicalismo para o capitalismo do século XXI*. Rio de Janeiro: Editora Núcleo Piratininga de Comunicação (NPC), 2019.

Central Única dos Trabalhadores. Documentos oficiais. Disponível em www.cut.org.br/arquivos/documentos-oficiais, acessado em dezembro de 2018.

Central Única dos Trabalhadores. *O panorama dos ramos da CUT*. São Paulo: ExtraCopy Gráfica e Editora Ltda., 2002.

OLIVEIRA, Marco Antônio. *Política Trabalhista e Relações de Trabalho no Brasil da era Vargas ao Governo FHC*. Campinas, 2002, Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

VIANA, Márcio. *70 anos de CLT, uma história de trabalhadores*, Brasília: Mistério da Justiça. 2013.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1. Construir um caminho (debates, plenárias, assembleias) que leve à fusão de entidades sindicais dos setores (categorias) que viriam a fazer parte das atividades financeiras em sindicatos gerais do ramo financeiro.
2. Intensificar o processo de formação de dirigentes sindicais contribuindo para uma concepção classista e de ramo combatendo o corporativismo nas direções e na categoria.
3. Propor a unificação, ou pelo menos aproximação, de datas-bases e processos de negociação (campanhas salariais) entre as diversas categorias que compõem o ramo financeiro. Ter como referência o que for mais vantajoso ao conjunto.
4. Construir acordos nacionais em todas as categorias dentro do ramo, não perdendo a perspectiva da Contratação Diferenciada de forma a respeitar as especificidades em cada uma das categorias.
5. Ampliar espaços para a representação do ramo nos futuros sindicatos gerais. Criar cota mínima de 10% de “não-bancários” (de setores já representados pelos Sindicato dos Bancários) nas direções atuais.
6. Identificar os trabalhadores do ramo financeiro, entender a sua realidade e definir políticas permanentes de atração de não-bancários para a representação geral.
7. Construir espaços comuns de diálogo com os setores híbridos do ramo tais como advogados, arquitetos, engenheiros e vigilantes e outros, que, pelas suas especificidades, têm dupla representação. Elaborar políticas comuns com as outras entidades de representação destes trabalhadores.
8. Fortalecer a participação das mulheres com a progressiva implantação da paridade tendo como ponto de partida a cota mínima de 30% de mulheres em todas as entidades gerais do ramo financeiro.
9. Incluir a participação de, pelo menos, um membro de cada categoria não-bancária no comando nacional do ramo financeiro.
10. Disponibilizar recursos necessários para formação de dirigentes e bancários de base para discutirem (e construírem) novas “concepções” sobre estrutura sindical.

11. Trabalhar para a unificação das “mesas”, hoje existentes, numa “mesa geral” de negociação com a participação efetiva de setores políticos que possuam pelo 10% de representação dos bancários nos seus acordos atuais.

12. A criação do Comando Nacional do ramo financeiro com a participação de bancários e não-bancários tanto para o processo de negociação quanto para a elaboração de políticas permanentes de ampliação e do fortalecimento do ramo.

13. Ter como premissa que as “lutas” do ramo financeiro são maiores do que as representadas nos acordos coletivos de trabalho (ACT) e nas convenções coletivas de trabalho (CCT). Nesse sentido, é importante construir diálogos e participação em espaços como o macrossetor de serviços; ampliar e consolidar, considerando a internacionalização do capitalismo, relações políticas e sindicais com entidades internacionais do ramo financeiro.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

Jornalismo sindical ponto com: do anarquismo à pandemia

Maria Angélica Ferrasoli¹

O jornalismo produzido dentro da comunicação sindical vem se transformando rapidamente nas últimas décadas, como aliás toda a cadeia estrutural e de atores que o envolve. Se em sua origem essa imprensa bebia na fonte do anarcossindicalismo, com vigor e inconstância próprios, sua profissionalização, a partir de meados dos anos de 1970², nos leva a uma atualidade na qual os processos comunicacionais ainda se adaptavam às urgências da internet com sua logística técnica e, apesar do alcance e rapidez, excessivamente burocrática. E, então, veio a pandemia causada pela covid-19.

Boa parte dos cerca de 17 mil sindicatos existentes no País (dados do Ministério do Trabalho, 2019) não conta com departamentos de comunicação ou imprensa; ou seja, por trás de seus informes não há um jornalista profissional. Também o recurso da internet, em especial a criação de sites, que demanda mais dinheiro e mão de obra, restringe-se ainda a uma minoria de entidades sindicais. Em alguns casos o site até existe, mas não dispõe de atualização ou conteúdo jornalístico, figurando como estático, mais voltado à divulgação de contatos ou mera publicidade.

Nas entidades sindicais maiores e com mais recursos, porém, essa realidade é diversa. Já há mais de uma década os grandes e médios sindicatos do País ampliam e aprimoram seus investimentos na área tecnológica, em geral voltada a uma comunicação integrada. A comunicação sindical, neste caso, vincula-se a uma comunicação institucional, por suas características e a assessoria de imprensa. Os instrumentos próprios das mídias digitais (tais como sites, e-mails, páginas de Facebook, Instagram, Twitter, entre outros) são aplicados aos vários segmentos e não raramente a produção jornalística se alia ou mesmo se confunde à propaganda, como é comum acontecer também nos sites de notícia, mas com a pertinente diferenciação de que não se trata de veículo de comunicação tradicional ou com finalidade lucrativa.

Embora persistam publicações impressas, por sua qualidade de dar suporte ao discurso dos diretores com a base, o uso da tecnologia cresce na comunicação sindical e apresen-

1. Maria Angélica Ferrasoli é jornalista, escritora, pós-graduada em história e Mestre em Comunicação.

2. FERREIRA, Maria Nazaré. *Imprensa Operária no Brasil*. São Paulo: Ática, 1988

ta retorno muito mais facilmente aferível, com cliques, comentários, curtidas. Castells³ compara a importância da tecnologia da informação ao que as fontes de energia foram então para as revoluções industriais. Se inicialmente discutia-se o potencial da internet em comparação ao da televisão, sabe-se hoje que o espectador ativo nascido com as redes, aquele que procura a informação e a partir de sua própria crítica pode difundir opiniões, é muito mais poderoso do que qualquer telespectador, empurrando de vez para a obsolescência teorias como a da agulha hipodérmica de Lasswell⁴ e colocando-nos frente a dilemas outrora impensáveis, como as Fake News e os robôs internautas.

Na região do Grande ABC, por suas características históricas marcadas pela formação operária, um movimento sindical forte, ativo e de vanguarda quase sempre foi combustível e se auto alimentou de uma imprensa sindical com idênticas qualidades, em especial no já citado período que se entende como de profissionalização desse jornalismo e que vai ao encontro do chamado “novo sindicalismo”, surgido ainda no período da ditadura civil-militar no País (1964-1985). Exemplo clássico do que se poderia considerar então inovação no diálogo com a categoria naquelas décadas é o personagem João Ferrador, criado para o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema (hoje ABC) em 1972 pelo cartunista Antônio Carlos Félix Nunes e redesenhado pelo ilustrador

Laerte. Ele apresentava as reivindicações da categoria no jornal da entidade, a *Tribuna Metalúrgica*⁵.



Com a frase “Hoje eu não tô bom!”, entre outras, João “vai ganhar a cena e se tornar conhecido dos metalúrgicos e, depois, da maioria dos trabalhadores em diversas categorias”, tornando-se um porta-voz em plena ditadura: *As cartas do João Ferrador*, publicadas entre 1972 a 1980 e dirigidas ao governo militar, denunciavam as condições de vida e a exploração no trabalho⁶.

Essa criatividade na forma de buscar leitores/sindicalizados será ampliada de forma exponencial a partir da década seguinte, quando o Brasil volta às urnas, promulga uma nova Constituição (1988)

3. CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede – vol. 1. A era da informação: economia, sociedade e cultura* 1999. In: STAZAUSKAS, Giselle. *Comunicação Interna versus Mídias Sociais: O impacto das mídias sociais na comunicação interna das organizações e o papel dos manuais de conduta na orientação do público interno*. 2011.

4. LASWELL, Harold - cientista político norte-americano que apresentou a teoria hipodérmica, ou Bullet Theory, assim chamada por acreditar-se que a comunicação de massa ocorria como no modelo da agulha hipodérmica, onde cada elemento do público seria atingido profundamente pela mensagem dos mass media, sendo facilmente manipulado.

5. Ilustração criada pelo cartunista Félix, João Ferrador se tornou símbolo dos metalúrgicos do ABC na década de 1970.

6. FERRASOLI, Maria Angélica - *Comunicação, inovação e resistência: Um relato de trabalhadores militantes nas empresas do Grande ABC durante a ditadura civil-militar brasileira (1964-1985) – UCSC – São Caetano do Sul – SP*. 2015.

e surge o “sindicato cidadão”, com pautas que extrapolam o mundo do trabalho e se voltam para os direitos da sociedade civil.

Nesse contexto nascem revistas de grande qualidade jornalística dentro das entidades sindicais, tais como a Alquimia (Químicos de SP) e a Revista dos Bancários (de São Paulo), ambas de 1993, e a Ligação, dos Metalúrgicos do ABC (1989). Rádios e TVs experimentais também pipocam, e pelo menos uma delas vai se firmar na região muitas décadas depois, a TV dos Trabalhadores (TVT), que oficialmente entrou no ar em 2010 e é mantida pelos Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e Sindicato dos Bancários de São Paulo. Com a chegada da internet nesses sindicatos maiores, por todo o Brasil, o jornalismo sindical ganha multiplicidade instrumental para buscar o trabalhador e com ele travar a relação que transcende os papéis de emissor-receptor, muito embora essa amplitude não altere a lógica de que sem ação sindical não há comunicação efetiva e que ações não divulgadas de forma eficaz continuam inexistentes para a maioria da categoria.

As listas de transmissão por whatsapp para os celulares de trabalhadores cadastrados, reforçando a de e-mails precedente; a divulgação de vídeos de dirigentes via sites, com ampliação das redes sociais, são alternativas que passam a fazer parte do cotidiano dos departamentos de comunicação sindicais. Encontros, congressos e debates apontam sempre para a mesma linha, de investimento no setor com mais tecnologia⁷. Um ponto altamente positivo do uso dessas novas tecnologias, nem sempre destacado quanto se aborda a comunicação sindical, é o resgate histórico. Como ocorre em muitas entidades ou mesmo empresas brasileiras, a documentação que registra suas trajetórias raríssimas vezes está concentrada em um único espaço; há materiais valiosos em estado precário e uma grande dificuldade em se puxar o fio original para dar início à reconstrução da memória institucional. A história oral quase sempre é inestimável nesse processo.

Com o uso da tecnologia é possível recuperar e concentrar em arquivos digitais todo esse material, optando-se por armazenar e divulgar essa história no site da entidade ou site específico, apresentando entrevistas, fotos e até mesmo, em alguns casos, utilizando todos os recursos de storytelling. Aponta Icléia Costa:

[...] a memória institucional [...] remete-nos a experiências híbridas, que incluem e excluem no social. Na perspectiva do tempo seria o retorno reelaborado de tudo aquilo que contabilizamos na história como conquistas, legados, acontecimentos, mas, também, vicissitudes, servidões, escuridão. E mais importante ainda, por mais paradoxal que possa parecer, precisamos construir uma memória institucional no tempo presente, o único que dispomos, já que o passado já passou, e o futuro está em nossas mãos⁸.

7. IMPRENSA SINDICAL – Blog Val Gomes - Jornalistas debatem em conferência novas práticas de comunicação sindical - <http://imprensasindical.org.br/index.php/jornalistas-debatem-em-videoconferencia-novas-praticas-de-comunicacao-sindical/>. Abril 2020. Visualizado em junho 2020.

8. COSTA, Icléia Thiesen Magalhães. Memória institucional: a construção conceitual numa abordagem teórico-metodológica. 1997. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 1997.

Todos esses avanços já estavam disponíveis ao jornalismo sindical, obviamente dependendo do porte das entidades, quando chegou a pandemia causada pelo coronavírus, uma tragédia mundial amplificada no Brasil por sua imensa desigualdade social e descontrole governamental. Com a maioria dos trabalhadores em casa, compulsivamente, as redes sociais saltaram da transição ao centro – inicialmente, ao menos, com grande acolhida.

De acordo com os dados da plataforma Shareablee (que fornece informações sobre o desempenho do marketing de conteúdo social, crescimento e envolvimento da audiência) para a América Latina, Argentina, Brasil, Chile e Paraguai foram os países da região que registraram maior porcentagem de mudança nas publicações e interações multiplataforma de mídias sociais durante março/2020 em comparação ao anterior⁹:

Tabela 1 - Porcentagem de mudanças em Publicações e Ações CrossPlatform - Comparando março 2019 – 2020

	2019 posts (total) FB	2020 posts (total) FB	% change	2020 actions (total) FB	2019 actions (total) FB	% change
Argentina	2.566.335,31	2.798.588,70	+9,05%	966.008,16	970.954,47	+0,51%
Brasil	4.753.024,83	6.492.008,33	+36,59%	1.789.111,80	2.252.365,44	+25,89%
Chile	941.806,21	1.440.673,03	+52,97%	354.410,37	499.833,33	40,99%
Colombia	1.332.417,44	1.137.804,87	-14,61%	501.542,46	394.754,94	-21,29%
Costa Rica	1.850.169,93	1.286.684,67	-30,46%	696.432,48	446.407,94	-35,90%
Equador	707.507,35	489.101,91	-30,87	266.316,67	169.691,13	-36,28%
Guatemala	1.964.926,49	1.613.692,43	-17,88%	739.628,62	559.861,43	-24,31%
México	3.219.213,00	3.232.897,00	+0,43%	1.211.761,39	1.116.887,68	-7,83%
Panamá	843.877,28	392.527,47	-53,49%	317.648,41	136.185,18	-57,13%
Perú	2.106.727,23	2.149.563,28	2,03%	793.004,60	745.778,78	-5,96%
Paraguai	53.380,95	76.600,89	+31,21%	21.975,49	26.576,25	+20,94%

Fonte: <https://www.comscore.com/Insights/Blog/America-Latina-o-impacto-mediatico-do-Coronavirus-nas-Redes-Sociais>

No meio sindical, embora ainda sem estatísticas disponíveis, ganharam vez as assembleias virtuais (há pouco tempo limitadas a reuniões de pequenos grupos, como as condominiais) e até mesmo eleições foram realizadas virtualmente, como ocorreu em maio no Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Dourados e Região. Do total de associados aptos a votar, 80,25% participaram do pleito¹⁰. Eleições virtuais também ocorreram no maior sindicato dessa categoria, o dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, que disponibilizou link e três urnas fixas para os sem acesso à internet.

9. COMSCORE - Fonte: <https://www.comscore.com/Insights/Blog/America-Latina-o-impacto-mediatico-do-Coronavirus-nas-Redes-Sociais>. Visualizado em junho 2020.

10. CONTRAF-CUT: Seeb/MS: Chapa 1 é eleita com 96% dos votos - <https://contrafcut.com.br/noticias/seeb-ms-chapa-1-e-eleita-com-96-dos-votos/>. 21 maio 2020. Visualizado em junho 2020.

Exemplo recente da participação virtual em tempos de pandemia também ocorreu com a categoria dos jornalistas em São Paulo: no prazo de um ano, a quantidade de presentes em uma assembleia do Sindicato dos Jornalistas Profissionais de São Paulo saltou de 15, na versão presencial (tema: campanha salarial) para 175 via rede social (tema: MP 936, que permite corte de salários durante a pandemia), pelo sistema Google Meet. A busca da população mundial pelas transmissões ao vivo durante a pandemia foi registrada pelo Instagram, Facebook, Youtube, de maneira sem precedentes, ampliando globalmente a audiência das plataformas de streaming de vídeos em 20% apenas no período de 9 e 23 de março, de acordo com a Conviva, consultoria americana especializada no mercado de vídeos.

Como não poderia deixar de ser, assembleias, eleições, mensagens e boletins virtuais, e também lives ¹¹ (estrelas da pandemia) vieram se somar à comunicação sindical, exigindo dos jornalistas um modelo híbrido de produção voltado à pauta e/ou orientação de entrevistados e, dos diretores sindicais, real domínio sobre os temas em destaque.



