



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
FACULDADE DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA
CAMPUS DE PRESIDENTE PRUDENTE
Centro de Estudos de Geografia do Trabalho



CEGeT
Centro de Estudos de
Geografia do Trabalho
Laboratório

MATHEUS BUTTLER DE OLIVEIRA

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E DEGRADAÇÃO SISTÊMICA DO
TRABALHO: O TRABALHAR E ADOECER DOS BANCÁRIOS NA REGIÃO DE
PRESIDENTE PRUDENTE

Presidente Prudente

2025

MATHEUS BUTTLER DE OLIVEIRA

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E DEGRADAÇÃO SISTÊMICA DO
TRABALHO: O TRABALHAR E ADOECER DOS BANCÁRIOS NA REGIÃO DE
PRESIDENTE PRUDENTE

Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Geografia da Faculdade de Ciências e
Tecnologia/UNESP/ Presidente Prudente
– SP, para a obtenção do título de Mestre
em Geografia.

Orientador: Marcelo Dornelis Carvalhal
Coorientador: Fernando Mendonça
Heck

PRESIDENTE PRUDENTE

2025

FICHA CATALOGRÁFICA

O48r	Oliveira, Matheus Buttler Reestruturação Produtiva e Degradação Sistêmica do Trabalho : O trabalhar e adoecer dos bancários na região de Presidente Prudente / Matheus Buttler Oliveira. -- Presidente Prudente, 2025 715 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Tecnologia, Presidente Prudente Orientador: Marcelo Dornelis Carvalhal Coorientador: Fernando Mendonça Heck 1. Geografia do Trabalho. 2. Reestruturação Produtiva. 3. Saúde do Trabalhador. 4. Sindicalismo Bancário. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Dados fornecidos pelo autor(a).

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA

Câmpus de Presidente Prudente

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO

TÍTULO DA DISSERTAÇÃO: "Reestruturação Produtiva e Degradação Sistêmica do Trabalho: o trabalhar e adoecer dos bancários na região de Presidente Prudente"

AUTOR: MATHEUS BUTTLER DE OLIVEIRA

ORIENTADOR: MARCELO DORNELIS CARVALHAL

Aprovado como parte das exigências para obtenção do Título de Mestre em Geografia, área:
Produção do Espaço Geográfico pela Comissão Examinadora:

Marcelo Dornelis
Carvalho

Assinado de forma digital por
Marcelo Dornelis Carvalho
Dados: 2025.03.05 21:02:44 -03'00'

Prof. Dr. MARCELO DORNELIS CARVALHAL (Participação Virtual)
Departamento de Geografia e Planejamento / Faculdade de Ciências Tecnologia e Educação de Ourinhos - FCTE/Unesp

Prof. Dr. ANTONIO THOMAZ JUNIOR (Participação Virtual)
Departamento de Geografia / Faculdade de Ciências e Tecnologia de Presidente Prudente - FCT/Unesp

Prof. Dr. THIAGO PEREIRA DE BARROS (Participação Virtual)
Secretaria de Educação / Prefeitura Municipal de Taubaté

Presidente Prudente, 26 de fevereiro de 2025

AGRADECIMENTOS

Agradeço profundamente aos membros da banca de defesa e qualificação, Guilherme Marini, Antonio Thomaz Junior e Thiago Pereira, pelas valiosas contribuições. Expresso minha sincera gratidão ao meu orientador, Marcelo D. Carvalhal, e ao coorientador, Fernando M. Heck, pelo suporte inestimável e orientação essencial ao longo deste percurso. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001. Manifesto também minha gratidão ao Programa de Pós-Graduação de Geografia da FCT-UNESP. Por fim, agradeço à minha família, amigos próximos e apoio inestimável da minha companheira, Estafeni, que foi de vital importância para a concretização desta tese.

RESUMO

O atual regime de acumulação flexível do capital, sob binômio destrutivo da globalização neoliberal e da permanente reestruturação produtiva, é acompanhada por um processo histórico e geográfico de flexibilização e precarização das relações de trabalho em todas as escalas geográficas. As novas dinâmicas do capital desdobraram-se em novas expressões do trabalho estranhado, que em sua face coletiva, os sindicatos, foram impactos negativamente com a fragmentação e polarização do mundo do trabalho. Nesse contexto, os bancários, enquanto principal expressão do sistema financeiro, passaram por diversas ondas de inovação desde a década de 1990, reorientando a atividade de prestação de serviços a referente a venda de produtos financeiros. Assim, estão submetidos a elevada carga de trabalho, estresse, solidão, competitividade, medo, assédio moral e metas abusivas, resultando no sistêmico processo de adoecimento físico e mental desses trabalhadores. Assim, nessa dissertação, através de uma metodologia quanti-qualitativa, englobando a revisão bibliográfica, coleta e sistematização de dados secundários e análise de entrevistas, nos propomos a investigar a dinâmica territorial do trabalho bancário, com as atenções voltadas para o processo de adoecimento como resultado das imposições ocupacionais, e, abordar a geografia da mobilização do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região

Palavras-chave: Reestruturação Produtiva; Geografia do Trabalho; Sindicalismo Bancário; Saúde do Trabalhador.

RESUMEN

El actual régimen de acumulación flexible del capital, bajo el binomio destructivo de la globalización neoliberal y la permanente reestructuración productiva, está acompañado por un proceso histórico y geográfico de flexibilización y precarización de las relaciones laborales en todas las escalas geográficas. Las nuevas dinámicas del capital se han traducido en nuevas expresiones del trabajo alienado, que en su faceta colectiva, los sindicatos, han sido impactados negativamente con la fragmentación y polarización del mundo laboral. En este contexto, los bancarios, como principal expresión del sistema financiero, han experimentado diversas olas de innovación desde la década de 1990, reorientando la actividad de prestación de servicios hacia la venta de productos financieros. Por lo tanto, están sometidos a una carga de trabajo elevada, estrés, soledad, competitividad, miedo, acoso moral y objetivos abusivos, lo que resulta en un proceso sistémico de deterioro físico y mental de estos trabajadores. En esta disertación, a través de una metodología cuantitativa-cualitativa, que incluye revisión bibliográfica, recolección y sistematización de datos secundarios y análisis de entrevistas, nos proponemos investigar la dinámica territorial del trabajo bancario, con atención en el proceso de deterioro como resultado de las imposiciones ocupacionales, y abordar la geografía de la movilización del Sindicato de Bancarios y Financieros de Presidente Prudente y Región.

Palabras-clave: Reestructuración Productiva; Geografía del Trabajo; Sindicalismo Bancario; Salud del trabajador.

ABSTRACT

The current regime of flexible capital accumulation, under the destructive binomial of neoliberal globalization and permanent productive restructuring, is accompanied by a historical and geographical process of flexibilization and precarization of labor relations at all geographical scales. The new dynamics of capital have unfolded in new expressions of alienated labor, which, in its collective aspect, unions have been negatively impacted by the fragmentation and polarization of the world of work. In this context, bank workers, as the main expression of the financial system, have undergone several waves of innovation since the 1990s, reorienting service provision activity towards the sale of financial products. Thus, they are subjected to a high workload, stress, loneliness, competitiveness, fear, moral harassment, and abusive targets, resulting in a systemic process of physical and mental illness among these workers. In this dissertation, through a quantitative-qualitative methodology, including literature review, collection and systematization of secondary data, and interview analysis, we aim to investigate the territorial dynamics of bank work, focusing on the deterioration process as a result of occupational impositions, and address the geography of mobilization of the Union of Bank and Financial Workers of Presidente Prudente and Region.

Keywords: Productive Restructuring; Labor Geography; Banking Unionism; Workers' Health.

LISTA DE SIGLAS

AAD	American Academy of Dermatology Association	IGF	Federação Internacional dos Gráficos
ABC	Santo André, São Bernardo, São Caetano e Diadema	ILO	International Labour Organization
ABET	Associação brasileira de estudos do trabalho	INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade	INTERSINDICAL	Central Sindical Intersindical
AEAT	Anuário estatístico de acidentes de trabalho	IPEC	Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica
ANBIMA	Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais	ISC	Índice de Confiança Social
ANL	Aliança Nacional Libertadora	JK	Juscelino Kubitschek
ATM	Autoatendimento	LABCIDADE	Laboratório Espaço Público e Direito à Cidade
BANESPA	Banco do Estado de São Paulo	LABOTER	Laboratório de Estudos e Pesquisas das Dinâmicas Territoriais
BB	Banco do Brasil	LER	Lesão por Esforço Repetitivo
BCB	Banco Central do Brasil	MAB	Movimento dos trabalhadores atingidos por barragens
BIOGEOS	Laboratório de Biogeografia e Geografia da Saúde	MEI	Media and Entertainment International

BM	Banco Mundial	MP	Medida Provisória
BOC	Bloco Operário e Camponês	MPA	Movimento dos Pequenos Agricultores
BRICS	Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul	MPT	Ministério Público do Trabalho
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados	MST	Movimento dos Trabalhadores sem Terra
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior	MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho	MTIC	Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio
CBDT	Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores	MTST	Movimento dos Trabalhadores Sem-Teto
CCQ	Círculos de controle de qualidade	MUT	Movimento de Unificação dos Trabalhadores
CEES	Conta Especial Emprego e Salário	NCST	Nova Central Sindical dos Trabalhador
CEETAS	Centro de estudos em educação, trabalho, ambiente e saúde	NFT	non-fungible token
CEF	Caixa Econômica Federal	ODS	Objetivos de desenvolvimento sustentável
CEGeT	Centro de estudos em Geografia do Trabalho	OIT	Organização Internacional do trabalho
CEO	Chief Executive Officer	OMC	Organização Mundial do Comércio

CERESTs	Centro de referência em Saúde do Trabalho	OMS	Organização Mundial da Saúde
CESP	Central dos Sindicatos Públicos do Brasil	ONU	Organização das Nações Unidas
CGT	Confederação Geral dos Trabalhadores	PCB	Partido comunista do Brasil
CGTB	Confederação Geral do Trabalho Brasil	PCD	Pessoas com deficiência
Chat GPT	Generative Pre-trained Transformer	PCdoB	Organização Mundial da Saúde
CI	Communications International	PCO	Partido da Causa Operária
CLT	Consolidação das leis trabalhistas	PDT	Partido Democrático Trabalhista
CMN	Conselho Monetário Nacional	PDV	Programa de Demissão Voluntária
CNAE	Classificação nacional de atividades econômicas	PEAI	Programas Especiais de Aposentadoria Incentivada
CNB	Confederação Nacional dos Bancários	PEC	Projeto de Emenda Constitucional
CNPJ	Confederação Nacional dos Bancários	PIB	Produto Interno Bruto
CONCUT	Congresso da CUT	PLR	participação nos lucros e resultados
CONTEC	Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito	PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
CONTRAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro	PROUNI	Programa Universidade Para Todos

COVID	coronavirus disease 2019	PSLT	Promoção da Saúde no Local de Trabalho
CPA	Certificação Profissional ANBIMA	PSOL	Partido Socialismo e Liberdade
CPD	Centros de Processamento de Dados	PSTU	Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado
CSB	Central dos Sindicatos Brasileiros	PT	Partido dos Trabalhadores
CSD	CUT Socialista e Democrática	RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
CSP - CONLUTAS	Central Sindical e Popular Conlutas	RCP	Rede CEGET de Pesquisadores
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil	RENAST	Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador
CUT	Central Única dos Trabalhadores	SAG	Sistema de Acompanhamento de greves
DALY	Disability-Adjusted Life Year	SCCT	Fundação Sociedade Comunicação, Cultura e Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas Socioeconômicas	SEEB	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários
DIESAT	Departamento Intersindical Estudos Pesquisas de Saúde e Ambiente e Trabalho	SOLVE	Integração da Promoção da Saúde nas Políticas de Segurança e Saúde no Trabalho
DNB	Diretório Nacional dos Bancários	STF	Supremo Tribunal Federal

DOI - CODI	Departamento de Operações de Informações - Centro de Operações de Defesa Interna	SUS	Sistema Único de Saúde
DORT	Doença osteomuscular relacionada ao trabalho	TDST	Territórios da Degradação Sistêmica do Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual	TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
ETH	Instituto Federal Suíço de Pesquisa Tecnológica	TRT	Tribunal Regional do Trabalho
EUA	Estados Unidos da América	TST	Tribunal Superior do Trabalho
FAPESP	Fundo de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo	TVT	Tv dos trabalhadores
FEBRABAN	Federação Brasileira de Bancos	UDN	União Democrática Nacional
FEEB-SP/MS	Federação dos Bancários de São Paulo e Mato Grosso do Sul	UE	União Européia
FENABAN	Federação Nacional dos Bancos	UFG	Universidade Federal de Goiás
FETEC	Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo	UGT	União Geral dos Trabalhadores
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	UNI	UNI Global Union
FHC	Fernando Henrique Cardoso	UPS	United Parcel Services

FIES	Fundo de Financiamento Estudantil do Ensino Superior	USP	Universidade de São Paulo
FIET	Federação Internacional dos Empregados e Técnicos	UST	União Sindical dos Trabalhadores
FMI	Fundo Monetário Internacional	UTI	Unidade de Terapia Intensiva
FS	Força Sindical	VAT	movimento Vida Além do Trabalho
GM	General Motors	VPN	Virtual Private Network
GT	Grupo de Trabalho	WHO	World Health Organization
IA	Inteligência Artificial	YLDs	Years Lived with Disability
IAPB	Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários	YLLs	Years of Life Lost
IBGE	Instituto brasileiro de geografia e estatística		

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Eixos e “Foco” da pesquisa.....	42
Figura 2 – Modelo da análise das entrevistas	50
Figura 3 – Tipos de gráficos para representação de uma e duas variáveis	52
Figura 4 – Modelo de Exploração Cartográfica	54
Figura 5 – Degradação Sistêmica [neoliberal] do Trabalho	80
Figura 6 – Diferenças entre teletrabalho, <i>home office</i> e trabalho em domicílio.....	148
Figura 7 – Fotografia do ambiente de trabalho <i>home office</i> de uma bancária em 2020	150
Figura 8 – Sindicalismo de Estado e Ciclos de Greves no Brasil.....	307
Figura 9 – Escala de visitas dos dirigentes as regiões da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região	319
Figura 10 – Atuação Multiescalar do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região (2023)	345
Figura 11 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Eduarda.....	467
Figura 12 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Natália	468
Figura 13 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Rogério	469
Figura 14 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Marcela.....	470
Figura 15 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Danilo	471
Figura 16 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Zé.....	472
Figura 17 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Renata.....	473
Figura 18 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Roberta	474
Figura 19 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Raul	475

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Principais Bancos de Dados utilizados na pesquisa	43
Quadro 2 – Processos de Trabalho	64
Quadro 3 – Dimensões do Trabalho	65
Quadro 4 – Principais ondas de inovação no setor bancário-financeiro brasileiro	90
Quadro 5 – Classes CNAE mais atribuídas aos correspondentes bancários	157
Quadro 6 – Relação e variação entre a quantidade de postos de correspondentes e agências bancárias (2000-2023)	176
Quadro 7 – Retrato das <i>fintechs</i> brasileiras em 2023	202
Quadro 8 - Estrutura trabalhista na Era Vargas	231
Quadro 9 – Epidemias globais ao longo do século XXI	358
Quadro 10 – Perfil étnico e social dos entrevistados.....	437
Quadro 11 – Ano de ingresso/egresso dos bancários entrevistados	438
Quadro 12 – Ocupações anteriores dos bancários entrevistados	438
Quadro 13 - Motivos para procurar a carreira bancária.....	439
Quadro 14 - Quais mudanças notou no ambiente e nas relações de trabalho desde que entrou no banco	441
Quadro 15 - Rotina do novo trabalhador bancário	443
Quadro 16 – Impacto das Metas na rotina dos bancários entrevistados.....	444
Quadro 17 - Utilização de mentiras programadas como estratégia de gestão para cumprimento de metas.....	447
Quadro 18 – Estigmas do descomissionamento	453
Quadro 19 – O estresse do trabalho afeta ou afetou as relações pessoais (familiares, amigos, etc.)	454
Quadro 20 – Medo de ser demitido ou de perder a remuneração.....	455
Quadro 21 – Promoção da competitividade e do individualismo.....	457
Quadro 22 – Preconceitos e Transversalidades	459
Quadro 23 - Motivos para sair do banco	460

Quadro 24 - Falta de reconhecimento do esforço e mérito dos bancários.....	462
Quadro 25 - Opinião dos bancários sobre os aspectos físicos do ambiente de trabalho	463
Quadro 26 – Quadro síntese da relação trabalho e agravos à Saúde	476
Quadro 27 – Quadro síntese da relação dos entrevistados com o Sindicato dos Bancários e Financieiros de Pres. Prudente e Região.....	477
Quadro 28 - Motivos para filiação ou não no sindicato dos bancários.....	479
Quadro 29 - Frequência que viam o sindicato no ambiente de trabalho	480
Quadro 30 - Coerções e pressões para os bancários não aderirem as greves ou ao sindicato	481
Quadro 31 - Rotinização e burocratização das atividades sindicais vista pelos bancários	484
Quadro 32 – Quais serviços os trabalhadores já utilizaram do sindicato	486
Quadro 33 - Consumo da mídia e da mídia sindical	487
Quadro 34 – Memórias marcantes narradas pelos bancários sobre o sindicato	488
Quadro 35 – Críticas e caminhos apontados pelos trabalhadores para os sindicatos ...	490

LISTA DE MAPAS

Mapa 1 – Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região (2023)	33
Mapa 2 – Empregos bancários no Brasil, por sexo, em 2022	100
Mapa 3 – Empregos bancários, por sexo, por Mesorregiões do Sudeste do Brasil, em 2022	102
Mapa 4 – Empregos bancários, por sexo, por municípios da base territorial do Sindicato dos bancários de Presidente Prudente e Região, em 2022.....	103
Mapa 5 – Empregos bancários na Base Territorial do Sindicato de Pres. Prudente e Região (2006; 2011; 2016 e 2022)	166
Mapa 6 - Quantidade de agências bancárias por municípios (2007; 2015; 2023).....	170
Mapa 7 – Quantidade de agências por municípios (agrupados) (2007; 2015; 2023)...	171
Mapa 8 – Distribuição das agências bancárias no Brasil, estimador Kernel (2007; 2015; 2023).....	172
Mapa 9 – Relação na quantidade de agências por município, no Brasil, entre 2007 e 2023	174
Mapa 10 - Quantidade de postos de correspondentes bancários por municípios (2017; 2023).....	177
Mapa 11 – Quantidade de postos de correspondentes bancários por município (2017; 2023).....	178
Mapa 12 – Relação na quantidade de postos de correspondentes bancários no Brasil, entre 2017 e 2023	181
Mapa 13 – Tipos de atendimentos do setor financeiro por município, no Brasil (2017; 2023).....	182
Mapa 14 – Distribuição das <i>Fintechs</i> brasileiras por Macrorregiões, no Brasil, em 2020	199
Mapa 15 – Regionalização do Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região (2023)	318

Mapa 16 – Bases Territoriais dos Sindicatos de Bancários do Estado de São Paulo (2023)	321
Mapa 17 – Federações dos Sindicatos dos Bancários do Estado de S. Paulo (2023)...	325
Mapa 18 – Confederações dos Sindicatos dos Bancários do Estado de S. Paulo (2023)	328
Mapa 19 – Centrais sindicais dos Sindicatos dos Bancários do Estado de S. Paulo	331
Mapa 20 – Multiescalaridade da mobilização do Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente	336
Mapa 21 – Empresas atingidas por acordos globais da UNI <i>Global Union</i> em vigor até o ano de 2024.....	342
Mapa 22 – Disseminação espacial da Cólera, no centro de Londres, em 1854.....	355
Mapa 23 e 24 – Mortalidade por COVID-19 entre março/2020 e 2021.....	356
Mapa 25 – Taxa de DALYs (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional (2000).....	371
Mapa 26 – Taxa de DALYs (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional (2010).....	372
Mapa 27 – Taxa de DALYs (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional (2020).....	373
Mapa 28 – Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2000.....	376
Mapa 29 – Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2010.....	377
Mapa 30 - Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2016.....	378
Mapa 31 – Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos, <i>por doença</i>) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2000	381
Mapa 32 – Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos, <i>por doença</i>) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2010	382
Mapa 33 – Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos, <i>por doença</i>) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2010	383
Mapa 34 – Notificações de Acidente de Trabalho, no Brasil, em 2023	387

Mapa 35 - Atividades econômicas com maior quantidade de notificações de acidentes de trabalho em 2021 e 2022	392
Mapa 36 – Atividades econômicas com maior quantidade de notificações de acidentes de trabalho (por motivo de doenças) em 2021 e 2022	394
Mapa 37 – Atividades econômicas com maior quantidade de notificações de acidentes de trabalho, com óbito, em 2021 e 2022	396
Mapa 38 – Acidentes de Trabalho na Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região, (2002 – 2022).....	405
Mapa 39 – Afastamentos B31 nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região (2012 – 2022).....	409
Mapa 40 – Afastamentos B91 nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região (2012 – 2022).....	410
Mapa 41 – Comunicações de Acidentes de Trabalho na categoria bancária entre 2021 e 2022	416
Mapa 42 – Acidentes de Trabalho dos bancários nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região (2012 – 2022)	418
Mapa 43 – Dispersão geográfica dos afastamentos previdenciários B31 dos bancários na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região	422
Mapa 44 – Dispersão geográfica dos afastamentos previdenciários B91 dos bancários na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região	423
Mapa 45 – Despesas do INSS com afastamentos previdenciários B91 e B31 em 2021	498
Mapa 46 – Cobertura Territorial dos CERESTs (2022).....	503
Mapa 47 – Proporção de Municípios sob cobertura territorial de algum CEREST regional, no Brasil, em 2024.....	505

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Escolaridade dos bancários(as), no Brasil, entre 2006 e 2022	115
Gráfico 2 – Proporção de bancários(as) por tempo no emprego, no Brasil, entre 2006 e 2022	126
Gráfico 3 – Faixa etária dos bancários(as), no Brasil, entre 2006 e 2022	127
Gráfico 4 – Faixa salarial dos bancários(as), no Brasil, entre 2006 e 2022, em salários-mínimos	129
Gráfico 5 – Divisão sexual da categoria bancária, no Brasil, entre 2006 e 2022	132
Gráfico 6 - Proporção de bancários(as) com baixa escolaridade, por sexo, no Brasil, entre 2006 e 2022	133
Gráfico 7 – Proporção de bancários(as) com alta escolaridade, por sexo, no Brasil, entre 2006 e 2022	134
Gráfico 8 – Proporção de bancários(as), por sexo e escolaridade, no Brasil, entre 2006 e 2022	134
Gráfico 9 – Proporção de bancários(as), por sexo e escolaridade, na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região, entre 2006 e 2022	135
Gráfico 10 - Quantidade de bancários(as), por sexo e por renda em salários-mínimos (SM), no Brasil, entre 2006 e 2022	136
Gráfico 11 - Proporção de bancários(as) por sexo e por renda (2006 – 2022), em salários-mínimos, na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região	137
Gráfico 12 - Quantidade de bancários(as), por sexo e por tempo no emprego, no Brasil, entre 2006 e 2022	138
Gráfico 13 – Composição étnico-racial da categoria bancária brasileira (2008 e 2014)	141
Gráfico 14 – Orientação sexual da categoria dos bancários (2014)	141
Gráfico 15 – Proporção de PCD na categoria bancária (2008 e 2014).....	143
Gráfico 16 – Tipos de deficiência entre os bancários PCD contratados (2008 e 2014)	143
Gráfico 17 – Formas de ingresso no Banco (2008 e 2014)	144

Gráfico 18 – Percepção dos bancários em relação a Jornada de Trabalho em <i>home office</i> (2020 – 2021)	151
Gráfico 19 - Postos de correspondentes bancários, no Brasil, entre 2000 e 2023	156
Gráfico 20 – Composição sexual dos bancários e correspondentes bancários, no Brasil (2006; 2011; 2016 e 2021).....	158
Gráfico 21 – Jornada média semanal dos bancários e correspondentes bancários, no Brasil (2006; 2011; 2016 e 2021).....	159
Gráfico 22 – Remuneração média, em salários-mínimos, dos bancários e correspondentes bancários, no Brasil (2006; 2011; 2016 e 2021).....	159
Gráfico 23 – Quantidade de vínculos bancários, no Brasil, entre 1990 e 2022.....	162
Gráfico 24 – Empregos no setor financeiro (bancários e não bancários), no Brasil, entre 2006 e 2022	164
Gráfico 25 - Empregos bancários e do setor financeiro, na base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região, entre 2006 e 2021.....	165
Gráfico 26 – Quantidade de agências bancárias no território nacional (2000 – 2023)	167
Gráfico 27 – Proporção de Municípios com e sem agências bancárias (2007-2023)...	168
Gráfico 28 – Quantidade de postos de correspondentes bancários e agências bancárias no Brasil, entre 2000 e 2023	175
Gráfico 29 – Estimativa da terceirização no setor bancário através dos correspondentes bancários, no Brasil, entre 2000 e 2021	179
Gráfico 30 - Volume e canais de transações bancárias, no Brasil, entre 2009 e 2022..	184
Gráfico 31 - Dispendios em tecnologia bancária, no Brasil, em R\$ Bilhões, entre 2009 e 2024	186
Gráfico 32 - Lucro líquido total dos cinco maiores bancos (Itaú-Unibanco, Bradesco, Banco do Brasil, Santander, Caixa Econômica Federal) em (R\$ bilhões)	188
Gráfico 33 - Proporção de adultos (15 anos ou mais) possuidor de conta em banco ou em outra instituição financeira, ou com um serviço de dinheiro móvel, no Brasil, entre 2008 e 2022	193
Gráfico 34 - investimentos em US\$ milhões no ecossistema das fintechs no Brasil (2014 – 2022).....	200
Gráfico 35 – Proporção de <i>fintechs</i> por número de funcionários (2020)	203

Gráfico 36 – Quantidade de Greves no Brasil entre 1983 e 2022	257
Gráfico 37 – Taxa de média sindicalização, no Brasil, entre 1988 e 2022	291
Gráfico 38 - Arrecadação do imposto sindical (Entidades de Empregados), no Brasil, entre 2010 e 2023	293
Gráfico 39 – Quantidade de negociações coletivas, no Estado de São Paulo, entre 2007 e 2023	294
Gráfico 40 – Perfil das Greves no Brasil (1983 – 2022)	296
Gráfico 41 – Tipos de Greve no setor bancário, no Brasil, entre 1984 e 2022.....	297
Gráfico 42 – Índice de Confiança Social (ICS)* (escala entre 0 e 100).....	298
Gráfico 43 – Quantidade de Entidades Sindicais de trabalhadores, no Brasil (1945, 1959, 1979, 1999 e 2023)	316
Gráfico 44 – Distribuição dos Acordos Globais, por regionalização da UNI Global Union, em 2023	343
Gráfico 45 - Proporção do total de DALYs, por fator de risco ocupacional, em 2016	369
Gráfico 46 – Proporção do total de mortes, por fator de risco ocupacional (2016)	374
Gráfico 47 – DALYS por 100.000 habitantes, por região da OMS em 2000, 2010 e 2016, por todos os fatores de riscos ocupacionais.....	379
Gráfico 48 – Número de mortes por 100.000 habitantes, por região da OMS em 2000, 2010 e 2016, por todos os fatores de riscos ocupacionais	380
Gráfico 49 – Série histórica de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT), no Brasil, entre 1999 e 2022	386
Gráfico 50 – Perfil das Comunicações de Acidentes de Trabalho (1999 – 2022).....	388
Gráfico 51 – Série histórica de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) com óbito no Brasil (2002 – 2021).....	389
Gráfico 52 – Classes CNAE com maior quantidade de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) (2002 – 2022).....	390
Gráfico 53 – Estimativa de subnotificação de Comunicação de Acidentes de Trabalho, no Brasil, em 2012 e 2022	399
Gráfico 54 - Notificações Relacionadas ao Trabalho (SINAN), no Brasil, entre 2007 e 2022	399