<https://exame.com/revista-exame/o-mundo-e-uma-live/>

Nesse cenário criado com o isolamento imposto pela COVID-19 é preciso ter em mente, ainda, que a informação produzida pelos sindicatos segue diretamente para dentro da casa do trabalhador, não mais a um restrito ambiente de trabalho. Embora nesse primeiro momento questões urgentes sejam preferenciais (alterações no modelo de trabalho, cortes salariais, crise política, econômica e na saúde etc.), caso o modelo *home office* prossiga, como é esperado, temas diversos poderão ser de interesse do jornalismo sindical, envolvendo o trabalhador, sua família e a comunidade com que se relaciona, ainda que virtualmente – não muito diferente, é verdade, do que já se produziu historicamente, e poderá ser retomado com o viés necessário aos novos tempos.

11. Revista Exame. Mundo é uma live - <https://exame.com/revista-exame/o-mundo-e-uma-live/> - 23 de abril de 2020. Visualizado em junho 2020.

É bom lembrar que, durante muitas décadas, coube à imprensa sindical incorporar pautas da imprensa alternativa, tais como as do movimento negro, empoderamento feminino, relações compartilhadas, pessoas com deficiência, entre outras, e apresentar de forma pioneira linguagens reformuladas para se evitar a discriminação - ou linguagem 'politicamente corretas', que passavam distante do padrão grande imprensa e eram até tratadas pejorativamente, mas hoje estão em todas as publicações que se afirmam democráticas. Do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC surgiu uma das primeiras experiências específicas com tais temáticas, a *Tribuna Cidadania*¹², projeto realizado com a central sindical norte-americana AFL-CIO e iniciado em 2006, com foco na inclusão social - foi, aliás, o primeiro do País no segmento a contemplar edições em braile e com caracteres ampliados.



Sobre esse papel fundamental, mas tão pouco reconhecido, destaca Vitor Giannotti¹³:

Quem cumpriu o papel de imprensa alternativa de 1980 a 2002 foi a imprensa sindical. A disputa contra-hegemônica, quando foi feita, aconteceu graças à imprensa sindical [...] Na batalha da informação a imprensa sindical teve um papel determinante. Foi nas suas

12. Tribuna Cidadania - reprodução

13. Núcleo Piratininga - Entrevista a Vito Gianotti - 14 de fevereiro de 2008 - <https://nucleopiratininga.org.br/o-papel-da-comunicacao-sindical-hoje-entrevista-com-vito-giannotti/>. Visualizado em junho 2020.

páginas, sobretudo, que se combateu o projeto neoliberal implantado desde o governo Collor. Ela que tentou, e não conseguiu, se opor a avalanche das privatizações e de desmonte dos serviços públicos. Até 2002, a imprensa sindical combateu firmemente a destruição dos direitos pelo projeto neoliberal.

Embora seja temerário apontar caminhos num momento de transição que atinge praticamente todos os seres e setores, pode-se especular que a imprensa sindical cada vez mais terá que ter como aliada as redes sociais – não da forma como já vinha ocorrendo, obviamente, mas de forma prioritária, com as entidades fazendo desde o cadastramento de cada sindicalizado em todas as plataformas disponíveis até o desenvolvimento de modelos que permitam a participação dos trabalhadores no dia a dia. O contato, é mais provável, será diretamente direcionado à pessoa, sem qualquer intermediação com a empresa em que atua (como no caso dos e-mails corporativos, por exemplo), para garantir a inexistência de filtros ou bloqueios. Na categoria bancária, por exemplo, há hoje cerca de 200 mil bancários em home office e muitos bancos estudam a possibilidade de manutenção do teletrabalho. Qual será o perfil deste “novo” trabalhador? Terá autonomia para utilizar o notebook/PC/celular ou ficará limitado a regras impostas pela empresa? Terá preferência pela consulta de textos em sites, vídeos ou podcasts? Quanto tempo livre vai dispor para dialogar com seu sindicato? E nas categorias em que o acesso à internet não é usual, como estabelecer essa comunicação? São questões relevantes, embora a imprensa sindical já esteja dando seu recado na pandemia com o que sempre teve de mais precioso: o chamado ao pensamento crítico no mundo do trabalho, como destaca em artigo recente o jornalista Vitor Menezes¹⁴:

É a imprensa sindical que, neste momento de pandemia, tem lembrado que não existe economia sem trabalho. Assim como tem denunciado o modo como muitas grandes empresas (...) estão preferindo a ‘janela de oportunidade’ para cortar salários, direitos e empregos (...). As condições precárias, as faltas de equipamentos de proteção, os números de contaminações no ambiente de trabalho, são algumas das realidades que, se você viu em algum veículo, provavelmente foi apurada, tratada e divulgada originalmente pelas estruturas de comunicação dos sindicatos.

Se a internet nos trouxe a um caminho sem volta, exigindo cada vez mais a presença de especialistas destas tecnologias na comunicação, é primordialmente no conteúdo que o jornalismo sindical tem sua relevância. Não faz sentido ter sites ultravelozes ou competir pelo ineditismo da informação num meio em que não se disputa o anunciante, publicando sem a devida checagem. Não faz sentido produzir dezenas, centenas de cards, banners, vídeos, boletins ou posts se não se souber objetivamente a quem a informação é dirigida: o público não pode ser a diretoria da entidade ou outros sindicatos, mas sim o profissional da categoria representada. Da mesma forma, não faz sentido omitir ou excluir dados em prol de um discurso vazio pela hegemonia se é possível mostrar, por a mais b, as consequências e as implicações de fatos reais para uma determinada categoria ou toda a classe trabalhadora.

14. MENEZES, VITOR - Revista Fórum – artigo publicado em 09/05/2020. <https://revistaforum.com.br/rede/vitor-menezes-um-salve-a-imprensa-sindical/>. Visualizado em julho 2020.

E como são evidentes, nos dias que seguem.

Referências bibliográficas

CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede – vol. 1. A era da informação: economia, sociedade e cultura 1999. STAZAUSKAS, Giselle. *Comunicação Interna versus Mídias Sociais: O impacto das mídias sociais na comunicação interna das organizações e o papel dos manuais de conduta na orientação do público interno*. 2011.

COMSCORE - Fonte: <https://www.comscore.com/Insights/Blog/America-Latina-o-impacto-mediatico-do-Coronavirus-nas-Redes-Sociais>. Visualizado em junho 2020.

COSTA, Icléia Thiesen Magalhães. *Memória institucional: a construção conceitual numa abordagem teórico-metodológica*. 1997. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 1997

CONTRAF-CUT: Seeb/MS: Chapa 1 é eleita com 96% dos votos - <https://contrafcut.com.br/noticias/seeb-ms-chapa-1-e-eleita-com-96-dos-votos/>. 21 maio 2020. Visualizado em junho 2020.

FERRASOLI, Maria Angélica. *Comunicação, inovação e resistência: Um relato de trabalhadores militantes nas empresas do Grande Abc durante a ditadura civil-militar brasileira (1964-1985)* – UCSC – São Caetano do Sul – SP. 2015.

FERREIRA, Maria Nazaré. *Imprensa Operária no Brasil*. São Paulo: Ática, 1988

IMPrensa SINDICAL – Blog Val Gomes - Jornalistas debatem em conferência novas práticas de comunicação sindical - <http://imprensasindical.org.br/index.php/jornalistas-debatem-em-videoconferencia-novas-praticas-de-comunicacao-sindical/>. Abril 2020. Visualizado em junho 2020.

Núcleo Piratininga - Entrevista a Vito Gianotti - 14 de fevereiro de 2008 - <https://nucleopiratininga.org.br/o-papel-da-comunicacao-sindical-hoje-entrevista-com-vito-giannotti/>. Visualizado em junho 2020.

MENEZES, VITOR - Revista Fórum – artigo publicado em 09/05/2020. <https://revistaforum.com.br/rede/vitor-menezes-um-salve-a-imprensa-sindical/>. Visualizado em julho 2020.

Revista Exame. *Mundo é uma live* - <https://exame.com/revista-exame/o-mundo-e-uma-live/> - 23 de abril de 2020. Visualizado em junho 2020.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

- 1) Aliar-se às redes sociais – em sindicatos essa ainda é uma realidade claudicante, mas, como se revela, de investimento imprescindível.
- 2) Cadastrar cada sindicalizado em todas as plataformas disponíveis.
- 3) Priorizar o contato direcionado a e-mails pessoais, sem intermediação com a empresa em que atua (como no caso dos e-mails corporativos), para evitar filtros ou bloqueios.
- 4) Promover pesquisas constantes para detectar qual será o perfil desse “novo” trabalhador nascido com a pandemia, que fortaleceu e antecipou a adoção do teletrabalho.
- 5) Desenvolver modelos interativos que permitam a participação dos trabalhadores nas atividades cotidianas do Sindicato.
- 6) Ampliar as experiências, já em curso nos sindicatos de estrutura comunicacional mais ampla, de assembleias on-line, “lives” (formativas e informativas) para esclarecer temas do momento, manifestações com criação de avatares, elaboração de hashtags em bloco para tuítes/facebook; votações virtuais etc.
- 7) Não esquecer que todos esses meios são caminhos para a informação, e não a informação em si. Ou seja: priorizar a qualidade do conteúdo jornalístico (mais dados, menos discurso) segue como regra fundamental para que a comunicação sindical encontre seu alvo e faça dele um aliado.
- 8) Incluir a pauta da comunicação e dos meios digitais nos cursos de formação dos dirigentes. Destacar aos dirigentes a importância de sua atuação como fontes, evitando publicações com erros e sem checagem que resultam em perda de credibilidade – e esse processo é ainda mais necessário com a rapidez propiciada pelo meio digital.
- 9) Além dos modelos interativos, envolver cada vez mais os trabalhadores da categoria no processo comunicacional por meio de reportagens, artigos, declarações, imagens (sempre autorizadas), discussões em comentários na rede social.
- 10) Reelaborar (ou promover, em caso de inexistência) a comunicação interna: é fundamental que também os trabalhadores do Sindicato tenham conhecimento das notícias relacionadas à categoria e qual o papel da instituição em que atuam.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

Ação sindical e uso da tecnologia da informação

*Jean Michel Bouchara*¹

Numa quarta-feira, primeiro de julho de 2020, milhares de entregadores “empregados” pelas empresas que controlam aplicativos, como Rappi, I-Food, Uber Eats e similares, fizeram greve no Brasil todo. O movimento culminou com manifestações massivas em São Paulo (SP) Campinas (SP), Santo André (SP) e Ribeirão Preto (SP), Rio de Janeiro (RJ), Recife (PE), Salvador (BA), Maceió (AL), Fortaleza (CE), Teresina (PI) Brasília (DF) e Belo Horizonte (MG).

O que aconteceu exatamente? Os entregadores se organizaram ao longo do mês anterior para preparar a greve; se mobilizaram, pediram apoio e solidariedade aos clientes dos aplicativos, paralisaram as atividades, fizeram manifestações de rua, deram ampla publicidade às suas reivindicações ganhando assim a simpatia e a cumplicidade da opinião pública, e, por fim, marcaram nova paralisação para o final do mês.

Trata-se de uma atividade de natureza essencialmente sindical – mas organizada à margem das entidades.² Um setor da classe trabalhadora, produto direto da precarização imposta em nível mundial pelo capital e materializada no Brasil pelas reformas trabalhistas de Temer e Bolsonaro, se une e se organiza em defesa de suas reivindicações. Assim, uma massa disforme e pouco visível de “empreendedores” torna-se uma categoria de trabalhadores com voz ativa. As reivindicações não foram atendidas, porém a relação de forças mudou e algumas decisões judiciais já estão favorecendo os trabalhadores.

Como isso foi possível? Como “empreendedores” dispersos fisicamente conseguiram criar esse fato político? Com disposição de combate sem a qual não existe atividade sindical. Mas, quais foram os meios que possibilitaram mobilizar trabalhadores que pouco se consideram parte de uma categoria e ao mesmo tempo unificar pautas de reivindicações, planejar ações e dialogar com a opinião pública? Com o amplo uso da tecnologia da informação!

1. Jean Michel Bouchara. É formado em Direito pela USP, e trabalha desde os anos de 1980 com TI, principalmente em desenvolvimento e infraestrutura. Defensor do uso de software livre, atuou em software-houses e em bancos. Hoje é sócio da Completo Tecnologia e da Pandora Informática, empresas que atuam na informatização de sindicatos.

2. A Central Única dos Trabalhadores (CUT), e suas entidades filiadas, deram ampla cobertura ao movimento em suas redes sociais, dando apoio e contribuindo com o debate na sociedade.

Os trabalhadores se utilizaram da internet e das ferramentas nela hospedadas, que foram desde aplicativos de mensagens, passando pelas redes sociais e conferências, chegando aos vídeos de propaganda. Todo esse arsenal foi mobilizado com inteligência, possibilitando a paralisação.

Esse fato precisa ser entendido pelo movimento sindical por seu profundo significado tanto político como organizacional: trata-se do uso da tecnologia. A mesma tecnologia que tornou possível a precarização e a superexploração de uma categoria de trabalhadores pode ser um poderoso instrumento de ação sindical, se utilizada com inteligência e com propósitos políticos adequados.

Nas décadas de 1970 e 1980 do século passado, o movimento sindical brasileiro começou a se reorganizar contra o arrocho imposto pela política econômica da época – Ditadura Militar – e os trabalhadores passaram a retomar o controle de suas entidades expulsando os dirigentes considerados “pelegos”.³ Nesse movimento os bancários tiveram um papel de destaque, principalmente em capitais como São Paulo, Rio de Janeiro e em Porto Alegre. A categoria era extremamente numerosa e concentrada. A quase totalidade dos bancários trabalhava em agências; as maiores agências, próximas entre si, ficavam nos centros de negócios das grandes cidades. Os demais bancários trabalhavam nos Centros de Processamento de Dados (CPDs) e nos Centros Operacionais responsáveis pelas atividades de retaguarda, como, por exemplo, o Setor de Compensação. Com um único carro de som ou uma única equipe de panfletagem era possível ter acesso a uma grande parte da categoria. Essa situação favoreceu o desenvolvimento de um sindicalismo “clássico” que tomava emprestado os meios de luta e organização do movimento operário: assembleias massivas, passeatas, panfletagens, piquetes e greves.

Sabemos da significativa mudança do trabalho bancário nos últimos 40 anos, nos quais a categoria foi numericamente reduzida a uma fração do que era. A atividade foi fragmentada e hoje boa parte das operações é executada pelos próprios clientes nos terminais e aplicativos. Os processos de terceirização e precarização agravaram a fragmentação da categoria. Se a necessidade da ação sindical continua existindo, os meios devem mudar, e o movimento dos empregados dos aplicativos pode indicar o caminho.

As redes sociais podem servir de espaço de mobilização, informação e debate, reduzindo dessa forma a dispersão física e substituindo a reunião ou assembleia tradicional. As aplicações de mensagens assumem a função da “rádio peão”; decisões podem ser tomadas em rápidas videoconferências; e, por fim, plataformas de publicação de vídeo são instrumentos poderosos de esclarecimento e propaganda. Esses instrumentos – que, lembremos, são meios e não substituem a vontade e o rumo político – possibilitam o que o técnico do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), João Guilherme Vargas Netto, chama, em artigo publicado na internet em novembro de 2018, de “renascimento dos sindicatos”⁴.

3. O termo “pelego”, no jargão sindical, se refere ao dirigente que media (sem confronto) a relação entre os(as) trabalhadores(as) e as Empresas. Faz alusão ao objeto utilizado pelos cavaleiros, colocados sob a sela, para tornar a cavalgada mais confortável.

4. <http://fepesp.org.br/artigo/a-tecnologia-e-o-renascimento-dos-sindicatos/>

Não se trata de fenômeno totalmente novo. Assim foi organizada em maio de 2018 a histórica paralisação nacional dos caminhoneiros que pôs de joelhos e por pouco não derrubou o governo Temer. Sem o uso da tecnologia teria sido impossível organizar, orientar, informar e mobilizar categoria tão dispersa, heterogênea e sem tradição de luta sindical. Mais recentemente as campanhas salariais de sindicatos tradicionais como o Sindicato dos Professores de São Paulo (SINPRO-SP) também se apoiaram fortemente em ferramentas tecnológicas.

Esse fenômeno não está circunscrito ao Brasil. Nos Estados Unidos, na década de 2010, verificou-se um renascimento sindical⁵ impulsionado pelos *millennials* (jovens adultos, assim são chamados os nascidos entre a década de 1980 e os primeiros anos do século XXI). Esses jovens foram excluídos do suposto *boom* econômico que concentrou as riquezas nas mãos de um grupo cada vez menor e mais rico. Não têm perspectiva no curto prazo, nem educação política “tradicional”. Mas se lançam à luta ignorando o passado das entidades. Esse renascimento sindical tem a marca da tecnologia.

Os sindicatos já estruturados, como “os bancários”, devem também se utilizar dessas ferramentas (tecnologias). Mas não se trata de “espontaneísmo”. Para que sejam úteis, com benefícios perenes, é necessário adotar uma boa infraestrutura tecnológica: ferramentas bem escolhidas e treinamento adequado às pessoas envolvidas na utilização. Tudo isso aliado a serviços que aproximem o sindicato do trabalhador. Por exemplo: carteirinha virtual, consulta a processo trabalhista, solicitação de benefício, cursos de formação, estadia em colônia de férias etc.

Esses recursos compõem o que chamamos de segunda geração da informatização das entidades sindicais, ou de “sindicato virtual”. São dependentes da internet e da conectividade. Visam alcançar, dialogar e dar voz ao trabalhador independente de seu local de trabalho. A primeira geração “da informatização” foi impulsionada, no Brasil, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) a partir do final da década de 1980. Hoje, a maioria dos sindicatos dispõe de sistemas que visam controlar seus processos internos: cadastro de associados, arrecadação de mensalidades, assessoria jurídica, controle de finanças, cursos, convênios e outros. Tais ferramentas são oferecidas por diversas empresas. Mas, mesmo com investimentos significativos, por parte dos sindicatos, em sua implantação, nem sempre há condições suficientes, diminuindo o potencial de aproveitamento dos sistemas. Isso se deve a múltiplas razões: infraestrutura insuficiente, falta de continuidade entre gestões, falta de formação e treinamento de funcionários.

Considerações finais

Tanto os sistemas mais recentes, de “segunda geração”, como os mais antigos, da “primeira”, só conseguem cumprir a função que em última instância é facilitar a ação sindical, quando sua adoção e implantação forem de fato assumidos como tarefa pela direção da entidade, tornando-se objeto de rigoroso planejamento. Sem isso, o risco de frustração, desperdício e subutilização das ferramentas é grande.

5. <http://www.dntemdebate.com.br/eua-a-geracao-millennial-renova-os-sindicatos/>

Por fim, não podemos nos esquecer do principal benefício da tecnologia bem empregada: a democracia e a plena participação da categoria nas decisões de sua entidade. Embora o confinamento, causado pela pandemia da COVID-19, tenha nos atualizado (pelo menos parte das pessoas) no uso da tecnologia, não se trata de assunto novo. Com as ferramentas da internet é possível, atualmente, realizar de modo virtual congressos, assembleias e plenárias. Há diversas soluções (pagas e gratuitas) de videoconferência e de webinar (videoconferência controlada e moderada) com as quais essas reuniões podem ser feitas com ampla e satisfatória participação. Algumas dessas reuniões tiveram a participação de milhares de trabalhadores, o que seria muito difícil de acontecer presencialmente, ainda mais em tempo de quarentena.

Quando pensamos em democracia, pensamos em voto. No curso das assembleias e congressos é possível organizar as votações com toda segurança e proteção de confidencialidade. As votações podem ocorrer concomitantes às reuniões ou em separado, apenas como uma consulta à categoria. Recentemente vários acordos celebrados entre sindicatos e empresas - principalmente relativos a questões de redução de jornadas - foram assim votados, com grande participação dos trabalhadores. Estes acordos têm legitimidade.

Mesmo as eleições para renovação da diretoria podem ser feitas virtualmente. Todos conhecem a complicada e onerosa logística de roteiro de urna, votação na sede e nas subse-des, transporte de urnas, fiscalização e apuração de uma eleição tradicional, ainda mais em categorias geograficamente espalhadas. O mesmo pleito, se virtual, além de possuir uma segurança igual ou até maior que a física, pode custar bem menos, envolver uma parcela maior dos trabalhadores com rápida apuração e auditoria. A democracia ganha, e com ela o sindicato e os seus filiados.

Podemos dizer que hoje os sindicatos são mais necessários e insubstituíveis que nunca. Sua ação depende, desde sempre, de mobilização, vontade e uma política participativa. A tecnologia não substitui nada disso, mas é um meio essencial para que a ação sindical, nesse momento, atinja com maior alcance os trabalhadores representados e que seja mais do nunca vista por eles como a expressão de sua vontade.

SUBSÍDIOS À REFLEXÃO E DISCUSSÃO*

1) Pensar estrategicamente o uso da tecnologia de forma que não seja somente uma resposta às necessidades imediatas. Sua implementação deve ter um respaldo institucional.

2) Realizar projetos, de uso da tecnologia, decididos e implementados dentro de um planejamento perene, com um horizonte de médio e longo prazo. Ter com foco as necessidades operacionais da entidade, a melhoria de seus processos e proximidade da categoria.

3) Modernizar as ferramentas tecnológicas tendo como premissa que a implantação de sistemas corporativos exige, atualmente, decisões rápidas e planejamento institucional para evitar desperdício de recursos e descontinuidade dos projetos.

** Os subsídios dessa seção foram solicitados aos autores de cada texto visando à reflexão e discussão em torno do tema. Estes subsídios não expressam necessariamente a visão da Direção do Sindicato dos Bancários do ABC.*

PARTE 6

MUDANÇAS NO SISTEMA FINANCEIRO E TRAJETÓRIAS DE VIDA

Transformações no sistema financeiro e o papel das representações sindicais¹

Belmiro Aparecido Moreira²

A trajetória individual e o trabalho no setor financeiro

Em 1982, aos 14 anos de idade, comecei a trabalhar como patrulheiro mirim. Se, na ocasião, houvesse a possibilidade de registro em carteira, seriam 38 anos de contribuição previdenciária. Tive experiências profissionais em várias empresas e setores: Metalúrgico, Químico e Moveleiro, entre outros. Neste último caso, a empresa localizava-se no Bairro Cooperativa, em São Bernardo do Campo, que já foi a “capital dos móveis”.

Em março de 1990, quando eu ainda trabalhava na empresa moveleira, o então eleito presidente Fernando Collor implantou o famigerado “Plano Collor”. Uma das primeiras medidas do plano foi a retenção de depósitos em caderneta de poupança e aplicações com valores acima de 50.000 cruzeiros novos. Em razão da crise gerada, acabei saindo desse emprego.

Em seguida, ingressei no curso de recursos humanos no SENAC. Assim como acontece nos dias de hoje, o nível de desemprego era preocupante e a qualificação profissional significava um diferencial para recolocação no mercado de trabalho.

Surgiu uma oportunidade de emprego em um escritório de contabilidade, o Atlanta Contábil, situado no segundo andar do Edifício Quitandinha, em Santo André. Nesse edifício estava a Sede do Sindicato dos Bancários do ABC - grata coincidência! Entre cálculos de rescisões e folhas de pagamento, a jornada era extensa. Eu entrava antes das 7h e saía, muitas vezes, às 19h, 20h. Nem bem havia passado o período de experiência, outra oportunidade surgiu: uma amiga da minha mãe falou: “olha, o banco está admitindo, veja

1. O presente texto foi produzido a partir de uma entrevista gravada, razão pela qual a linguagem escrita reflete a linguagem falada.

2. Belmiro Aparecido Moreira. Presidente do Sindicato dos Bancários do ABC. Bancário desde 1990 atuando nos bancos Bamerindus e HSBC - atualmente Bradesco / Agência Rudge Ramos - São Bernardo do Campo. Graduado em Administração de Empresas com especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela Unicamp. Representante dos bancários do ABC no Comando Nacional e nas negociações com a Fenaban.

se seu filho não deseja fazer uma entrevista para entrar no banco”. E, assim, comecei a trabalhar no Banco Bamerindus do Brasil.

Estávamos em dezembro de 1990 e o trabalho bancário era diferente do que é hoje. O Posto de Atendimento Bancário (PAB), no qual fui designado a trabalhar, localizava-se no interior do Makro Atacadista, na Anchieta. A movimentação não era on-line, mas off-line. Os cheques eram separados um a um, manualmente, entre “cheques maiores” e “cheques menores” e por código de compensação. Então eram carimbados e enviados para o Banco do Brasil, que processava a compensação. O numerário era conferido, separado e etiquetado.

Em 1991, ingressei no curso de Administração de Empresas na UniA em Santo André. Em 1994, fui transferido para a agência. Neste mesmo ano, eu me formei. Durante a semana, eu trabalhava na agência; aos sábados, trabalhava o dia todo no PAB Makro Atacadista. Eu começava às 10h e saía após o fechamento do expediente do supermercado. Essas horas trabalhadas não eram pagas como extraordinárias. Havia um acerto “por fora”. Quando se é jovem, ganhar uma renda a mais pode ser muito interessante.

As instalações das agências bancárias, naquela época, eram majoritariamente voltadas para a área operacional e de prestação de serviços. As filas eram enormes e as agências estavam sempre lotadas. O setor dos caixas era grande. O trabalho com numerário era manual: separar cheques, etiquetar dinheiro, repassar para a tesouraria. Havia uma divisão setorial de trabalho e várias chefias. A área comercial não era um setor expressivo como é atualmente.

Em 1995, comecei a questionar os meus superiores quanto à promoção, pois eu estava há muito tempo na mesma função e almejava valorização salarial e funcional. Nesse período, nasceu a minha filha e os gastos aumentaram. Percebi que, no banco, a ascensão e a valorização profissional eram difíceis de acontecer.

Em 1997, fui novamente convidado – e foram vários os convites -, a integrar a chapa que concorreria à direção do Sindicato dos Bancários ABC. Eram duas chapas disputando. A nossa era a “Chapa 1”, e ela foi eleita em maio. Foi mais uma coincidência entre muitas na minha trajetória: faço aniversário no dia 9 de maio. Também nesse mês de maio foi anunciada a venda do Banco Bamerindus para o HSBC. O Banco Bamerindus quebrou e foi vendido por um real, o que ocorreu na ocasião do Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional (PROER), elaborado pelo governo do, então, presidente Fernando Henrique Cardoso cuja finalidade era a recuperação das instituições financeiras que estavam com problemas de caixa. Com a justificativa de evitar uma crise sistêmica, foi utilizado dinheiro do orçamento público para cobrir déficit de uma empresa privada.

A vinda para o Sindicato dos Bancários do ABC possibilitou conciliar experiências de vida no ABC: estudo em Santo André; trabalho e residência em São Bernardo; residência em Diadema; residência em Mauá, entre outros. De 1997 a 1999, eu trabalhava no caixa e atuava na direção do Sindicato. Em 1999, ocorreu minha licença para atuar no Sindicato. No período de 2000 a 2006, assumi a Secretaria de Saúde do Sindicato. Em 2006, passei para a Secretaria de Formação. Em 2008, fui destacado para fazer o curso de extensão

“Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo” no Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho – Cesit / Instituto de Economia da Unicamp.

Esta especialização foi importante, pois abriu um leque de conhecimentos e proporcionou uma vivência com professores capacitados, entre eles os professores José Dari Krein, Carlos Alonso, Eduardo Fagnani entre outros. Eu morava em Mauá e saía às segundas-feiras rumo ao bairro Barão Geraldo em Campinas. Lá eu ficava de segunda a quinta em uma república, e retornava às quintas-feiras, à tarde. A duração do curso era de um ano. No começo, eu usava transporte público, acordava de madrugada, pegava trem e metrô até a Rodoviária do Tietê e embarcava no ônibus até Campinas.

Nas gestões 2009-2012 e 2012-2015, estive à frente da Secretaria de Finanças do Sindicato.

Em 2015 assumi a presidência do Sindicato e venho conduzindo a entidade, o que ocorrerá até 2021. Atualmente também estou na direção executiva da CUT São Paulo, na Secretaria de Comunicação.

Esta é a minha trajetória profissional e sindical. Destaco que, ao longo desse percurso, tive a grata oportunidade de percorrer e me integrar às cidades de São Bernardo do Campo, Diadema, Santo André, Mauá. Enfim, todo o ABC.

Tecnologia e relações de trabalho no setor bancário

A automação bancária teve início na década de 1990. Até então, havia diversos setores nos bancos e uma estrutura na qual havia a função de chefe de serviços, subchefe, tesoureiro. A área gerencial era comumente composta por gerente-geral, um ou dois gerentes de contas, um escriturário.

Os procedimentos de trabalho que consistiam em anotações nas cadernetas, controle por meio de papéis, compensação de um volume grande de cheques, alta movimentação de numerário (o que implicava chamadas frequentes do serviço de carro-forte) passaram, com o tempo, a serem feitos de forma eletrônica. Começavam a surgir os bancos “24 horas” e os caixas eletrônicos. O Unibanco, por exemplo, usou o slogan “30 Horas” (6 horas de expediente + 24 horas do dia). A digitalização foi tomando espaço.

Na década de 1990, iniciou-se também o processo de terceirização no setor bancário. Muitas pessoas que trabalhavam no ramo financeiro - auxiliares de limpeza, telefonistas, vigilantes de agência e de carro-forte - que até então eram registrados diretamente pelo banco passaram a ser contratadas por empresas terceirizadas, sob a alegação da melhoria com a “especialização”. Conseqüentemente, estes trabalhadores tiveram seus direitos rebaixados e começou uma divisão na categoria.

Em julho de 1994, aconteceu a implantação do Plano Real. O objetivo era a estabilidade econômica, visto que no final da década de 1980 e início da década de 1990 havia uma hiperinflação. Muitos aplicavam em *overnight*, pois o dinheiro era “corroído” diariamente pela inflação. Para os bancos, o plano de estabilidade representou, num primeiro momento, a redução na rentabilidade das operações de transferências inflacionárias. De certa forma, os bancos compensaram essa queda nos ganhos com a introdução ou a intensificação

da oferta de um rol de produtos e uma cesta de tarifas: seguros, títulos de capitalização, tarifa para manutenção de contas, tarifa por utilização de cheques, DOC, cartão de débito, e outros.

As instituições financeiras começaram também a adotar a prática de remuneração variável de acordo com a venda de produtos. No Banco Bamerindus, por exemplo, quando o bancário vendia títulos de capitalização (TC Bamerindus), ele recebia um percentual ou o chamado “Top Premium”, um voucher para trocar em produtos como, televisão, geladeira, compras em supermercado, etc. Os bancários assimilaram essa nova modalidade de remuneração baseada em venda de produtos.

Em 1990, quando entrei no Banco Bamerindus, apenas os empregados com jornada de oito horas recebiam o vale-refeição. A categoria bancária, por meio de muitas lutas, obteve essa importante conquista: vale-refeição para todos, e, em seguida, o vale-alimentação (1994). Em 1995, foi a vez da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). A categoria bancária foi a primeira a conquistar essa cláusula.

O Sindicato não tinha acesso ao PAB em que eu trabalhava. O PAB era restrito aos funcionários. Por isso, o meu envolvimento maior com o movimento sindical começou quando fui transferido para a agência. Sindicalizei-me e algumas questões ligadas às condições de trabalho me chamaram a atenção. O trabalho na área operacional era intenso. Os guichês de caixa não contavam com iluminação correta. O mobiliário era inadequado para execução dos serviços. O reflexo dessa forma de organização do trabalho foi o surgimento de doenças ocupacionais como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). A categoria bancária apresentava a maior incidência de LER-DORT, pois, além da grande quantidade de autenticações, que às vezes passavam de mil, também havia competição entre os caixas. Eram premiados com relógios e outros prêmios aqueles com maior número de autenticações, tal qual acontece em algumas redes de lojas ou comércio, com o “funcionário do mês”. Essas práticas trouxeram prejuízos à saúde dos bancários, como tendinite, bursite e outras. Foi nesse período que as entidades sindicais passaram a reivindicar dos bancos medidas referentes à saúde do trabalhador, a exemplo do mobiliário ergométrico.

Atualmente, a categoria bancária é uma das mais atingidas pelas doenças mentais. Um dos motivos é a pressão pelo cumprimento de metas, quase sempre abusivas. Estamos passando por profundas transformações, tanto nas relações de trabalho, com as novas modalidades de contratação, teletrabalho, home office, direitos reduzidos, quanto na organização dos processos de serviços, com o uso intenso de tecnologia que certamente levará à redução de agências, departamentos e quantidade de empregados. Isso passa também pelo perfil dos novos contratados, com a mudança no estilo “terno, gravata e barba feita” e pelo advento de novas organizações como fintechs ou Big Techs.

Nas agências bancárias, observamos a redução da área operacional, a eliminação de documentos físicos e a presença de poucos escriturários, caixas. Por outro lado, a ampliação da área comercial, dos gerentes e assistentes comerciais. Estes trabalhadores passaram a ter jornada ampliada para 8 horas. Isto significa um ataque aos direitos, já que a jornada de bancário é de 6 horas.