Gráfico 55 – Perfil das notificações no SINAN (2007 – 2022).....	400
Gráfico 56 – Perfil de gênero das notificações no SINAN (2007 – 2022).....	401
Gráfico 57 – Série Histórica dos afastamentos previdenciários B91 e B31 (2012 – 2022)	402
Gráfico 58 - Série histórica de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) na Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região, (2002 – 2022).....	403
Gráfico 59 – Média da série histórica de acidentes de trabalho por 10 mil habitantes nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região, (2002 – 2022)	404
Gráfico 60 – Classes CNAE com maior proporção de notificações de Acidente de Trabalho na Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região, (2002 – 2022)	406
Gráfico 61 - perfil dos agravos registrados no SINAN (2007 – 2021) na Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região, (2002 – 2022)	407
Gráfico 62 – Série histórica de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) na categoria bancária, no Brasil, entre 1999 e 2022.....	414
Gráfico 63 – Indicadores de Acidentes de Trabalho (por 1.000 vínculos), no Brasil, entre 2006 e 2021	417
Gráfico 64 – Afastamentos previdenciários B31 e B91 dos bancários nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região (2012 – 2022)	419
Gráfico 65 – Perfil dos afastamentos previdenciários B31 dos bancários no Brasil (2012 – 2022).....	420
Gráfico 66 - Perfil dos afastamentos previdenciários B91 dos bancários no Brasil (2012 – 2022).....	420
Gráfico 67 – Afastamentos previdenciários B91 dos bancários por motivo “mentais e comportamentais no Brasil (2012 – 2022)	424
Gráfico 68 – Afastamentos previdenciários B31 e B91 por motivo “mentais e comportamentais no Brasil (2012 – 2022)	424

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	27
2. MÉTODO E METODOLOGIA: traços gerais do <i>caminhar</i> da pesquisa.....	38
3. DOMÍNIO DO CAPITAL FINANCEIRO E NOVAS DINÂMICAS GLOBAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	57
4. AS REESTRUTURAÇÕES PRODUTIVAS NO TRABALHO BANCÁRIO	83
4.1. Do bancário-prestador-de-serviço ao vendedor-bancário	105
4.2. Rotatividade, PDV e nova dinâmica geracional na categoria bancário:	125
4.3. Feminização e aspectos étnico-raciais e sociais: transversalidades na categoria bancária	130
4.4. Os bancários na Pandemia da COVID-19: teletrabalho, <i>Home office</i> e precarização do trabalho	146
4.5. Expedientes de terceirização do emprego bancário: os correspondentes bancários	153
4.6. A dinâmica geográfica da evolução do emprego bancário	162
4.7. O trabalho bancário diante da Revolução 4.0: automação, IA e desemprego estrutural	190
5. SINDICATO DOS BANCÁRIOS: HISTÓRIA E DESAFIOS ATUAIS	217
5.1. A emergência do sindicalismo bancário no Brasil (antes de 1930)	222
5.2. O Sindicalismo de Estado na Era Vargas (1930 – 1945)	230
5.3. A consolidação dos sindicatos na política nacional (1945 – 1964)	237
5.4. Da ditadura militar à renovação (1964 – 1988)	242
5.5. Do declínio à ascensão presidencial (1989 – 2002).....	251
5.6. Sindicalismo brasileiro na Era Lula e Dilma (2002 – 2016): cooptação ou resistências?	263
5.7. De Temer a <i>Bolsossauro</i> : o crescimento da extrema-direita e o vilipêndio da Reforma Trabalhista (a partir de 2016).....	287
5.8. A Multiescalaridade do Sindicato dos Bancários e a gestão territorial alienada	306
6. A DETERMINAÇÃO SOCIOESPACIAL DOS AGRAVOS A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	351

6.1.	A multiescalaridade dos agravos à saúde do trabalhador.....	368
6.2.	Precarização do trabalho e os adoecimentos dos bancários.....	412
7.	DEGRADAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO: AS VOZES DOS SUJEITOS	437
8.	PERSPECTIVAS PARA O SINDICALISMO E SAÚDE DO TRABALHADOR NO SÉCULO XXI	495
9.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	519
10.	REFERÊNCIAS.....	522
11.	ANEXO.....	551
11.1.	Roteiro de entrevista para trabalhadores	551
11.2.	Roteiro de entrevista para o dirigente sindical.....	553
11.3.	Declaração de participação de entrevista	555
11.4.	Entrevista com os trabalhadores	556
11.4.1.	Entrevista 1 - Eduarda	556
11.4.2.	Entrevista 2 – Natália	570
11.4.3.	Entrevista 3 – Rogério	584
11.4.4.	Entrevista 4 – Marcela.....	612
11.4.5.	Entrevista 5 – Vagner.....	621
11.4.6.	Entrevista 6 – Zé.....	646
11.4.7.	Entrevista 7 – Renata.....	659
11.4.8.	Entrevista 8 – Roberta	671
11.4.9.	Entrevista 9 – Raul	685
11.5.	Entrevista com dirigente sindical do Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região.....	693

1. INTRODUÇÃO

A presente dissertação de mestrado surge a partir da consolidação de um percurso acadêmico iniciado durante a fase de Iniciação Científica na Graduação em Licenciatura e Bacharelado em Geografia, sob a orientação do Dr. Prof. Raul B. Guimarães, cujo projeto intitulou-se "Trabalho e Saúde: A resistência dos Bancários e Sindicalistas frente aos processos de adoecimento no município de Presidente Prudente", financiado à época pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP¹) e vinculado ao Laboratório de Biogeografia e Geografia da Saúde (BIOGEOS) da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Estadual Paulista (FCT/UNESP). Posteriormente, ampliamos essa investigação por meio da elaboração de uma monografia sob a orientação do Prof. Dr. Antonio Thomaz Junior, intitulada "Territórios da degradação sistêmica do trabalho: a multiescalaridade do adoecimento e a fragilidade sindical dos bancários de Presidente Prudente – SP", na qual alcançamos uma interpretação mais aprofundada da temática por meio dos fundamentos teóricos da Geografia do Trabalho.

Esta pesquisa, conduzida sob a supervisão e orientação do Prof. Dr. Marcelo D. Carvalho e coorientada pelo Prof. Dr. Fernando M. Heck, e, com financiamento da CAPES, se propôs a examinar a dinâmica territorial do trabalho na categoria bancária, englobando, em especial, suas recentes transformações e desdobramentos nos processos de agravos a saúde do trabalhador. Além disso, buscamos realizar uma abrangente compilação e análise crítica dos principais impactos territoriais decorrentes do arcabouço jurídico-institucional da legislação sindical.

A pesquisa encontra-se sob um quadro teórico, metodológico e paradigmático construído coletivamente pelo Centro de Estudos em Geografia do Trabalho (CEGeT) e pelo Centro de Estudos em Educação, Trabalho, Ambiente e Saúde (CEETAS), entidades dedicadas à compreensão das dinâmicas das relações capitalistas, as quais, direta ou indiretamente, influenciam o processo sistemático de deterioração das condições de saúde e bem-estar dos trabalhadores e do meio ambiente.

Essa compreensão profunda só é alcançável mediante uma análise da centralidade do trabalho na *práxis* social, isto é, da dinâmica social desenvolvida na paisagem geográfica. Portanto, é essencial não apenas entender o trabalho em sua centralidade dialética, mas também reconhecer a centralidade política da classe

¹ Processo: 2019/15923-6.

trabalhadora nas ações de resistência e nas transformações históricas no âmbito do capitalismo². Conforme expresso na máxima marxiana, a história do mundo é, de fato, a história da luta e emancipação de classes.

Ao contrário de muitos autores que elaboram extensas argumentações para justificar o enquadramento do tema da Saúde e/ou Trabalho no âmbito da Geografia, optamos por não realizar uma exposição prolongada nesse sentido, evitando uma abordagem excessivamente expositiva. Como será abordada de forma diluída ao longo deste estudo, tanto o trabalho quanto a saúde são simultaneamente moldados e influenciados pelas diversas interações entre seres humanos e entre sociedade e natureza ao longo da história através do próprio processo social do trabalho.

No escopo da Geografia do trabalho, concebemos essa atividade como um processo natural de intercâmbio entre o ser humano e o meio ambiente, no qual a intervenção humana na natureza implica em transformações tanto no ambiente externo quanto na própria condição humana. Conforme argumentado por Mészáros (2002), essa relação inicial entre Homem, Trabalho e Natureza é denominada de Histórico-Ontológica, ou mediações de primeira ordem, e representa a ação humana, em suas dimensões físicas e cognitivas, sobre os elementos naturais para atender às necessidades humanas, resultando na criação de Valores de Uso e evidenciando traços do processo de hominização.

Contudo, no contexto do capitalismo, a dimensão Histórico-Ontológica do trabalho é subsumida às mediações de segunda ordem, que se concentram na apropriação privada das riquezas produzidas coletivamente pelo trabalho através de mecanismos como a extração da Mais Valia absoluta e relativa, em um processo fundado na propriedade privada, na extração de mais-valor ou trabalho excedente e no dinheiro. Esse processo resulta na fragmentação, repetição ou flexibilização do trabalho, controlado e

² Nos orgulhamos de ser um grupo de estudos amplo que desenvolve projetos de naturezas distintas com uma avançada compreensão sobre as dinâmicas geográficas, superando as determinações positivistas do que seria ou não Geografia, ou do que seria objeto de estudos urbanos, rurais, locais, regionais, físicos, sociais, etc. Assim, dentre os temas mais comuns são: a “luta pelo acesso à terra e à água, autonomia das comunidades originárias, agroecologia, crise do capital global e crescimento dos investimentos públicos, mercantilização da natureza (terra, água, minérios, créditos de carbono), processos combinados de precarização e degradação do trabalho, sempre pautados pela insistência na compreensão da organicidade, das fissuras, das potencialidades e das frustrações dos “projetos” sindicais e de organização do(a)s trabalhadores(a)s existentes no Brasil. Todos os matizes de impactos ambientais” (Thomaz Junior, 2019, p.35). Mais recentemente podemos destacar as investigações sobre saúde do trabalhador, plataformização, formação de classe, experiências agroecológicas, inclusão marginal, violência contra a mulher, homofobia etc., contribuindo para uma análise crítica “para entender o mecanismo objetificado do complexo processo guiado pela extração/apropriação da força de trabalho excedente pelo capital em escala global, em tempos de crise estrutural e sistêmica” (Thomaz Junior, 2022, p.320, tradução livre).

interrompido pela classe burguesa, com o único propósito de garantir a reprodução valorizada do capital por meio da produção de Valores de Troca (Alves, 2007).

O capitalismo, enquanto sistema econômico, não se alinha necessariamente aos princípios e valores defendidos pelas teorias econômicas que o sustentam ideologicamente, assim como não goza dos princípios benéficos de outros modelos de sociedade. Como observado por Konder (2009), até mesmo *John M. Keynes*, um dos economistas mais influentes do século XX, reconhecia essa distinção, argumentando que o capitalismo deveria demonstrar sua superioridade econômica em relação ao socialismo soviético. De fato, ao longo dos últimos séculos, é inegável que o capitalismo tem demonstrado sua eficácia econômica e tecnológica no desenvolvimento destrutivo de suas forças produtivas por meio da acumulação privada das riquezas naturais e das socialmente construídas, por sua vez, dinâmica incontornável da sociedade do capital, face inexorável de sua crise estrutural.

Consequentemente, existe uma *impossibilidade estrutural* inerente ao desenvolvimento capitalista em utilizar plenamente sua potencialidade e capacidade produtiva para promover o bem-estar comum (Harvey, 2016). Apesar de suas conquistas econômicas e tecnológicas, o capitalismo enfrenta limitações fundamentais que impedem uma distribuição equitativa dos benefícios gerados em seu processo de reprodução; o motivo é simples: o capitalismo, primordialmente, busca a valorização do capital investido, priorizando a extração de trabalho não remunerado ou a intensificação do trabalho, sendo o lucro e os impulsos financeiros uma fração da mais-valia.

O capital deve ser entendido em sentido amplo; isto é, ao mesmo tempo que é uma relação social, é também "uma forma social de expressão da riqueza produzida e acumulada pela sociedade (...) resultado da relação contratual entre as classes fundamentais de capitalistas e de trabalhadores; e como expressão da riqueza, é o resultado acumulado da riqueza produzida da força de trabalho" (Nakatani; Marques, 2020, p. 11). Ou seja, o capital é um modo de controle do metabolismo social que instaura formas históricas de intercâmbio produtivo dos seres humanos com a natureza.

A experiência histórica demonstra que não há possibilidade de conciliação entre o capital e o trabalho, pois, para ampliar as taxas de lucro, o capital está constantemente buscando novas estratégias para apropriar-se do trabalho excedente produzido. Dessa forma, ao investir em inovações tecnológicas, o objetivo não é apenas aumentar a eficiência produtiva, mas também subordinar as resistências coletivas, disciplinar o

trabalhador, moldar sua subjetividade e influenciar seus hábitos culturais (Antunes, 2015; 2020).

Exemplos recentes dessas estratégias incluem a introdução de computadores e robôs no processo produtivo, o sistema *just-in-time*, os programas de demissão voluntária (PDV), os círculos de controle de qualidade (CCQ), a participação nos lucros e resultados (PLR) e a reconfiguração territorial das unidades fabris que visam reduzir os espaços de sociabilidade do trabalhador e tornar os empregos menos estáveis, entre outros imperativos adotados a partir da experiência japonesa do Toyotismo, como a disseminação das tecnologias da Revolução 4.0 (Alves, 2007; Antunes, 2020).

Esses conjuntos de inovações, conhecidos como Reestruturações Produtivas, têm suas bases fundamentadas em processos de flexibilização dos instrumentos de controle do trabalho e na implementação de novas tecnologias. Assim, é uma expressão estrutural do capital, não se limitando a uma categoria específica, mas abrangem toda a classe trabalhadora (Antunes, 2015).

Dentro dessa pluralidade, a ênfase dada à reestruturação produtiva no setor bancário não foi uma escolha arbitrária, mas decorre do papel significativo e da liderança desse setor na economia. Historicamente, o setor bancário tem funcionado como um “campo de testes” para as medidas adotadas nas reestruturações produtivas e, como era de se esperar, tem a capacidade de disseminar esses expedientes e tendências para outros setores econômicos.

Portanto, conforme observado por Harvey (2016), é essencial avaliar onde os processos de mudança tecnológica estão ocorrendo e para onde podem se dirigir no futuro. Nesse sentido, reconhecemos a importância de direcionar as atenções da Geografia do Trabalho às dinâmicas territoriais que emergem no setor bancário com intuito de melhor compreender a realidade do mundo do trabalho no século XXI.

A categoria bancária-financeira engloba uma variedade de processos produtivos que transcendem os limites estabelecidos por fronteiras jurídico-institucionais. Do ponto de vista empresarial, o capital financeiro não reconhece barreiras físicas ou naturais, tampouco respeita os limites da saúde física e mental humana. Como resultado, ao analisarmos as estatísticas do setor referentes a acidentes de trabalho e afastamentos previdenciários, observamos algumas dinâmicas que corroboram nossa hipótese de que um dos setores mais proeminentes e lucrativos da economia promove um processo sistêmico de degradação da condição humana por meio de adoecimentos físicos e mentais.

A precarização do trabalho que abordaremos ao longo dessa dissertação deve ser compreendida como a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho, assim como a deterioração na qualidade da atividade realizada. Portanto, a precarização abrange todas as dimensões da relação capital-trabalho e não apenas os componentes econômicos. Dessa forma, as modalidades de precarização do trabalho impactam adversamente as condições socioeconômicas e de saúde dos trabalhadores, manifestando-se através da: instabilidade no emprego, intensificação da competitividade, aceleração do ritmo de trabalho, maximização da produtividade, ameaças constantes de desemprego, coerção exercida pelas autoridades hierárquicas, ambientes laborais insalubres, ocorrência frequente de acidentes e fatalidades relacionadas ao trabalho, com prevalência entre os trabalhadores terceirizados, remuneração insuficiente para as necessidades básicas de subsistência, carência de moradia adequada, acesso limitado a serviços de saúde, sobrecarga ou fadiga física e mental, escassez de tempo livre essencial, assédio moral, além de experiências de discriminação, preconceito e opressão associadas a fatores como classe e condição social, gênero, etnia, idade e orientação sexual, dentre outros. Esses fatores em conjunto têm resultado em significativas repercussões negativas na saúde física e mental tanto dos trabalhadores quanto de seus dependentes (Abramides, 2017).

Por isso, é essencial e indispensável buscar entender as relações sociais, invisíveis por si só no arranjo paisagístico, mas que fundamentam a existência dos objetos na paisagem conforme descrito por Heck (2017). Em termos simples, entender esta ou aquela inserção ocupacional não pode prescindir uma compreensão abrangente da dinâmica geográfica expressa na essência do conflito capital/trabalho. O trabalho contemporâneo, independente da forma em que está sendo estudado deve ser posto à frente da construção social que define seus limites e relações, isto é, a luta de classes. Ou seja, embora institucionalmente se separem as distintas formas de expressão do trabalho estranhado em diferentes tipos de ocupação ou inserções profissionais, o capital não. Portanto, defendemos a necessária leitura de unidade da classe trabalhadora.

Ao mesmo tempo, de igual importância, para compreender os processos de reestruturação produtiva e seus impactos na precarização do trabalho, no adoecimento dos trabalhadores e no enfraquecimento das resistências coletivas, é essencial situá-los dentro do contexto das dinâmicas territoriais. Isso significa ir além da concepção do território como um mero polígono delimitado por um sistema de referências e um sistema de coordenadas na superfície do planeta, e reconhecer que, a precarização do trabalho é

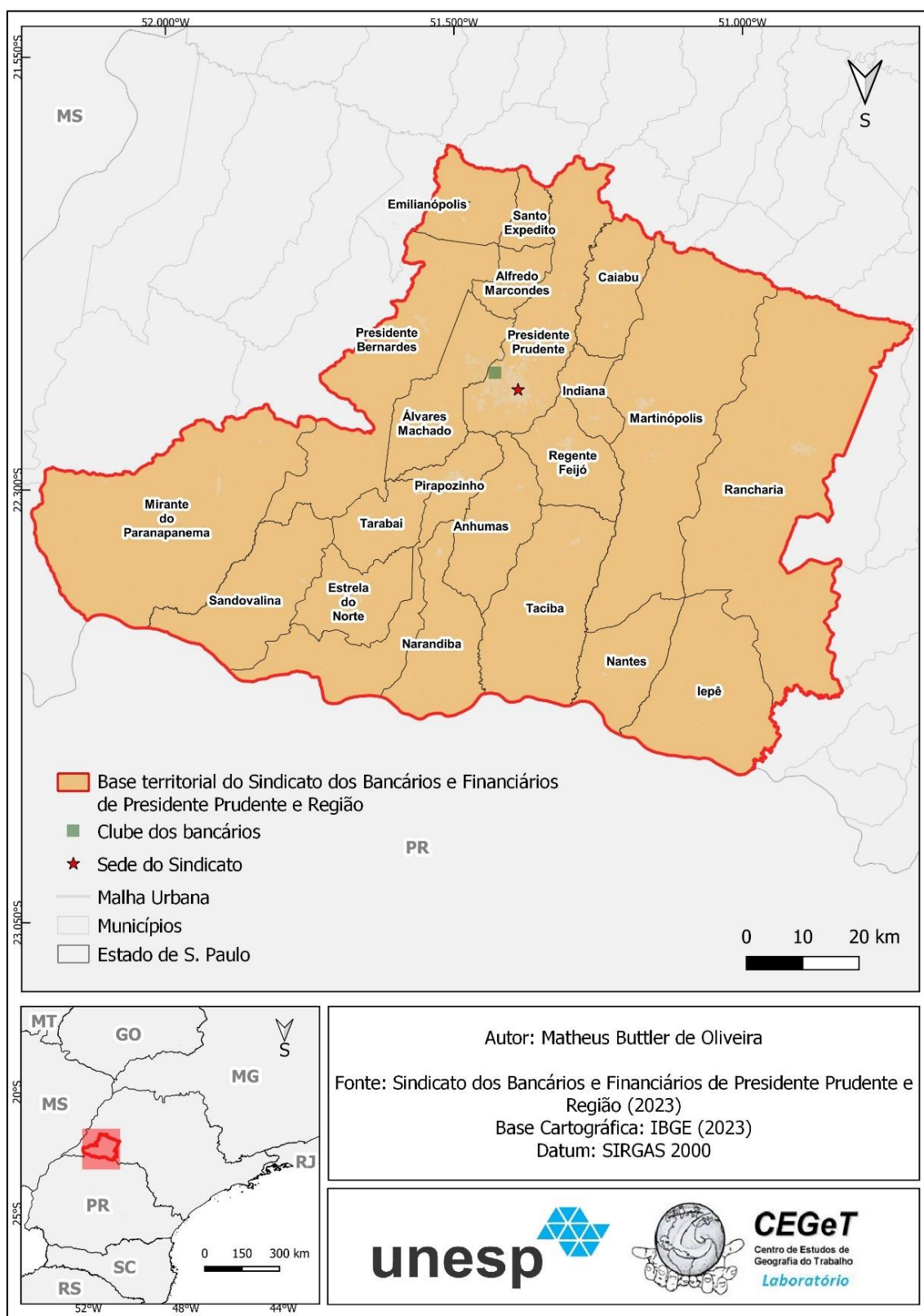
resultado de processos estruturais e conjunturais que se manifestam como fenômenos transversais em todas as escalas geográficas (Heck e Thomaz Junior, 2012).

Portanto, ao buscarmos compreender a natureza sistêmica e multiescalar da precarização do trabalho, nos baseamos na concepção de Thomaz Junior (2019) sobre os Territórios da Degradação Sistêmica do Trabalho (TDST). Estes territórios surgem como resultado das mudanças nos ambientes de trabalho reestruturados, onde os conflitos, os problemas de saúde e o sofrimento dos trabalhadores evidenciam a realidade da sociedade capitalista de cunho neoliberal.

Com este entendimento, a delimitação territorial de nosso recorte empírico segue as limitações jurídico-institucionais da base territorial do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região, devidamente expressos no Mapa 1. Porém, embora tal recorte tenha sido utilizado para uma análise regional a partir da definição legalmente instituída, não devemos deixar de reafirmar que a precarização e subordinação do trabalho não seguem a mesma limitação territorial que as delimitações jurídicas. Em exemplo simples, o processo de precarização e degradação das relações de trabalho ao passar entre os limites que separam o município *x* do município *y* não muda, pode permanecer constante ou ainda com alterações qualitativas nesse processo. No entanto, no mesmo recorte, se pensarmos na esfera da política e do enfrentamento à degradação do trabalho, no que se refere a representação sindical, esta está estruturada sob limitações na escala municipal e na própria divisão técnica do trabalho.

Tal estrutura, que também será nosso foco de análise no subcapítulo 5.8, justifica nossas opções metodológicas em não partir de uma análise meramente descritiva das estatísticas presentes nos bancos de dados, mas sim em compreender as dinâmicas transversais a todas as escalas geográficas, isto é, do global ao regional ao local.

Mapa 1 – Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região (2023)



Fonte: Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região (2023). Elaboração: própria (2024).

Os rearranjos espaciais dos Territórios da Degradação Sistêmica do Trabalho (TDST) manifestam-se através das diversas formas de (re)inserções laborais dos trabalhadores no mercado de trabalho, representando a expressão geográfica da plasticidade do trabalho. Por exemplo, observa-se que alguns trabalhadores se reinventam ou se requalificam para adquirir novas habilidades laborais, como é o caso dos migrantes do campo para a cidade ou dos desempregados que aceitam oportunidades de emprego informais, ou “bicos”, disponíveis.

Nessa perspectiva, entender a redução do trabalho a uma mercadoria sob o metabolismo do capital³ é a base para compreender a Geografia da Degradação do Trabalho (Thomaz Junior, 2007; Heck, 2017), visto que esta está “mais relacionada à imposição de um modelo de sociedade emergida historicamente” (Heck; Thomaz Junior, 2012, p.4). E, como tal, compreender a totalidade da dinâmica territorial do trabalho deve ir além do mero enfoque no local de trabalho e nos referenciais teóricos e estáticos fechados às mudanças que afetam o real mundo do trabalho; é crucial romper com as fronteiras positivistas que fragmentam o conhecimento científico e buscar a compreensão da totalidade (Thomaz Junior, 2019, p. 227).

De acordo com Thomaz Junior (2002, p. 17), “a temática do trabalho, assim como da sociedade em geral, não é exclusiva a nenhuma das disciplinas acadêmicas”. Por essa razão, estamos constantemente envolvidos em um processo dinâmico e perene de construção e desconstrução da Geografia do trabalho. Os pesquisadores e pesquisadoras buscam desenvolver e “construir mecanismos de apreensão da temática do trabalho para o universo de reflexão da pesquisa em Geografia”, sem, no entanto, pretender criar uma nova “caixinha” para a Geografia (Thomaz Junior; Pontes, 2012, p. 34).

Nas palavras dos autores:

Devemos apelar sempre para o mundo do trabalho real e não para os limites da academia ou ao seu horizonte institucional, pois na qualidade de intelectual orgânico, temos que direcionar nossas críticas ao metabolismo do capital (Thomaz Junior; Pontes, 2012, p. 34).

³ Em suma, de acordo com o filósofo húngaro a dinâmica metabólica do capital expressa a capilarização sistêmica da lógica do capital por todas as dimensões da vida social, englobando a relação intrínseca entre o capitalismo, a exploração do trabalho humano e a exploração insustentável dos recursos naturais, resultando em crises econômicas e socioambientais. Tal dinâmica espelha sua própria crise estrutural, isto é, uma face transviada de seu processo intrínseco de desenvolvimento, em especial em seu modelo financeirizado (Mészáros, 2002). Motivo este que, leva o sociólogo brasileiro Ricardo Antunes (2022) a reintroduzir o conceito enquanto “*metabolismo antissocial do capital*”, visto que, em todas as suas dimensões, o capital, busca primordialmente a valorização do valor em detrimento da satisfação das necessidades sociais.

Os rearranjos territoriais que abordaremos representam a dinâmica do modo de produção capitalista e a concretização da reestruturação produtiva do capital. Portanto, é imprescindível compreender os significados e as interconexões que esses processos exercem sobre o tecido social da classe trabalhadora como um todo, tornando-a cada vez mais complexa, heterogênea e fragmentada (Thomaz Junior, 2003, p. 7).

Foi através desse entendimento que estudar as relações de trabalho e as formas de organização coletiva tornou-se um dos eixos centrais desta pesquisa, uma vez que as exigências impostas pelo capital resultam na intensificação do trabalho, nos adoecimentos e acidentes de trabalho tanto no campo quanto na cidade e em novas expressões territoriais dos conflitos de classe. Entretanto, devido às diversas barreiras e imposições históricas e institucionais enfrentadas, as associações coletivas, muitas vezes não conseguem oferecer respostas adequadas às estruturas de dominação impostas pelo capital (Heck, 2017).

A Geografia do Trabalho tem desempenhado um papel significativo na compreensão dos desdobramentos territoriais da precarização do trabalho e das dinâmicas da luta de classes, englobando em suas análises e debates teóricos as diversas formas de flexibilização, subordinação e (des)realização do trabalho. Portanto, é nossa responsabilidade contribuir para a compreensão do mundo do trabalho, especialmente em tempos de intensa precariedade, desproteção e alienação da classe trabalhadora.

Ao destacarmos o adoecimento dos trabalhadores e reconhecer as resistências do movimento sindical, estamos engajados em um esforço conjunto do Centro de Estudos de Geografia do Trabalho (CEGeT) para compreender às mais recentes e intensas investidas do capital (Thomaz Junior, 2019). Portanto, com o intuito de construir uma análise abrangente sobre os (TDST) nos bancos brasileiros e a resistência coletiva dos trabalhadores, organizamos o trabalho em onze partes.

Após esta breve introdução, apresentaremos os aspectos metodológicos da pesquisa. Nossa abordagem se baseia em uma articulação entre métodos quantitativos e qualitativos, compreendendo a combinação de diversas metodologias como um “quebra-cabeça” que visa contribuir para a compreensão efetiva da temática tratada. Para isso, fundamentamo-nos na revisão bibliográfica, na coleta e sistematização de dados, na exploração estatística, gráfica e cartográfica e na análise das entrevistas.

Na terceira parte, iremos abordar a relação da Geografia do Trabalho com os fundamentos ontológicos do trabalho humano. Nesta análise, destacaremos como o trabalho se encontra subordinado aos objetivos reificados do capital, o que

inevitavelmente resulta na degradação tanto da natureza quanto da condição humana. Essa subordinação evidencia a complexidade das relações entre trabalho, capital e ambiente, e nos permite compreender melhor os desafios enfrentados pela classe trabalhadora contemporânea.

Na quarta parte, refletiremos sobre as reestruturações produtivas no emprego bancário. Além de apresentar os efeitos das cinco ondas de inovação, fundamentaremos nossa análise nos aspectos que consideramos mais relevantes para a compreensão da dinâmica do trabalho bancário. Este capítulo está dividido em sete subcapítulos: 1. Na construção de uma narrativa à respeito da transição do bancário-prestador-de-serviços para o bancário-vendedor, incluindo as determinações como remuneração flexível e gestão por resultados; 2. Na exploração das novas dinâmicas geracionais do emprego bancário, com ênfase nos mais jovens e na rotatividade em detrimento dos trabalhadores com mais tempo de carreira; 3. Na análise da feminização do trabalho bancário e outras questões interseccionais, como os aspectos étnico-raciais, PCD e orientação sexual; 4. Na análise das determinações do emprego bancário na Pandemia da COVID-19, com foco nos impactos imediatos do *home office*; 5. Na descrição da terceirização no setor, a partir dos correspondentes bancários, e utilização de dados estatísticos para avaliar a redução no emprego bancário decorrente dessa modalidade; 6. Na síntese dos aspectos mencionados e seus desdobramentos na quantidade de empregos; e por fim, 7. Na avaliação do futuro do emprego bancário diante dos novos paradigmas tecnológicos e dos interesses patronais.

Na quinta parte, abordaremos a tentativa de traçar um panorama da experiência sindical bancária brasileira. É importante ressaltar que não pretendemos realizar uma análise historiográfica das mobilizações no setor, ou de suas conquistas acumuladas e tendências internas. Na verdade, nosso objetivo é sintetizar como o movimento sindical respondeu às dinâmicas político-econômicas brasileiras. Para isso, o capítulo foi subdividido em oito subcapítulos. As seis primeiras referem-se aos grandes ciclos do movimento sindical brasileiro, ou seja, respectivamente: pré-1930; 1930-1945; 1945-1964; 1964-1988; 1988-2002; 2002-2016 e pós-2016. Em seguida, apresentaremos um contraponto com a estrutura jurídico-institucional sindical brasileira e nossa interpretação sobre a multiescalaridade da atuação sindical dos bancários, abordando o que chamamos de *Geografia da mobilização dos bancários*.

Na sexta parte, direcionamos nossa discussão para a relação entre Geografia e Saúde, mais especificamente entre Geografia e os adoecimentos ocupacionais. Dividimos

esta seção em dois subcapítulos: a primeira parte apresenta uma descrição *multiescalar* da precarização do trabalho, examinada sob a ótica dos adoecimentos e acidentes de trabalho, abrangendo desde uma perspectiva global até a análise em nível local; a segunda parte concentra-se em nossa tentativa de descrever os adoecimentos ocupacionais na categoria bancária.

Na sétima parte, buscamos nos opor aos entendimentos que reduzem a experiência dos trabalhadores a meros dados estatísticos. Para isso, realizamos a análise das entrevistas dos trabalhadores, seguindo os três eixos fundamentais deste trabalho: a interpretação dos trabalhadores sobre os processos de reestruturação e precarização do trabalho; a percepção sobre os adoecimentos laborais e as reflexões sobre as relações sindicais.

A oitava parte, de forma mais concisa, corresponde a um prognóstico para o futuro do sindicalismo brasileiro e as perspectivas para a saúde do trabalhador no século XXI. Esta seção é breve porque, em nossa interpretação, apenas uma ruptura abrupta com o metabolismo antissocial do capital pode oferecer uma resposta na qual o trabalho deixe de ser sinônimo de sofrimento e passe a ser encarado como uma oportunidade de participação e exercício da democracia e da cidadania.

A nona parte, por fim, consiste nas considerações finais deste trabalho. Já as partes décima e décima-primeira correspondem às referências bibliográficas utilizadas e aos anexos, que incluem o roteiro e as transcrições das entrevistas.

2. MÉTODO E METODOLOGIA: traços gerais do *caminhar* da pesquisa

Os divulgadores científicos *Carl Sagan* e *Ann Druyan* (2006), no conhecido livro “O mundo assombrado pelos demônios: a ciência vista como uma vela no escuro” nos apresenta uma das diretrizes primordiais do raciocínio e método científico: a ciência sempre parte do *conhecido* para o *desconhecido*, assim desbravando novos territórios e ampliando as fronteiras do conhecimento.

Ao considerarmos o escopo de investigação em nossa disciplina científica, é pertinente concordar com a perspectiva de Alves (2008), que ressalta a importância da abordagem metodologicamente heterogênea, dada a diversidade de estudos conduzidos dentro do campo da Geografia. Nesse contexto, também é relevante citar Morin (2005), que enfatiza a dinâmica do desenvolvimento metodológico durante o próprio processo de pesquisa. Segundo o autor, o método é uma construção contínua que se manifesta ao longo da pesquisa, emergindo e se consolidando à medida que o objeto de estudo se transforma em um novo ponto de partida, agora imbuído de uma metodologia específica.

A avaliação da pertinência das metodologias utilizadas na condução de uma pesquisa é de suma importância, pois essas permitem interpretações cruciais sobre o processo de desenvolvimento da pesquisa. Elas englobam as técnicas e abordagens utilizadas, os critérios que embasaram a escolha de uma metodologia em detrimento de outras, além de outros aspectos essenciais. Além disso, proporcionam ao leitor uma compreensão das limitações e potencialidades do trabalho metodológico realizado durante a investigação.

Contudo, uma discussão exclusiva sobre as metodologias não é suficiente sem uma abordagem clara sobre o método em si, por esta razão, é importante esclarecer o que compreendemos por metodologia e método. O primeiro refere-se ao conjunto de ferramentas e técnicas de pesquisa, tais como análise documental, realização de entrevistas, observação-participante, história oral, entre outras. Costumam ser categorizadas em "metodologias quantitativas" e "qualitativas", sendo este um tema controverso no campo das ciências humanas. Já o segundo consiste na base teórico-filosófica-epistemológica-ontológica fundamental que diagnostica a leitura de realidade do pesquisador (Heck, 2017).

Portanto, considerando o Método como a forma pela qual organizamos nosso pensamento frente ao objeto, nos apoiaremos no Materialismo Histórico-Dialético. O materialismo histórico e dialético é uma abordagem filosófica desenvolvida por *Karl*

Marx e Friedrich Engels, que busca compreender a sociedade, a história e as relações sociais por meio da análise das condições materiais de existência e das contradições inerentes ao modo de produção capitalista. Essa abordagem enfatiza a importância das forças produtivas e das relações de produção na determinação da estrutura social, das instituições políticas e das ideologias dominantes em uma determinada época histórica. O materialismo histórico e dialético busca identificar as contradições internas e os processos de transformação que impulsionam a história, destacando a luta de classes como motor principal das mudanças sociais.

Portanto, não compreendemos o mundo da sociedade burguesa como um conjunto de coisas acabadas, mas enquanto um processo histórico em andamento. Nascemos e morremos com as condições das forças produtivas já presentes, de forma que tendemos a naturalizar as relações sociais desiguais, porém, a partir do método marxista, conseguimos entender que essas categorias não são eternas e se modificam ao longo da história. Assim, o modo de produção material condiciona os aspectos da reprodução da vida social dos homens e mulheres.

O materialismo histórico e dialético, pela própria natureza materialista e dialética da história, *não é* um livro fechado de regras ou um manual de instrução. É antes de mais nada uma maneira lógica de interpretação da realidade, sendo a única forma capaz de explicar o eterno devir da história e as contradições inerentes ao desenvolvimento capitalista e a subordinação e espoliação do ser humano pelo ser humano, através de suas categorias próprias como a mercadoria e a Mais Valia.

Parafraseando José Paulo Netto (2011) no breve e profundo livro *Introdução ao Estudo do Método de Marx*, o filósofo e economista alemão extraiu da análise histórica a efetividade do movimento do capital, ou seja, através da dialética entre o real e ideal, nos entregou a lógica do capital e da sociedade burguesa em permanente construção.

Os elementos em questão são de suma importância para uma compreensão abrangente da sociedade burguesa e suas transformações, tanto em nível local quanto global. No entanto, é fundamental reconhecer que a análise dessas transformações vai além dos preceitos marxistas estabelecidos, uma vez que as contradições inerentes ao sistema capitalista se manifestam *pari passu* ao desenvolvimento das forças produtivas, exigindo uma abordagem analítica igualmente dinâmica que superem o ortodoxismo e dogmatismo.

Uma das principais dificuldades enfrentadas por pesquisadores que se fundamentam nessas referências reside na necessidade de superar o dogmatismo. Por

exemplo, Antunes (2015), em uma de suas mais célebres obras, o "Adeus ao Trabalho?"⁴, destaca que a noção de “morte” do trabalho e da classe trabalhadora, ao menos em sua centralidade política, não foi exclusivamente promovida por economistas neoclássicos e ortodoxos a partir dos anos 1990. Muitos pensadores marxistas também caíram nessa armadilha e, até os dias atuais, questionam o potencial político-revolucionário dos segmentos expandidos da classe trabalhadora que não se encontram no epicentro da relação capital-trabalho (refiro-me ao proletariado produtivo, cuja função é gerar mais-valia), como os movimentos camponeses.

Ainda hoje deve ser uma constatação dolorosa para esses marxistas reconhecerem que, na América Latina, o corolário da luta política não se concentra tanto nos sindicatos – um dos objetos centrais desta pesquisa –, mas sim nos movimentos camponeses em defesa da terra, da água, da agroecologia, das agroflorestas e da reforma agrária, exemplificados em primeiro lugar pelo Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST).

Nesse aspecto, não devemos nos restringir a preceitos positivistas que fragmentam o pensamento científico e definem o que deve ou não deve ser Geografia. Por exemplo, lembremos que, os estudos sobre Ambiente, Trabalho e Saúde não são exclusivos de uma única ciência, ou até mesmo método, são na realidade campos interdisciplinares ligados a todas as ciências (Watanabe e Moreira, 2006). Por esta razão, nesta pesquisa será comum o cruzamento de referências de diversas ciências com fins de contribuir com uma visão mais próxima da totalidade; por exemplo, utilizamos referenciais teóricos da História, da Geografia, da Enfermagem, da Sociologia, da Psicologia etc.

Assim como em qualquer pesquisa científico-acadêmica, o presente estudo teve seu início impulsionado por um interesse prévio no tema. Nesse sentido, com o propósito de contextualizar a perspectiva da Geografia sobre o assunto em questão, foi realizada uma revisão bibliográfica abrangente. Esta etapa visou explorar os principais textos e pesquisas pertinentes, as correntes ideológicas relevantes, bem como os conceitos fundamentais e a intersecção do tema com a disciplina da Geografia.

Nesse contexto, diversos autores e autoras desempenharam papel fundamental como base para o início da nossa investigação. Destaco, entre eles, Thomaz Junior (2002; 2018; 2019), Heck (2017), Perpetua (2016) e Carvalhal (2004), cujas obras

⁴ Título completo da Obra de Antunes (2015): “Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho”, publicada originalmente em 1995.

proporcionaram uma compreensão mais aprofundada da Geografia do Trabalho e de suas categorias, incluindo Trabalho, Saúde do Trabalhador, Território, Sindicatos, Degradação Sistêmica do Trabalho, entre outros aspectos relevantes. Simultaneamente, Alves (2000; 2004) e Antunes (1999; 2018, 2022) foram autores essenciais para a compreensão das dinâmicas do trabalho no século XXI. Mattos (2009) e Boito Junior (1991) contribuíram para uma compreensão abrangente do movimento sindical como um todo, especialmente os impactos de sua gestão territorial alienada. Vazquez (2018) e Colombi (2014) foram pesquisadoras fundamentais para o início da compreensão e entendimento sobre a categoria dos bancários no Brasil, incluindo sua extensa experiência sindical e dinâmica trabalhista. Por fim, Navarro (2009), Seligmann-Silva (2011), Ribeiro (2017) e outros foram importantes referências para a compreensão da relação entre trabalho e agravos à saúde do trabalhador.

Além disso, foram analisados um conjunto de artigos de periódicos, capítulos de livros, dissertações e teses de doutorado considerando indicações por parte do orientador e do coorientador, assim como buscamos analisar as referências bibliográficas encontradas nos bancos de dados, considerando critérios como relevância através dos resumos dessas publicações, data de publicação e referências citadas por mais de um artigo.

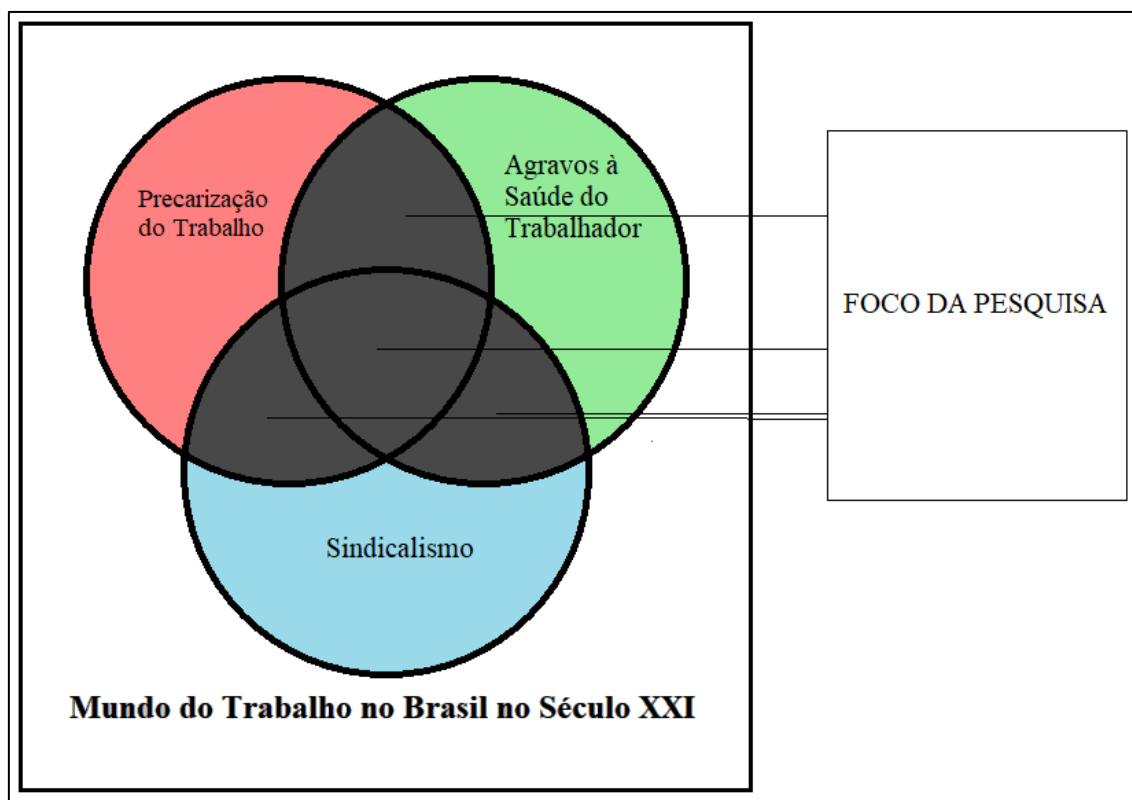
Consideramos os bancos de dados como *Scielo*, *Google Acadêmico*, o Catálogo de teses e dissertações da CAPES, a Biblioteca “Prof. Dióres Santos Abreu” da FCT/UNESP de de Pres. Prudente, as revistas locais (Caderno Prudentino de Geografia, GEOatos, PEGADA etc.), além do Centro de Memória e Hemeroteca Sindical “Florestan Fernandes” (CEMOSI) da mesma universidade. As pesquisas foram conduzidas utilizando palavras-chave como "Trabalho", "Trabalho Bancário", "Sindicalismo", "Sindicalismo Bancário", "Saúde do Trabalhador", "Geografia do Trabalho", "Reestruturação Produtiva", entre outras, por meio de operadores booleanos⁵.

Nosso esforço aqui foi tentar criar uma metodologia comum que conseguisse expressar a conectividade entre os principais eixos dessa pesquisa: 1. Precarização do trabalho; 2. Agravos à saúde e 3. Sindicalismo. O esforço perene durante todas as fases dessa pesquisa foi em considerar os três eixos enquanto conjuntos articulados de

⁵ Os operadores booleanos são conectores lógicos que permitem combinar *condições* em uma busca ou consulta de banco de dados. Os principais operadores booleanos são "E", "OU" e "NÃO". O operador "E" retorna resultados que atendem a todas as condições especificadas. O operador "OU" retorna resultados que atendem a qualquer uma das condições especificadas. Por fim, o operador "NÃO" exclui resultados que atendem a uma determinada condição. Esses operadores permitem refinar buscas em bancos de dados, permitindo realizar consultas complexas e mais precisas, filtrando os dados através de palavras-chave.

dinâmicas sobrepostas, complexas e contraditórias. Nesse sentido, nossa leitura geográfica poderia ser sistematizada no seguinte Diagrama de *Venn* (Figura 1). Aqui, ressaltamos que, embora consideremos os três eixos parte da mesma dinâmica social, por fatores didáticos podemos apresentá-los da seguinte forma.

Figura 1 – Eixos e “Foco” da pesquisa



Elaboração: própria (2024)

Também foram consideradas diversas organizações e institutos de pesquisa, como o Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG) do Departamento Intersindical de Estatísticas Socioeconômicas (DIEESE), Departamento Intersindical de Estudos e pesquisas de Saúde e Ambiente (DIESAT), a OIT (Organização Internacional do Trabalho), a OMS (Organização Mundial da Saúde), o Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT) do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C), o Observatório digital de Saúde e Segurança no Trabalho (Smartlab), entre outras fontes relevantes para documentos oficiais e estudos temáticos.

De igual importância, buscamos fazer um amplo e extenso levantamento de dados quantitativos e secundários com intuito de realizar uma análise estatística sobre o

tema para nos permitir aplicar as técnicas gráficas e descritivas e elaborar hipóteses a respeito da temática tratada.

Como critério para investigar a categoria bancária, consideramos as Classes CNAE 2.0 (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) presentes na Convenção Coletiva dos Bancários (2020 – 2022) disponibilizado *online* pela FENABAN (Federação Nacional dos Bancos), são elas: 6421-2: Bancos comerciais; 6422-1: Bancos múltiplos com carteira comercial; 6423-9: Caixas econômicas; 6431-0: Bancos múltiplos sem carteira comercial e 6432-8: Bancos de investimento.

Já para o levantamento de dados do setor financeiro para além da categoria preponderante, consideramos o restante da Divisão CNAE 64: 6410-7: Banco Central; 6424-7: Crédito cooperativo; 6433-6: Bancos de desenvolvimento; 6434-4: Agências de fomento; 6435-2: Crédito imobiliário; 6436-1: Sociedades de crédito, financiamento e investimento - financeiras; 6437-9: Sociedades de crédito ao microempreendedor; 6440-9: Arrendamento mercantil; 6450-6: Sociedades de capitalização; 6461-1: *Holdings* de instituições financeiras; 6462-0: *Holdings* de instituições não-financeiras; 6463-8: Outras sociedades de participação, exceto holdings; 6470-1: Fundos de investimento; 6491-3: Sociedades de fomento mercantil - *factoring*; 6492-1: Securitização de créditos; 6493-0: Administração de consórcios para aquisição de bens e direitos; 6499-9: Outras atividades de serviços financeiros não especificadas anteriormente.

No quadro a seguir, podemos observar uma descrição dos principais bancos de dados utilizados e seus fins (Quadro 1).

Quadro 1 – Principais Bancos de Dados utilizados na pesquisa

Banco de Dados	Objetivo
Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)	Investigar a série histórica da quantidade de trabalhadores da categoria no citado recorte empírico, considerando a idade, escolaridade, sexo e renda dos trabalhadores entre 2006 e 2023.
Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED e NOVO CAGED)	Completar a série histórica anterior com dados a partir de 2020.

Anuários Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT/INSS), DATASUS e CATWEB/INSS	Identificar as tendências históricas de adoecimento da classe trabalhadora, dando ênfase para a categoria objeto de nosso estudo em escala nacional e regional.			
Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho – Smartlab	Consulta da série histórica de frequência, quantidade e perfil dos Acidentes de Trabalho e notificações de agravos, assim como a quantidade de benefícios acidentários, considerando as classes CNAE 2.0 citadas em escala municipal, estadual e nacional.			
Organização Internacional do Trabalho (OIT)	ILOSTAT	Consulta de legislações trabalhistas internacionais e estudos temáticos.	Painel de monitoramento "WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury"	Consultar a estimativa da carga de doenças e lesões relacionadas ao trabalho no Mundo.
Organização Mundial da Saúde (OMS)	***	***		
Banco Central do Brasil (BCB)	Através de suas plataformas consultar a quantidade de bancos, localização das agências, postos de correspondentes bancários etc.			
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	Consultas no Sistema Mediador afim de averiguar os acordos e convenções coletivas; Fundo de Amparo ao Trabalhador entre outros.			
Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE	Consultar o desempenho econômico anual dos Bancos, assim como as novas admissões/demissões, abertura/fechamento de agências, etc. E através do sistema de acompanhamento de greves (SAG) uma análise quantitativa e qualitativa dos ciclos de greves no Brasil.			
Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) e sedes Regionais do Sindicato dos Bancários do Estado de São Paulo.	Consultar a distribuição dos bancários sindicalizados na categoria por município, assim como a abrangência territorial da sede/federação/confederação/central sindical no Estado de S. Paulo.			
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)	Além de dados demográficos e populacionais específicos sobre os municípios da base territorial, utilizaremos como fonte para as bases cartográficas dos produtos cartográficos da pesquisa.			

Federação Nacional dos Bancos (FENABAN)	Analisar os Acordos Coletivos de Trabalho mais recentes e as pesquisas anuais sobre Tecnologia Bancária.
Departamento Intersindical Estudos Pesquisas de Saúde e Ambiente e Trabalho (DIESAT)	Consulta acerca dos conceitos técnicos e legislação sobre saúde e segurança no trabalho.
SEEB/Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região	Realização das entrevistas e consulta da base territorial.
Reportagens da grande imprensa e Publicações das Entidades Sindicais	Somente como bibliografia secundária e para apontamentos ou exemplos de algum tema ou processo discorrido.

Fonte: Elaboração própria (2024).

Através do levantamento e análise da bibliografia pertinente, buscamos estabelecer um sólido alicerce teórico para compreender as interações entre trabalho e saúde, reestruturação produtiva e sindicalismo, trabalho bancário e incidência de doenças, flexibilização e terceirização, precarização e os territórios associados à degradação do trabalho, entre outros aspectos. Nesse sentido, a abordagem da Geografia do Trabalho foi de suma importância, fornecendo um arcabouço conceitual essencial. Além disso, a flexibilidade permitida por essa abordagem nos possibilitou explorar contribuições de diversas áreas do conhecimento científico, enriquecendo nosso entendimento geográfico das dinâmicas laborais.

Buscamos elaborar uma abordagem metodológica que integrasse uma variedade de procedimentos metodológicos com o propósito de aprimorar nossa compreensão, análise e descrição do objeto de estudo. No entanto, ao contemplar a "integração" dessas metodologias, foi imperativo exercer cautela para assegurar que cada uma delas atendesse aos critérios e objetivos estabelecidos pela pesquisa e que dialoguem entre si (Turra Neto, 2012).

Assim, com o propósito de investigar a vivência dos trabalhadores bancários de Presidente Prudente diante dos processos identificados durante a revisão bibliográfica, optamos por uma abordagem quanti-qualitativa. Para tal, elaboramos questionários que

foram disponibilizados online aos trabalhadores, em colaboração com o Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região.

Em nosso projeto buscávamos além das entrevistas a realização de questionários com intuito de atingir 56 bancários⁶, na base que até então havia 1.237 bancários em 2021 (Novo Caged, 2021), no entanto, a aproximação com os trabalhadores nos locais de trabalho de forma presencial se mostrou inviável; o ritmo de trabalho, a pressão da gerência, a desconfiança, a coerção do ambiente e até mesmo a intervenção de funcionários responsáveis pela segurança foram motivos para os trabalhadores preferirem se abster de qualquer tipo de aproximação presencial e/ou nos repreender.

Em uma outra abordagem buscamos a divulgação do questionário de forma *online*, porém, encontramos dificuldades devido à baixa adesão por parte dos bancários. Realizamos duas tentativas através da plataforma *Google Forms*, porém ambas se mostraram infrutíferas. Na primeira tentativa, exigia-se a utilização do *e-mail* para acessar o questionário, a qual apesar das garantias de anonimato tanto por parte da plataforma quanto por parte dos pesquisadores, em uma conversa informal com uma bancária, foi explicado que seus colegas não se sentiram confortáveis em abrir o questionário nos computadores do banco e outros afirmaram terem apenas se esquecido de fazer isso durante o dia.

Na segunda tentativa, optamos por eliminar a exigência de verificação de e-mail, permitindo que qualquer pessoa com o *link* pudesse acessar e responder o questionário a qualquer momento. No entanto, em menos de 48 horas, identificamos a presença de respostas ilógicas e de indivíduos que responderam ao questionário mais de uma vez, provavelmente por desconhecimento do funcionamento da plataforma. O que nos levou a concluir que os resultados adquiridos por esta estratégia poderiam ser distorcidos ou viciados tanto pela baixa adesão quanto pelas respostas repetidas. Diante disso, decidimos interromper a coleta de dados por meio de questionários.

É de suma importância destacar os equívocos e tentativas infrutíferas, conforme delineado por Sagan e Duryan (2006), dado que os cientistas e pesquisadores frequentemente têm propensão a ocultar suas falhas e subestimar a natureza do erro em geral. De fato, é a acumulação dessas falhas que tem proporcionado o progresso da ciência e do conhecimento científico. Além disso, os mencionados autores não apenas relatam numerosas experiências e falhas notáveis de renomados cientistas, mas também

⁶ Este número foi resultado da fórmula de cálculo amostral $[n = N \cdot Z^2 \cdot P \cdot (1-P) / Z^2 \cdot p \cdot (1-p) + e^2 \cdot N - 1]$, utilizando um nível de confiança de 90%.

reconhecem seus próprios enganos ao longo de suas respectivas trajetórias acadêmicas, destacando tal reconhecimento como uma obrigação fundamental para mitigar a frustração inerente aos novos cientistas.

A ciência é essencialmente construída sobre uma base de tentativas e erros muito mais que de acertos, tornando, portanto, a exposição destes primeiros uma importante tarefa do pesquisador, ainda que, por razões particulares, muitos ainda ignoram tal premissa.

Diante da impossibilidade de seguir este caminho e da própria ineficácia dessas abordagens, exploramos alternativas além daquelas puramente baseadas em métodos estatísticos, optando por ampliar o número de entrevistas realizadas. Conforme destacado por Carvalho (2009), ao comparar dados numéricos com entrevistas conduzidas junto a trabalhadores do setor de confecções, evidenciou-se que as narrativas oferecem uma riqueza de informações que transcende as métricas quantitativas, permitindo uma compreensão mais aprofundada dos aspectos da vida, do dia a dia e das vivências dos trabalhadores.

Além das três entrevistas inicialmente planejadas no projeto, conduzimos seis entrevistas, ao todo somando nove bancários entrevistados utilizando a metodologia de roteiro semiestruturado. Este modelo de entrevista, caracterizada pela sua diversidade de vertentes, busca, por meio da subjetividade dos relatos, a compreensão mais profunda da realidade vivenciada pelos entrevistados. Conforme destacado por Pedroso e Guimarães (2015), as entrevistas semiestruturadas promovem o uso mais eficaz da abordagem qualitativa, permitindo uma análise aprofundada das experiências e perspectivas dos participantes. Dessa forma, nosso objetivo foi identificar nas narrativas dos entrevistados os sinais da degradação sistêmica do trabalho às vistas dos próprios sujeitos.

Com a mesma estratégia de *approach*, nós abordamos um total de 19 bancários, sendo 12 de instituições financeiras públicas e 7 de instituições financeiras privadas. Dos 12 abordados nas instituições públicas, 8 concordaram em participar das entrevistas. Observamos uma maior confiança e disposição em participar das entrevistas por parte dos bancários das instituições públicas, porém, em oposto, uma resistência significativa por parte dos bancários das instituições privadas, sendo que somente um concordou em participar com gravação, apesar das garantias de anonimato fornecidas de forma reiterada. Porém, tanto um bancário de banco privado e uma bancária de banco público, apesar de não aceitarem a gravação, aceitaram uma conversa informal para tomar notas numa cafeteria próxima ao centro de Presidente Prudente/SP.