As metas e a saúde do trabalhador bancário

É possível dizer que a saúde do trabalhador é atualmente a maior demanda da categoria. Esta questão atinge bancários – mulheres e homens - de todos os setores. É uma das principais bandeiras de luta das entidades sindicais. São constantes os relatos de bancários que desenvolvem doenças, como a depressão e a síndrome do pânico, em virtude do estresse causado pela pressão no trabalho. De alguns bancários, eu escuto o seguinte: “Belmiro, não consigo chegar perto da agência; sinto-me inútil e incapaz. Meus colegas me isolam. Estou trabalhando à base de remédios”. As discussões sobre o fim das metas, sobretudo das metas abusivas, têm permeado o debate nas conferências e congressos de bancários.

Defendemos que as metas sejam construídas coletivamente, levando em conta especificidades como o perfil sócio econômico da região ou mesmo a quantidade de empregados por unidade, entre outros indicadores.

Junto com as metas vem a questão da remuneração variável. Entendemos que é necessário regulamentar e buscar mecanismos que intervenham nos parâmetros de cobrança. Um exemplo é a cláusula que proíbe monitoramento de cumprimento de resultados via redes sociais, telefone e e-mail particulares fora do horário de trabalho. Em nossa Convenção Coletiva existe a cláusula que impede a divulgação de ranking individual. Foi uma conquista significativa, porque evita a exposição e o constrangimento dos bancários perante os colegas de trabalho.

Também tem sido importante a cláusula que trata da prevenção de conflitos no ambiente de trabalho, instrumento acionado para a resolução de conflitos quando se esgotam as tentativas de diálogo com gestores que praticam o assédio nas unidades de trabalho. Com a pandemia da COVID-19, praticamente metade da categoria está trabalhando em home office. E, mesmo diante da crise sanitária e econômica, com o alto índice de desemprego e fechamento de empresas, as cobranças por cumprimento de metas são intensas. Vemos propaganda do Santander em horário nobre oferecendo produtos e serviços para as pessoas neste momento de crise pandêmica. O bancário não tem conseguido efetivar contratos e vender produtos por causa da situação econômica do país. Entretanto, não realizar a meta pode ser um motivo para que o banco o demita.

Tecnologia bancária e bancos digitais

É evidente o avanço dos bancos digitais em nossa sociedade. E isto traz diferentes perspectivas e várias consequências. Por exemplo, o fato dos bancos digitais atenderem os clientes por meio de aplicativos e sem o contato visual e presencial parece não contribuir com a igualdade quanto às questões de gênero e raça. Um bancário relatou, numa entrevista, que, na equipe de 300 funcionários do banco digital em que trabalha, há apenas dois negros. A questão da discriminação está longe de acabar. Mais ainda em um contexto de conservadorismo e de ataque às políticas de igualdade social. Os postos-chaves das instituições bancárias ainda não são ocupados por mulheres e negros, mesmo nos setores internos. A “igualdade de oportunidades” continuará sendo uma bandeira de luta do movimento sindical.

Do ponto de vista da tecnologia, os bancos digitais e as fintechs - que é o nome das startups da área financeira - facilitam o acesso, de parte da população que ainda não é bancarizada, aos serviços bancários. As fintechs têm chamado a atenção das instituições financeiras tradicionais por serem fortes concorrentes. Não têm agências físicas e oferecem serviços com baixos custos a qualquer hora do dia - tais como cartões de crédito livres de anuidade, sistema de pontuação, premiação e milhagens. Basta que o cliente tenha um smartphone. Em bancos digitais, somos atendidos por aplicativos, nos comunicamos por meio da inteligência artificial.

Entretanto, com os bancos digitais o número de trabalhadores tende a ser reduzido. Além disso, as pessoas contratadas são submetidas aos novos formatos previstos na atual legislação trabalhista: trabalho intermitente, temporário, Pessoa Jurídica (PJ). O risco é a própria “uberização” do trabalho bancário. Por exemplo, o Banco Original, que é 100% digital, contrata trabalhadores como PJ. Vários bancários fizeram a migração de “registro em carteira” para novas modalidades de contratação. Tem-se tornado comum encontrar bancários - talvez não registrados assim - nos “Work/Café”. Há um desses em Santo André. Lá eles atendem clientes, comercializam produtos, oferecem aplicações financeiras e até fazem reuniões com chefias.

Por vezes, recebemos relatos de bancários que eram da nossa região e que atualmente trabalham em escritórios digitais. Como nos conhecem, procuram o sindicato para resolver questões e tirar dúvidas. Mas, e quanto aos trabalhadores, homens e mulheres, que desconhecem suas entidades representativas e os seus direitos trabalhistas? Representar esses trabalhadores será, então, um desafio, visto que o relacionamento é dificultado por não haver um local “fixo” de trabalho ou por ser local onde não se permite o acesso.

Aprofundando outros aspectos desse novo mundo digital, podemos lembrar também das moedas digitais, como o ainda pouco conhecido Bitcoin, e as startups.

Em relação às moedas digitais, tenho buscado informações sobre essa forma de dinheiro, que é totalmente digital, não emitida por governos. Meu objetivo é entender quais serão seus impactos para o setor financeiro e seus trabalhadores. Estas moedas digitais trazem especulação por possibilitarem um investimento com regras criadas fora do tradicional “mercado financeiro”. Eu procuro traçar um paralelo entre o Bitcoin e a moeda social criada pelo banco comunitário de Paraisópolis. Por ser uma moeda que circula apenas no bairro, ela pode vir a fomentar a economia local. Talvez fosse interessante, para proporcionar algo mais tangível, regulamentar o Bitcoin num sistema de câmbio. Esse é um tema importante para estudo das entidades sindicais.

Com relação às startups, cabe dizer que as maiores instituições financeiras do Brasil as observaram com reservas num primeiro momento e travaram com elas algumas polêmicas. Hoje, parece que a relação tende a cursar o caminho da convergência, possibilitando associação em algumas áreas. Talvez, as Big Techs (Apple, Amazon e outras) representem um incômodo ainda maior aos bancos do que propriamente as fintechs. A rentabilidade obtida por meio de serviços como transferências e pagamentos, que até há pouco eram serviços exclusivos dos bancos, agora vai para essas empresas que passam a oferecer esses serviços.

No próximo período, as entidades sindicais terão a tarefa de identificar essa nova categoria de trabalhadores para poder representá-los. Também é importante conhecer essas novas empresas - aqui no ABC também - para trabalhar em parceria. É o caso, por exemplo, na contratação de trabalhadores. É necessário que esses trabalhadores - mulheres e homens - tenham garantias de condições dignas de trabalho descritas em contratos de trabalho e acordos coletivos. É aqui que entra o papel do sindicato: defender os direitos profissionais e sociais desses trabalhadores, mesmo em trabalho remoto.

Registre-se que a lei de terceirização, aprovada em 2017, mudou significativamente a relação de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Entretanto, antes mesmo da aprovação dessa lei, os correspondentes bancários, que são estabelecimentos comerciais contratados por instituições financeiras, vinham realizando operações como recebimento de boletos e faturas, abertura de contas correntes e poupança, crédito imobiliário e outros. Nos conglomerados dos bancos, também existem trabalhadores que não são registrados como bancários e que atuam na área de seguros, cartões de crédito, títulos de capitalização, planos de saúde e previdência privada. Essas possibilidades de contrato indireto de trabalho ou prestação de serviços, que quase sempre vêm acompanhadas de redução de diretos, têm permitido aos bancos a diminuição da rede de agências e do número de empregados. Os bancos já fecharam mais de 60 mil postos de trabalho no Brasil.

Diante desse quadro, torna-se crucial fortalecer o debate sobre a representação sindical, que deve ser não só por categoria, mas por ramo financeiro. A Central Única dos Trabalhadores, a CUT, vem desenvolvendo junto aos sindicatos a discussão sobre macrossetor de serviços. O Sindicato dos Bancários do ABC já fez um mapeamento dos correspondentes bancários da região do ABC. A ideia, num primeiro momento, é oferecer serviços sindicais, para posteriormente influenciar na organização e passar a representar esses trabalhadores. Este é um dos nossos desafios.

A questão do crédito no Brasil

A maioria das instituições financeiras do Brasil não tem correspondido a sua função de fomentador de crédito produtivo e desenvolvimento. Tome-se, por exemplo, esse momento de pandemia em que vivemos, no qual a oferta de crédito se faz tão necessária. Os bancos não têm apresentado facilidades de acesso às linhas de crédito que favoreçam as economias locais. Pelo contrário, os bancos têm oferecido aqueles produtos que endividam ainda mais a população. Aliás, os bancos foram condenados a retirar propagandas da televisão, porque o crédito não estava chegando às pequenas empresas.

A receita de tarifas bancárias, na maioria dos bancos, consegue cobrir uma vez e meia o valor da folha de pagamento. Os juros de cartão de crédito são altos, mesmo após a queda da taxa Selic.

Nesta questão, a nossa pauta sindical tem sido: a ampliação do atendimento bancário - uma parceria com fintechs, por exemplo, pode ser interessante; a redução do valor das tarifas bancárias; a isenção de tarifas de transferências de valores entre contas; o fomento ao crédito produtivo para micro e pequenas empresas com redução da taxa de juros - até mesmo com taxas de juros próximas de zero - e aumento de prazos.

É notória, nos últimos anos, a retração do crédito, resultado de um sistema financeiro concentrado em poucos bancos. Os juros altos, as garantias e documentações, frente à demora em disponibilização dos recursos de crédito, demonstram que o excesso de exigências atrapalha. As informações aos clientes sobre as melhores opções de crédito são escassas. Há, ainda, outra questão: as pessoas que estão em inadimplência têm dificuldade para recuperar seu acesso ao crédito.

Hoje, 80% do crédito estão concentrados nos cinco maiores bancos. Isto por si já demonstra as dificuldades que os pequenos bancos encontram neste mercado. É uma boa solução a oferta alternativa, por meio de cooperativas de crédito, do microcrédito, das próprias fintechs e dos bancos digitais.

Recentemente, houve a discussão sobre a formalização do cadastro positivo – a abertura de acesso aos dados das pessoas de um banco para o outro - cujos detalhes ainda precisam ser bem compreendidos. Em princípio, isto parece facilitar a difusão de informações.

O Open Banking, que está sendo regulamentado, deve agilizar a recuperação do crédito e habilitar crédito para os demais setores. Na recente crise gerada pela pandemia, observamos certa demora em sua concessão.

A Medida Provisória 905 estabelece uma liberação de crédito para empresas com faturamento entre R\$ 360.000 e R\$ 300 milhões. As empresas com faturamento menor tiveram grande dificuldade para acessá-lo. Houve o anúncio, mas a liberação não ocorreu. Simplesmente não foi possível às empresas menores acessarem o crédito desses bancos. O que chamou atenção, por outro lado, foi a série de medidas, amplas e rápidas, favorecendo as instituições do setor financeiro, em especial os bancos.

Com relação, ainda, às políticas de acesso ao crédito, o Sindicato entende que deve pressionar a geração de políticas públicas associadas ao crédito produtivo. Nesse sentido, uma discussão recorrente é a do orçamento da União e a negociação da dívida pública. Consumimos praticamente metade do orçamento só com o pagamento de juros da dívida pública.

A reforma tributária também está presente nos debates da diretoria do Sindicato. Defendemos a proposta de redução da carga tributária sobre o consumo, com o aumento da tributação na alta renda e no patrimônio. Poderíamos tributar, por exemplo, o rendimento sobre capital próprio, que escapa de pagar tributos via evasão fiscal, e taxar mais as remessas de lucros ao exterior, as grandes fortunas e o imposto sobre herança.

Apostamos também em projeto de desenvolvimento local com base no cooperativismo e na economia solidária, proporcionando geração de ocupação e renda. Isto associado também a uma produção e consumo de alimentos saudáveis, por meio da agricultura familiar.

Além de discutir a infraestrutura da região – em áreas vitais como saúde e educação, por exemplo – precisamos apoiar os investimentos nas universidades, para a geração de inovação tecnológica visando a geração de empregos.

É preciso também interromper esse ciclo regressivo que temos visto no último período, de desindustrialização e de aplicação quase exclusiva em títulos da dívida. É essa nossa principal luta.

A regulamentação do sistema financeiro

No final dos anos de 1990 e início dos anos 2000, debateu-se bastante, no movimento sindical bancário, a regulação do sistema financeiro, principalmente em relação ao artigo 192 da Constituição Federal. Este artigo precisa ser regulamentado como um todo, pois dele foram revogadas várias linhas. As alterações atenderam aos bancos e não à sociedade como reza a Constituição. Não podemos, por exemplo, continuar com o Conselho Monetário Nacional sem a participação da sociedade civil, pois não há um controle social. O Conselho precisa ser democratizado, com a participação da sociedade.

Os bancos precisam se adequar para servir ao desenvolvimento sustentável, com oferta responsável de produtos, universalizando os serviços para toda a população, implementando medidas para o controle da especulação financeira e do rentismo por meio da redução dos juros para pessoa física e pessoa jurídica. É necessário um controle maior do Estado sobre o fluxo de capitais e redução do spread bancário. São medidas que precisam ser adotadas para melhorar o sistema financeiro e universalizar o acesso.

As fintechs irão cumprir, de alguma maneira, este papel de democratizar, facilitar o acesso e bancarizar a população. O Sindicato tem críticas à atuação dos correspondentes bancários da forma como está. Quando foi criado o correspondente bancário, a ideia era chegar aos lugares em que não havia bancos. Temos um país em que vários municípios não possuem agência bancária. Os bancos utilizaram essa ferramenta para terceirizar serviços e trabalhadores. Temos nas regiões Sul e Sudeste inúmeros correspondentes bancários que não cumprem este papel para o qual foram criados.

O ramo financeiro e a representação sindical

Debater a questão da representação sindical e do ramo financeiro nos próximos anos é essencial. O Sicredi, por exemplo, é um banco cooperativo que está crescendo aqui na região do Grande ABC. Está aqui faz pelo menos 10 anos. Contudo, não conseguimos fazer um trabalho para representar os trabalhadores. A Sicredi não dialoga conosco. Não conseguimos fazer essa luta nem de forma política, nem de maneira jurídica.

Isto acontece porque, na atual estrutura sindical, a representação é por base territorial -município, região ou estado – e é alicerçada na “unicidade” por categoria profissional. Ou seja, só é possível um único sindicato por base. Desde a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), discute-se a liberdade e a autonomia sindical. Tanto no que diz respeito ao fim do imposto sindical, quanto em relação à liberdade e autonomia sindical, o trabalhador deveria decidir qual sindicato o representa.

Está tramitando no Congresso uma PEC que trata da Reforma Sindical. Há uma mobilização das centrais sindicais para intervir nesta PEC e garantir os princípios que defendemos. Por exemplo, o princípio democrático de organização dos trabalhadores.

Os sindicatos precisam ser representativos. No Brasil, existem milhares de sindicatos com baixa sindicalização. Isto não acontece no setor bancário, mas quando observamos outros setores econômicos a taxa de sindicalização “vai lá para baixo”. A ideia de representação de todos os trabalhadores acaba com o conceito de categoria. Cabe ao trabalhador a liberdade de se associar ao sindicato que melhor o represente nas negociações. Outra questão a ser discutida é se o Sindicato deve negociar e estabelecer acordos somente para quem contribui com a manutenção do sindicato.

São discussões que estão sendo feitas e que precisam avançar. Qual é o grande problema? Quem decide isso é o Congresso Nacional e a maioria dos parlamentares não possui os mesmos interesses dos trabalhadores. Por mais que dialoguemos com o setor patronal, com deputados e senadores, não temos como saber o que sairá no final do projeto.

A representatividade é essencial para o sindicato. A categoria precisa estar unida ao sindicato para respaldar e fortalecer as negociações. Nesse sentido, deve escolher quem melhor o representa.

Articulações internacionais

O movimento sindical bancário, em meados de 2000, começou a participar de organizações internacionais de trabalhadores. Tem sido importante a articulação com entidades sindicais globais para fortalecer a organização de trabalhadores em todo o continente. Inclusive temos representante na UNI Finanças Global (atualmente presidido pela funcionária do Santander e diretora do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Rita Berlofa) e na Uni Américas (Márcio Monzane, funcionário do Santander na Secretaria Geral Regional).