Assim, nossa abordagem teve 80% de eficácia com bancários de bancos públicos, porém, apenas 14% com bancários de bancos privados. O fato de os trabalhadores de bancos privados terem maior receio em participar de uma pesquisa acadêmica, mesmo de forma anônima, é um dado interessante para qualificarmos o clima de terror que estes trabalhadores vivem sob constante ameaças e medos de demissão.

No que diz respeito à condução das entrevistas, nossa ênfase não recaiu sobre a obtenção de uma amostragem estatística representativa, nem na elaboração de questionários fechados. Optamos por não adotar tais procedimentos metodológicos durante as entrevistas, uma vez que consideramos que sua aplicação contribuiria minimamente para alcançar os objetivos da pesquisa. Como destacado por Heck (2017), é crucial compreender as experiências da classe trabalhadora diretamente através de seus relatos, sem mediação por questionários estruturados, a fim de obter uma compreensão mais rica e contextualizada.

A prévia definição de um número fixo de entrevistas, com base em critérios estatísticos, não é suficiente para responder as questões do mundo do trabalho, pois essa abordagem não se concentra em explorar o que os próprios trabalhadores têm a dizer; ao contrário, muitas vezes costuma refletir o que o pesquisador deseja que os trabalhadores digam através de roteiros direcionados.

Esse tipo de pesquisa muitas vezes trata a entrevista como um simples conjunto de dados, buscando caracterizar e abordar temas predeterminados pelo pesquisador. Embora essa abordagem seja útil para alcançar certos objetivos, ela apresenta limitações quando se trata de compreender a subjetividade e as experiências dos trabalhadores, que não podem ser plenamente capturadas por meio de um número fixo de entrevistas fechadas, mas sim através das próprias narrativas dos sujeitos.

Dessa forma, é fundamental perceber como o próprio entrevistado narra sua trajetória e suas experiências de vida e trabalho. Isso implica em uma abordagem metodológica dialógica, na qual o sujeito pesquisador estabelece um diálogo genuíno com os sujeitos, conforme destacado por Turra Neto (2012).

A entrevista não é simplesmente uma tentativa de capturar dados, mas sim um processo de construção conjunta, no qual a voz e a perspectiva do entrevistado são essenciais, sendo crucial que o pesquisador seja um bom ouvinte e evite interferir excessivamente na narrativa do entrevistado, demonstrando genuíno interesse pelo que o interlocutor tem a compartilhar. O foco deve estar não apenas no que o pesquisador espera

ouvir, mas sim em compreender plenamente as experiências e perspectivas do entrevistado.

As entrevistas foram conduzidas em horários e por meio de instrumentos diversos, adaptados de acordo com a necessidade e a flexibilidade dos entrevistados. Seis delas foram realizadas *online*, por meio de videochamadas no *WhatsApp* e reuniões virtuais no *Google Meet*, sendo gravadas utilizando um gravador de áudio comum de *smartphone*. As outras três foram presenciais, uma ocorreu em um estabelecimento comercial público e as duas restantes na residência privada dos entrevistados, todas gravadas por meio do *smartphone* do pesquisador.

Para a transcrição, foi utilizada a ferramenta *Dictate* (Ditar) do *Microsoft Office Word*, que permite incluir as faixas de áudio (.m4a) completas para transcrição automática em poucos segundos. No entanto, é importante mencionar que a transcrição automática contém inúmeros erros, visto que, o *software* não consegue diagnosticar gírias, vícios de linguagens, entonações das falas e se confunde com ruídos do ambiente.

Para dar maior enfoque às particularidades de cada sujeito, optamos por reproduzir os idioletos, idiosincrasias, gírias e vícios de linguagens, trejeitos e onomatopeias em suas falas, com intuito de melhor representar os aspectos subjetivos e emocionais nas transcrições. Por exemplo, embora apresente diversos erros ortográficos, de concordância verbal e de sintaxe, optamos em manter os aspectos originais das falas dos sujeitos; procedimento este que demandou um processo longo e exaustivo de revisão das transcrições.

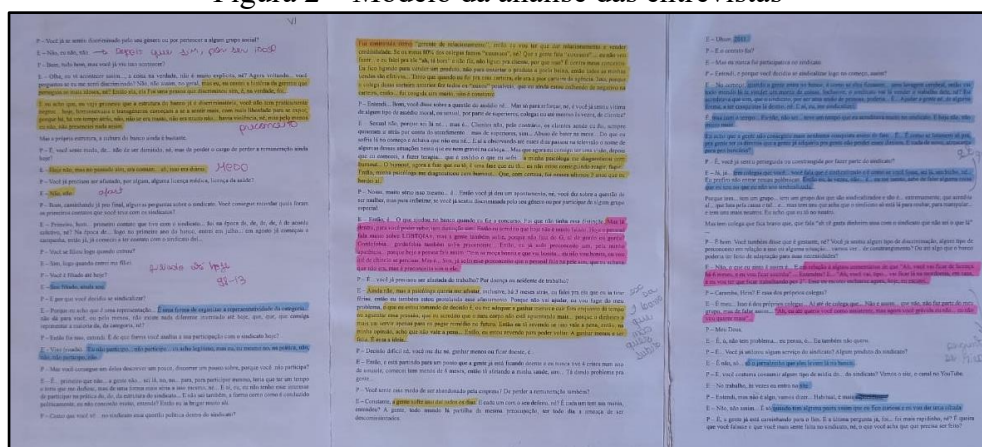
Houve uma clara distinção entre as entrevistas realizadas presencialmente e aquelas conduzidas *online*. Problemas como a falta de confiança por parte dos entrevistados, dificuldades com conexão à internet, a qualidade de áudio ou funcionamento do microfone, dificultaram a condução das entrevistas de forma orgânica no ambiente virtual, em contraponto, as entrevistas presenciais permitiram uma maior aproximação entre o pesquisador e os entrevistados, resultando numa maior confiança e em entrevistas mais longas. Em virtude da segurança e confidencialidade dos entrevistados, todos os nomes e qualquer informação que pudesse identificá-los foram removidos ou alterados durante o processo de transcrição.

Esse anonimato inclui a entrevista feita com um dos principais dirigentes do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Pres. Prudente e Região. O entrevistado autorizou sua divulgação de nome e cargo, no entanto, embora figura pública, como é descrito por Colombi (2014) já houve situações em que, entrevistas de dirigentes e

presidentes sindicais foram expostas em mesas de negociações, assim, como existe a possibilidade, ainda que mínima, dessa entrevista prejudicar a entidade, partimos da prerrogativa de manter o anonimato de *todos* os sujeitos entrevistados.

As entrevistas foram analisadas à luz do roteiro elaborado e da revisão bibliográfica. Primeiramente, após a transcrição, consolidamos o material em um único arquivo e revisamos repetidas vezes para eliminar todas as informações que pudessem comprometer o anonimato dos entrevistados. Em seguida, o material foi impresso para uma revisão mais detalhada e utilizando canetas “marca-textos” coloridas, destacamos as falas dos entrevistados, separando as cores de acordo com os temas, como exemplificado na fotografia a seguir (Figura 2).

Figura 2 – Modelo da análise das entrevistas



Fonte: Fotografia própria (2023).

Posteriormente, tabelamos e sistematizamos as falas dos sujeitos em torno dos grandes eixos das entrevistas (Trabalho, Saúde, Sindicato) e em torno dos subtemas (Metas, Assédio, Estresse, Afastamentos, Filiação ao sindicato etc.). Buscamos organizar as transcrições das entrevistas realizadas a fim de auxiliar na descrição e problematização da temática no âmbito geográfico, tendo assim, uma perspectiva sistematizada sobre as falas transcritas.

A análise dos dados secundários foi feita através das ferramentas gráficas e estatísticas disponibilizadas no software *Microsoft Office Excel 2016*, como a construção de planilhas, quadros, tabelas e gráficos. Durante esse processo buscamos analisar os dados não de forma leviana, mas igualmente resgatando aspectos teóricos e técnicos fundamentais da estatística e da análise gráfica.

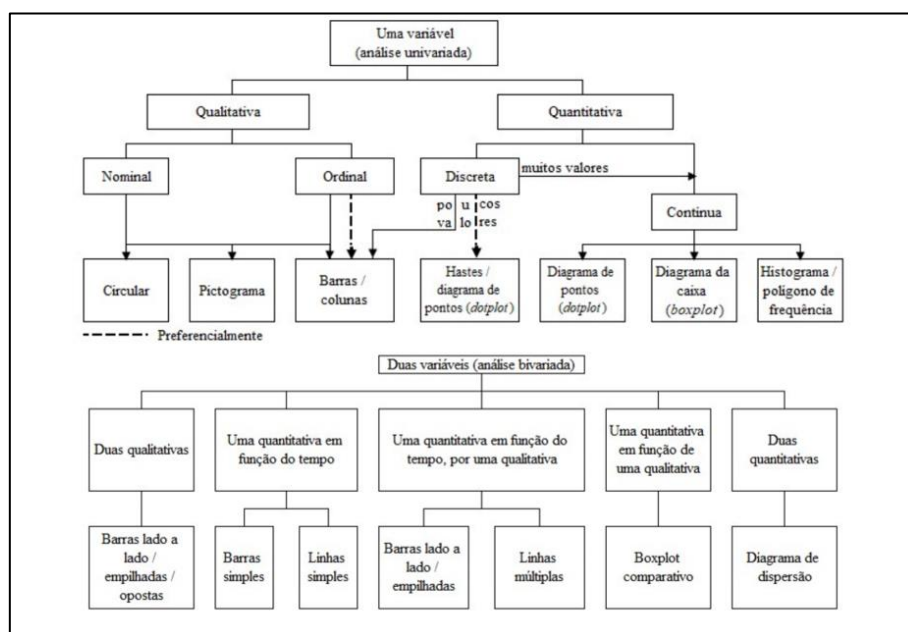
Nessa perspectiva os gráficos se constituem uma ferramenta simbólica para a representação de dados. Portanto, além do rigor na escolha dos bancos de dados, no tratamento, síntese e catalogação das estatísticas, igualmente nos preocupamos com as formas e estratégias de representações gráficas.

As representações gráficas também são uma ferramenta cultural. Assim, conforme Carzola, Utsumi e Monteiro (2020), as pessoas não apreendem as informações expressas num gráfico em um processo genérico de decodificação direta. Na realidade, para a compreensão abrangente da realidade estatística expressa visualmente, é necessário mobilizar diversos conhecimentos relacionados. Dessa forma, os gráficos não serão apresentados isoladamente, tampouco serão utilizados para mera análise descritiva. Utilizaremos gráficos, quadros e tabelas tanto como produto quanto como ferramenta das discussões propostas.

Além disso, assim como a linguagem humana, a linguagem gráfica possui suas próprias regras e padrões. Nesse sentido, construímos os gráficos mediante a melhor forma de representação, considerando a natureza dos dados (quantitativa discreta ou contínua, ou qualitativa nominal ou ordinal) e a quantidade de variáveis (Carzola; Utsumi; Monteiro, 2020). Visto que, um gráfico quando mal construído pode transmitir uma percepção errada de um fenômeno. Por exemplo, através da manipulação incorreta das escalas dos eixos pode-se ampliar ou diminuir visualmente a amplitude das linhas, colunas ou barras, induzindo o leitor ao erro. Além disso, a seleção seletiva de dados também pode induzir a interpretações equivocadas ao promover correlações impuras, isto é, associar variáveis estatísticas que na natureza ou sociedade não mantém algum tipo de relação.

Ao escolher quais dados incluir ou excluir, um gráfico pode apresentar uma tendência que não reflete a realidade completa dos dados. Portanto, embora nas análises gráficas mais complexas nos demos maiores liberdades técnico-artísticas para elaboração dos gráficos, de forma geral, buscamos construí-los segundo as sugestões expressas pelos autores (Figura 3).

Figura 3 – Tipos de gráficos para representação de uma e duas variáveis



Fonte: Extraído e adaptado de Carzola, Utsumi, Monteiro (2020, p.191 e 192)

No âmbito territorial procuramos evidenciar a territorialização do problema utilizando a linguagem cartográfica para este propósito. Para isso, com base nos dados previamente compilados, desenvolvemos produtos cartográficos que se relacionam com o tema e os objetivos da pesquisa. Isso incluiu a delimitação territorial das unidades sindicais, federações e confederações, bem como a distribuição espacial dos empregos no setor, a quantidade de agências bancárias, o perfil dos afastamentos previdenciários entre outros aspectos. Os mapas foram elaborados utilizando os *softwares* de licença de uso gratuito como o *PhilCarto* e *QGIS 3.18.1*.

Os produtos cartográficos desempenharam um papel fundamental nesta pesquisa, não apenas como resultados, mas também como instrumentos metodológicos de investigação. A comunicação cartográfica é mais do que simplesmente o “criar” dos mapas; é, acima de tudo, um tipo de linguagem humana, uma forma de expressar e expressar-se no mundo.

Os mapas são uma forma de representação desenvolvida pela humanidade não apenas para expressar o conhecimento do mundo ao seu redor, mas também como um instrumento para construir tal conhecimento. Os mapas não são meramente representações gráfico-visuais da realidade, são ferramentas que, durante seu processo de elaboração nos capacitam a explorar, compreender e comunicar aspectos complexos do espaço geográfico e das relações sociais que nele se desdobram (Harley, 1991).

Portanto, essa linguagem nunca será neutra, o autor sempre irá projetar sobre sua obra algum aspecto de sua visão de mundo, mesmo que inconscientemente. Dessa forma, a capacidade dos mapas, sobretudo dos mapas temáticos, em apresentar uma ideologia não deve ser vista como uma “fragilidade” da ciência e da linguagem cartográfica, ao contrário, como nos lembra Matsumoto *et. al* (2021), temos nesta a potencialidade da construção coletiva de uma cartografia compromissada com os interesses sociais e alheias aos interesses do grande capital.

Nesse sentido, mais que produto, a cartografia é um importante instrumento metodológico que permite explorar o tema por diversas frentes, processo denominado por Sampaio (2017) como de *Exploração Cartográfica*. Nesse processo o pesquisador deve estar ciente que o mapa, ao mesmo tempo em que pode confirmar suas hipóteses iniciais, também pode contestá-las.

Assim, delineamos nossa experiência cartográfica através dos seguintes eixos: 1. Pré-produção dos mapas: referente a revisão bibliográfica, coleta de dados e sistematização dos dados nas tabelas; 2. Construção dos mapas: referente ao diálogo com os *softwares* de mapeamento e SIG (Sistema de Informação Geográfica) e 3. Pós-produção, referente ao aspecto “artístico” da linguagem cartográfica.

A primeira etapa abrange todo o conhecimento teórico básico necessário para a elaboração, exploração e análise cartográfica. Nesta fase, incluo todas as leituras realizadas durante minha formação acadêmica, tanto na graduação quanto na pós-graduação em Geografia, relacionadas a cartografia geográfica. Destaco, entre outras obras, os trabalhos de Harley (1991), Archela e Théry (2008), Barbosa (1967) e Sampaio (2017), os quais me proporcionaram uma compreensão dos aspectos políticos da cartografia temática, das variáveis da semiologia gráfica, da construção do método cartográfico, da importância da apropriação e utilização de ferramentas gratuitas e do processo de exploração cartográfica.

Apesar de abrangente, este momento pode ser considerado o mais importante visto que, podemos enganar o leitor e a nós mesmos com o mal uso das técnicas e conhecimentos cartográficos. Assim, a má construção estatística de uma legenda pode conduzir uma análise equivocada ou a descontextualização da realidade social acerca do mapa pode levar a uma interpretação errada da realidade retratada; por exemplo, não devemos utilizar mapas coropléticos para representar dados absolutos e não utilizar mapas de círculos proporcionais para dados relativos, visto que, estas são formas que

“enganam” o leitor, podendo apresentar discrepâncias nas variáveis visuais maiores ou menores do que a realidade estatística por detrás.

Nesta fase específica, com o respaldo da literatura especializada, delineamos as ideias *preliminares* quanto aos mapas a serem elaborados, os processos geográficos a serem destacados, o período a ser considerado, a escala geográfica adequada, os tipos de dados a serem empregados e a melhor abordagem para sua representação de acordo com os princípios da semiologia gráfica. Além disso, determinamos quais bancos de dados seriam consultados, avaliando as limitações inerentes a cada um deles, e formulamos as hipóteses e percepções iniciais que seriam refinadas por meio da análise cartográfica. A metodologia da exploração cartográfica pode ser vista na seguinte figura síntese (Figura 4).

Figura 4 – Modelo de Exploração Cartográfica⁷

Processos geográficos	Intervalo temporal	Escala geográfica	Informação	Natureza da informação	Fonte	Representação	Mapa
Dinâmica territorial do emprego bancário	2023	Nacional	Quant. de empregos	Absoluta	RAIS/CAGED	Círculos proporcionais	Empregos bancários por UF; por mesorregião do Sudeste do Brasil; por municípios selecionados em 2023
		Mesorregional		Absoluta			
		Regional		Absoluta			
Gestão territorial alienada	2023	Estadual	Bases territoriais sindicais	Nominal	CNES	Corocromático	Bases territoriais sindicais em 2023
		Nominal		Centrais, confederações e federações sindicais em 2023			
		Regional		Nominal			Base territorial sindical em questão em 2023
Degradação sistêmica do trabalho	Determinado pela fonte	Global	Taxa de mortalidade relacionada a fatores ocupacionais	Relativa	ILO/WHO	Coroplético	Taxa de mortalidade relacionada a fatores ocupacionais ao redor do mundo em 2016
	2023	Nacional	Quant. de ac. de trab. (absoluta e por mil vínculos)	Mista	DATASUS	Coroplético e círculos proporcionais	Acidentes de Trabalho por UF em 2023
	2023	Regional	Quant. de ac. afastamentos previdenciários (absoluta e por mil vínculos)	Mista	INSS	Coroplético e círculos proporcionais	Afastamentos previdenciários nos municípios selecionados em 2023
Precarização dos aparelhos de proteção do trabalho	Determinada pela fonte	Nacional	Municípios com cobertura de algum CEREST	Nominal	DIESAT	Corocromático	Municípios cobertos por CERESTs em 2023

Fonte: elaboração própria (2024).

Em seguida, os mapas foram construídos e já na pós-produção busca-se aperfeiçoar as variáveis visuais do produto bruto advindo dos *softwares*. Portanto a criatividade do autor permite uma infinidade de possibilidades de intervenção no mapa temático dentro das linhas estabelecidas pela semiologia gráfica, como por exemplo, o

⁷ Alguns mapas que foram extraídos de fontes externas não seguem os princípios da semiologia gráfica expostas por exemplo em Archela e Théry (2008) e Barbosa (1967), no entanto, não iremos apresentar críticas visto que foge do escopo deste trabalho.

tamanho das variáveis visuais como os círculos proporcionais; as cores dos mapas; a cor e largura dos traços dos limites das Unidades da Federação, inserir a seta de orientação (Norte ou Sul) ou a rosa dos ventos, autor, fonte dos dados e da base cartográfica, instituições de pesquisa associadas; modificar os elementos da legenda, alterar a cor do fundo, inserir formas geométricas, etc.

As cores utilizadas em mapas coropléticos e corocromáticos, incluindo seus matizes e intensidades, embora concedam certa flexibilidade ao autor, também impõem algumas restrições. Por exemplo, quando os objetos ou processos mapeados não exibem uma hierarquia claramente definida entre seus elementos, como os ecossistemas do Brasil, as representações não devem empregar cores que sugerem uma hierarquização, nesses casos as cores devem ser escolhidas de modo a evitar induzir dinâmicas hierárquicas. Para essa finalidade, as cores foram selecionadas com base no *site* <Colorbrewer2.org>, que oferece sugestões de paletas de cores para a produção de mapas temáticos.

Ao término do processo, conseguimos obter os mapas, os quais, individualmente, poderiam provocar uma discussão singular; no entanto, reconhecemos a limitação de espaço desta dissertação para explorar cada um deles em sua totalidade. Assim, com base na literatura consultada, foram utilizados para fomentar a discussão acerca do fenômeno da Degradação Sistêmica do Trabalho.

Nosso intento foi ressaltar como os mapas temáticos, enquanto ferramentas para a produção de conhecimento, não devem ser considerados isoladamente, mas sim em conjunto com uma análise social do que eles expressam - e, muitas vezes, do que deixam de expressar. Da mesma forma, destacamos a necessidade de uma análise social espacializada ou territorializada para uma compreensão abrangente.

Com base na revisão bibliográfica realizada, nos dados primários e secundários obtidos e devidamente analisados elaboramos esta dissertação de Mestrado. Embora reconheçamos que muitos temas não foram explorados em sua totalidade, não os consideramos como lacunas ou “pontas soltas”, pois sempre que possível justificamos explicitamente as razões para isso e incentivamos futuros estudos na área da Geografia do Trabalho.

De antemão destacamos o papel militante deste texto, pretendemos com isso não nos isentar e de fato contribuir com a leitura geográfica da dinâmica territorial da precarização do trabalho nos bancos, especialmente no contexto dos trabalhadores bancários de Presidente Prudente e Região. Assim, este texto segue uma linha

argumentativa embasada tanto por aspectos teóricos e políticos, com intuito de munir, ainda que de forma restrita, os sujeitos que lutam contra o capital.

3. DOMÍNIO DO CAPITAL FINANCEIRO E NOVAS DINÂMICAS GLOBAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O panorama em constante mutação do mundo do trabalho traz consigo uma miríade de novas facetas e complexidades. Para uma compreensão mais profunda dessas nuances, é imperativo analisar o trabalho em sua totalidade.

O papel atribuído ao trabalho passou por metamorfoses significativas ao longo dos tempos, contudo, tais transformações não redundaram na abolição desse elemento como uma categoria primordial na tessitura da sociedade – ou da práxis social; ao contrário, seu valor histórico, especialmente no contexto da sociedade e das classes capitalistas, reside na exploração da mão de obra excedente, mediada por mecanismos tais como a mais-valia absoluta e relativa⁸. Essa dinâmica estabelece uma relação histórica peculiar: a exploração do Homo sapiens pelo próprio Homo sapiens.

Nosso ponto de partida teórico se fundamenta na compreensão do trabalho como uma categoria histórica e dialética, sujeita às múltiplas determinações e níveis de complexidade, os quais variam de acordo com o grau de abstração de análise (Alves, 2007).

O trabalho surge como a manifestação intrínseca da relação entre o ser humano e a natureza, onde o desenvolvimento de formas progressivamente mais elaboradas de organização e divisão socioterritorial do trabalho não apenas molda o mundo físico e a paisagem geográfica, mas também exerce influência sobre o próprio indivíduo, impulsionando, primordialmente, um próprio processo de humanização (Marx, 1982).

Nessa relação metabólica entre o ser humano e a natureza, o indivíduo, por meio de suas capacidades físicas e cognitivas, engendra valores de uso cruciais para a satisfação de suas necessidades individuais e coletivas. Trata-se de uma interação dialética na qual o ser humano, ao criar e recriar valores de uso, simultaneamente impulsiona a transformação de um ser essencialmente biológico em um ser social, munido da habilidade de gerar cultura e escrever a história (Jacques e Amazarray, 2006)⁹.

Entretanto, por que discutir esses aspectos ontológicos, já que, à primeira vista, parecem ser dimensões abstratas do tema?

⁸ Em suma, enquanto a Mais-Valia absoluta se concentra no prolongamento da jornada de trabalho, a Mais-Valia relativa busca aumentar a produção de valor por unidade de tempo através da melhoria da eficiência e da produtividade do trabalho. Ambas as formas de exploração do trabalho são estratégias do capital para aumentar sua acumulação de riqueza à custa do trabalho dos empregados.

⁹ Conforme Antunes (1999) o trabalho permite um salto qualitativo das *formas orgânicas pré-humanas* para o *ser social*.

Ao reconhecermos que a configuração da paisagem social é forjada pelas condições e modalidades de organização social do trabalho, somos capazes de transcender o superficial e atingir uma compreensão mais profunda do fenômeno em questão (do simples ao complexo). Ao examinarmos e desvendarmos os mecanismos subjacentes à interação entre o ser humano e o trabalho, podemos almejar uma compreensão mais abrangente das dinâmicas sociais.

Como Heck (2017) nos ilustra:

o que há por trás da fotografia da paisagem e mostrar as tramas do trabalho explorado, bem como as formas de extração da mais-valia, que são o motor da sociedade em que vivemos e não aparecem no imediato visível da paisagem. Consequentemente, é possível descobrir as relações sociais que fundamentam a existência dos objetos geográficos (formas) e que são “invisíveis” num nível aparente, todavia essenciais para compreender a produção social do espaço geográfico (Heck, 2017, p. 28).

A compreensão ontológica do trabalho é essencial não apenas para a compreensão do Mundo do Trabalho, mas também para o metabolismo¹⁰ social do capital e suas diversas manifestações nos campos, nas cidades e na relação com a natureza. Estes são os pontos fundamentais para a compreensão do movimento constante da Geografia do Trabalho. Reconhecer a centralidade da categoria do trabalho na pesquisa geográfica implica não apenas em se preocupar com os vetores de subordinação do capital, mas também – e diríamos, principalmente – com os vetores de resistência, lutas e questionamentos das estratégias de controle e dominação da classe trabalhadora.

Ou seja, como tal, a análise das marcas territoriais do trabalho e sua interpretação dentro do contexto societário constituem elementos-chave para a identificação das contradições essenciais, bem como dos mecanismos de dominação empregados pelos setores hegemônicos, tais como a burguesia e o Estado. Além disso, tal análise permite também reconhecer as diversas formas de resistência, emancipação e outras nuances que permeiam as lutas dos trabalhadores, expandindo-se globalmente através das distintas manifestações dos movimentos sociais (Thomaz Junior, 2012).

Como afirmou Marx (1982), o trabalho é um processo entre o Ser Humano e a Natureza, um processo no qual os homens e mulheres, por suas próprias ações, mediam, regulam e controlam seu metabolismo com a natureza. Trata-se da atividade fundamental que medeia a relação entre os seres humanos (em sua dimensão individual e coletiva) e a

¹⁰ Mészáros (2002) utiliza a palavra "metabolismo" para destacar a interdependência e a dinâmica do capital, visto que, os processos econômicos e sociais se interconectam e consomem recursos de forma contínua. Este termo sublinha a totalidade do capital e de sua necessidade de se reproduzir perpetuamente, semelhante ao metabolismo biológico, enquanto critica sua natureza insustentável e exploradora, que leva à degradação ambiental e humana.

Natureza, onde, por meio de suas capacidades naturais (físicas e intelectuais), o ser humano se apropria dos objetos da natureza, transformando-os em objetos úteis para a reprodução de sua própria vida, gerando Valores de Uso.

Assim, o trabalho é a condição essencial da existência dos seres sociais e da interação que estabelecem entre si, independente de todas as formas de sociedades que podem emergir ao longo da história passada e futura. O trabalho representa a necessidade eterna e natural de mediação do metabolismo entre a sociedade e a natureza, e, portanto, da vida social - o labor teleológico¹¹, enquanto o eterno fundamento da existência social. Ou seja, o processo de humanização e socialização do ser humano não precede as esferas do ser inorgânico e orgânico, dessa forma, podemos negar a tradicional ideia de separação entre natureza e sociedade.

“As três esferas do ser - inorgânica, orgânica e social - possuem peculiaridades e funcionamentos autônomos”. Nesse contexto, o conceito de trabalho emerge como o paradigma que consegue organizar toda a práxis social e a categoria fundante do ser social, distinguindo-o das outras esferas do ser. “Podemos admitir, então, que há ao mesmo tempo indissociabilidade – um ser não pode existir sem o outro – e diferenças entre eles, já que existe distinções qualitativas entre si” (Heck, 2017, p. 34).

Ainda de acordo com o autor, isto pode ser visto no seguinte exemplo: imaginemos uma rocha pontiaguda existente na realidade objetiva. Essa rocha é resultado de longos processos geológicos, geomorfológicos e climáticos, tanto internos quanto externos à dinâmica terrestre, que independem da ação e da vontade humana. Portanto, sua existência é independente da ação social. Por conseguinte, "a natureza sempre será algo existente em si e, por esse motivo, objeto de investigações ontológicas autônomas". Posteriormente, essa mesma rocha pode adquirir um propósito quando é utilizada pelos homens e mulheres para atingir um determinado fim, como, por exemplo, ser empregada na moldagem de um objeto para obtenção de alimento por meio da caça, adquirindo assim Valores de Uso de fins tanto individuais quanto sociais (Heck, 2017, p. 35).

Dessa forma, a rocha (enquanto ser inorgânico) adquire outro significado pelo ser social, sendo transformada em ferramenta. Trata-se de uma alteração *qualitativa* no objeto-rocha, algo que seria impossível existir apenas na esfera inorgânica. Por sua vez, ao transformar a rocha em uma ponta de lança, por exemplo, isso só se tornou possível

¹¹ A capacidade de projetar de forma ideal e prévia a finalidade de uma ação, dando origem a novos objetos a partir do trabalho, que existe somente na esfera do ser social, é o que pode definir o conceito de teleologia em Lukács (Heck, 2017, p. 33).

por meio da objetivação de uma prévia ideia do objeto, ou seja, a materialização de um projeto ideal em um objeto concreto. Nesse processo, essa ação - o trabalho - alcança um salto ontológico, promovendo a transição do ser humano de um ser meramente biológico, isto é, o animal-homem, para um ser social.

Homens e mulheres são, sem dúvida, organismos biológicos pertencentes à esfera orgânica, mas se distinguem dos demais animais por sua capacidade de conceber antes de materializar. Em outras palavras, enquanto realizar uma atividade sobre a natureza não é exclusivo dos seres humanos, conforme expresso na célebre frase de Marx (1982), o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera.

Em exemplo mais simples, apesar de outros animais com capacidades cognitivas superiores como chimpanzés e gorilas também poderem exercer atividades instrumentais, inclusive possuem capacidade comprovada para a fabricação de ferramentas rudimentares para atingir determinados fins, eles não conseguem ir além desta “*instrumentalidade tosca*”. Apenas a espécie humana conseguiu evoluir e desenvolver a cultura e a linguagem por meio do trabalho – deixando de ser atividade meramente mecânica-instrumental, e tornando-se assim, deste modo, “meio de socialização e desenvolvimento das forças produtivas” (Alves, 2014, p. 10 – 11).

Portanto, ao término do processo de trabalho, nos deparamos com o produto de uma atividade que foi concebida, planejada e ponderada. Nesse sentido, a transformação operada sobre o objeto não se limita apenas a ele, mas também afeta o agente do trabalho. Em suma, Lourenço (2009) sintetiza esta ideia da seguinte maneira:

O trabalho implica em um movimento indissociável entre a subjetividade daquele que opera a ação no plano subjetivo, idealiza o produto e o processo; e a objetividade que corresponde ao produto da ação ou a natureza modificada. O trabalho orienta a reprodução social e é pelo processo de trabalho que o homem traduz as objetivações dos produtos idealizados e de si mesmo, a relação é orgânica (Lourenço, 2009, p. 51, grifo nosso).

Ao transcender a mera esfera inorgânica do ser, homens e mulheres conseguiram manifestar sua contínua transformação humano-genérica, estabelecendo formas de intercâmbio cultural entre si e o mundo social. Em outras palavras, não apenas projetaram o trabalho, mas também elaboraram formas complexas de expressar uma consciência singular e coletiva do mundo e de si mesmos, tais como a cultura, a linguagem, a filosofia, a arte, a religião, a ciência, o mercado, a moeda, entre outras categorias históricas.

É nesse ponto, enquanto produtores de valores de uso, que se mantém de maneira perene o metabolismo entre homens e mulheres (sociedade) e a natureza, independentemente das formações sociais, onde encontramos a essência do entendimento desse salto ontológico, bem como o fundamento de uma concepção de Geografia e, mais precisamente, da geograficidade.

Por isso, espaço e trabalho estão numa relação de aparência e essência, posto que o processo de trabalho se materializa em formas concretas no real empírico da paisagem (aparência) que são produtos do processo historicamente concreto do trabalho, sua essência. Em decorrência, podemos afirmar, que o espaço é produto do trabalho (espaço socialmente produzido/segunda natureza) e condição material dele (primeira natureza), ou seja, uma relação dialética (Heck, 2017).

Deste modo, a categoria trabalho não diz respeito apenas à produção propriamente dita, mas também implica uma territorialidade *onde* é (re)produzida a atividade vital do ser humano; a matéria prima natural que ele se apropria para dar-lhe uma forma útil para a vida e a sua própria vida física e mental, elementos postos não apenas no interior do território da produção, mas também nas instâncias da (re)produção social.

Veja como o trabalho, entendido enquanto processo genérico *ser humano-natureza-ser humano* é traço inalienável e estruturante da atividade exclusiva que faz do ser humano, humano propriamente dito. O trabalho, enquanto categoria histórico-ontológica, ou em suas mediações primárias, é o princípio constitutivo do ser social (Alves, 2014).

Em síntese, de acordo com Alves (2014) os pontos fundamentais para compreender tais dimensões do trabalho são; o trabalho enquanto: 1. um intercâmbio consciente preñado de racionalidade com respeito aos fins e aos meios; 2. um intercâmbio técnico e por fim 3. um processo de interação social.

Este conjunto inicial de elementos é designado por Mészáros (2002) como *mediações de primeira ordem*, uma vez que neste estágio o trabalho é apresentado em sua categoria *histórico-ontológica*. Assim, ao servir como o elo entre o ser humano e o mundo, o trabalho assume uma importância fundamental na reprodução social, o que evidencia por que as diversas formas de divisão socioterritorial do trabalho ao longo da história resultaram em sociedades tão diversas. Portanto, ao transformar o mundo ao seu

redor por meio do trabalho¹², doravante o homem também transforma a si mesmo e suas condições de reprodução (Heck, 2017; Harvey, 1980).

Essa sociedade produtora do espaço engendra formas, expressas na concretude de paisagem sociais, absolutamente distintas e inimagináveis na esfera do ser orgânico e inorgânico. Assim, o trabalho precede a sociedade capitalista e já foi manifestado de várias maneiras ao longo da história humana¹³, desde relações baseadas na escravidão, na servidão, por meio de corporações de ofício, assalariamento e mais recentemente através de plataformas digitais e algoritmos.

Assim, é precisamente o fato de que a categoria trabalho e suas dimensões socioterritoriais se manifestarem de formas diversas ao longo da história, que confirma sua centralidade no desenvolvimento socio-histórico-geográfico. Perceba que, em nenhum momento, isso implicou no seu cancelamento como categoria fundamental na condição de existência da sociedade; pelo contrário, seu significado histórico nas sociedades de classe, especialmente no contexto do capitalismo, é embasado na relação de exploração do trabalho excedente, por meio de mecanismos como a mais-valia absoluta e relativa¹⁴.

Em outras palavras, a atividade que transforma o animal-homem em um animal-histórico, sob as mediações capitalistas, torna-se um elemento determinante de classe (aqueles que são obrigados a vender sua força de trabalho e aqueles que acumulam riqueza dessa subordinação). Esse processo de transformação da categoria trabalho, de histórico-ontológica para sócio-histórica, é descrito por Mészáros (2007) como a subsunção das mediações de primeira ordem pelas mediações de segunda ordem.

As mediações de segunda ordem estão vinculadas a produção de valores de troca. Enquanto a utilidade de uma coisa faz dela um valor de uso, os valores de troca fazem parte de uma relação quantitativa, a proporção na qual valores de uso de uma espécie se

¹² Este agora entendido enquanto uma segunda natureza, ou natureza transformada, pois abrange não apenas a esfera da natureza inorgânica em si, mas também a paisagem viva das cidades e dos campos.

¹³ Em que se pese a especificidade histórica dessas manifestações, a bibliografia marxista tende a sintetizar em 3 as formas histórico-sociais pré-capitalistas do trabalho; o trabalho: primitivo, antigo e feudal.

¹⁴ Como discutiremos adiante, embora as relações de classe tenham centralidade na dimensão da exploração econômica, devemos já ter ciência que não está circunscrita estritamente a ela, pois, por exemplo, também há expedientes de subordinação e outras formas de controle, como no caso dos trabalhadores autônomos, que, embora não sejam formalmente assalariados, vivenciam condições semelhantes às dos trabalhadores assalariados. Portanto, o sistema manipulatório e de controle do capital sobre o trabalho não se restringe somente às relações econômico-salariais.

trocam contra valores de uso de outra espécie, uma relação que muda constantemente no tempo e no espaço (Marx, 1982). Portanto, o trabalho sobre as mediações de segunda ordem significa, que “os fins ontológicos da humanidade (produção de valores de uso) são subsumidos aos tais fins reificados¹⁵ [produção de valores de troca]” (Thomaz Junior, 2019, p. 199).

Veja bem, o fato fundamental deste processo de subsunção das mediações de primeira ordem pelas de segunda ordem não poderia ser outro que não a transformação da força social de trabalho em mercadoria. Esta última, por sua vez, é o núcleo celular de todo o processo socio metabólico do capital.

Por exemplo, consideremos a atividade de cozinhar. Enquanto essa atividade pode estar repleta de significados individuais e sociais, envolvendo objetos e instrumentos da natureza, lembranças, curiosidade, criatividade, cultura e o intuito maior de satisfazer as necessidades de si ou de *outrem*, quando é fragmentada, interrompida, pressionada e impõem-se metas, essas primeiras dimensões são reduzidas (ainda que não desapareçam por completo), e o trabalho se transforma em sofrimento, no limite em sofrimento mental (Codo, 2006).

Portanto, em nossa dissertação corroboraremos com a tese de que a imposição histórico-estrutural do trabalho alienado e estranhado sistematicamente promove acidentes, mutilações, intoxicações, doenças etc. na classe trabalhadora conforme já muito bem descrito, analisado e comprovado por meio de estudos e pesquisas contemporâneas como Perpetua (2016), Lourenço (2009), Navarro (2006), Heck (2017), Thomaz Junior (2018; 2019), Pignati (2022), entre inúmeros outros que serão citados ao longo desta dissertação de mestrado.

No início do capitalismo, com base na divisão manufatureira do trabalho, a subsunção dessas dimensões psicológicas é considerada apenas formal, uma vez que o *savoir-faire*¹⁶ do trabalhador ainda o coloca como protagonista no processo produtivo. No entanto, com a implementação da grande maquinaria, a subsunção torna-se real, pois o trabalhador é deslocado do processo produtivo e o trabalho morto (a máquina) passa a

¹⁵ Reificação de acordo com Selligman-Silva e Heloani (2017, p. 289) refere-se ao processo de subtração da condição humana do trabalho para mero fator de produção. Nas palavras dos autores: “O *menosprezo* manifestado *por parte de* dirigentes e gestores abre as portas para a *insensibilidade*. O fenômeno da *reificação* se apresenta: a ótica dos que detêm o mando os reduz a coisas, e *despidos* dos atributos de seres humanos passam a ser vistos apenas como instrumentos de produção. Ferramentas não têm corpo vivo, nem sentimentos, nem necessidades psicológicas. Apenas devem funcionar de modo eficaz. Desta forma, as questões da saúde são apagadas, inexistem”.

¹⁶ O “*savoir-faire*” do trabalhador refere-se ao conhecimento prático, habilidades e competências que um trabalhador adquire através da experiência e prática no seu campo de atuação. Este termo francês, em tradução livre “saber fazer”, vai além do conhecimento técnico, englobando aspectos subjetivos como a capacidade de aplicar seus conhecimentos em situações reais de trabalho.

ditar suas habilidades e ritmo de trabalho. Em metáfora conhecida, o trabalhador se torna um *apêndice* da máquina (Quadro 2) (Alves, 2007).

Quadro 2 – Processos de Trabalho

Processo de trabalho	Processo de trabalho capitalista	Processo de produção do capital
Valor de uso e trabalhos concretos	Valores de troca, cooperação simples e trabalho abstrato	Valor de Troca e trabalho abstrato

Fonte: Extraído de Alves (2007)

Ao separar os homens e mulheres dos componentes ontológicos de seu próprio trabalho, ocorre então a talvez uma das maiores violências da sociedade do capital, isto é, uma *ruptura metabólica* entre ser humano e natureza. De acordo com Alves (2013, p.15, grifo nosso) sob o modo de produção capitalista, a apropriação da matéria natural pelo homem não visa a constituição de uma forma útil para sua própria vida, mas a acumulação de valor estranhado; “esta foi uma das grandes descobertas de Karl Marx. (...), sob o capitalismo, o homem perdeu a mediação, regulação e controle de seu metabolismo (*Stoffwensel*) com a natureza.”, enfim, instaurou-se uma falha irreparável (*lift*), “no metabolismo entre homem e natureza em decorrência das relações de produção capitalistas e da separação antagonista entre campo e cidade. Constituiu-se o que Marx denominou de “*falha metabólica*” do capital”.

Quais são os fundamentos geográficos que o ser humano que trabalha exerce entre si e o meio quando as condições de sua objetivação lhe são alienadas?

Como afirma Heck (2017), o desafio está aí propriamente, isto é, em investigar como o trabalho, produtor de todas as formas e objetos geográficos que se apresentam no empírico imediato da paisagem social, responsável como fundamento de todo tipo de produção para satisfazer necessidades humanas, torna-se alheio aos homens e mulheres que realmente produzem, sendo apropriado privadamente pela classe detentora dos meios de produção.

Nesse contexto, diferente das manifestações sócio-históricas passadas que resultavam em diferentes *mundos do trabalho* (no plural), que inclusive podiam coexistir numa mesma dada temporalidade e territorialidade; o capital, entendido aqui enquanto processo, constitui efetivamente enquanto mundo do trabalho (no singular). Isto é, pela primeira vez na história, é integrada de forma sistêmica por todo globo terrestre e em

todas as dimensões da vida social um metabolismo de determinação da divisão socioterritorial do trabalho, conforme síntese a seguir:

Quadro 3 – Dimensões do Trabalho

<i>Dimensão histórico-ontológica</i> Intercâmbio orgânico Homem e natureza
<i>Dimensão histórico-concreta</i> Mundos do Trabalho (plural)
<i>Forma histórica do trabalho capitalista</i> Trabalho Abstrato (produtor de valores de troca) Mundo do trabalho (singular)

Fonte: Extraído e adaptado de Alves (2014, p. 17)

Em síntese, parafraseando Alves (2014, p. 16) “o desenvolvimento do processo de produção capitalista é [fundamentalmente] o processo de alienação do homem dos elementos do processo de trabalho, alienação dos objetivos de trabalho (matéria-prima), meios de trabalho (ferramentas) e inclusive do próprio trabalho vivo (o artífice e suas habilidades profissionais). O processo de desenvolvimento do capital é o processo de degradação do trabalho vivo como agente social capaz de controlar o processo de trabalho como atividade vital”.

A compreensão desses elementos ontológicos e sua relação com a produção do espaço geográfico representam uma ferramenta poderosa para a crítica radical da produção do espaço hegemônico, sob o modo de produção capitalista e seus respectivos territórios produtivos, através da exploração e subordinação do trabalho. Ao afirmar o caráter ontológico do trabalho e rejeitar sua alienação histórica, fornecem-se elementos para a resistência à exploração e os fundamentos para o surgimento das lutas de resistência e emancipatórias.

Essas tendências encontraram de forma mais voluptuosa, a partir da crise de 1968/1973 e, mais recentemente, após a crise de 2008, uma base mais favorável que permitiu intensificar os ritmos de corrosão do trabalho, de destruição da natureza, degradação do mundo rural, dentre outros aspectos referentes à eugenia social, como o racismo, a opressão de gênero, a xenofobia, a transfobia, além do culto aberrante da ignorância e da anti-ciência¹⁷ (Antunes, 2022).

Adiante, o marco temporal fundamental deste trabalho está inscrito nas transformações que ocorreram no capitalismo mundial após a década de 1970, sendo nos

¹⁷ As imbecilidades coletivas como os “movimentos” anti-vacinas, terraplanistas, ultra libertários, negacionistas históricos, dentre outros.

países desenvolvidos e nas economias capitalistas periféricas a década de 1980 e 1990, respectivamente, o auge dessas alterações. Este marco temporal é crucial, uma vez que assinala o esgotamento do modelo de acumulação *taylorista-fordista-keynesiano* e a transição para o modelo organizacional fundamentado no neoliberalismo (Nakatani; Marques, 2020).

Apesar de Harvey (2008) ter identificado indícios de que a crise estrutural do capital já estava se manifestando no final da década de 1960, é somente na década seguinte que observamos com maior intensidade a queda nas taxas de lucro nas economias do Norte. Parte dessa crise decorre do novo ambiente capitalista em que a competição internacional se intensificou, com economias latino-americanas, africanas e do Sudeste asiático iniciando um intenso processo de substituição de importações.

A crise atinge seu auge com o Choque do Petróleo em 1973 e, como resultado, tornou-se claro que as relações políticas recíprocas entre o grande trabalho, o grande capital e o grande Estado já não eram mais uma defesa funcional contra as flutuações do mercado. Em vez de garantir a acumulação do capital, tornaram-se grandes empecilhos (Harvey, 2008).

Esses ciclos de crises e alterações nunca mudaram a natureza do capitalismo; assim, não se trata de uma transformação *do* capitalismo, e sim uma transformação *no* capitalismo. Ou seja, se trata de um redesenho das estruturas capitalistas sem alteração alguma em seu metabolismo social. Como defendido por Harvey (2008), o capitalismo, independentemente de sua forma espacial e contexto histórico, sempre terá três características básicas. São elas: 1. Orientado para o crescimento; 2. O crescimento em valores reais se apoia na exploração do trabalho vivo na produção; 3. O capitalismo é, por necessidade, tecnológico, organizacional e territorialmente dinâmico.

A circulação de dinheiro como capital tem apenas uma finalidade em si, a valorização do valor. Este existe no capital dentro de um movimento insaciável, de forma que a produção de riqueza abstrata é o único motivo indutor de suas operações (Marx, 1982). Dessa forma, o capitalismo é, por natureza, *destrutivo, irreformável e inconciliável* com os interesses da classe trabalhadora (Mészáros, 2002).

As crises são essenciais para a reprodução ampliada do capitalismo, visto que que são oriundas das próprias contradições do capital, como a superprodução e a queda tendencial das taxas de lucro. Em outras palavras, a normalidade do desenvolvimento capitalistas não reside na estabilidade política e crescimento econômico; ao contrário, coabita com a igual necessidade de crises econômicas e alterações nos regimes políticos.

Nestes momentos de pseudorrupturas, embora remanejem o bloco de poder, em nada altera suas estruturas de poder¹⁸, assim muita coisa é derrubada e destruída para dar lugar ao novo. Isto é, em exemplos mais diretos:

(...) terras produtivas são transformadas em desertos industriais, velhas fábricas são demolidas ou usadas para novas finalidades, bairros onde mora a classe trabalhadora são gentrificados. Por toda parte, pequenas fazendas e terras cultivadas por camponeses são substituídas por agricultura industrializada em larga escala ou fábricas novinhas em folha. Parques empresariais, centros de pesquisa e desenvolvimento, armazéns e centros de distribuição se alastram em meio a conjuntos residenciais, interligados por trevos rodoviários. Grandes cidades competem pela altura e sofisticação a que podem chegar suas torres comerciais e construções icônicas; galerias e *shopping centers* monstruosos proliferam igualmente nas cidades e nos subúrbios, e alguns chegam a funcionar como aeroportos pelos quais transitam multidões de turistas e executivos em um mundo que se tornou espontaneamente cosmopolita. Campos de golfe e condomínios fechados, vistos pela primeira vez nos Estados Unidos, agora são usados na China, no Chile e na Índia, contrastando com assentamentos e ocupações irregulares, formalmente chamados de cortiços, favelas ou bairro pobres (...) (Harvey, 2016, p. 1).

Contudo, o que é notável nas crises não é tanto a ampla reconfiguração da paisagem social “material” em si, mas sim as mudanças drásticas no modo de pensar e entender, nas instituições e ideologias dominantes, nos processos, alianças e subjetividades políticas, nas tecnologias e formas organizacionais, nas relações sociais, nos costumes e nas preferências culturais que permeiam a vida cotidiana. As crises abalam profundamente nossas concepções de mundo e do lugar que ocupamos nele (Harvey, 2016).

Como desdobramento disso, em seu ímpeto por mais lucro, o capital busca promover constantemente a renovação – destrutiva – dos meios de produção. Isso só é possível a partir da junção entre ciência e técnica a favor do capitalista, pois permite que as novas tecnologias sejam historicamente inseridas no processo de produção, independentemente de suas consequências para a classe trabalhadora. Assim, as máquinas das mais simples as mais complexas, ao estar em benefício do capital, igualmente se transfiguram enquanto capital em investimento ou fixo (Antunes, 2020). Essa questão será retomada e aprofundada nos subcapítulos 4.6 e 4.7.

¹⁸ “O capital se movimenta de forma cíclica, com períodos de expansão e de crise. Um dos determinantes da crise é a superacumulação de capital, que acompanha a concentração e a centralização dos capitais e pressiona para baixo a taxa de lucro. *Os momentos de crise são aqueles em que o capital se livra de suas escórias, daquela parte ineficiente e pouco produtiva.* Com exceção das duas grandes guerras em que ocorreram destruição maciça de capital em sua forma física, nos outros momentos as crises costumam desvalorizar o capital em sua forma de dinheiro. Essa é uma das razões pela qual as crises do capital aparecem como crises financeiras” (Nakatani e Marques, 2020, p. 70, grifo nosso).

Nessa perspectiva, Carvalho (2008) explica que a apropriação das novas tecnologias pelo capital se trata de uma *lâmina de dois gumes*. Ao mesmo tempo que o capitalismo se expande, ele também promove o desemprego em escala mundial. Como consequência, o capital cria "sua própria negação com a expansão, provocando a desvalorização da força de trabalho, que é a face transviada de sua crise estrutural, com os trabalhadores expropriados tendo que se empregarem sem que existam empregos para eles" (Carvalho, 2008, p. 130). Essa contradição estrutural, em primeiro e último lugar, reflete o conflito central do capitalismo: enquanto valoriza o trabalho morto e abstrato, nega o trabalho vivo que é a própria mercadoria, a força de trabalho.

Portanto, a Reestruturação Produtiva "não se trata de uma característica contingencial, mas intrínseca às engrenagens de acumulação do capital" (Antunes, 2020, p. 116). Ou seja, apesar do processo de reestruturação produtiva permanente que se iniciou após a década de 1970, a estrutura de poder e a relação conflituosa capital/trabalho se mantêm praticamente intactas. Nesse sentido, Thomaz Junior (2002) questiona o paradigma do "avanço técnico-científico", visto que este avanço ou progresso, em sua expressão concreta, é apenas um avanço das técnicas capitalistas de dominação sobre o trabalho, permitindo a incrementação da extração de Mais-Valia e de outras estratégias de subordinação. Sendo a lógica orientadora dessas mudanças a busca da competitividade e sobrevivência do capital.

Para uma análise completa das transformações contemporâneas do capitalismo, é imperativo contextualizá-las dentro do panorama mais abrangente das relações sociais de produção, no qual o conflito de classes desempenha um papel fundamental na definição das estratégias adotadas pelo sistema capitalista (Carvalho, 2001).

Sob esse entendimento, podemos agora afirmar que a crise da segunda metade do século XX não representa apenas mudanças no padrão produtivo, mas também, e poderíamos dizer principalmente, uma mudança paradigmática na concepção do mundo capitalista. De acordo com Alves (2000), a crise nesse período abalou profundamente o capitalismo mundial e decorreu do esgotamento do padrão de acumulação fordista.

O Fordismo, em síntese, é descrito por Antunes (2015) da seguinte forma:

A "forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século [século XX], cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalhador parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre

elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões”. (Antunes, 2015, p. 35).

O Fordismo pode ser compreendido como um estágio mais elaborado do Taylorismo, visto que foi instaurado e se espalhou para além da esfera industrial, dominando também o setor de serviços. Harvey (2008) aponta que a crise do modelo decorreu do próprio excesso de fordismos, ou seja, uma crise de superprodução enraizada nas veias de um modelo rígido. Este modelo, com pouca capacidade de se adaptar às flutuações salariais e da demanda, em seu cerne produziu um problema crônico. Como tal, o capital precisou se reinventar sob novas bases políticas, sociais e principalmente ideológicas, conforme abordado por Nakatani e Marques (2020):

Enquanto a taxa de produtividade começou a apresentar queda, os salários reais mantiveram sua trajetória ascendente, resultando em queda da taxa de lucro e inibindo o investimento. Instalada a crise, que provocou o fechamento de empresas e bancos e a volta do desemprego (...) mediante a ineficácia de políticas keynesianas anticíclicas para fazer frente a ela, foi retomado o pensamento liberal sobre os princípios norteadores da política macroeconômica e sobre o papel ou lugar do Estado. Esse pensamento, na sua forma mais acabada e radicalizada, é o que se convencionou chamar de *neoliberalismo* (Nakatani e Marques, 2020, p. 65 – 66, grifo nosso).

Aqui entendemos o neoliberalismo como uma ideologia que se infiltra de maneira abrangente em todas as esferas da sociedade. Ou seja, a compreensão do neoliberalismo não deve se restringir unicamente à sua dimensão econômica. É crucial reconhecer que essa ideologia incorpora uma normalidade singular, estabelecendo os princípios de mercado de forma penetrante em todos os aspectos da vida cotidiana.

Assim, de acordo com Harvey (2008), o neoliberalismo pode ser entendido como um "refinamento" radicalizado do liberalismo clássico em resposta à crise da década de 1970. Esta “nova” concepção caracteriza-se pela restrição dos aparatos e gastos destinados à proteção e assistência social, privatizações e concessões, livre circulação de bens e mercadorias, liberdade econômica, flexibilização de mercados, meritocracia e individualismo, empreendedorismo como resposta ao desemprego, entre outras medidas. Conforme Souza (2020, p. 130), o neoliberalismo “trata-se de 'um novo padrão de riqueza e renda' que retira renda e riqueza das classes trabalhadoras e da classe média e as transfere para os super-ricos e sua “elite funcional””.

Ainda vale a pena ressaltar que a adesão aos paradigmas neoliberais na economia pelos países em desenvolvimento, especialmente aqueles com industrialização avançada,

como o Brasil, Argentina, Colômbia e o México, não apenas retardou o ritmo de crescimento econômico, como também ampliou a desigualdade econômica — tanto entre os países mais pobres e os mais ricos, quanto entre as classes sociais respectivas (Chang, 2004).

Esta dinâmica, o economista sul-coreano denominará, através da metáfora no gerúndio, "chutando a escada", visto que, diferente do próprio processo de desenvolvimento capitalista das nações estudadas pelo autor, como os EUA, França, Reino Unido, Alemanha, Suécia, Bélgica e Holanda, que contaram com a participação intensa e extensa do Estado na economia ao longo dos séculos XVIII, XIX e XX, os países em desenvolvimento¹⁹ vêm sendo obrigados a aderir às políticas neoliberais e competir em patamares obviamente inferiores. Ainda, o autor questiona ironicamente que é uma pena que a maior parte dos economistas dessas respectivas nações tenha esquecido a história econômica de seus próprios países, aderindo à ortodoxia neoliberal míope e desconexa da própria experiência histórica (Chang, 2004).

A América Latina enfrentou o duplo impacto da barbárie neoliberal. Por um lado, a superexploração dos trabalhadores e, por outro, a dívida externa que, como um câncer, minou a economia dos países dependentes. Esse contexto resultou em um tremendo retrocesso econômico na América Latina, reduzindo o nível de qualidade de vida de sua população, enquanto gerava lucros sem precedentes para as classes patronais. Basicamente, em resumo, o que podemos extrair da própria experiência histórica é que, os reajustes neoliberais nas economias acarretaram um empobrecimento acelerado em todos os países latino-americanos.

Nesse contexto, três eleições podem ser delineadas como 'marcos' para essas transformações: a primeira, em 1978, do Papa João Paulo II, conservador e profundamente anticomunista, que utilizou subterfúgios para perseguir a doutrina da Teologia da Libertação, sobretudo na América Latina; a segunda, em 1980, do ator americano Ronald Reagan, nos EUA; e a terceira, de Margaret Thatcher, a Dama de Ferro, na Inglaterra. Estes, combinados, conforme Giannotti (2009), puderam ao longo da década se vangloriar de ser a única opção viável para a economia mundial e, com o controle de organismos internacionais nascidos no período keynesiano, conseguiram

¹⁹ O próprio conceito de "desenvolvimento" e "em desenvolvimento" é criticado por Boaventura de Sousa Santos, no documentário "O fio da Meada" (Tendler, 2019). O sociólogo discorre sobre como o conceito surge em oposição ao conceito de socialismo, sendo assim, o paradigma teórico que legitimaria a via capitalista e suas expressões liberais. Repare como o conceito de desenvolvimento implica em movimento e fim, um objetivo final a ser atingido, o qual, está baseado nas experiências capitalistas europeias e estadunidense.

impor a agenda neoliberal (Consenso de Washington) nos países em desenvolvimento, frente à crescente derrocada do socialismo no Leste Europeu, o “inimigo vermelho”.