Os bancos Itaú e Banco do Brasil têm agências na América Latina e Estados Unidos. Por meio da UNI Finanças, foram firmados acordos com cláusulas que versam sobre respeito às leis trabalhistas vigentes em cada país. Temos acordos assinados que estabelecem regras sobre responsabilidade social, como o combate ao assédio moral, ao assédio sexual e sobre vendas responsáveis. Conseguimos, também, construir uma rede de solidariedade para combater práticas antissindicais, entre elas restringir o direito à sindicalização.

Estamos acompanhando as mudanças no setor financeiro, que passam pela redução dos postos de trabalho, redução das estruturas físicas, ampliação da digitalização e trabalho remoto. Esse conjunto de alterações no mundo do trabalho tem trazido desafios para o movimento sindical. Com o advento da COVID-19, as entidades sindicais terão que dialogar ainda mais com os trabalhadores, principalmente com a juventude que está entrando no mercado de trabalho. Há um aumento na contratação de jovens em Call Centers - geralmente com redução de direitos. Será fundamental fortalecer as discussões em torno de acordos como o Marco Global, instrumento importante, em nível internacional, para o direito dos trabalhadores. Também será necessário intensificar a relação com os consumi-

dores bancários para cobrarmos dos bancos a responsabilidade social e o cumprimento da função de fomentar o crédito produtivo.

Considerações finais

Tenho conversado com a diretoria e assessores do Sindicato sobre o futuro da organização sindical e a relação com os trabalhadores. Tanto serão necessárias novas formas de organizar os locais de trabalho, quanto será preciso ampliar nossa representação (correspondentes bancários, bancários aposentados e outros). Muitos bancários quando se aposentam ficam, por exemplo, sem a cobertura do plano de saúde, por não estar previsto benefícios após o emprego no contrato de trabalho. Alguns bancários têm nos procurado para pleitear na Justiça a continuidade do plano. Este é um exemplo (específico) de prestação de serviço, que o Sindicato tem condições de oferecer. Mas, teremos muitos (e amplos) desafios pela frente. As transformações no sistema financeiro são muitas e acontecem em grande velocidade.

O emprego é um direito fundamental e articular trabalhadores, e a sociedade, em torno dessa pauta, nesse momento em que a tecnologia modifica as “relações de trabalho”, é uma das principais bandeiras do movimento sindical. No caso da categoria bancária, é importante nos valermos das experiências adquiridas no trabalho (sindical) nas agências e pensar nas possibilidades de atuação. A Campanha Nacional, deste ano (2020), diante da pandemia, trouxe a realidade do teletrabalho. Enfrentamos esse desafio, mantivemos os direitos da categoria, mas sabemos que a conjuntura nos obrigará a buscar novos caminhos. O trabalho de formação da direção do sindicato, que passa pelo aprimoramento no acúmulo de informações, será um instrumento valioso para melhor compreendermos o momento e assim qualificar a formulação de propostas, que dizem respeito tanto às questões específicas da categoria, quanto às políticas públicas regionais que são importantes para toda a sociedade.

Regulamentação e democratização do sistema financeiro¹

Gheorge Vitti Holovatiuk²

Entrei no banco Bradesco em 1989, com 15 anos de idade. Meu irmão havia sido bancário, no Bamerindus, depois no Banco do Brasil. Ele também iniciou cedo. Fiz entrevista, com 14 anos, no banco que meu irmão trabalhava. Passei na entrevista, mas naquela época o Bamerindus tinha mudado a política e só admitia a partir dos 16 anos. Como eu tinha deixado currículo em outros bancos, fui então chamado pelo Bradesco, na Vila Gerty (São Caetano do Sul). Lá fiz entrevista e fui contratado como contínuo, uma espécie de office-boy. Naquela época, era permitido às pessoas dessa idade trabalhar com carteira assinada.

Fiz esse trabalho durante um ano e meio e fui promovido para escriturário. Com 18 anos, galguei à função de caixa. Na época, a agência tinha um grande contingente de trabalhadores. Era pouca a automação de sistemas. Na agência em que eu trabalhava, havia mais de cem funcionários. Ficávamos muito tempo nas funções. Havia vários cargos de supervisão. Entretanto, as promoções demoravam. Hoje é diferente.

Ingressei no dia 13 de setembro de 1989. Depois de uma semana de trabalho, a minha agência entrou em greve. Estávamos no período de campanha salarial. Ainda menino, não tinha entendimento de uma greve e dos temas sindicais. Mas eu sabia que havia uma forte organização no local de trabalho. Fazíamos assembleias na rua. Isso sem a presença de sindicato. Havia uma articulação dos chefes com setores bancários de São Paulo, setores de partidos de esquerda na própria cidade de São Caetano do Sul. Fazíamos a discussão da valorização de salário e outros direitos. Não havia, ainda, nossa convenção nacional. Houve praticamente “cem por cento” de adesão à greve. De 100 trabalhadores, 98 fizeram greve. Só o gerente-geral e o administrativo que não. Eu tinha, nessa época, a função de office-boy. Eu passava na frente da agência para ver se alguém estava furando a

1. O presente texto foi produzido a partir de uma entrevista gravada, razão pela qual a linguagem escrita reflete a linguagem falada.

2. Gheorge Vitti Holovatiuk. Secretário-Geral do Sindicato dos Bancários do ABC. Funcionário do Bradesco / Agência Vila Gerty – São Caetano do Sul. Advogado com especialização em Filosofia do Direito. Coordenou a COE (Comissão de Organização dos Empregados do Bradesco) de 2015 a 2018.

greve. Foi uma experiência interessante. Eu não tinha nem noção da existência do sindicato dos bancários. E assim foi entre 1989 e 1992.

Hoje, tenho uma compreensão melhor do que acontecia naquela época. Acredito que o período ajudou na minha formação política e profissional. Em 1997, fui convidado para participar da chapa do sindicato dos bancários. Anteriormente, tínhamos conseguido tirar a “pelegada”³ da direção do sindicato. Foram mais de 20 anos tentando montar chapas, para que pudéssemos, realmente, fazer do sindicato uma ferramenta de organização.

Na “gestão de 1994”, o sindicato se filiou à CUT. Em 1997, houve disputa entre duas chapas. Fui convidado para compor a chapa 1. Fomos eleitos. Demorou cerca de um ano e meio, entre 1998 e 1999, quando fui liberado para as funções no sindicato.

Quando entrei para o banco, eu fazia o curso técnico em Processamento de Dados. Pensava, como muitos bancários, naquela época, que o banco seria uma “passagem” para custear os estudos. Imaginei que após finalizar o curso técnico, iria exercer a profissão na área de processamento de dados. Mas continuei no banco. Em seguida, eu entrei na Faculdade. No IMES, em São Caetano do Sul, cursei quase um ano do curso de Comércio Exterior. Vi que não era essa minha área de preferência. Em realidade, a escolha por este curso residiu no fato de meu sogro trabalhar na área. Achei que isto poderia ser um vínculo interessante no futuro.

Conforme o tempo passou, percebi que não conseguiria avançar no curso, então interrompi. Entrei na faculdade de Direito, em Mogi das Cruzes, onde minha namorada também estudava. Cursamos dois anos lá e pedimos transferência para a UNIABC em São Caetano do Sul, onde concluímos o curso. Terminei a faculdade, prestei o exame da Ordem dos Advogados, consegui conquistar a OAB. Fiz vários cursos relacionados ao mundo do Direito: “previdenciário”, “direito do trabalho”. Isso ajudou a potencializar minhas ações dentro do sindicato.

Meu foco foi o Direito do Trabalho Previdenciário, bastante ligado ao mundo do trabalho. Fiz especialização em Filosofia Crítica ao Direito. Um dos coordenadores foi Alysson Mascaro, grande jurista e pensador. Consegui atuar na Junta de recursos do INSS, representando os trabalhadores. Na época, eu fui convidado a fundar, aqui, em São Paulo, a Câmara Adjunta de Julgamento (CAJ). Não tínhamos esse grau de recurso em São Paulo. Isso ajudou bastante a cruzar minha trajetória sindical com o direito previdenciário e o social.

No Sindicato, tive passagem por vários setores. Na minha primeira gestão (1997-2000), eu participava do Conselho de Diretores. Um dos compromissos para os bancários era democratizar o Estatuto. Fizemos um plebiscito para a participação dos bancários, de forma a deixá-lo mais democrático. Criamos a estrutura das secretarias do sindicato que temos

3. No jargão sindical “pelego” é aquele dirigente que “concilia” a relação entre trabalhadores e patrões, ao invés de organizar os trabalhadores para o “enfrentamento” na relação entre o capital e o trabalho.

até hoje. Tínhamos um Estatuto bem “Celetista”, “getulista”⁴. Então, democratizamos e incluímos secretarias que não haviam. Passamos de sete para nove secretarias. Criamos a secretaria jurídica e a secretaria de formação sindical.

Assumi a secretaria jurídica por três gestões. Tenho orgulho, porque boa parte da estruturação foi feita dentro desses mandatos. Na executiva, participei, ainda, como secretário de imprensa e comunicação (uma gestão). Depois, assumi a secretaria-geral. Estou na segunda gestão. Em paralelo, ainda no ramo financeiro, tive a tarefa de aproximadamente quatro anos à frente da Coordenação dos Trabalhadores do Banco Bradesco (COE Bradesco). Eu coordenava a COE nacional do Bradesco e auxiliava nossa Confederação (Contraf-CUT) a fazer as negociações específicas. Fui eleito em congresso de trabalhadores, de todas as federações. O meu papel era, com as federações e membros das COEs, articular e preparar a pauta específica para negociação junto à direção do Banco Bradesco.

Nesse período, conseguimos avançar nas conquistas no processo de negociação junto à diretoria de RH. Parte da transformação que aconteceu no Banco Bradesco foi nesse período que atuei à frente da COE. Mas não estive sozinho. As conquistas foram resultado do acúmulo de esforços também de outras pessoas. Há um reconhecimento nacional de nosso trabalho por essa passagem.

Em 2004, tive a experiência de ser candidato a vereador pelo PT em São Caetano do Sul. Foi também uma passagem interessante. Eu era novinho, sem muito traquejo ainda em relação à política partidária. Ainda assim, nós nos doamos para deixar uma marca na cidade. Foi a primeira vez que, na disputa para prefeito, tivemos 33% dos votos válidos. Isto não é pouca coisa numa cidade como São Caetano do Sul. Se houvesse segundo turno, talvez tivéssemos ganhado as eleições.

O que está mudando nos bancos?

Destaco dois aspectos. Um, em relação aos direitos e conquistas que tivemos nas últimas duas décadas. Outro, em relação ao sistema financeiro: como era, e como tem se transformado.

Em relação à questão trabalhista, como disse, não havia na época uma convenção nacional. O reajuste salarial e outras questões eram considerados pelo coeficiente de habitantes de cada município. Não tínhamos vale-refeição, nem vale-alimentação. Havia um processo de discriminação dentro dos bancos. Se não fosse chefe, não tinha direito a cheque especial. Só a chefia podia tê-lo. Na época, eles (a chefia) datilografavam um cartãozinho, como se fosse um tíquete, autorizando somente a chefia a almoçar em um restaurante próximo.

Já havia esse processo de setorização. Era a política do banco. Na agência, havia um processo humanizado, muito próximo, tanto que uma marca dessas transformações, se pensarmos hoje, é que, antigamente, os bancários eram mais unidos. A chefia olhava para

4. O antigo Estatuto do Sindicato dos Bancários do ABC (alterado na gestão 1994-1997) orientava-se pela estrutura oficial do sindicalismo organizada quando da Promulgação da CLT por Getúlio Vargas (1943).

você como um ser humano. Embora o banco olhasse de outra forma, havia uma aproximação e humanização dos chefes. Hoje, isto mudou. As pessoas são números. Para fazer negócios, os colegas de trabalho, muitas vezes, buscam tirar clientes uns dos outros. Verifica-se atualmente uma grande competição.

Claro, durante esse período, do ponto de vista do trabalho, também houve avanços. Conquistamos o vale-refeição, vale-alimentação, a Participação nos Lucros e Resultados (em 1995) e a organização nacional da categoria. Os bancários de hoje têm melhores equipamentos e melhores condições no local de trabalho. Cheguei a trabalhar durante dois, três anos, no caixa, com aquele banquinho sem encosto, como se fosse de bar. Os terminais eram com letras minúsculas, uma grande dificuldade. Os trabalhadores, no entanto, se ajudavam.

Tivemos o Plano Verão, o Plano Collor, o Real. Na época, havia grande especulação. Quando entrei no banco, vinha uma chefe perguntando se queríamos aplicar no overnight. Aí eu, com 15 anos de idade, pensava: “que ‘raios’ de overnight é esse?”.

Não havia, na época, uma política dirigida para o crédito. Até porque os juros eram altíssimos. Então, não tinha muito sentido as pessoas contraírem empréstimos. Havia o trabalho de “rolagem” de cheques. Era muito comum as pessoas terem contas em mais de um banco e ficarem “pingando” cheque de um banco para o outro. Às vezes, até para aplicar no overnight, entre uma compensação e outra, e obter algum ganho. Além disso, quando comecei a trabalhar, os bancos serviam para fazer transações simples, como recebimento de água, luz, etc. O próprio movimento da agência tinha que ser entregue na prefeitura. Não havia digitalização. Tudo o que era recebido, os “papezinhos”, eram levados no outro dia para que a própria prefeitura e outros órgãos dessem a baixa.

Nessa época, os bancos faziam a emissão de CPF. Eu fiz muito CPF, datilografando e enviando para a Receita Federal. O CPF que eu tenho até hoje, fui eu quem fez. Digitando, colocando etiqueta com número, validando junto à Receita Federal. Era um processo descentralizado. Não havia uma centralização nos bancos federais. O papel dos bancos era atender realmente a sociedade. O banco que eu trabalhei era considerado o banco do povão. O Bradesco tinha esse slogan. Foi assim durante quase toda a década de 1990.

Um pouco antes de eu ser liberado para as funções sindicais, em 1998, eu lembro que as coisas já estavam mudando. Já havia ocorrido o Plano Real, o controle inflacionário. Isto fez mudar um pouco as diretrizes dos bancos. Começou a mudar a função do trabalhador: de atender à sociedade, para vendedor. Isto por volta de 1997, 1998.

Uma “nova” cultura nos bancos

Até o final da década de 1990, ainda não havia intensamente as mudanças nos bancos. Hoje, por outro lado, emerge uma nova cultura. No sistema financeiro, havia uma diversidade enorme de bancos. Num corredor bancário, dezenas de “bandeiras”. De lá para cá, deu-se uma forte concentração no sistema financeiro. Bancos foram vendidos. Ainda era pouca a participação de bancos estrangeiros. O primeiro banco que começou a focar o mercado no Brasil, salvo engano, foi o HSBC adquirindo o Bamerindus, seguido do

Santander que adquiriu o Banco Geral do Comércio. Depois, o Santander adquiriu vários outros bancos, até se tornar o Santander que conhecemos hoje.

No período, perdemos quase todos os bancos estaduais. Aqui em São Paulo, o Banespa; no Rio, o Banerj; no Paraná, o Banestado, e por aí vai. Esses bancos tinham, em cada Estado, um papel diferenciado de fomento. Foi uma grande perda, uma grande transformação. Tanto para o bancário, porque ele era concursado, e virou um trabalhador da iniciativa privada, quanto para a capacidade do Estado de fazer políticas produtivas ou obras.

Como já disse, os bancários – mulheres e homens – tornaram-se vendedores. Quando eu entrei no banco, no momento em que a gente ia fazer a declaração de imposto de renda, não havia a profissão do bancário. O bancário era os “999-outros”. Você tinha que declarar assim: “999-outros”. Depois, “bancário” foi virando uma profissão de carreira. Antes, as pessoas entravam no banco para viabilizar os estudos; hoje, o bancário quer fazer carreira. Isto acontece porque há uma “composição” de direitos que dá condição para ele formar uma família, adquirir seus bens e pensar em uma aposentadoria.

Agora estamos entrando, talvez, na terceira transformação da categoria. Os bancos têm tentado demonstrar para o bancário que ele tem que ser um consultor financeiro. Um gerenciador, não da riqueza, mas das economias, seja das empresas ou das famílias, as pessoas físicas. Temos alguns embriões nesse sentido. O banco se transformou.