Nesse contexto, inicia-se um conjunto articulado de reformas e aberturas que transferem a chamada "economia real" — produtora de mercadorias, de empregos produtivos e de renda originária da produção de bens e serviços — para a economia do capital fictício, com a hipertrofia da esfera financeira (Nakatani e Marques, 2020).

Como consequência, começamos a observar novas tendências no capitalismo, como os intensos ritmos da financeirização e da ciranda especulativa, a flexibilização nas relações de trabalho (*strito senso*, desde a contratação até as formas de pagamento), novos ritmos de desenvolvimento regional, altos índices de desemprego estrutural, crescimento do setor de serviços, altas taxas de inovação comercial, tecnológica e organizacional, e o desmonte das resistências baseadas nas mobilizações coletivas (Harvey, 2008; Antunes e Carvalho, 2008).

O novo funcionamento do capitalismo, sob a égide do capital financeiro, conforme nos lembra Harvey (2016), tende a se aproximar mais da ideia de oligopólios do que da competição. A tangibilidade dessa ideia é ilustrada por Dowbor (2017) ao referenciar um estudo conduzido pelo ETH (Instituto Federal Suíço de Pesquisa Tecnológica) em 2011, que revelou que a economia corporativa global opera por meio de um sistema denominado "*Bow Tie*" ou "Gravata Borboleta". A maior parte da economia mundial é controlada por um núcleo composto por 147 corporações. Além disso, o fluxo de capital dessas corporações, ou do "nó" central da gravata, circula predominantemente entre as próprias corporações do núcleo. Como efeito, "cerca de $\frac{3}{4}$ da propriedade das firmas no núcleo ficam nas mãos de firmas do próprio núcleo. Apenas 737 dos principais atores acumulam 80% do controle sobre o valor de todas as empresas transnacionais" (ETN, 2011, p. 5-6 *apud* Dowbor, 2017, p. 43 – 44).

O agravamento dessa situação torna-se evidente quando constatamos que o "núcleo do núcleo", ou seja, 28 das 147 corporações estudadas pelo ETH, são corporações financeiras que, conforme aponta o autor, transacionam entre si com valores frequentemente superiores ao Produto Interno Bruto (PIB) mundial. Isso culminará em uma deformação estrutural do sistema, uma vez que as grandes corporações financeiras "se apropriam de recursos produzidos pela sociedade em proporções inteiramente desproporcionais em relação ao que contribuem", desviando assim "recursos necessários para o fomento da economia para atividades especulativas" (Dowbor, 2017, p. 49-50).

A estreita colaboração entre corporações de grande porte, instituições financeiras e Estado é uma característica proeminente do sistema econômico capitalista contemporâneo. Nesse cenário, observa-se uma tendência tanto prática quanto ideológica e teórica por parte das elites dominantes em escala global, de promover e consolidar retrocessos, resultando na diminuição das conquistas sociais e econômicas das classes menos privilegiadas. Propaga-se a noção de que a desregulamentação das forças impulsionadoras da acumulação de capital representa um movimento "natural" e "irreversível" em direção ao progresso e à autonomia individual.

Os Estados também passaram a cumprir mais exclusivamente a função de apoio à acumulação privada e policial contra os trabalhadores. Em outras palavras, o poder econômico real foi transferido das autoridades públicas e democráticas para mercados financeiros anônimos e incontroláveis.

As reverberações para o mercado de trabalho foram imediatas, exigindo um novo perfil caracterizado pelo aumento do papel da mulher no mercado de trabalho, pela redução das unidades de produção, pelo aumento estrutural do desemprego e pela exclusão dos mais jovens e idosos do mercado formal de trabalho. Além disso, observa-se o aumento do trabalho precarizado e/ou superespecializado no setor de serviços, o crescimento do subemprego e a tendência à uberização do trabalho, entre outros aspectos. Conforme Hartmann (2015):

A crise do capitalismo vivenciada nos anos 70 marcou um período histórico da reestruturação capitalista que atingiu diretamente o mundo do trabalho, tendo em vista a adoção das práticas neoliberais e das novas estratégias adotadas pelo capital, destacando-se, principalmente, a mundialização da economia, a financeirização do capital e a flexibilização das relações de produção e trabalho aliadas às novas tecnologias (Hartmann, 2015, p. 19).

Embora a crise tenha sido mais intensa nos países desenvolvidos, o fato de estarem no cerne da economia capitalista significa que os empregos detêm menores componentes de precarização e o dismantelamento de políticas públicas são menos intensos; embora ainda existam em grande medida, como é dramaticamente retratado no filme impactante de Ken Loach (2016), "Eu, Daniel Blake". Assim, os impactos das políticas dogmáticas preconizadas pelo Consenso de Washington, pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), pelo Banco Mundial (BM), pela Organização Mundial do Comércio (OMC), entre outras, foram mais severos no "Terceiro Mundo".

O processo de globalização, sob imperativos liberais, e os ajustes estruturais que privilegiam os agentes financeiros como instrumento de regulação do mercado de

trabalho, criaram um ambiente econômico significativamente mais instável e imprevisível. Para se adaptarem a essa realidade, as empresas buscam alcançar maior flexibilidade, liquidez e capilaridade financeira em sua forma de organização. Nesse sentido, a revolução tecnológica desempenhou um papel crucial, permitindo uma maior integração entre os diversos setores das empresas, bem como entre estas e seus fornecedores e consumidores.

Como consequência imediata, o sistema financeiro internacional passou a se apoiar em novos instrumentos de rentabilidade, destacando-se aqueles que proporcionam alta liquidez, como a securitização de fundos recebíveis e as operações com derivativos. Ao mesmo tempo em que, através dos grandes *lobbys*, as políticas nacionais passaram a favorecer a acumulação do capital fictício em detrimento da esfera produtiva, impondo uma reordenação territorial sobre o próprio capital que sistematicamente busca sua máxima valorização por meio do valor acionário das empresas.

Por esta razão, Harvey (2008) aponta que as crises e respectivas recuperações ocorridas desde então se deram em um patamar de emprego inferior aos períodos anteriores. Ou seja, as recuperações e crescimento nos padrões lucratividade das grandes empresas ocorrem mais através da recuperação de investimentos em ativos financeiros do que no investimento na esfera produtiva, resultando em menor geração de empregos.

O domínio do capital financeiro foi, e ainda é assegurado por meio de mecanismos de dominação simbólica impostos pela sua elite funcional. Esta elite busca penetrar nas esferas subjetivas das classes mais empobrecidas, difundindo a ideologia neoliberal e consolidando seu poder econômico. Conforme delineado pelo sociólogo brasileiro, Jesse Souza (2020):

A arquitetura institucional do que estamos chamando de campo de dominação simbólica se reproduz numa estrutura tripartite. Sua dimensão de maior grau de abstração e, ao menos aparentemente, de maior autonomia relativa é a produção da ciência hegemônica, em universidades, *think tanks* e centros de pesquisa. Em seguida temos o pessoal com a “mão na massa”, os operadores da “fabricação do consentimento” nas trincheiras do mercado e do Estado. A seguir, em íntima relação com os operadores, o papel da imprensa comercial na produção manipulada, a partir de cima, da opinião pública respeitável dominante. Esse é o desenho estrutural e institucional da indústria de produção de violência simbólica e consentimento (Souza, 2020, p. 63).

Dessa forma, tendemos a aceitar como natural a acumulação de riqueza e as reestruturações produtivas, inclusive seus impactos, muitas vezes interpretados como sinônimo do avanço do capitalismo e o progresso civilizatório quando na realidade já

vimos serem inconciliáveis. Como resultado desse panorama, observa-se que, entre 1973 e 2013, a fatia da renda detida pelo 1% mais rico da população aumentou de 10% para 20%. Ademais, a disparidade entre os 20% mais ricos e os 20% mais pobres saltou de 30:1 para 80:1 no período entre 1960 e 2010. No contexto brasileiro, a situação é ainda mais alarmante: em 2000, o 1% mais rico detinha 44% de toda a renda nacional, e em 2020 essa parcela já havia elevado sua participação para quase metade, 49,6% (Thomaz Junior, 2019; Credit Suisse, 2021).

Como se a concentração de renda já não expressasse a imensa desigualdade tanto nacional quanto internacionalmente, Antunes (2020, p. 39) identifica que, as características distintivas do capitalismo contemporâneo se manifestam primordialmente através da precarização das relações de trabalho e das condições de vida dos trabalhadores. O autor ressalta que, nos últimos anos, os capitais impuseram uma tríplice ofensiva em relação ao trabalho, composta pela terceirização, informalidade e flexibilidade.

As reestruturações produtivas ocorridas no último meio século impactaram diretamente o tecido social da classe trabalhadora. Em decorrência desse processo, Antunes (1999; 2015) nos apresenta as clivagens e transversalidades que perpassam toda essa classe. O autor aborda as relações desiguais (e até conflituosas) dentro do mundo do trabalho que além de fragmentar, polarizam a classe em setores mais ou menos intensamente precarizados; por exemplo, as desigualdades que perpassam homens e mulheres, brancos e negros, idosos e jovens, nacionais e imigrantes, camponeses e operários, formais e informais, terceirizados ou não, etc.

Como resultado, desde a década de 1970, particularmente com maior intensidade no Brasil a partir da segunda metade dos anos 1990, observa-se que a classe trabalhadora está imersa em um processo de heterogeneização, fragmentação e complexificação.

Com base nessa premissa, Antunes (1999), em suas obras²⁰ propõe uma expansão do conceito de "classe trabalhadora", abrangendo todos os sujeitos que são explorados, subjugados, subordinados ou espoliados pelo capital, quer diretamente, quer indiretamente. Assim, a *Classe-que-vive-do-trabalho*²¹ ou em melhor expressão, a *classe trabalhadora ampliada*, é composta por: 1. Todos os assalariados, homens e mulheres, que dependem de sua força de trabalho para subsistir, não se restringindo apenas aos

²⁰ Antunes (1999; 2015; 2018; 2022).

²¹ Em sentido literal, a classe-que-vive-do-trabalho poderia referir-se a burguesia, visto que, esta vive do trabalho, porém, do trabalho alheio.

trabalhadores manuais diretos, mas também incluindo todos os que estão envolvidos em trabalhos sociais e coletivos que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário; 2. Trabalhadores improdutivos, cujo trabalho não gera diretamente mais-valia, sendo utilizado para serviços públicos ou capitalistas; 3. Trabalhadores improdutivos que criam antivalor no processo de trabalho; 4. O proletariado rural, que vende sua força de trabalho para o capital, incluindo assalariados em regiões agroindustriais, e também abrangendo o proletariado precarizado; 5. Todos os trabalhadores desempregados (Antunes e Alves, 2004, p. 342).

Nesse aspecto, igualmente não podemos deixar de apontar a contribuição fundamental não somente para este trabalho, mas propriamente para o entendimento dos movimentos do mundo do trabalho, e aqui me refiro ao conjunto ampliado das publicações de Thomaz Junior (2002; 2011; 2018; 2019; 2022). Este contribui ao debate sobre o alargamento da classe trabalhadora ao compreender a centralidade política do próprio trabalho no processo histórico de formação da classe, desta forma, seria igualmente leviano desconsiderar, por exemplo: as comunidades e povos indígenas e quilombolas; os camponeses; os trabalhadores com “relativa autonomia em relação à inserção no circuito mercantil”, desde os autônomos cruelmente denominados de microempreendedores individuais, aos camelôs em beira de estradas ou centro urbanos; “os trabalhadores não proprietários dos meios de produção e inclusos na informalidade, como as diferentes modalidades do trabalho domiciliar urbano e familiar na agricultura (...)”; “os camponeses com pouca terra” e os trabalhadores “que lutam por terra, inclusive os camponeses desterrados” (Thomaz Junior, 2011, p. 109 – 110).

Nas palavras de Thomaz Junior (2019, p. 222), a dinâmica geográfica atual do trabalho nos convoca a "identificar os protagonistas das lutas contra o capital, com o Estado e com os setores dominantes da burguesia". Isso implica em reconhecer que tais lutas não se limitam ao confronto clássico entre capital e trabalho em sua dimensão econômica-salarial, mas se manifestam em uma variedade de movimentos populares que exigem uma reavaliação das fronteiras tradicionais entre trabalho no campo e nas cidades (Thomaz Junior, 2018; 2022).

Devemos ressaltar que, *de facto* o trabalhar está cada vez mais diversificado e complexo, e muitas vezes sua centralidade pode ser invisibilizada ou desaparecer de nossa visão. No entanto, ainda hoje, a única concepção que dá conta de explicar o tecido social da classe trabalhadora é o marxismo. Enquanto alguns afirmavam que a classe trabalhadora, o trabalho e o marxismo estavam sofrendo de um fim agonizante, ao longo

da década de 1990, com a falência do socialismo soviético. Concordamos com Thomaz Junior (2002), Antunes (2015) e Heck (2017) quando afirmam que o trabalho e tampouco o desenho da classe trabalhadora morreu; ao contrário, o emprego formal e que gozava de uma proteção social mínima, este sim está moribundo e envenenado, perecendo aos poucos e dando lugar a retomada de formas arcaicas de exploração do trabalho²².

Além disso, na era neoliberal, Antunes (2015) destaca três movimentos simultâneos na classe trabalhadora. Primeiro, há uma redução significativa do proletariado industrial e fabril, herdeiros do fordismo, devido à crescente automação do processo produtivo. Segundo, observa-se o surgimento de trabalhos altamente especializados e intelectualizados, como programadores de *softwares* em *startups* ou *designers* de tecnologia. Terceiro, há uma expansão dos trabalhos extremamente precarizados nos campos e nas cidades.

Nesse contexto, o autor aponta que a tendência contemporânea do capital é substituir trabalhadores efetivos e estáveis por trabalhadores precarizados e desorganizados, uma vez que estes últimos "são facilmente contratados e dispensados sem custos" (Harvey, 2008, p. 144). Em suma, o mercado de trabalho contemporâneo reflete uma transformação profunda e complexa impulsionada pelas forças do capitalismo neoliberal.

Ou seja, "se no apogeu do taylorismo-fordismo, a pujança de uma empresa estava representada pelo número de trabalhadores que nela atuavam (...) de modo contrário a fase da empresa flexibilizada, liofilizada é aquela que aglutina o menor contingente de trabalho vivo e concentra o maior volume de trabalho morto", o que gera maiores índices de produtividade e de lucratividade na concorrência intercapitalista frente a um desemprego estrutural crescente (Antunes, 2020, p. 108).

O desdobramento imediato foi uma transformação no paradigma de organização do trabalho, em torno do que ficou conhecido como modelo japonês do Toyotismo. A flexibilidade do novo modelo afetaria todas as dimensões da vida social. Isto é, as novas maneiras de organizar e se relacionar com o trabalho foram forjadas em oposição ao paradigma fordista-keynesiano, engendrando o novo modelo fundamentado nos paradigmas de terceirização, flexibilização; autonomia; *multitasking* e fim da estabilidade.

²² Entre Norte e Sul perpassam as experiências de depauperização máxima do emprego formal, no entanto, sem conseguir excluir seu papel. Por exemplo, o imenso desemprego no setor de serviços no Norte global, não significa apenas uma maior proporção de trabalho morto, mas também uma expansão significativa de empregos precarizados em *call-centers* e plataformas digitais no sul global, em especial em países como Singapura e Índia (Antunes, 2020).

A flexibilização efetiva dos trabalhadores significa direitos, jornadas e remuneração variável conforme a demanda, a fim de adequar esta força de trabalho às necessidades do mercado. O Toyotismo se estrutura a partir de um contingente mínimo de trabalhadores, expandindo-o por meio de ampliação do trabalho morto, horas extras, contratações temporárias ou subcontratação (Antunes, 2015, p. 47). O Toyotismo é fundamentado:

num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve uma estrutura mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas etc. (...) além de requerer, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores, em verdade de uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições do trabalho alienado e estranhado (Antunes, 1999, p. 52).

Este modelo, embora seja muito mais associado às transformações no setor metalúrgico-automobilístico, e sua difusão global, a partir da década de 1970, não tenha seguido rigorosamente o modelo implementado originalmente na Toyota, nas décadas de 1950/1960. A análise deste ainda oferece aspectos fundamentais para compreendermos as reestruturações no mercado e na classe trabalhadora como um todo.

A experiência japonesa do Toyotismo, originalmente, detinha alguns componentes minimamente positivos, haja vista que, o objetivo era a subsunção da subjetividade integral do trabalhador. Por exemplo, Santos (2001) ao descrever cautelosamente o Toyotismo apresenta que, sua experiência original continha alguns expedientes como a estabilidade no emprego, em que trabalhadores mais velhos, que aparentassem perda de produtividade eram deslocados para outros setores da planta industrial, ou mesmo para setores administrativos²³; a progressão salarial relativa à idade e tempo na empresa, dentre outros. Em que pese estes exemplos, o restante garantia a manutenção de uma intensa exploração do trabalho, como o “sindicalismo casa”²⁴ e o sistema de luzes (luz verde = ritmo normal, luz laranja = ritmo acelerado, luz vermelha = interrupção do ritmo em decorrência de algum problema que deve ser solucionado urgentemente).

²³ O autor denuncia a falsa promessa do “emprego vitalício” visto que, tal qual era a promessa no auge fordista, esta era garantida a um punhado mínimo de trabalhadores.

²⁴ Neste, de acordo com o autor, o exemplo mais expressivo não se encontra na Toyota, mas em sua irmã nipônica, na Nissan; nesta fica claro o domínio patronal face ao surgimento de um sindicalismo mais reivindicativo no pós-guerra, resultando numa redução de 46,4% para 34,1% e 14,2% na taxa de sindicalização no Japão entre 1947, 1967 e 1995 respectivamente.

No Brasil, Alves (2000) aponta para duas “temporalidades” na implementação do Toyotismo; em primeiro o momento restrito, e em seguida o sistêmico. O primeiro, refere-se a uma abordagem e produção enraizada nos princípios do Sistema Toyota de produção, mas aplicada de forma limitada, muitas vezes em empresas que buscavam apenas certos aspectos da eficiência do sistema, sem adotar sua filosofia completa. Geralmente, essa forma restrita de Toyotismo enfoca principalmente a busca pela redução de custos e aumento da produtividade, negligenciando os aspectos sociais e humanos da gestão, assim, aplicando somente uma ou algumas características do modelo japonês²⁵.

Por outro lado, o Toyotismo Sistêmico, já ao final da década de 1980, envolve uma implementação mais abrangente e integrada dos princípios do sistema Toyota de produção. Além da eficiência operacional, o Toyotismo sistêmico também se concentra na qualidade do produto, na flexibilidade da produção e na participação dos trabalhadores no processo de melhoria contínua. Essa abordagem reconhece a importância dos aspectos sociais e humanos da produção, promovendo a formação de equipes multifuncionais, o desenvolvimento de habilidades dos trabalhadores e a criação de um ambiente de trabalho “colaborativo e participativo”, assim, escondendo as relações de subordinação.

Conforme Antunes (2015), a apropriação ocidental da experiência japonesa²⁶ foi ainda mais acachapante e cruel visto que, os procedimentos *mínimos* para que a força de trabalho não fosse em sentido literal levada à exaustão, como a “estabilidade” e o salário progressivo, foram ignorados e cederam lugar a mais intensa precarização, insegurança e aumento nos ritmos de trabalho.

Em síntese, o capitalismo tem sido marcado por profundas transformações nas relações de trabalho e na organização socioeconômica, impulsionadas pela ascensão do neoliberalismo e pela disseminação de modelos flexíveis de produção, como o Toyotismo. Essas mudanças resultaram em uma heterogeneização e fragmentação da classe trabalhadora, que enfrenta a precarização das condições laborais e uma crescente competição interna. A flexibilização do trabalho, celebrada por alguns como uma forma

²⁵ Como abordaremos no capítulo 4, tal dinâmica também ocorre no sistema bancário-financeiro, quando somente ao final da década de 1980 as reestruturações internas e adoção de novos aparatos tecnológicos torna-se endêmico nos bancos brasileiros, resultando num novo reordenamento territorial da categoria marcado por terceirizações, demissões e medidas de flexibilização.

²⁶ Embora nosso objetivo aqui não seja realizar um levantamento bibliográfico e historiográfico sobre o Toyotismo – neste aspecto, recomenda-se a leitura breve de Pinto (2007) –, apenas elucidamos alguns pontos centrais para darmos partida ao nosso entendimento geral. O autor realiza um levantamento histórico e uma síntese dos principais expedientes da Reestruturação Produtiva e do sistema *Taylor, Ford e Ohno – Toyotista*, elencando as principais figuras de tais modelos, como o engenheiro Frederick Taylor (1856 – 1915), o empresário Henry Ford (1863 – 1947) e o engenheiro Taiichi Ohno (1912 – 1990).

de autonomia e multitarefa, trouxe consigo o declínio da estabilidade e a erosão dos laços de solidariedade entre os trabalhadores.

Não obstante, a crise de 2008 impôs um novo horizonte de debates a respeito do aprofundamento das medidas neoliberais impostas desde então e o surgimento e consolidação de novos padrões tecnológicos na mediação das relações de trabalho, como os aplicativos e algoritmos.

De forma geral, através das novas plataformas digitais, o capital impôs novas modalidades de trabalho marcadas por uma intensa desproteção e (des)subjetivação dos trabalhadores. Aqui estamos nos referindo as “empresas-plataformas” que se apresentam apenas como uma plataforma digital que intermedia prestadores de serviços. Este modelo apresenta-se através da consolidação da *gig economy*, ou economia de bico, pois nos remete a ideia da institucionalização do trabalho autônomo e dos *free lancers* como resposta ao desemprego através das plataformas de microtrabalho (*crowdsourcing*), *crowd work*, *turkers* e *on demand*²⁷.

Este modelo de capitalismo plataformizado através da gestão do trabalho algorítmica vem implodindo as relações de trabalho tradicionais num cenário que sobressai o desemprego estrutural. De forma que, o desrespeito a legislação trabalhista, no século XXI, se tornou mandatório para as novas práticas de terceirização, em especial após a pandemia da COVID-19.

Portanto, é importante abordar que as significativas mudanças que ocorreram no ambiente produtivo e gerencial do mundo capitalista têm dado origem a um cenário que resultará em uma nova ordem espacial moldada pela empresa flexível. Essa nova configuração traz consigo novas dinâmicas quanto aos mecanismos e padrões de acumulação e geração de valor.

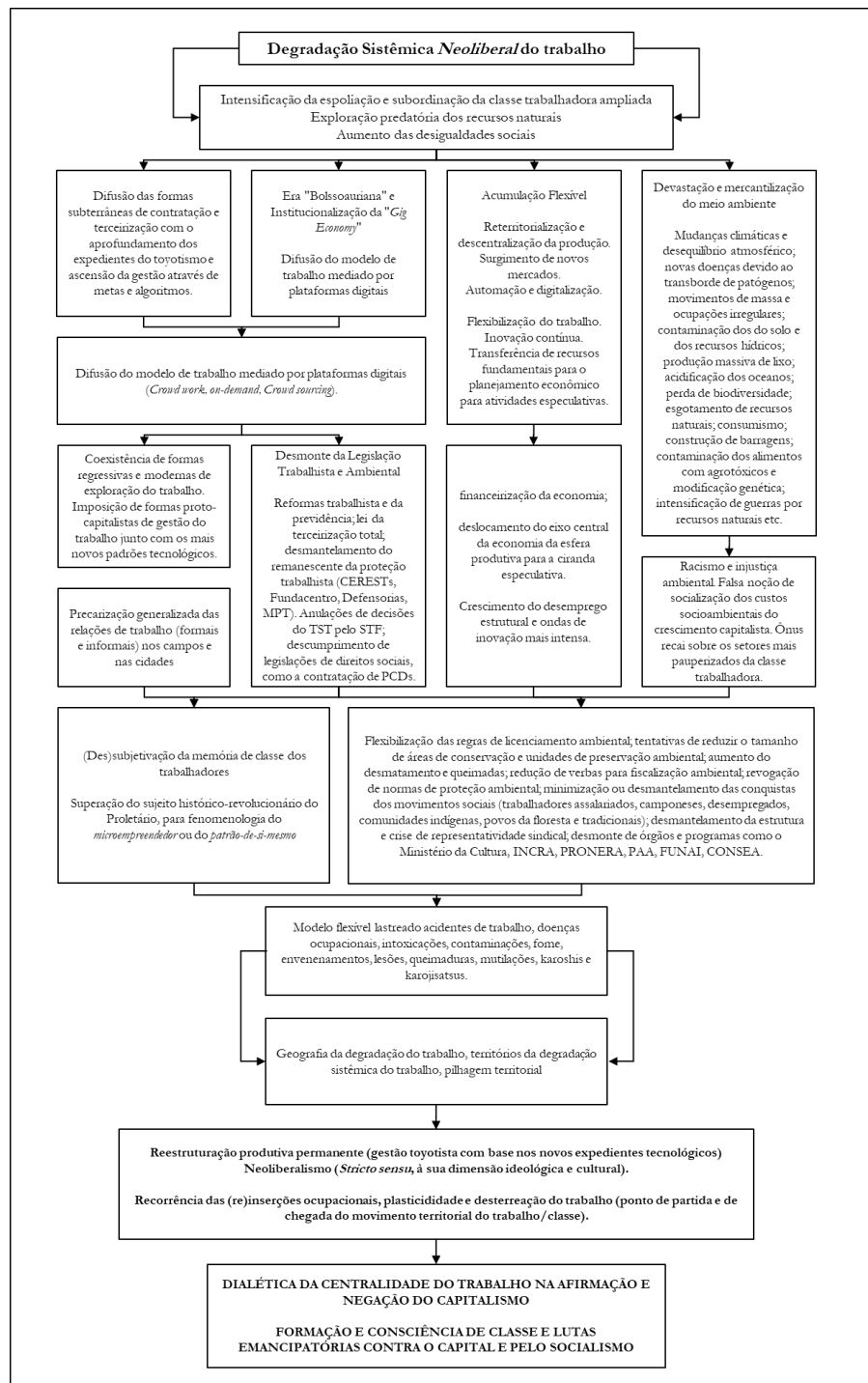
A era informacional-digital de reprodução do capital não consegue eliminar o trabalho, no entanto, pode depauperá-lo e reduzi-lo ao máximo, de forma que, “o metabolismo do capital e sua lei do valor necessitam cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais das diversificadas formas de trabalho parcial, *part time*, subproletarizado, precarizado em suas diversas formulações” (Thomaz Junior, 2011, p. 116).

Assim, em um contexto em que a classe trabalhadora é cada vez mais marcada pela inserção marginalizada no circuito produtivo, sem direitos, sem vínculos formais e sem representação sindical, o capital busca construir novos territórios para a extração de

²⁷ Subcapítulo 4.7

mais valor. Estes territórios se consolidam como novos espaços de degradação sistêmica do trabalho; ou seja, são expressões sistêmicas dos territórios da degradação do trabalho (Heck, 2017). A seguir, na Figura 5, a ilustração exposta por Thomaz Junior (2019, p. 204) sistematiza e sintetiza as dinâmicas socioterritoriais da Degradação Sistêmica do Trabalho.

Figura 5 – Degradação Sistêmica [neoliberal] do Trabalho



Fonte: Elaboração própria com base em Thomaz Junior (2019, p. 204)

A Geografia do trabalho tem sido fundamental para compreender os desdobramentos territoriais da precarização do trabalho e da luta de classes, integrando em suas análises e debates teóricos as diversas formas de flexibilização, subordinação e desrealização do trabalho. Portanto, cabe a nós a responsabilidade de contribuir para o entendimento do mundo do trabalho em tempos de degradação, desproteção e (des)realização da classe trabalhadora.

Dessa forma, considerando essa trama complexa que apenas tangenciamos, o mundo do trabalho no capital adquire uma certa flexibilidade, ou plasticidade, mediante suas expressões no território. Para tanto, o trabalho nas mais diferentes inserções e formas de exercitação ontológica não pode mais – ou nunca pôde – ser entendido em si, deslocado das ligações e relações societárias e das mediações sociais que proclamam seu redefinir constante (Thomaz Junior, 2002).

Assim, quando apostamos numa Geografia do trabalho como contribuição, tanto para o avanço da compreensão da Geografia sobre o tecido social do trabalho, como de forma geral, de toda sociedade; assim, “pretendemos resgatar a dimensão ontológica do trabalho na estrutura societal e sua expressão fenomênica no espaço” (Carvalho, 2002, s/p).

Nesse sentido, na busca pela compreensão do peso das relações sociais nos agravos a saúde dos trabalhadores, conforme descrito por Lourenço (2017), temos que tomar duas questões fundamentais; a primeira, há de se considerar a realidade das dinâmicas das mudanças paradigma-organizacionais através da reestruturação produtiva, e, em segundo, considerar também as relações destas dinâmicas com as imbricações do capitalismo global financeirizado.

Portanto, a luz das breves considerações expostas ao longo deste capítulo sobre as macrotendências no mundo do trabalho, partiremos para investigar como as transformações no mercado financeiro têm repercutido na organização do trabalho nas instituições bancárias, bem como nos agravos a saúde do trabalhador. Além disso, examinaremos os efeitos dessas mudanças na vida dos trabalhadores bancários, considerando tanto aspectos objetivos, como condições de trabalho e remuneração, quanto aspectos subjetivos, como a percepção da precarização e adoecimento.

Por meio dessa, buscamos compreender de que maneira as dinâmicas do capitalismo contemporâneo se manifestam e são contestadas no âmbito do trabalho bancário. Portanto, no próximo capítulo, pretendemos explorar as implicações dessas

dinâmicas no contexto específico do trabalho bancário, sob uma abordagem territorial e geográfica.

4. AS REESTRUTURAÇÕES PRODUTIVAS NO TRABALHO BANCÁRIO

De acordo com Campos (2013) algumas categorias no mundo do trabalho em decorrência dos aspectos tecnológicos, do papel que desempenham no circuito produtivo e de suas relações sindicais, podem ser entendidas enquanto “portadoras de futuro”.

Nessa perspectiva, o interesse acentuado dessa pesquisa na categoria dos bancários advém de sua natureza essencialmente *paradigmática*, conforme categorizado pela literatura especializada. Isto é, “o trabalho bancário foi uma das atividades em que a reestruturação produtiva aconteceu de modo pioneiro e abrangente, tornando-o *paradigmático* dessas transformações” (Paparelli, 2011, p. 241).

Em termos simples, podemos conceber que os bancários, enquanto segmento proeminente do setor financeiro, emerge como uma “zona de testes” para aplicação das estratégias e expedientes de reestruturação produtiva. E como era de se antever, detém a potencialidade intrínseca de disseminar as inovações técnico-organizacionais para os demais setores da economia (Paparelli, 2011; Antunes, 2010; 2022).

Nesse contexto, segundo Jinkings (2010)²⁸, no âmbito do capitalismo financeirizado, os bancários, enquanto componente da classe trabalhadora intrinsecamente associados aos fluxos dirigidos pelo capital financeiro, desempenham suas funções em estreito contato com essa fração do capital que se valoriza ao manter a forma monetária. Dessa maneira, os bancários experimentam de forma singular as transformações inerentes ao capitalismo globalizado neoliberal; sendo diversas as consequências sobre o emprego e na desregulamentação dos direitos trabalhistas. Outrossim, conforme salientado por Maeno (2011, p. 217), “a reestruturação do sistema financeiro internacional e nos sistemas bancários nacionais têm repercussões dramáticas na vida dos que trabalham nessas instituições”.

As grandes corporações financeiras, por terem ações negociadas em bolsas de valores internacionais, reproduzem em efeito cascata as pressões para alcançar rentabilidades comparadas àquelas obtidas pelo resultado do rentismo no mercado financeiro. Assim, os bancários representam um segmento da classe trabalhadora avançado da acumulação flexível, e como tal a investigação sobre a categoria possibilita

²⁸ Os bancários, “enquanto segmento da classe trabalhadora diretamente vinculado aos movimentos comandados pelo capital financeiro – lidando na sua atividade diária com essa fração do capital que se valoriza conservando a forma dinheiro – os bancários vivem de modo singular as transformações do capitalismo mundializado” (Jinkings, 2010, p. 173, grifo nosso).

um diagnóstico mais aprofundado das tendências inerentes ao neoliberalismo no mundo do trabalho (Sanches, 2017; Nogueira, 2020).

A categoria sempre esteve no *front* de expansão das novas tecnologias, sendo assim, enfrentaram diversos processos de reestruturações produtivas, ou *ondas de inovação tecnológica*²⁹, e diversos ciclos de expansão do setor financeiro ao longo da trajetória, que transformaram o conteúdo e expressões do trabalho bancário no Brasil.

Costa e Deos (2003) propõem uma categorização em cinco fases para a evolução do sistema financeiro no país: a primeira, abrangendo o período entre 1500 e 1808; a segunda, de 1808 a 1929; a terceira, de 1930 a 1964; a quarta, de 1964 a 1993; e, por fim, a quinta, referente ao pós-Plano Real em 1994. Contudo, evitaremos uma explanação detalhada sobre a historiografia do sistema financeiro, uma vez que nosso enfoque residirá na análise das transformações no trabalho bancário, a partir das cinco ondas de inovação consolidadas após a Reforma bancária de 1964.

O primeiro período, de 1500 a 1808, caracteriza-se pela formação das estruturas financeiras ainda no contexto colonial. Dominado pela prevalência do escambo e pelo baixo nível de monetização, a entrada de capital estrangeiro limitava-se ao essencial para a instalação das empresas coloniais. O segundo período, de 1808 a 1929, teve início com a chegada da corte portuguesa ao Brasil, impondo novas necessidades econômicas, como a abertura dos portos acordada com a coroa britânica. Nesse contexto, temos o primeiro banco estabelecido no território nacional, em 1808, com a expedição do alvará para a criação do Banco do Brasil.

Na segunda metade do século XIX, impulsionada pelo desenvolvimento econômico resultante da retomada das importações no Nordeste e do Ciclo do Café, sobretudo nas regiões do Vale do Ribeira (São Paulo e Paraná), Rio de Janeiro e Minas Gerais, surgiu uma necessidade premente de estabelecer uma estrutura bancária. Então, foram instituídos Bancos Regionais públicos, seguidos, na segunda metade do século, pela entrada dos primeiros bancos estrangeiros no território nacional. No início do século XX, o sistema bancário brasileiro foi consolidado, principalmente através da atuação de bancos privados estrangeiros, do Banco do Brasil e dos bancos públicos estaduais, destacando-se o Banco do Estado de São Paulo (BANESPA), criado em 1909 como Banco de Crédito Hipotecário e Agrícola do Estado de São Paulo.

²⁹ Embora seja inadequado afirmar categoricamente a ocorrência de uma ou outra específica onda de inovação e reestruturação no setor dado que são inúmeros processos contínuos, correlatos e sobrepostos, apenas por questões didáticas prosseguiremos utilizando essa segmentação.

Na terceira fase, de 1930 a 1964, delineou-se um macromodelo de acumulação baseado na expansão do capital industrial, no aumento da demanda por crédito e financiamentos externos. Esse período testemunhou a consolidação efetiva da inserção do Brasil, ainda que periférica, no contexto do capitalismo industrial fordista do século XX.

A quarta fase, de 1964 a 1993, corresponde à elaboração do sistema financeiro tal como conhecemos hoje, resultante da Reforma Bancária instituída pela Ditadura Militar entre 1964 e 1966, que facilitou a formação do oligopólio bancário por meio do apoio aos grandes conglomerados nacionais. A última fase delineada pelos autores refere-se ao período iniciado em 1994 no novo regime monetário-financeiro, o Plano Real, e ao combate à inflação, que reorientaram as atividades bancárias para um novo modelo de negócios baseado na captação de clientes e na oferta de produtos e serviços financeiros.

Ao longo da primeira metade do século, é evidente que as condições de trabalho eram radicalmente distintas das atuais. A historiadora Leticia B. Cãnedo (1978), ao investigar a construção do sindicato bancário paulistano, apresenta uma descrição das condições laborais nos bancos brasileiros, em suma: os donos dos bancos privados, predominantemente oriundos da aristocracia cafeeira paulista, adotavam uma abordagem administrativa de cunho patrimonialista e paternalista. Em virtude da ausência de legislação social, os gestores detinham a liberdade de estabelecer suas normas e critérios sem a possibilidade real de objeções ou intervenções por parte dos funcionários, uma vez que prevalecia uma dinâmica de relação estrita de subordinação e dominação entre diretores e os demais assalariados.

Portanto, observava-se uma clara hierarquia entre supervisores e subordinados, mesmo no contexto dos bancos estrangeiros, nos quais os dirigentes técnicos “sofriam um ajustamento à natureza das relações de trabalho prevalecentes no país em que agiam, transformando-se em algo bem diverso daquilo que eram no lugar de onde surgiram” (Cãnedo, 1978, p. 29). A seleção de funcionários ocorria sem a realização de concursos, geralmente iniciando-se por meio de indicações, além de não existir funções fixas, sendo-lhes atribuídas tarefas diferentes ao mesmo tempo.

Os salários apresentavam-se notoriamente baixos e desiguais, uma vez que cada estabelecimento tinha a autonomia de determinar sua própria remuneração. Consequentemente, os vencimentos variavam significativamente entre bancos e entre os próprios funcionários, a ponto de, em 1939, o sindicato reconhecer a falta de

correspondência entre os salários pagos aos bancários no início do século e o custo mínimo de vida necessário.

Adicionalmente, era frequente o desrespeito às jornadas de trabalho, com muitos funcionários estendendo suas atividades aos domingos e madrugadas. A implementação da jornada de seis horas diárias para os bancários foi aprovada em 1933, porém, não foram estabelecidos instrumentos que garantissem o cumprimento dessa medida. Como será evidenciado nas entrevistas (capítulo 7), somente em meados da década de 1990, com a introdução dos pontos eletrônicos, os bancos passaram a respeitar mais rigorosamente as jornadas estabelecidas.

Até a década de 1920, o trabalho bancário era predominantemente manual. No período compreendido entre os anos 1920 e 1940, surgiram inovações tecnológicas como copiadoras de gelatina, máquinas de contabilidade, máquinas de escrever e autenticadoras. Durante os anos 1950, foram introduzidas máquinas para a produção de cartelas contábeis. Assim, tradicionalmente, o serviço bancário era racionalizado de forma segmentada, semelhante ao modelo taylorista em expansão, com nítidas relações hierárquicas e divisões de tarefas. As atividades, já lastreadas em novos aparatos tecnológicos, requeriam habilidades específicas, como caligrafia, que posteriormente seriam complementadas por habilidades de datilografia, redação e conhecimentos em contabilidade (Vanni, 2007).

Ao longo dos anos 1950, de acordo com Vanni (2007) ao referenciar Accorsi (1991), com o avanço da industrialização no país, tornou-se imperativo que os bancos se estruturassem de maneira análoga às indústrias. Em resposta, o sistema financeiro adotou o modelo de organização fordista típico das grandes indústrias, caracterizado pela divisão e padronização de tarefas, mecanização, e normatização dos procedimentos bancários. Entretanto, foi apenas a partir da década de 1960 que testemunhamos uma significativa expansão do sistema financeiro nacional e uma transformação substancial no trabalho bancário, impulsionada pela disseminação da informática, automação das atividades burocráticas e digitalização.

Ao pesarmos todas as transformações históricas e sociais citadas, é válido afirmar que, o setor financeiro e o trabalho bancário não haviam sofrido transformações significativas até a década de 1960. Em linhas gerais, o ponto crucial foi o *boom* financeiro brasileiro com a implementação da Reforma Bancária (Lei nº 4.595/1964), durante a Ditadura Militar, em 1964.

Naquela década, a então maior confederação sindical bancária, a CONTEC³⁰, já havia concebido uma proposta de Reforma Bancária que visava ser mais equitativa. Esta proposta almejava transformar o setor financeiro nacional em uma ferramenta para o desenvolvimento do país, restaurando as funções sociais dos bancos e democratizando os serviços financeiros. O então presidente, João Goulart, adotou essa bandeira, incorporando esse esboço em suas Reformas de Base (Junckes, 2008).

Após o golpe militar, a Ditadura reconheceu a necessidade de reorganização do sistema financeiro nacional, contudo, direcionou esses esforços em favor de uma reforma que privilegiasse o capital financeiro, sobretudo o internacional³¹. Foram estabelecidos mecanismos para o fornecimento de crédito e para impulsionar o dinamismo do mercado financeiro. Além disso, novas instituições foram criadas, incluindo o Banco Central do Brasil (BCB) e o Conselho Monetário Nacional (CMN), resultantes do desmembramento do Banco do Brasil (Junckes, 2008).

As consequências dessa reforma foram várias, em primeiro, criou a base institucional para a promoção da concentração e centralização do capital financeiro. Em segundo, o Estado passou a conceder incentivos fiscais para fusões e incorporações de bancos, ao mesmo tempo em que passou a restringir a criação de novas instituições bancárias.

Conforme era previsto, nos anos subsequentes, observaram-se numerosas fusões e incorporações entre instituições bancárias e empresas do setor financeiro, incluindo seguradoras, corretoras, financiadoras, entre outras. Além do aumento da concentração de capital, a Reforma Bancária de 1964 possibilitou a popularização e disseminação em larga escala dos serviços bancários³².

Esse conjunto de transformações, especialmente a concentração bancária que culminou na formação de conglomerados financeiros, propiciou um ambiente propício para o substancial investimento dos bancos em tecnologia e automação. Desde então, temos sido espectadores de cinco distintas ondas de inovação tecnológica no setor

³⁰ Discutiremos a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC) no capítulo 5.

³¹ “Os princípios sugeridos pela CONTEC e sua expressão no projeto de Reforma Bancária foram, no plano da luta por uma reforma desta natureza, a manifestação dos interesses de uma das forças sociais que tinham um projeto político de transformações político-sociais e econômicas bastante amplo. Líderes bancários atuaram como representantes parciais dos interesses da classe trabalhadora. A consciência disso por parte de muitos bancários e assalariados merece atenção especial” (Minella, 1988).

³² De acordo com Sanches (2013, p.42-43), “Os bancos foram autorizados a receber diversos tipos de pagamentos (contas de água, luz, telefone, PIS, PASEP, FGTS, seguros, tributos etc.), concomitantemente ao desmonte das coletorias públicas que prestavam esse serviço até então; 2) os trabalhadores dos setores público e privado passaram a receber seus pagamentos através dos bancos, o que levou a um aumento significativo de correntistas; 3) os bancos ampliaram suas atividades com a “venda” de papéis e outros serviços prestados aos clientes nas agências.”

bancário, reconfigurando significativamente o conteúdo das atividades bancárias e, primordialmente, resultando em demissões em massa.

As ondas de inovação no setor bancário compreenderam a introdução dos computadores nos setores de processamento de dados ao longo da década de 1960 (primeira onda), a utilização da informática para os caixas das agências ao longo das décadas de 1970 e 1980 (segunda onda) e a implementação dos caixas eletrônicos ao longo das décadas de 1980 e 1990 (terceira onda). Entretanto, nossa discussão se concentrará nas transformações e consequências da quarta onda, que teve início na década de 1990, abordando os serviços de *home banking* e *internet banking*; e, adicionalmente, exploraremos a mais recente quinta onda, caracterizada pela presença de bancos digitais, terceirização e correspondentes bancários, *mobile banking* e *fintechs*³³. (Vazquez, 2018; Vazquez, Cavarzan e Krein, 2017). Adiante, apontaremos para o prelúdio de uma sexta onda marcada por um novo salto na automação. Esta fase vem sendo caracterizada pela articulação do modelo de gestão de trabalho através de plataformas digitais, isto é, pela apropriação dos grandes bancos das experiências acumuladas na implantação desse modelo nos setores mais pauperizados da classe trabalhadora, como os entregadores de aplicativos, e pela integração com o modelo econômico de startups *financeiras* e com a terceirização (Quadro 4).

A *primeira onda* ocorre quando os computadores passam a ser empregados em larga escala, especialmente nos setores denominados de *back-office*. Logo de início, computadores de médio e grande porte são integrados aos Centros de Processamento de Dados (CPD)³⁴, permitindo a realização de cálculos complexos, armazenamento e processamento de grandes volumes de dados de forma rápida e precisa. Assim, automatizando quase que por completo as atividades de retaguarda, de forma que as agências passaram a ficar mais liberadas para o atendimento ao público e prestar os serviços bancários, incluindo-se aqui as atividades de vendas oferecidas pelos bancos naquele período (seguro, caderneta de poupança etc.).

³³ As *fintechs* são *startups* de serviços financeiros que atuam em diversas frentes, cartão de crédito, pagamentos, investimentos, seguros, recuperação de cartão de crédito etc. “Em suma, são empresas não financeiras, sem nenhum tipo de presença física para contato com clientes, oferecendo serviços financeiros em plataformas exclusivamente digitais” (Vazquez, Cavarzan e Krein, 2017, p. 63 – 64).

³⁴ Essas tecnologias foram aplicadas em tarefas de *back-office* como processamento de folhas de pagamento, contabilidade e registros de transações, com pioneiros como o Banco do Brasil e o Bradesco liderando sua implementação no Brasil. Entre os impactos imediatos destacamos a redução significativa no tempo e no custo do processamento de dados, a automação diminuiu erros humanos e aumentou a precisão das operações financeiras, além de permitir que os bancos expandissem suas operações sem um aumento proporcional nos custos administrativos (envolvendo fechamento de milhares de postos de trabalho).

A *segunda onda* teve seu início em meados da década de 1970, quando foram implementados terminais de computador nos caixas das agências e sua integração, de forma *online*, com os centros de processamento de dados, tornando a transmissão de dados entre as agências e as centrais dos bancos mais rápida e segura. Esses sistemas integrados permitiram realizar consultas a saldos, processar depósitos e saques em tempo real, otimizando as operações e tornando mais ágil o atendimento aos clientes. Além disso, a informatização e a integração entre as agências e os centros administrativos foram acentuadas, facilitando a gestão pelo controle dos resultados dos trabalhadores³⁵.

A *terceira onda* teve início no início nos anos 1980 com a implementação dos caixas eletrônicos para autoatendimento (ATMs) e a transferência de algumas atividades bancárias para o teletrabalho terceirizado por meio de centros de telefonia e *call-centers*. Os clientes buscavam maior autonomia e conveniência em suas interações bancárias, enquanto os bancos procuravam reduzir os custos operacionais associados ao atendimento em agências físicas. Os ATMs foram estrategicamente instalados em locais como agências bancárias, shopping centers e outros pontos de grande circulação. Eles ofereciam uma ampla gama de serviços, incluindo saques, depósitos, transferências, consultas de saldo e pagamentos de contas, proporcionando aos clientes acesso a serviços bancários automatizados, fora do horário comercial e em locais mais convenientes.

Os impactos associados dessas terceirizações e da automação foram imediatos, resultando no fechamento de postos de trabalho, no descongestionamento das agências físicas (discutiremos isso no subcapítulo 4.5) e, principalmente, na construção de uma cultura organizacional em direção à reestruturação e inovação contínua, na qual a sombra da instabilidade e insegurança no emprego cresce a cada onda de inovação.

A *quarta onda* de inovação no setor bancário brasileiro refere-se a um período marcado pela transformação digital e pela emergência de novas tecnologias e modelos de negócios que mudaram profundamente a maneira como os serviços financeiros são oferecidos e consumidos. Essa está relacionada à disseminação das tecnologias bancárias digitais, em especial o *home e office banking*, seguida posteriormente, no início dos anos 2000, pelo *internet banking*³⁶. Estas inovações, apesar de terem precedido de tecnologias

³⁵ A implementação dessas tecnologias passou a transformar rotineiramente as capacitações e qualificações exigidas dos funcionários das agências para operar os novos sistemas, além disso, a intensificação da agilidade e velocidade no atendimento aos clientes passa a ser incentivado pelos bancos.

³⁶ *Internet banking* é uma tecnologia que permite aos clientes realizarem operações bancárias através da *internet*, utilizando um computador ou outro dispositivo conectado à rede. Os serviços oferecidos pelo *internet banking* incluem acesso a contas bancárias para verificar saldos, extratos e históricos de transações, realizar pagamentos de contas,

semelhantes, como o atendimento via telefonia móvel, passaram a evidenciar de maneira mais clara a intenção de reduzir o contingente de funcionários e clientes nas agências.

Por fim, a *quinta onda* refere-se às tecnologias de *mobile banking*³⁷, possibilitando o acesso a serviços bancários digitalizados e automatizados por meio de *smartphones*. Simultaneamente, está também associada às novas dinâmicas do trabalho bancário, especialmente os novos tipos de atendimento, como os correspondentes bancários – uma prática de terceirização velada – e, mais recentemente, à consolidação do *digital banking* e das *fintechs*.

Quadro 4 – Principais ondas de inovação no setor bancário-financeiro brasileiro

Período	Inovações Tecnológicas	Detalhes
Até 1920	Trabalho bancário manual	Processos manuais, sem automação.
1920-1940	Copiadoras de gelatina, máquinas de contabilidade, máquinas de escrever e autenticadoras	Introdução de equipamentos que facilitam tarefas administrativas e de contabilidade.
1950	Máquinas para produção de cartelas contábeis	Automatização parcial de processos contábeis, racionalização segmentada do trabalho bancário.
1960	Introdução de computadores nos Centros de Processamento de Dados (CPD)	Automatização das atividades de <i>back-office</i> , liberando as agências para atendimento ao público.
1970-1980	Terminais de computador nos caixas das agências, integração com CPDs	Transmissão de dados em tempo real, otimização das operações, melhoria do atendimento aos clientes.
1980-1990	Implementação de caixas eletrônicos (ATMs) e teletrabalho terceirizado	Maior autonomia e conveniência para clientes, redução de custos operacionais para os bancos, serviços automatizados fora do horário comercial.
1990-2000	<i>Home banking</i> , <i>office banking</i> e <i>internet banking</i>	Redução do número de funcionários e clientes nas agências, transformação digital dos serviços financeiros.

transferências eletrônicas de fundos entre contas próprias ou de terceiros, agendamento de pagamentos recorrentes, solicitação de serviços bancários como empréstimos e investimentos, entre outros. O *internet banking* permitiu que os clientes gerenciassem suas finanças de maneira conveniente, sem precisar visitar uma agência bancária física.

³⁷ *Mobile banking* refere-se a um salto nas tecnologias anteriores, pois permite realizar operações bancárias através de dispositivos móveis, como *smartphones* e *tablets*. Este serviço permite que os clientes acessem suas contas bancárias, realizem transações financeiras, paguem contas, verifiquem saldos, façam transferências de dinheiro, solicitem empréstimos, e até mesmo invistam, tudo através de aplicativos bancários específicos ou sites otimizados para dispositivos móveis. O *mobile banking* oferece conveniência e segurança significativa aos usuários, permitindo que realizem suas operações financeiras de praticamente qualquer lugar do território e a qualquer hora. Além disso, proporciona um nível adicional de segurança por meio de autenticação multifatorial, criptografia, biometria e/ou reconhecimento facial, etc., garantindo que as informações financeiras dos clientes sejam protegidas durante as transações online.

2000-presente	<i>Mobile banking,</i> correspondentes bancários, digital banking,	Acesso a serviços bancários via <i>smartphones</i> , terceirização do atendimento, novas dinâmicas de trabalho e consolidação dos serviços digitais.
2010 - presente	<i>Fintechs</i>	Novo salto na automação, digitalização e terceirização, <i>startups</i> financeiras (<i>fintechs</i>), serviços exclusivos via apps.

Fonte: Elaboração própria.

As inovações tecnológicas no setor bancário transformaram a manipulação de dinheiro e o processamento de dados em operações altamente automatizadas e digitais, reduzindo a dependência do trabalho humano (ainda que não tenha excluído integralmente) e, conseqüentemente, tornando-as menos propensas a paralisações, greves ou outras formas de mobilizações promovidas por trabalhadores bancários, além de, ao mesmo tempo, tornar tais manifestações menos impactantes (Vazquez, 2018). Este fato é *fundamental* para compreender a discussão do capítulo 5.

Apesar de ser desafiador estimar quantitativamente o número de postos de trabalho diretamente fechados pelas ondas de inovação, é certo que o objetivo primordial era uma redução considerável na categoria e um aumento substancial do trabalho morto nas atividades financeiras. As conseqüências do fechamento de postos de trabalho devido às ondas de inovações nas décadas de 1960/1970 e na primeira metade da década de 1980 não foram tão severamente percebidas, pois coincidiram com a expansão do sistema financeiro nacional. Nesse contexto, as demissões em massa estavam sendo “compensadas” pela criação de novos postos de trabalho. No entanto, conforme discutiremos, os empregos criados nesse período tinham maiores componentes de precarização.

Após as reformas implementadas no final da década de 1980, decorrentes do período militar, foram estabelecidas novas medidas no âmbito estatal. Essas ações propiciaram a reestruturação do Banco do Brasil e incentivaram a formação de conglomerados financeiros, os *bancos múltiplos*, estabelecendo uma tendência de oligopolização no setor financeiro que perdura até o presente momento. A partir de 1988, observou-se o fortalecimento na criação de novos bancos, embora, na prática, esses se manifestassem como simples departamentos dos conglomerados já existentes. Simultaneamente, os bancos comerciais, por meio de processos de fusões e aquisições, integraram-se a outras entidades dentro dos conglomerados, adotando a mesma designação de bancos múltiplos.

No Brasil e na América Latina, a reorganização dos sistemas financeiros nacionais foi desenvolvida sob o pretexto da adoção de medidas de liberalização comercial e desregulamentação financeira ao longo dos anos 1990. Essas medidas possibilitaram a internacionalização do setor, facilitando a entrada e saída de capital, além de promover a privatização da economia, como já descrito no capítulo 3. Essas iniciativas ampliaram o fluxo de capital no continente, culminando na formação de verdadeiros impérios sob denominação de conglomerados financeiros e bancos múltiplos, e na vinculação cada vez mais estreita destes ao grande capital internacional.

Assim, o capital financeiro, encontrou uma contextualidade e geograficidade propícia para o desmanche vigoroso da reestruturação produtiva e enxugamento do quadro de funcionários. Portanto, se o processo de reestruturação produtiva bancária após a década de 1960/80, teve uma adoção limitada, e poderíamos dizer até seletiva, foi a partir da década de 1990 que adquire caráter sistêmico.

Como descrito no capítulo 3, será nos anos 1990 que a reestruturação produtiva iria se desenvolver mais intensamente, através da implantação de vários receituários da Acumulação Flexível e da gestão japonesa do Toyotismo, com a intensificação do *lean production*, *just-in-time*, *kanban*, qualidade total, das formas de subcontratação, descentralização da produção, dentre outras³⁸. Assim, a dinâmica territorial da reestruturação produtiva tem um novo salto qualitativo consolidando um processo de reorganização que altera drasticamente as relações laborais resultando na precarização do emprego e na intensificação dos ritmos de trabalho (Jinkings, 2006; 2010; Antunes, 2010).

Repare que o Estado desempenhou um papel fundamental na reestruturação do setor, contribuindo assim para a centralização do capital financeiro, precarização dos empregos e deterioração das condições de vida dos bancários. Conforme apontado por Oliveira (2017, p. 101, grifo nosso) “*o Estado incentivou e financiou a reestruturação administrativa dos bancos para que aqueles com maior solidez adquirissem as instituições que enfrentavam dificuldade, assim como os bancos estaduais passavam por processo de privatização*”.

Estas transformações adquiriram maior intensidade durante a década de 1990 na *Era dos Fernandos*, quando os governos Collor e FHC consolidam os paradigmas do neoliberalismo na política econômica nacional (Camargo, 2009). Nesse contexto, as

³⁸ Tal como foi descrito por Alves (2000) ao apresentar o surgimento e transição do *Toyotismo Restrito*, para o *Toyotismo Sistêmico*.

instituições financeiras nacionais passam a promover um processo mais violento de reestruturações internas e aquisição de tecnologias³⁹, enquanto, legitimada pelo capital financeiro internacional que passa a advogar pela desestatização do setor bancário, uma vez que, em suas perspectivas, os bancos estatais brasileiros possuíam vantagens competitivas sobre os privados, contrariando as diretrizes do Banco Mundial (Jinkings, 2002). Oliveira (2017, p.102) aponta que

A internacionalização do sistema bancário brasileiro era, de acordo com o governo, de interesse nacional. Não apenas a entrada de bancos estrangeiros como também o aumento de sua presença no país traria consigo recursos, *know how* e competitividade ao setor bancário e representariam a redução dos custos do dinheiro, o aumento da oferta de crédito e a melhoria no atendimento dos usuários (Oliveira, 2017, p. 102).