A mudança da categoria acompanha a mudança do setor. Até meados dos anos 1990, os bancos eram praticamente um monopólio, não só na intermediação financeira, mas também de pagamentos e recebimentos. Em 1994, tivemos a resolução 2.707 do Banco Central, que instituiu o correspondente bancário. Esta resolução foi praticamente a possibilidade da terceirização da atividade-fim. Associou-se o correspondente bancário a uma expertise que era levar o banco para os rincões onde as pessoas pudessem ter acesso: a chamada bancarização – que de fato é uma discussão importante. Estamos no século XXI e há estudos que demonstram que 46% das pessoas estão ainda fora do sistema financeiro.

Estamos assistindo a isso, agora, com o pagamento do auxílio emergencial. Não há bancos em todos os municípios. Do ponto de vista trabalhista, o correspondente é algo ruim. Mas, em alguma medida, ele também trouxe uma aproximação dos serviços bancários para a sociedade.

Entretanto, os bancos foram fazendo alterações na legislação. E os bancos têm grande influência para isso. Quem é o atual presidente do Banco Central? É um banqueiro, Roberto Campos Neto, ligado ao banco Santander. Mas, outrora, também foi outro banqueiro, o Henrique Meirelles, presidente mundial do BankBoston, e por aí vai. É a raposa tomando conta do galinheiro. O Banco Central deveria cumprir o papel da regulação do sistema, mas acaba sendo o representante dos banqueiros. Não há dúvida sobre um corporativismo. Na década de 1990, houve a questão da liberação das tarifas e serviços. O lucro dos bancos que estavam na ordem de milhões, eles conseguiram maximizar e passar para a casa dos bilhões. E, muitas vezes, sem o crédito de desenvolvimento social. Os bancos foram se transformando, fugindo da essência e de seu papel como concessão pública. Foram aos poucos se tornando grandes conglomerados.

Todo mundo que estava dentro do banco era bancário. O vigilante era bancário, por exemplo no Bradesco, ele não recebia da empresa Protege ou outra. A “tia da limpeza”, quem pagava era o banco. Houve uma alteração das relações de trabalho quando se dividiu os trabalhadores por categorias. Além de ter acabado com a união entre os trabalhadores, porque todo mundo recebia da mesma empresa, deu-se início à precarização do trabalho. Não para os bancários, propriamente dito, mas principalmente para as categorias que tinham representações fragilizadas. Assistimos esta precarização até hoje.

Há também o processo de “digitalização”. O banco digital. O banco sem bancários. Hoje temos coisas parecidas com uma loja de café. O Santander lançou algo assim, em que você entra e pode comprar pão de queijo, etc. Não parece um ambiente de banco. Os bancos têm focado em outras estratégias. Cada vez menos a questão do atendimento. Isso ocorre por “n” motivos. O atendimento dentro de uma agência é custoso. A operação é cara. Quando você faz a operação no caixa eletrônico, no próprio autoatendimento, isto barateia o processo. Quando você faz pela internet, é mais barato ainda. E quando você faz pelo celular, o custo continua a cair para o banco.

É lógico que os bancos irão investir naquilo em que terão maior ganho, em razão do menor custo administrativo. Só com as tarifas de serviços cobradas, os bancos superam uma vez e meia a sua folha de pagamento. O restante é lucro. Ou seja, se o banco não fizesse nada, só com as tarifas ele cobriria a folha. O restante é lucratividade. Os bancos tornaram-se conglomerados. Há bancos que são donos de parte da Sadia, de parte do sistema de cabeamento óptico, entre outros setores.

Os bancos são, hoje, os grandes credores da dívida pública. O valor é praticamente 46% do PIB. Estamos falando em trilhões de reais. Nem falo da amortização dos juros, que é enorme porque a dívida é muito elevada. É algo correspondente a ficarmos devendo no cheque especial. Chega uma hora que, se não tem uma renegociação, você não vai conseguir sair da dívida. E, cada vez mais, isto vai engessando a sua capacidade de orçamento familiar, como a capacidade do Estado em transformar o orçamento em políticas públicas. É um pouco o que acontece, hoje, também, no Brasil. Precisamos fazer esse debate.

Organização dos “serviços” na atividade financeira e bancária

Mantendo-se como estrutura oligopolista, os bancos começaram a “esparramar” correspondentes bancários e também financeiras. Vimos a criação de cooperativas de crédito, e, mais recentemente, das fintechs, uma nova forma de organizar o setor financeiro. Isso é tudo muito novo. Até então, tínhamos os “bancos”. Queria crédito? Queria poupar? Queria fazer algo? Íamos ao banco. Contudo, por conta das dificuldades impostas, como garantias, nome limpo, entre outros requisitos, ao invés de entrar no sistema financeiro oficial, empresas e pessoas físicas passaram a participar do sistema financeiro paralelo.

As fintechs começaram a democratizar esta estrutura e trouxeram para os bancos um “nó”, porque eles não estão acostumados a discutir o sistema financeiro. Começou a chegar uma turminha que criou inovações tecnológicas, possibilitando fazer “transações fi-

nanceiras”, usar o sistema financeiro. Isto fez com que os bancos começassem a pensar um pouco diferente.

Os bancos tentam, de alguma forma, trazer as fintechs para dentro do seu controle. O Bradesco, em que eu trabalho, tem um setor que é praticamente um mundo de fintechs, no qual eles fazem laboratórios permanentemente. Esta transformação vem para democratizar? Para que isso ocorra haverá de ter uma disputa social. Os banqueiros ainda são detentores de um grande poder político. Quando Bolsonaro foi eleito, Presidente da República, a primeira medida que ele fez foi a mudança do Conselho Monetário Nacional (CMN). Isso, já em janeiro com a MP 870. Ele praticamente mudou a composição do CMN. Temos um banqueiro no Banco Central, Roberto Campos Neto, ligado ao Santander. Há o Paulo Guedes, ministro da Economia, que é outro banqueiro.

Paulo Guedes, como presidente do CMN, tem dois votos, de uma composição de três. O CMN quando foi criado em 1964, quando tinha uma composição mais plural, chegou a ter mais de 20 membros. A lei 4.594, de 1964, da criação do CMN, permitia a participação de Ministérios, bancos federais, representantes da iniciativa privada e das classes trabalhadoras. Em 1995, a lei definiu a participação do Banco Central e de dois ministérios: Fazenda e Planejamento.

Assim, o movimento sindical tem como bandeira a ampliação do CMN. É preciso agregar outros setores da sociedade. Trazer os setores da produção, das micro e pequenas empresas, dos trabalhadores, para que realmente haja direção para o crédito produtivo, para o crédito sustentável, para o microcrédito e macrocrédito. Não só fazer a discussão na forma como é feita hoje.

A importância do debate da democratização e do papel social das instituições financeiras pode ser vista nesta pandemia, que deu uma balançada em muitas empresas e setores; vários mercados perderam muito. Parte das empresas que faziam renda por meio da especulação de bolsa quebrou. Quebrou também o setor de aviação, os shoppings, entre outros. Mas, durante esse período, quem tem mais perdido é a sociedade.

É muito importante trabalhar com o conceito do crédito sustentável. Há preocupação de vários atores sociais daquilo que o sistema financeiro pode fazer. Está chegando crédito dirigido para as pessoas, para as famílias ou para as (micro e pequenas) empresas? Vemos muitas dificuldades nesta área. O sistema financeiro nacional tem um papel estratégico para o desenvolvimento econômico e social.

Sistema financeiro e paraísos fiscais

Comentei sobre a coordenação que exerci da Organização dos Empregados no Bradesco. Nessa época houve a compra do banco HSBC, cuja origem é o banco Bamerindus. O que aconteceu com o Bamerindus, aqui no Brasil, é muito interessante. O banco, cuja origem é de uma família tradicional, faliu. Foi então adquirido pelo banco Hong Kong and Shanghai Banking Corporation. Por mais que “Hong Kong and Shanghai Banking” seja um nome oriental, a gente lembra que Honk Kong era uma colônia inglesa, sendo assim, o HSBC é um banco inglês.

Sua venda aqui no Brasil só aconteceu porque veio à tona o caso mundial, o Swiss Leaks. Crescemos ouvindo que sempre existiram paraísos fiscais, não só na Suíça, mas nas ilhas Cayman, entre outros. São lugares onde as pessoas levavam o dinheiro, e muitas vezes, de origem ilícita, deixando-o ali, fazendo com que se tornasse lícito. Isto para, depois, fazer de alguma forma a sua aplicação, seja no mercado especulativo, seja comprando outras empresas etc. Mas, em pleno século XXI, “estourou” o caso do Swiss Leaks, que demonstrou que o HSBC estava envolvido no maior escândalo envolvendo uma instituição financeira.

Uma procura na internet mostrará que o HSBC já havia “costurado” acordos, por estar em operações ilegais. Também nos Estados Unidos e em outros países. Só que a investigação, do Swiss Leaks, revelou como um banco legalizou uma atividade ilegal. Tinha dinheiro de toda a sorte, com fortes indícios de ilicitude em sua origem. A Suíça “sentou” sobre o processo. O escândalo teve repercussão por aqui. Havia uma CPI do HSBC. Existiam mais de 9 mil contas ligadas a grandes fortunas de nomes aqui do Brasil. Não houve o aprofundamento do caso, tampouco o repatriamento total dos recursos. Isso mostra o tamanho do poder que tem o sistema financeiro.

Afinal, diante do caso, o HSBC sumiu, pagou por seus atos? Não! Foi feito um acordo de cooperação na Suíça e a vida segue. O Bradesco comprou a instituição. E eles ainda levaram 16 bilhões de Reais do Brasil. Portanto, há um problema grande, também, na fiscalização.

Por isso falamos de democratizar o CMN e dos bancos terem um papel social. Estamos no século XXI e tudo passa pela fibra ótica. Antigamente, as pessoas faziam transações ilícitas levando maletas de dinheiro. Hoje, o sistema financeiro nacional faz isso com o poder do toque, “digitando”. Cito aqui Ricardo Berzoini, um defensor da criação da taxa Tobin, idealizada pelo famoso economista americano. Em 1981, James Tobin ganhou o Prêmio Nobel de Economia. Por isto, a taxa ficou batizada com seu nome. Trata-se de um tributo sobre a movimentação financeira especulativa internacional, além de criar lastros nas transações.

É possível, internamente, criar também mecanismos de proteção. O CPMF foi um imposto criado para financiar a Saúde. Contudo, com a sua descontinuidade, perdeu-se a capacidade de, por meio do tributo, seguir os vínculos financeiros. O CPMF talvez fosse mais justo do que o Imposto de Renda, porque era “gerado” de acordo com a capacidade de movimentação financeira. Quem movimentava mais, pagava mais. Quem movimentasse menos, pagava menos. Mas, ele criava um lastro. Depois disso, foram criados alguns mecanismos para dificultar a lavagem de dinheiro, mas que ainda são falhos.

Metas abusivas: mecanismos de controle e cobrança

O sistema financeiro tem passado por grandes transformações. Embora a sociedade tenha dificuldade de discutir qual o seu papel, os bancos fazem isso há algum tempo. Quando passamos a discutir a questão das metas, os bancos discutiram a venda de produtos: capitalização, seguro, etc. Para os funcionários do Bradesco era enviada uma mensagem, seja do presidente do banco, seja de alguém ligado à área, dizendo como aquilo era bom para o

cliente. Era uma forma de convencer o bancário de que, ao fazer a venda, faria uma coisa boa para o cliente. Houve, então, a introdução de vários produtos ofertados pelos bancos. Só que os bancos começaram a perceber que ganhavam muito em cima de cada produto. E foram transformando esses produtos – que era uma “necessidade” do cliente – em metas. Os bancos “perderam a mão”, tanto em relação ao endividamento da sociedade, quanto em relação ao adocimento da categoria bancária, pelos mecanismos de cobrança e controle. Passamos da fase de “atendimento” para um bancário “vendedor”.

Foram instituídos parâmetros para cobrança de metas. Os produtos viraram metas. Diferente do que se verifica em outras áreas, é muito complicado a gente parametrizar a meta. O que é uma meta abusiva? O que é uma meta não-abusiva? Qual a capacidade de um trabalhador de dialogar sobre sua produção? Temos assistido, durante décadas, um aumento na cobrança das metas. Isso se reflete no balanço dos bancos. Entretanto, os bancos não levam isto em consideração mesmo com crises econômicas.

Aquilo que foi durante muito tempo a necessidade do cliente se perdeu. Os bancos realizam vendas “irresponsáveis”. Boa parte dos bancários adocece por sofrer pressão para realizar essa venda. Não deve ser fácil vender geladeira para esquimó. Mas é isto é o que os bancários fazem todo dia. Exemplo disso acontece no atendimento aos aposentados: quando uma previdência complementar é vendida, o que está sendo vendida é uma “meta”, não a necessidade da pessoa. Outro exemplo pode ser visto quando uma pessoa está buscando crédito no banco, seja para comprar um carro, seja para “limpar” seu nome. Então, há a possibilidade de se oferecer outro produto junto. Dificilmente as pessoas saem de uma agência bancária somente com aquilo que foram buscar. Isso não ocorre de forma explícita, mas essa prática acontece em grande escala. Não é privilégio somente dos bancos privados.

Veja-se, por exemplo, o caso da Caixa Econômica Federal. É possível dar exemplos de situações em que, para fazer uma transação, de quitar o imóvel com seu Fundo de Garantia, você é convidado a adquirir outros produtos. Isso não é saudável para o brasileiro. O bancário faz isto por causa da pressão, pois é medido por isso. Manterá seu emprego, ou sua função, se tiver produção. As pessoas acabam perdendo o emprego. É difícil parametrizar a meta.

A rotatividade ou “turnover” no sistema financeiro é grande. Isso é muito ruim. Se uma pessoa é demitida porque não entregou uma produção, e se você não está conseguindo fazer essa produção, então poderá ser o próximo. Desta forma, vive-se constantemente sob a ameaça da perda de emprego.

Quando entrei no banco, não tínhamos direito ao cheque especial. Hoje há uma série de linhas de crédito. Além do cheque especial, há o cartão de crédito, financiamento habitacional, entre outros. Antigamente não se podiam comprometer mais do que 30% da renda. Comparativamente, este procedimento era mais saudável do que o de hoje. Isto não só com o bancário, mas com a sociedade em geral. Se houvesse uma legislação que limitasse o “endividamento” cruzado com a linha de crédito, talvez os bancos não tivessem o lucro que têm. O crédito, sem um limitador, pode levar ao endividamento e à perda do patrimônio. Por não haver limitadores, o crédito vira mais um produto a ser “vendido”.

Pergunto, uma vez mais, o que é uma meta abusiva? Numa linha de montagem, temos como mensurar o quanto um trabalhador pode adoecer a partir de certa quantidade de produção. Por exemplo, a partir de “tantas porcas apertadas”. A ciência consegue medir este parâmetro. Com os bancários, lidamos com um aspecto psicológico, o que individualiza a questão. Uns conseguem suportar a cobrança por metas mais do que outros. Os bancos tentam estabelecer uma “média”. Mas isso está causando o adoecimento da categoria.

Se, na década de 1990, a gente combatia problemas com equipamentos, móveis, iluminação do ambiente, que levavam às Lesões por Esforços Repetitivos (LER-DORT), hoje enfrentamos situações que levam ao adoecimento psicológico. Atualmente, este é o problema central na categoria. Os bancos, por sua vez, tratam isso de forma natural. “Ah... tudo em nossa vida depende de metas”. Isso é falso, podemos ter objetivos, o que não é uma meta, e sim algo a ser perseguido.

Assédio moral

Até seis ou sete anos atrás, os bancos não admitiam a existência do “assédio moral”, fenômeno vinculado à questão das metas. O movimento sindical fez grande esforço para romper essa barreira. Quando avançamos para o combate à violência organizacional, o argumento era que isso não existia, que os problemas eram pontuais, especialmente porque determinados gestores não sabiam trabalhar em equipe. Esse argumento era usado para justificar denúncias de assédio moral para cumprimento de metas. Dizia-se: “estas são situações isoladas”.

O assédio moral é uma forma de violência psicológica. Como muitos bancários estão endividados com financiamentos, eles e elas ficam “amarrados” ao banco, precisando cumprir as metas para aumentar sua renda e manter seu emprego. Entretanto, conseguimos avançar nas negociações da Convenção Coletiva e criar mecanismo de proteção ao assédio moral, como a proibição de *rankings*, que expunha demais o trabalhador. Também foram criados mecanismos que não permitem o envio de mensagens por *whatsapp* para cobrança de metas.

Ainda existem Programas de Resultados que são fechados, sem espaço para negociação. Nesse caso, há situações de mudanças, nas regras de cumprimento de metas. Como temos os Programas próprios dos bancos e a PLR, que é uma conquista geral, a Convenção indica o pagamento do que for melhor para o trabalhador. Se a pessoa não atingir esse resultado, ele tem garantida a convenção e o pagamento da PLR. Mas, o não cumprimento das metas leva, em algum nível, o trabalhador à exposição. Fica marcado para “melhorar” no próximo período. Assim, a PLR valoriza mais o trabalhador e individualiza menos o processo de metas.

Mais uma vez chegamos ao problema dos “produtos” que se transformam em metas, das vendas que precisam ser feitas, sem que o cliente tenha realmente, necessidade. Em alguns desses Programas há inclusive uma regra que indica que, se você tiver reclamação no Banco Central, você tem problemas no recebimento do programa de resultados e administrativos. Pergunto: qual a governabilidade do trabalhador com relação às reclamações

no Banco Central? Muitas vezes é uma insatisfação com o sistema da empresa, não especificamente daquela agência ou do atendimento em si. São perversos esses mecanismos. O bancário tem, em alguns casos, medo de se expor e denunciar o assédio moral porque acha que o banco vai mandá-lo embora.

Muitas vezes o bancário faz a autogestão de ajuda. É comum você passar em uma agência bancária para conversar e as pessoas abrirem as gavetas e mostrarem remédios que tomam para suportar o dia a dia. Aí você pergunta “ah, mas você está se tratando, você sabe que isso tem a ver com o mundo do trabalho?” Sabemos que os psicotrópicos tiram a pessoa do mundo real. É complicado, porque isso acontece em grande escala.

Com exceção dos bancos públicos, cujo sistema de entrada é mais democrático em função do concurso, os bancos privados buscam o jovem. O adoecimento de jovem é mais difícil. Nos setores dos bancos privados, você tem muita juventude hoje. Mas, também vai se naturalizando mais cedo a questão do uso de medicamentos. Décadas atrás, se você falasse que um parente seu tomava Gardenal, que era o medicamento por excelência para quem tinha alguma doença relacionada ao psicológico, na hora ficaria claro que aquele parente era uma pessoa com problemas mentais. Hoje, a pessoa toma rivotril, diazepam entre tantos outros remédios. Os bancários têm sofrido essa questão psicológica. Mas este também é um problema da sociedade. E tem sido naturalizado.

Como não há um estudo conclusivo de quanto que as metas podem ou não prejudicar o ser humano, isto é, o quanto que elas são suportáveis, o banco vai colocando produção. Fizemos no ABC trabalho recente - que na prática era um desdobramento de outro programa que a gente tinha - denominado “acolhendo o sofrimento bancário”.

Nós (a direção do Sindicato) e um grupo de psicólogos fomos para dentro das agências bancárias e fizemos reuniões, dialogando com trabalhadores bancários sobre o seu dia a dia, tentando ao máximo não direcionar suas respostas. Isto, para que, de alguma forma, estas conversas pudessem revelar o que está acontecendo em relação ao adoecimento psicológico. Como já mencionei, às vezes o próprio trabalhador naturaliza e não enxerga os efeitos sobre a sua saúde. O trabalhador não consegue ver também a relação entre os seus problemas de saúde e o ambiente de trabalho.

É preciso que a sociedade cobre do sistema financeiro a necessidade de que efetivamente cumpra sua função. Se isso acontecesse, os bancários não estariam adoecendo física e psicologicamente e a sociedade não estaria adoecendo financeiramente. É muito bom para o bancário quando a pessoa vem buscar um produto e ele consegue atender bem. O cliente chega e diz: “olha, eu preciso de um cartão de crédito”; e a pessoa só leva o cartão de crédito. Isto é saudável. Ou então quando o cliente diz: “olha, eu preciso contratar o seguro do meu automóvel”, aí o bancário consegue fazer uma boa cotação para a pessoa, e ela sai satisfeita com aquilo que ela veio buscar.

A gente vê, por exemplo, meta de capitalização. Isso é bom para quem? Capitalização, hoje? Eles inventaram capitalização premiada, como se fosse uma justificativa para ser um produto atrativo. É muito triste essa relação do sistema financeiro com a sociedade.

Estudos científicos sobre metas: um caminho para a ação sindical?

Há tempos que buscamos uma materIALIZAÇÃO (em números) dos problemas de saúde na categoria. Boa parte dos trabalhadores bancários deveria ser afastada. Entretanto, se o médico indica mais de 15 dias de afastamento, indo para a perícia do INSS, os trabalhadores resistem, porque não querem. Seria importante que se afastassem, para quantificarmos, pois haveria um registro sobre essa situação. Sabemos das questões envolvidas na emissão dos Comunicados de Acidente de Trabalho (CATs). Quando um setor tem muitos casos relacionados a acidentes de trabalho, as empresas, além de multas, têm que produzir políticas preventivas. A emissão de CAT é importante, porque a doença profissional deve ser vista como um processo coletivo. Se houvesse mais dados sendo registrados, além da quantificação, nos ajudaria no processo de negociação para prevenção.

A própria Previdência deveria cobrar e autuar o sistema financeiro. Hoje isto não é feito, talvez até por falta de dados. Nós temos tentado construir mecanismos para a Convenção Coletiva. Não é porque os bancos instituem programas que não temos negociado. Um exemplo é o do Banco Itaú, que tem o programa de metas, o Agir. O bancário tinha 12 meses para “bater” as metas. Só que tem o mês de férias, mas era cobrado por 12 meses. Em negociação, isso alterou para 11 meses. Então, em algumas questões, a gente tem avançado.

No Bradesco, não há um programa próprio de resultados. Negociamos um programa que se chama Participação Complementar de Lucros (PCL). Tem bancos que têm PCR, Participação Complementar de Resultados. Só que o resultado está vinculado à meta. Com relação ao lucro, o processo é menos problemático, porque é construído coletivamente. Temos debatido com os bancos para ampliar esse conceito. Há uma minuta de reivindicações. Na minuta, estabelecemos uma série de mecanismos em que se discute a meta coletiva. A meta deveria ser dividida pelo número de trabalhadores e considerada de forma coletiva. Por exemplo, considerar a meta pela quantidade de municípios de determinada região. Não é a mesma coisa comparar uma agência “grande” em uma cidade que tem 2 mil habitantes, e uma agência “grande” em uma cidade que tem, às vezes, 500 mil habitantes.

É mais fácil o crédito agrícola no campo do que na cidade. Isso é óbvio. Às vezes, você tem que ter um crédito dirigido de fomento, para a compra de maquinário, etc. Assim, o trabalhador bancário já acumulou, durante muito tempo, todo esse conhecimento para ajudar. Isso existe na nossa minuta de reivindicações. No campo negocial, conseguimos inserir mecanismos de combate ao adoecimento e ao assédio moral na Convenção. Mas precisamos avançar no que diz respeito ao que envolve também os clientes e a sociedade.

Os bancos digitais e a ação sindical

Sobre os bancos digitais, temos preocupação. Os bancos digitais têm levado, para suas dependências, as carteiras dos gerentes de agência. Num prédio com quinze trabalhadores, que são gerentes digitais, o banco retira a carteira que esses gerentes de agências físicas

conquistaram, e passa para os gerentes digitais, visando um processo de fidelização. Assim, os gerentes de agências perdem seus clientes e os produtos.

Na maior parte das agências digitais – que, em geral, funcionam em prédios comerciais – forma-se uma equipe “digital” de gerentes. Tem-se uma ou duas chefias de coordenação, e os gerentes acabam trabalhando através de sistema de baixa. Normalmente são vinculados a uma agência. As carteiras de clientes que vão para as agências digitais ajudam a formar “carteiras digitais”. Isto tira clientes das agências físicas, que foram formadas através de esforço. O mais complicado é que, ao “fidelizarem” os clientes, as agências digitais convencem que estes clientes não precisam mais ir à agência. Mostram as vantagens do atendimento digital. É uma estratégia para não existir mais agências físicas.

Há alguns anos, verificava-se uma corrida para a abertura de agências físicas, que era o demonstrativo do maior ou menor tamanho da Instituição e a sua capilaridade. Nesse universo digital, o argumento é o da proximidade com o cliente.

Nossa preocupação maior é com o emprego do trabalhador, que, por sua vez, influencia na organização. Com agências em prédios comerciais, os outros estabelecimentos do prédio não vão concordar com atividades sindicais, pois não tem nada a ver com isso. Haverá dificuldade de organização dos trabalhadores. Dependemos de o trabalhador comunicar o Sindicato sobre seu local de trabalho. Outra dificuldade é que os prédios não permitem a entrada dos dirigentes sindicais.

No ambiente das agências digitais há outra dinâmica. Há muitos jovens. Pode-se ir, às vezes, até trabalhar de bermuda, existem momentos de desconpressão. No setor financeiro, os jovens gostam disso. Isto ajuda a atenuar as questões conflitantes, por exemplo, a questão das metas. Temos que lidar com essa tendência. Não basta falar que a tecnologia é ruim. Precisamos nos apropriar dela, discuti-la como um bem para o trabalhador e para a sociedade.

Outra questão complexa é o teletrabalho, que não deixa de ser uma forma “digital”. Mesmo sendo a sua casa, o teletrabalho é muito parecido com a agência digital, no que diz respeito ao atendimento.

Os bancos têm apostado nas “agências digitais”. Os bancos estão transformando as agências digitais em um lugar para negócios. Não é uma agência física, completa, que, por legislação, tem que ter caixa, porta giratória, entre outras questões. Pela Lei 7.102/83 a agência precisa ter vigilantes, entre outras medidas de segurança, tornando o ambiente mais seguro. Há uma pressão para que as pessoas usem o correspondente bancário, as máquinas de autoatendimento, etc. Então, as agências digitais servem somente para negócios, visando setorizar carteiras para aumentar o lucro.

Moedas digitais

A criptomoeda pode quebrar a questão do monopólio do Sistema Financeiro Nacional. Os atores que a criaram estão fora do sistema financeiro. Na essência, o bitcoin não foi

idealizado pelo setor financeiro. Este está fazendo lobby para existir uma legislação sobre o tema.

Temos também nossas preocupações sobre o tema. Exemplo: a criptomoeda parece ser uma alternativa para o dinheiro ilícito, já que, nos bancos, conforme há um aperfeiçoamento da legislação, é mais complicado, pois se cria algum lastro. Há uma batalha das criptomoedas para não haver lastro. A outra questão é a flutuação. Essa flutuação é gerada por quem? Pelo mercado financeiro? Mas, quem que injeta o dinheiro nessa criptomoeda? É obscura a composição dessa criptomoeda.

Em termos de emprego bancário, não vejo ainda, até o momento, um impacto significativo em função das moedas digitais. Apenas um setor muito pequeno da sociedade a utiliza. Mas isso é uma visão sobre o que temos até o momento.

Propostas sobre os bancos digitais

É fundamental que o sindicato tenha acesso aos trabalhadores dos bancos digitais, para que possamos visitá-los, entender como é o local de trabalho, dialogar com eles. Se você não está presente, não pode enxergar as dificuldades. Essas agências existem e é uma realidade. Temos que nos aproximar desses trabalhadores. Até porque há certa rivalidade entre trabalhadores de agências físicas e agências digitais. Mas precisamos discutir os problemas em conjunto. A participação do sindicato é importante para que os bancários das agências digitais saibam quais são os problemas enfrentados nas agências físicas e vice-versa.

Outra discussão importante é o papel da agência digital para a sociedade. Para que serve? Por que estamos criando outra forma de atendimento? Na medida em que deixamos de ter agências físicas, não haverá mais locais para atender a sociedade como um todo. Os clientes de baixo poder aquisitivo não participam das agências digitais. Temos, então, a criação de um ambiente de discriminação social, com um melhor atendimento para o rico. Para os de menor poder aquisitivo, vai sobrar o correspondente bancário, a lotérica, as Casas Bahia.

Voltamos à discussão de sempre: qual é o papel do sistema financeiro? Temos que discutir a regulamentação do sistema financeiro. A agência digital não pode ser apartada. Não podem ser criadas castas. O sistema financeiro não pode se furtar ao atendimento. É uma concessão pública. Os bancos não podem dizer “esse eu quero atender, esse eu não quero atender”.

O banco digital e as questões de igualdade: gênero e raça

Durante bom tempo os bancos não admitiram que o assédio moral fosse uma forma de violência organizacional. O mesmo ocorreu com as questões que envolvem gênero e raça. Diante disso, construímos alguns instrumentos. Conseguimos discutir com a Fenaban a produção de um Censo da diversidade, trazendo isso para a Convenção Coletiva. A Fena-

ban aceitou, mas “bateram o pé” para serem os gerenciadores. Para que a coisa andasse, aceitamos. De qualquer forma, está no site da Febraban, o que tem certa visibilidade.

Na primeira edição, começamos a quantificar determinadas situações que apontávamos para os bancos e que estes negavam. Houve ainda uma limitação, pois foi utilizada a categoria “afrodescendente” o que distorceu um pouco o resultado. Muita gente tem alguma descendência negra, mas, em termos de cor da pele, está próximo do branco. Queríamos mostrar discriminação às pessoas que tem a cor da pele preta, pois estão em número muito pequeno nas agências bancárias. Então, fomos aperfeiçoando a forma de fazer o mapeamento.

Em alguns segmentos, verifica-se um padrão das pessoas contratadas, reforçando e trabalhando o estereótipo de beleza e padrão de sociedade. Nos bancos públicos, mesmo com o acesso aparentemente igual, há diferenças nas oportunidades. Pela herança social, os negros ainda possuem maior dificuldade de preparação para os concursos.

Em relação às mulheres, o mapa da diversidade foi importante para demonstrar que elas ganham menos que os homens, em torno de 30%. As mulheres negras, além de serem minoria, ganham menos. Ganham menos, inclusive, do que as mulheres brancas. Então, conseguimos quantificar essa estruturação de poder patriarcal. Poucas mulheres são diretoras de bancos, possuem cargos de comando. Elas ganham menos que os homens e têm uma jornada maior, como mostrou o mapa. Isto, embora, na maioria das vezes, as mulheres têm mais escolaridade que os homens para a mesma função. Enfim, o Censo mostrou o quanto, apesar dos avanços, o setor financeiro ainda reproduz um sistema conservador e patriarcal.

Com relação à questão da sexualidade, obtivemos avanços. Somos uma das primeiras categorias a conquistar convênio médico para parceiros do mesmo sexo. Enquanto muitas categorias não conseguiram conquistar a licença-maternidade de seis meses, a categoria bancária, além desse direito assegurado, conquistou para os funcionários do Bradesco, a licença, por seis meses, para um dos parceiros do mesmo sexo quando da adoção de uma criança.

Como ficam, então, todas essas questões nos bancos digitais? Do ponto de vista das mulheres não deverá ser um grande problema, haverá certo equilíbrio. Mas, no que diz respeito à questão racial, deveremos, por um bom tempo, ter os mesmos problemas das agências físicas porque os trabalhadores estão, em certas situações, em locais de menor acesso dos sindicatos.

O papel das fintechs na bancarização

Os bancos, até pela falta de regulamentação, têm buscado a expertise desses jovens das fintechs para alguns produtos que comercializam. Muitas vezes nem sabemos que alguns dos produtos são desenvolvidos por uma fintech. Este é um “campo” fechado para nós. Os bancos têm esse laboratório, mas nós não temos acesso. Não sabemos muito bem como esses trabalhadores das fintechs são classificados. São empreendedores? Quando os ban-

cos obtiverem o conhecimento que precisam (aplicativos, soluções inteligentes), as fintechs deverão ser descartadas, pela lógica gananciosa e monopolista dos bancos.

Da mesma forma que queremos discutir o papel do sistema financeiro, por ser uma concessão pública, é importante pensar o papel das fintechs, tanto pela inovação tecnológica que podem trazer, quanto pela democratização dos serviços e do crédito. Como Sindicato dos trabalhadores, nós devemos nos aproximar desse segmento, associá-los com a gente e discutir seu papel.

A terceirização e o impacto nas relações de trabalho

A terceirização não traz uma condição melhor para o trabalhador, como também não garante um melhor serviço. Temos discutido isso com o trabalhador bancário e com a sociedade. Há uma lógica perversa na discussão da terceirização. Ela não vem para somar ou para trazer nenhum benefício. O que defendemos é que o trabalhador seja bem remunerado e tenha um emprego decente. O trabalhador é o maior “mercado de consumo” de qualquer estado, de qualquer nação. Se tivermos uma classe trabalhadora com bons salários e benefícios, isso faz com que os setores cresçam.

A terceirização traz, em si, esse aspecto, a perda de “poder de compra”, além de piores condições de trabalho. Se não há pujança econômica, uma massa de consumo, vai se produzir para quem? Até outro dia, a sociedade tendia para o Estado mínimo. Hoje, com a pandemia, estamos percebendo o quanto o Estado é importante. Isso não só no Brasil, mas no mundo.

No caso da categoria bancária temos uma Convenção Coletiva com medidas protetivas à terceirização, mas, temos, por outro lado, uma legislação que permite, por exemplo, a terceirização por meio dos correspondentes bancários. Não são somente as fintechs, mas existe um conjunto de trabalhadores que não é abrangido por nossa Convenção. Isso se agrava com mecanismos que permitem, por exemplo, transformar um “bancário” em promotor de vendas, e que passa a ser representado pelos comerciários. Muitas vezes nem sabemos que esse trabalhador existe. Quantas “financeiras” estão por aí, realizando empréstimos, e nem sabemos. O sistema, pela falta de autorregulamentação, vai criando seus próprios mecanismos.

Hoje, o vigilante é o quê? Terceirizado. O pessoal da limpeza? Terceirizado. Estão dentro dos bancos, mas não são bancários. Há outros exemplos. O previdenciário não é bancário, mas também tem atuação bancária. A pessoa que opera o seguro é securitário, mas trabalha em uma empresa do conglomerado. Uma parte da categoria foi terceirizada pelo conglomerado.

Temos conseguido, na Convenção, garantir com que os trabalhadores bancários não passem pela transformação que outras categorias estão passando. Temos conseguido preservar uma parcela substancial da categoria. A situação que estamos vivendo, com a precarização da mão de obra, levará o próprio segmento empresarial a rediscutir a necessidade de termos uma “massa” de consumo no futuro.

Os consumidores bancários

O movimento bancário tem sido vanguarda no debate sobre a aplicação do Código do Consumidor. Os bancos tentaram, via Supremo Tribunal Federal, sair do Código. Para nós é importante a manutenção. Há um tópico sobre a relação com os bancos. A pessoa tem o direito de escolher seu atendimento: um “caixa humano” ou uma “máquina”. É uma forma de proteção ao consumidor, para que ele possa usufruir de um serviço que é público. Outro aspecto importante é que, se o dinheiro “sumir” da conta, o ônus da prova é do banco, não do cliente. Nesse momento de digitalização, que facilita algumas fraudes, isso é importante.

Os bancos têm investido mais em tecnologia, também porque a tendência é ter que resarcir cada vez mais os clientes. Por isso os mecanismos de individualização das informações, como a biometria. Claro, isso tem mais a ver com a proteção de seu próprio patrimônio do que a preocupação com os clientes. O Código do Consumidor imputa ao banco a responsabilidade.

Além de “consumidor” o cliente é um usuário. Os bancos estão classificando os “clientes” (A, B, C, D, E ...) de forma a identificar aqueles que são rentáveis, direcionando-os para seu atendimento. E “empurram” os não rentáveis aos correspondentes bancários. Os usuários têm o direito de serem atendidos em qualquer agência, inclusive nas agências destinadas às contas “VIPs”, porém têm cada vez menos acesso às agências. Por sua vez, o atendimento é cada vez mais digital. Quem tem muito dinheiro não precisa ir ao banco. Tem os canais alternativos. Só vai para fazer negócios.

Aqui, voltamos à questão das metas. Quanto mais “elitizado” é o setor que o bancário trabalha, mais difícil de vender produtos, pois os clientes com um maior poder aquisitivo tendem a adquirir o que realmente precisam e não o que o banco quer vender. Poderíamos citar o Banco Safra ou segmentos como o Prime (Bradesco), o Personalité (Itaú), o Select (Santander), o Estilo (Banco do Brasil). Ao contrário, o banco é que precisa deles.

Voltando a questão do consumidor, temos visto agora a situação das pessoas que não são bancarizadas. Vemos a dificuldade para se pagar o auxílio emergencial. Também há a dificuldade de informações, cadastros. Isto, para receber um direito que é seu. Precisamos discutir o papel social dos bancos e sua regulamentação.

A questão do crédito

O Conselho Monetário Nacional (CMN) define o crédito como importante para a estabilidade e o desenvolvimento social do país. Se de fato assim fosse, haveria nesse momento de pandemia uma formulação de política de crédito voltada para áreas produtivas. Praticamente todos os setores da economia estão sendo afetados. Deveria haver linhas específicas de crédito e um diálogo permanente com setores, como o dos empresários da produção e serviços e o de microempresas. Para socorrê-los nesse momento e dar suporte para que voltem a operar em normalidade.

Em 2008, quando estourou a “bolha americana”, gerando uma crise mundial, o então presidente Lula destacava a importância do crédito para fortalecer o consumo. Os bancos, durante o primeiro momento, não queriam liberar o crédito. Houve uma pressão social, popular, para a sua liberação. O governo orientou para que os bancos públicos – Caixa e Banco do Brasil – contribuíssem para a liberação de crédito, o que ocorreu e após os bancos privados também vieram atrás para não perderem oportunidades e negócios, bem como, o próprio mercado financeiro.

No contexto atual, seria importante que o CMN tivesse uma participação ativa, inclusive com a participação da sociedade, como ocorria quando da sua criação. Hoje não há equidade. Apenas o setor financeiro está representado.

Regulamentação do sistema financeiro

O artigo 192 do sistema financeiro é bem-escrito. A intenção do legislador, à época, era que o sistema financeiro nacional fosse estruturado de forma a promover o desenvolvimento equilibrado do país e a servir aos interesses da coletividade. Na prática, no entanto, o sistema financeiro acaba sendo regulado pelas grandes corporações, principalmente os bancos.

Já disse que é preciso a ampliação do CMN.

É importante a participação dos bancos federais, como a Caixa, que tem o papel de fomentar a aquisição de moradias, através de recursos do Fundo de Garantia. É importante igualmente colocar recursos nas grandes obras de infraestrutura. No que se refere à vocação e infraestrutura de cada região, um bom exemplo é o da Alemanha, por meio do fortalecimento de bancos populares, bancos de poupança, bancos municipais.

É preciso reforçar o papel do Banco do Brasil, para o fomento do crédito agrícola, e defendê-lo como instituição estratégica e importante para o desenvolvimento e barateamento do alimento, já que, em 2020, tem sido ameaçado de privatização. Diferente da Caixa, o Banco do Brasil é economia mista, 51% é controle do Estado, 49% é S.A., mercado aberto. A Caixa Econômica se mantém como banco 100% estatal, mas suas subsidiárias lucrativas têm sido constantemente ameaçadas de privatização.

Aqui no estado de São Paulo perdemos dois bancos, o Banespa, que foi privatizado, e a Nossa Caixa, que foi federalizada. Dois bancos que tinham papel estratégico na construção de grandes obras e do fomento da economia paulista.

O microcrédito, embora seja pouco discutido, tem uma capilaridade enorme no Brasil. E os bancos públicos são importantes porque dirigem crédito para setores em que os bancos privados não o fazem. Muitas vezes as pessoas não têm garantia para ofertar e, mesmo assim, você vê que a inadimplência no microcrédito é menor do que no sistema financeiro.

Destaque-se o Banco do Brasil, como fomentador de políticas rurais. No caso de trabalhadores do campo, dificilmente os bancos privados concedem linhas de crédito a eles.

Quando estimulamos a poupança, automaticamente garantimos recursos para a agricultura, pois parte dos recursos que vai para agricultura familiar ou agronegócio, vem da poupança. É uma forma de financiamento mais barato. O brasileiro, muitas vezes, não enxerga que o alimento pode ficar mais caro. Ele só vai no mercado, reclama do preço do tomate, da batata e não entende que lá no campo tem alguém produzindo e que precisa de financiamento para tecnologias, insumos. Lá no campo tem pessoas que também precisam ter remuneração para que não seja necessário migrar para as cidades.

Em pleno século XXI, não podemos deixar somente no papel o potencial de fomento através do crédito. É preciso utilizar a poupança para políticas públicas. Precisamos modernizar e atualizar a legislação, pensar, por exemplo, na reforma tributária, taxação das grandes fortunas. Precisamos repensar os setores improdutivos, a especulação financeira. Como podemos fazer para que os setores tenham maior produtividade? Como vivemos numa sociedade do ganha-perde, ou seja, se tem alguém ganhando muito, teremos alguém ganhando pouco, porque não pensar no equilíbrio social e econômico?

Um dos papéis do sistema financeiro seria de controlar a entrada e a saída de capitais estrangeiros. Não é o exatamente o que acontece. O Santander no Brasil tem 30% do seu lucro no mundo. Vivemos uma espécie de “neocolonialismo”. Se, antes, portugueses ou espanhóis, levavam nossa riqueza, isso hoje é feito através dos bancos. O Santander manda boa parte do lucro para a Espanha. O compromisso é com a economia da Espanha. O mesmo ocorria, com o HSBC (Inglaterra).

Henry Ford já dizia, se todo mundo soubesse o que acontece dentro do setor financeiro, o mundo iria entrar em uma bancarrota. São muitas transações que nem sempre favorecem as pessoas.

É preciso a regulamentação do sistema financeiro, como também sua fiscalização. O CMN deveria fiscalizar a dívida pública. Pagamos, amortizamos e vemos tudo isso de forma “naturalizada” e sem fim, assim como era natural o pagamento da dívida com o FMI.

Negociação coletiva

Caberia ao sistema financeiro cumprir sua função essencial de promoção do desenvolvimento nacional. A Caixa Econômica e o Banco do Brasil, como agentes públicos, têm desempenhado papel importante na economia. Já vimos que é necessária a regulamentação do sistema financeiro com vistas a cobrar dos bancos - sejam eles públicos, privados, nacionais ou estrangeiros - a efetiva execução de intermediação financeira que propicie o crescimento econômico e social do país.

O Banco HSBC – que praticamente herdou de graça o antigo Bamerindus - é um exemplo de instituição estrangeira que praticamente só lucrou no Brasil e que pouco contribuiu para a geração de empregos e para a sociedade brasileira. Deixou o país levando 16 bilhões com a venda do banco para o Bradesco. Os bancos, sendo concessão pública, devem ser cobrados quanto à responsabilidade econômica e social.

A categoria bancária, até a década de 1990, organizava-se para as negociações salariais e de condições de trabalho de maneira até certo ponto desarticulada. A partir de 1991, as entidades perceberam a necessidade de articular melhor o movimento nacionalmente. Com essa unidade construída, as campanhas unificadas passaram pouco a pouco a ser consolidadas. O modelo organizativo segue a estrutura: sindicatos, federações estaduais, interestaduais ou regionais, confederação e Central Sindical. O Sindicato dos Bancários do ABC, a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo (Fetec/SP) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) são filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT). A elaboração de propostas, de forma unificada e participativa, tem permitido avanços nas cláusulas de condições de trabalho e econômicas da categoria bancária, entre outras.

Considerações finais: a articulação internacional

O movimento sindical também se articula com entidades sindicais mundiais. A CUT e a Federação Americana do Trabalho e Congresso de Organizações Industriais (AFL-CIO), por exemplo, firmaram acordo em 2010, no qual se comprometeram a agir de maneira unificada para exigir a criação de um imposto internacional sobre determinadas transações financeiras.

A UNI Américas⁵ participou, juntamente com as Comissões Obreiras da Espanha (CCOO) e a Confederação Nacional dos Bancários (atualmente Contraf-CUT) da elaboração do Código de Conduta para o setor financeiro, incorporando direitos trabalhistas em consonância às Convenções da OIT. Na UNI Finanças, temos a representação da companheira Rita Berlofa, atual presidenta, funcionária do Banco Santander e diretora do Sindicato dos Bancários de São Paulo. É significativa essa atuação, pois se trata da primeira mulher a assumir esse cargo na Entidade que representa 237 sindicatos do ramo financeiro no mundo e mais de três milhões de trabalhadores.

A representação na UNI Finanças possibilita, por exemplo, a participação em atividades de denúncias, como a do Banco Santander, na Espanha, por desrespeito aos trabalhadores brasileiros.

Devido à economia globalizada, participar dessas organizações internacionais de trabalhadores é importante para conter possíveis práticas de rebaixamento de direitos por parte de instituições financeiras que atuam em diferentes países.

No setor metalúrgico, um exemplo de acordo Marco Global, firmado através do Conselho dos Trabalhadores, é o da Mercedes-Benz. Esse acordo prevê a participação de representantes dos trabalhadores no Conselho Mundial da empresa e simetria na adoção de cláusulas trabalhistas nos países em que atua. Estas simetrias situam-se em cláusulas como segurança no trabalho, programas de saúde do trabalhador, proteção nos locais de trabalho, entre outras. Na Europa, culturalmente, os trabalhadores são vistos como parte da solução de problemas. As sugestões são ouvidas e, muitas vezes, contribuições impor-

5. A UNI Américas é um braço da UNI Global Union é que uma federação sindical global de habilidades e serviços, reunindo sindicatos nacionais e regionais.

tantes vêm de trabalhadores de setores diversos e não necessariamente dos altos gabinetes executivos.

No Brasil, os bancos registram lucros bilionários, mesmo em cenário de crise. Por meio de investimentos financeiros, capturam a riqueza produzida pela sociedade, pouco contribuindo para a geração de novos empregos ou desenvolvimento econômico e social. Desse modo, é relativamente difícil conseguir assinar acordo Marco Global com instituições financeiras como as que temos no Brasil. Mesmo assim, o movimento sindical tem conseguido influenciar em algumas decisões relacionadas aos trabalhadores bancários.

Um exemplo tem sido os votos dos acionistas minoritários como a Associação dos Funcionários do Grupo Santander Banespa (Afubesp) que em assembleias de demonstração financeira, entre outras, registraram nas atas a discordância no tocante ao atendimento às reivindicações dos trabalhadores e outras questões. Outro exemplo é a articulação sindical com as Comissões Obreiras (organização de bancários da Espanha e de outros países).

É muito importante termos representação nos espaços internacionais para formularmos propostas e exigirmos dos bancos o respeito aos trabalhadores bancários do Brasil e de todos os outros países.

Livro composto com fonte
Proxima Nova e Minion Pro.

Direção do Sindicato dos Bancários do ABC - Gestão 2018-2021

Nome	Cargo	Banco
Belmiro Aparecido Moreira	Presidente	Bradesco
Gheorge Vitti Holovatiuk	Secretário-Geral	Bradesco
Marcelo Alves de Souza	Secretário de Finanças	Itaú / Unibanco
Inez Galardinovic	Secretária de Formação	Caixa
Natalino Fabbrini Filho	Secretário de Saúde	Banco do Brasil
Otoni Pedro de Lima	Secretário de Comunicação	Banco do Brasil
Carina Marasco Leone	Secretária de Esporte e Cultura	Itaú / Unibanco
Genilson Ferreira de Araújo	Secretário de Assuntos Jurídicos	Bradesco
Yasuki Niiuchi	Secretário de Relações Sindicais	Bradesco

Conselho de Diretores

Ageu Ribeiro Moreira	Santander
Alessandro Barros de Paiva	Bradesco
Carolina Evangelista de Oliveira	Caixa
Edson Aparecido da Silva	Bradesco
Etiene Macedo Nardi	Caixa
Hozanar Gomes da Cruz	Banco do Brasil
Jorge Luiz Furlan	Caixa
Karin Diaz Gonzalez	Banco do Brasil
Rafael Félix Lara	Santander

Conselho Fiscal

Élson Marcos Siraque	Bradesco
Itamar José Batista	Santander
Wagner Roberto Arruda Leme	Santander
Anaide Silva (suplente)	Bradesco
Hugo Martins de Souza Saraiva (suplente)	Caixa

Diretores/as da Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de SP (Fetec/SP) oriundos de agências do Grande ABC - Gestão 2018-2022¹

Alexandra Fortes Thedim Costa	Banco do Brasil
Clovis Augusto Lopes Machado	Itaú / Unibanco
Juliana Concosia Galvão	Bradesco
Magali de Oliveira Sanches	Itaú / Unibanco
Milton Hidehiro Kobo Júnior	Banco do Brasil

1. Alguns integrantes da direção do Sindicato dos Bancários do ABC também fazem parte direção da Fetec/SP. Aqui estão relacionados os que são exclusivamente da Federação.

Dimensões: 16x23cm
Livro composto com fonte Proxima Nova e Minion Pro.
Capa: Papel Couche 250g/m².
Miolo: Papel Pólen 70g/m².