Curiosamente, a entrada de bancos estrangeiros não implicou em sua superioridade em relação aos bancos brasileiros. Além disso, o impulso tecnológico que se esperava que os bancos estrangeiros trouxessem para o Brasil não se confirmou, uma vez que as instituições bancárias brasileiras passaram a acompanhar a tecnologia bancária mundial *pari passu* as grandes reestruturações na década de 1980 e início das 1990 (veremos ainda nos itens 4.6 e 4.7 que desde então os bancos brasileiros estão reconhecidos entre os mais tecnológicos e eficientes do mundo).

Ao contrário do dinamismo, pluralidade de serviços, competição e benefícios aos consumidores, o resultado foi: a privatização de bancos nacionais (Montanha, 2006); o crescimento de bancos operando em território nacional sob controle estrangeiro e um processo de concentração de capital em poucos grandes bancos (Maciel *et. al*, 2021); a intensificação do trabalho bancário (Dogenski, 2017); a redução na categoria preponderante via terceirização (Vazquez, 2018); o aumento do adoecimento do trabalhador (Hartmann, 2015); do suicídio em profissionais bancários (Santos, 2009); da fragmentação entre os trabalhadores bancários (Bernardo, 2000; Malerba, 2011) e ainda uma fragilização generalizada das entidades sindicais bancárias (Colombi, 2014).

Conforme é descrito em Antunes (2010, p.19), os bancários e os trabalhadores das indústrias têxteis e automobilísticas, foram os setores que experimentaram com mais intensidade os impactos da Reestruturação Produtiva dos anos 1990, “ocorrendo uma precarização dos empregos e dos salários, aumentando o processo de desregulamentação

³⁹ A justificativa do Estado e da classe patronal era a necessidade de *modernizar* o setor bancário, mas conforme iremos expor adiante, desde a década de 1980 os bancos brasileiros já vinham sendo reconhecidos entre os mais modernos do mundo, tendo mais eficiência inclusive que grandes bancos norte-americanos (Sanches, 2017).

do trabalho e da redução dos direitos sociais para os empregados em geral e para os terceirizados em particular”.

Precisamente, conforme Jinkings (2010), ao abordar o sistema bancário-financeiro, destaca-se que no Brasil os "ajustes" no sistema bancário visam a redução de custos operacionais, respaldada pela intensificação tecnológica e terceirização. Além disso, observa-se a formulação de novas estratégias mercadológicas fundamentadas na diversificação e sofisticação de produtos e serviços.

Como consequência do neoliberalismo, de acordo com Thomaz Junior (2009) *apud* Barreto (2016), a abertura de capitais e a globalização econômica ocasionaram a concentração do capital em níveis tanto nacionais quanto internacionais. Isso ocorreu por meio de intensos processos de fusões e aquisições conduzidos pelo capital financeiro; nesse contexto: "a desregulamentação financeira e a estabilização monetária, ao afetarem as condições de concorrência entre os bancos, provocaram um processo de reorganização do trabalho, resultando na consequente precarização do emprego" (Colombi, 2014, p. 44).

Dessa forma, com o objetivo de se adaptar ao novo cenário capitalista, os bancos nacionais intensificaram os ritmos de trabalho por meio da implementação de diversas estratégias. Inicialmente, promoveram a persuasão dos trabalhadores brasileiros, convencendo-os de que estavam em competição direta com seus pares em outros países, facilitando assim a aceitação das diversas inovações tecnológicas (Carvalho, 2012). Em segundo, aprofundaram as automações, alterações nos serviços, flexibilização do trabalho e diversificação dos produtos (Santos, 2009).

De acordo com Dogenski (2017, p. 90) ao referenciar Dal Rosso (2008, p. 20 – 21) vemos que “a análise da intensificação do trabalho no capitalismo contemporâneo, está voltada para os resultados da produção (...). Desta forma, pode-se afirmar que quanto maior é o grau e intensidade, mais trabalho é produzido no mesmo período considerado”. Ou seja, mesmo com a inserção de uma proporção maior de trabalho morto na produção, o aumento da produtividade necessariamente ocorre com a intensificação da exploração do trabalho vivo, seja através da Mais Valia Absoluta ou Relativa.

Nessa perspectiva, os bancários se destacam não apenas por talvez serem a categoria que mais sofreu com as transformações, mas por terem sido e continuarem a ser a vanguarda da reestruturação produtiva, havendo cada vez mais trabalho para menos funcionários (Netz e Mendes, 2006; Sanches, 2017; Vazquez, 2018).

A reorganização do trabalho no sistema bancário atendeu à necessidade de redução de custos operacionais por meio de práticas como a terceirização, o

desenvolvimento tecnológico e a implementação de diversos instrumentos de gestão e organização do trabalho, entre outras medidas. Tanto que, Thomaz Junior (2003), ao abordar os bancários, destaca que a execução do trabalho por tarefas ou a tempo parcial atendeu e continua a atender exemplarmente aos objetivos da valorização do capital. Isso possibilita ganhos de produtividade, impacta negativamente nas resistências individuais e coletivas dos trabalhadores, além de contribuir com a fragmentação da categoria. Em outros termos, conforme destacado por Jinkings (2002, p. 375-376).

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

As primeiras ondas de inovação da tecnologia bancária, inspiradas nos modelos industriais fordistas, vinha simplificando as tarefas, tornando-as monótonas, repetitivas e sob ritmo intenso. Por conta disso, é a partir da década de 1960, mais especialmente na década de 1980 e 1990, que assistimos uma epidemia de Lesões por Esforço Repetitivo (LER) na categoria bancária, e de modo geral, por todo setor de serviços envolvidos com o trabalho através das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), conforme abordaremos no capítulo 6.

Todo produto trabalhado até então era majoritariamente resumido a papéis ou números, ou melhor, papéis com números, assim, os bancários manipulavam as operações necessárias para agilizar o fluxo de capital em seu cotidiano. Ou seja, a matéria-prima do bancário não era o dinheiro em seu sentido literal, mas a burocracia da circulação do capital, conferindo assim, maior liquidez sobre o capital financeiro em sua própria forma líquida, o dinheiro. Ainda de acordo com a autora, “a tradicional matéria-prima do bancário, o papel, vai sendo substituída cada vez mais rapidamente pelos dados armazenados e manipulados em sistemas eletrônicos, baseados em redes de computadores” (Jinkings, 1996, p. 18).

Nesse sentido, é importante resgatarmos a interpretação marxista da circulação do dinheiro. Muitos autores questionam a teoria do valor trabalho, argumentando que o capital responde apenas aos impulsos monetários, não às relações de valor (Harvey, 2016,

p. 108). Se essas perspectivas estivessem corretas, poderíamos assistir ao declínio da teoria do valor trabalho e, de maneira mais abrangente, da centralidade do trabalho.

De forma geral, independentemente da forma de expressão do capitalismo, seja fordista, toyotista, pejetizado, plataformizado, flexível ou rígido, líquido ou fixo, não importa; fundamentalmente, a riqueza produzida pelos trabalhadores concentra-se nas mãos daqueles que controlam os meios de produção, seguindo o processo didaticamente sistematizado na seguinte equação: $[D - M_{Mp}^T \dots P \dots M' (M + m) - D' (D + d) \dots]$.

O agente capitalista, munido de recursos financeiros (D) (neste momento não questionaremos a forma com a qual conseguiu), compra a mercadoria (M) destinada à utilização no contexto do sistema produtivo (P). Mediante a aplicação dos meios de produção (Mp) e da força de trabalho (T), a mercadoria resultante (M') emerge valorizada, com a mais-valia incorporada. Ao ser introduzida no mercado, essa mercadoria possibilita ao capitalista a obtenção de uma nova quantia monetária maior que a inicial (D'), em sentido popular, o lucro. Conforme norma fundamental no sistema capitalista, a força de trabalho transfere à mercadoria produzida um valor superior ao que recebe por sua própria contribuição (o excedente de valor) – afinal, não faria sentido ao capitalista pagar ao trabalhador mais ou o mesmo valor equivalente do excedente que produz.

Este ciclo pode estar conectado por meio de empresas responsáveis por diferentes partes do processo produtor de mercadorias e de sua circulação, incluindo diferentes capitalistas em diferentes países, assim, nesse movimento, o capital flui entre as mãos dos capitalistas, embora a valorização do valor inicial tenha sido originada a partir do trabalho (Marx, 1982).

Nesse contexto, a função básica dos bancos é a de atuar como principal intermediário financeiro da economia, o que significa ser um elo entre os agentes superavitários e os deficitários (Maciel *et. al*, 2021)

Veja, de forma simples, a função capitalista do banco se manifesta ao antecipar o capital (D) para início da fórmula de valorização; ou ainda, antecipar o capital (D') para indivíduos necessitados no presente, os quais, posteriormente, reembolsarão o banco com o capital acrescido de juros (D''). Nesse contexto, podemos conceber os juros como o excedente que retorna. Assim, a equação resultante é: $D - D'$ ou $D' - D''$.

No entanto, se afirmamos que a valorização do valor provém exclusivamente e fundamentalmente da atividade do trabalho, onde ocorreu a valorização de D' e D''?

Segundo Marx (2013, p. 381) apud Maciel *et. al* (2021, p. 131), temos então “dinheiro que engendra mais dinheiro, valor que valoriza a si mesmo, sem o processo

mediador entre os dois extremos”. Assim, o capitalista apenas poderá devolver ao banco o capital acrescido de juros (D''), se o capital inicial (D') tiver passado por todo processo de valorização citado anteriormente. Dessa forma, as fórmulas $D-D'$ ou $D'-D''$ representam uma síntese do caminho percorrido pelo valor.

Em outras palavras, o dinheiro tomado no sistema financeiro é “*capital em potência* e somente por meio de sua efetivação enquanto capital ($D - M_{Mp}^T \dots P \dots M' (M + m) - D' (D + d) \dots$) pode retornar valorizado às mãos do capitalista monetário [bancos]”, assim, o capital retorna impregnado de mais-valor, e esse fluxo é operado pela mediação do sistema financeiro, que, portanto, toma para si (também) parte desse mais valor (Maciel *et. al*, 2021, p. 231).

Além disso, de acordo com Jinkings (1996), o capital apenas pode circular dentro do circuito financeiro sob a forma de capital-dinheiro; este quando acrescido do valor excedente extraído do trabalhador bancário, se transforma em mercadoria-dinheiro valorizada. Assim, “o capital portador de juros, ou seja, o dinheiro tornado capital-mercadoria, é uma espécie de capital que objetiva imediatamente o acréscimo de valor, porém o adquire aparentemente sem mediação com a esfera produtiva” (DOGENSKI, 2017, p. 62). Desta maneira, no movimento $D' - D''$, o dinheiro não gera valor adicional para o próprio dinheiro, este o adquire através da circulação na esfera produtiva e na esfera bancária. Os juros expressam, nesse caso, a geração de um excedente que retorna.

O fluxo do processo de trabalho em um banco, concebido de maneira geral como um amplo escritório, pode ser resumido como o movimento de informações e documentos que, desde o início até a conclusão, é fragmentado entre vários trabalhadores, cujas atividades são monitoradas. Este processo de trabalho mantém uma característica distintiva, destacando-se pela ausência de uma compreensão abrangente por parte dos trabalhadores sobre o processo produtivo global. Ou seja, o bancário não consegue ultrapassar a barreira da natureza alienante do trabalho, uma vez que os trabalhadores se concentram principalmente na execução do que é planejado pela administração (Sanches, 2017).

A reorganização do processo produtivo no setor bancário manifestou-se por meio de redução significativa na quantidade de postos de trabalho e fechamentos de agências, na transformação do bancário-prestador de serviço para o vendedor-bancário, maior rotatividade, terceirização, competitividade e individualismo, introdução de Programas de Demissão Voluntária (PDV), feminização do trabalho, fusão de postos de trabalho e ampliação dos cargos comissionados (aspectos que serão melhor descritos nos itens

adiante). De tal forma que Segnini (1999) irá destacar a tríade que passou a compor o novo trabalho bancário: 1. Alto índice de desemprego; 2. Terceirização e precarização do trabalho e 3. Intensificação do trabalho.

A partir da década de 1980, e especialmente após a de 1990, com a automação e digitalização, a própria natureza do trabalho bancário foi transformada. Se antes era caracterizado por atividades mais burocráticas e operacionais, os novos objetivos do trabalho bancário passaram a estar alinhados à venda de produtos financeiros e ao cumprimento de metas, sendo, pois, estas, definidoras da manutenção dos postos de trabalho.

Tal processo de reestruturação, modificou radicalmente as relações e condições de trabalho que se desenvolviam nos bancos públicos e privados. Especialmente nos bancos públicos, as novas condições e relações de trabalho foram (re)orientadas para as estratégias empresariais do capital privado, aproximando-as cada vez mais da racionalidade de mercado. Ou seja, o remanescente das empresas públicas já está em processo de privatização na medida em que são administradas sob fundamentos lógicos de empresa privada.

Neste aspecto, as desigualdades na situação de trabalho entre os assalariados de bancos privados e de bancos públicos, as quais constituíram distintos perfis profissionais e diferentes experiências sindicais, perdem importância no cenário de desmontagem do sistema financeiro público e com os programas de reestruturação interna (Jinkings, 2006). Portanto, apesar das distinções, apresentaremos uma generalização tanto para o setor privado quanto para o público⁴⁰.

Desde então, o Brasil possui um dos setores financeiros mais proeminentes do mundo. Dessa maneira, há processos contraditórios e sobrepostos que envolvem os expedientes tecnológicos, expansão e contratações, terceirizações e demissões em massa, entre outros.

Essa dinâmica expressa territorialmente apresenta algumas particularidades que veremos adiante, contudo, como há de se esperar pelo próprio processo de formação socioeconômica e espacial do Brasil, o setor concentra-se na Região Concentrada⁴¹ do

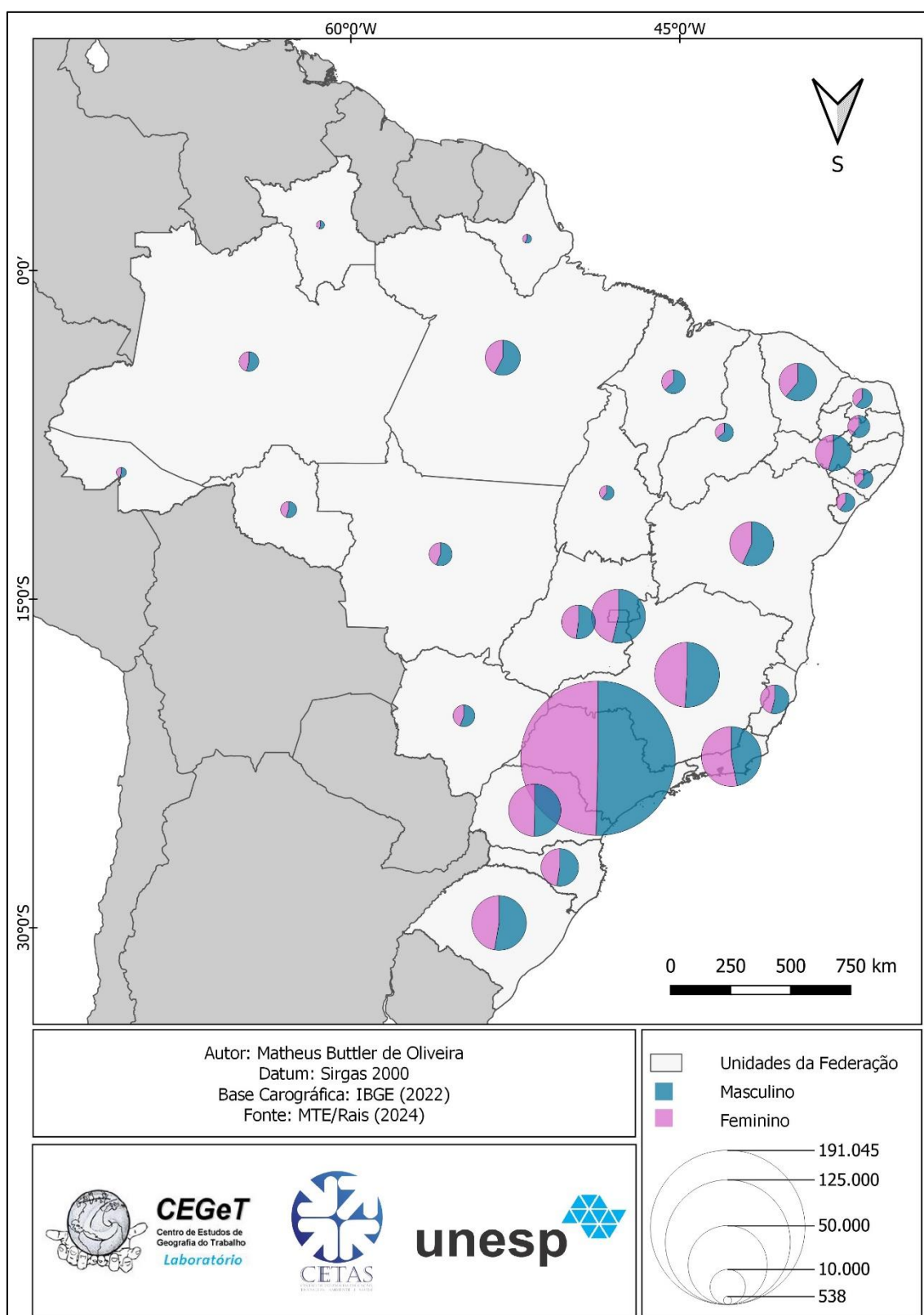
⁴⁰ Snelwar (2011, p.11) afirma que, “a diferença substancial é que quem não atinge as metas nos bancos privados pode ser demitido, e nos bancos públicos a ameaça é sobre o pagamento das comissões, o que pode levar a uma remuneração inferior”.

⁴¹ Segundo uma das regionalizações do Brasil proposta por Milton Santos e Silveira (2001), considerando como critério o grau de desenvolvimento do Meio Técnico-Científico-Informacional, as macrorregiões brasileiras são: Região Concentrada (Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo);

País, correspondente as Macrorregiões do Sul e Sudeste, em especial na Unidade da Federação de São Paulo, e em menor grau, no Rio de Janeiro, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Paraná; sendo, ainda, os estados da Região Amazônica e Centro-Oeste, equivalente as Macrorregiões Norte e Centro-Oeste detentores da menor quantidade de trabalhadores da categoria (Mapa 2).

Centro Oeste (Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Goiás, Tocantins); Nordeste (Bahia, Sergipe, Alagoas, Pernambuco, Paraíba, Rio Grande do Norte, Ceará, Piauí, Maranhão) e Amazônia (Roraima, Rondônia, Acre, Amazonas, Pará, Amapá).

Mapa 2 – Empregos bancários no Brasil, por sexo, em 2022



Fonte: MTE/RAIS, 2024. Elaboração própria (2024).

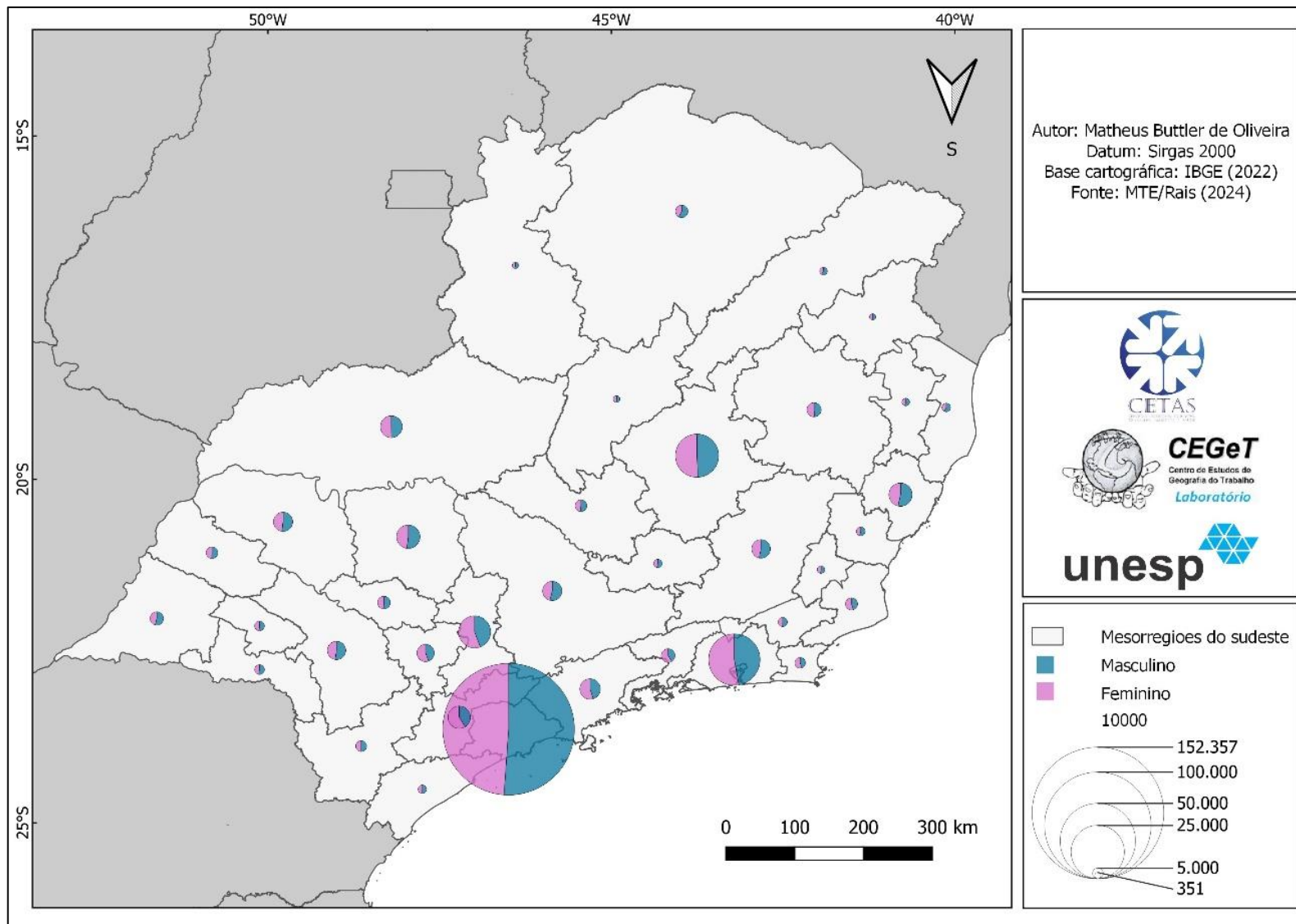
Seguindo a mesma tendência de concentração territorial, ao observarmos a dispersão dos empregos bancários ao longo da Macrorregião Sudeste vemos que Espírito

Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo detém, respectivamente, 12,9, 2,55, 10,9 e 73,4% dos empregos no setor. Já por Mesorregiões, vemos uma concentração significativa nas áreas metropolitanas e nas capitais das unidades federativas. Diante disso, somente a Mesorregião metropolitana de São Paulo concentra 58% de todos postos de emprego no setor; se agregarmos ainda as Mesorregiões metropolitanas de Rio de Janeiro e Belo horizonte e a Central Espírito-santense, há concentração de mais de 75%; ainda diante desse valor, se acrescentarmos os postos das mesorregiões de Campinas, Ribeirão Preto, Macro Metropolitana Paulista e Triângulo Mineiro temos aproximadamente 90% dos empregos no setor (Mapa 3).

A Mesorregião de Presidente Prudente, englobando as bases territoriais dos sindicatos dos bancários de Pres. Prudente e Região e Pres. Venceslau e Região, tem pouca representatividade frente o contexto nacional e regional; representa apenas 0,6% dos postos de emprego bancário no Sudeste, ou ainda 0,8% dos postos bancários paulistas. No entanto, conforme veremos por meio da análise de dados e entrevistas expressa, igualmente, as tendências sinalizadas pela bibliografia e pelas estatísticas nacionais.

Em nosso recorte territorial não utilizamos a mesorregião de Presidente Prudente, visto que engloba as bases territoriais dos sindicatos de Presidente Prudente e Presidente Venceslau. Dessa forma, utilizamos a base prudentina como foco de nossas discussões. Como vemos, em 2022, o município de Presidente Prudente concentrava mais de 69,7% dos postos de emprego no setor, enquanto o segundo e terceiro lugar, Rancharia e Pirapozinho respectivamente detinham cerca de 5,5 e 5,1%. No outro extremo, Emilianópolis, Estrela do Norte, Nantes e Sandovalina não contavam com nenhum emprego registrado no setor (Mapa 4).

Mapa 3 – Empregos bancários, por sexo, por Mesorregiões do Sudeste do Brasil, em 2022



Fonte: MTE/RAIS, 2024. Elaboração própria (2024).

Em síntese, de uma perspectiva histórico-territorial, após a década de 1990, testemunhamos um conjunto sobreposto, articulado e correlato de profundas reestruturações no setor que para além de criar uma nova dinâmica geográfica da distribuição do emprego, passará a alterar o próprio conteúdo do trabalho bancário em uma atividade fundamentalmente centrada em vendas e no cumprimento de metas⁴². Portanto, buscaremos esmiuçar⁴³ a transição do que denominamos de “bancário-prestador-de-serviço” para o “vendedor-bancário”; a nova dinâmica geracional do emprego bancário; a feminização do trabalho e outras transversalidades; a terceirização; e compilaremos tais elementos, dando uma dimensão final sobre o resultado no fechamento de postos de trabalho e de agências; as novas expressões do trabalho bancário, especialmente após a Pandemia de COVID-19, e, por fim, uma análise do futuro do emprego e do setor bancário, com enfoque especial naquilo que popularmente se convencionou chamar de 4ª Revolução Industrial/ 4ª revolução tecnológica/ ou apenas *Revolução 4.0*.

⁴² As implicações dos mecanismos delineados a seguir com a fragmentação da representação sindical e os impactos nos agravos à Saúde do Trabalhador serão diagnosticadas nos capítulos 5, 6 e 7 respectivamente.

⁴³ Dividimos em alguns subcapítulos apenas como instrumento didático para facilitar a descrição, sistematização e compreensão dos processos que, claramente, são correlacionados e sobrepostos.

4.1. Do bancário-prestador-de-serviço ao vendedor-bancário

A abertura comercial, o novo ambiente capitalista, a busca incessante por acumulação dentre outros fatores pressionaram os bancos a converterem-se em instituições voltadas para os negócios, focadas na concepção de novos produtos bancários, no desenvolvimento tecnológico e na qualificação de sua força de trabalho. Na esteira dessa transformação, o trabalho burocrático, monótono e repetitivo é substituído em uma atividade essencialmente vinculada a vendas de produtos financeiros, compelida no cumprimento de metas abusivas e jornadas flexíveis.

A Redução do quadro de funcionário nas agências bancárias e a nova oferta de serviços promoveram a alteração na gestão de trabalho fordista, baseada no uso extensivo da mão de obra semiquificada para o uso intensivo da mão de obra super qualificada, polivalente e cooperativa. Assim, é neste momento que há a substituição do trabalhador especializado do fordismo para o polivalente do Toyotismo (Alves, 2000, p. 116).

Em estrutura voltada para negócios e para o estreitamento das relações com os clientes, de acordo com Oliveira (2017, p.119, grifo nosso), as características profissionais mais valorizadas no trabalho bancário contemporâneo são “a capacidade de gerenciamento, o talento para vendas, a habilidade em se relacionar com os clientes e, em menor grau, a capacidade de compreender os movimentos do mercado”. Ainda de acordo com a autora, “a organização do trabalho bancário alicerçado na venda de produtos e serviços ocasiona a *redefinição da identidade profissional dos trabalhadores dos bancos*, que passam a ser vendedores e precisam estar capacitados a prestar um atendimento integral ao cliente”⁴⁴.

Os trabalhadores mais valorizados passam a ser aqueles com capacidade de gerenciamento, hábeis em vendas e capazes de compreender os movimentos do mercado financeiro e aptos a um atendimento personalizado aos clientes preferenciais do banco – com alto rendimento e potencial investidor. Assim, ao mesmo tempo em que permite às empresas ganhos enormes de lucratividade, atinge os bancários, fragmenta e polariza a categoria e dificulta a organização sindical, de forma que, essas mudanças organizacionais originárias do processo de reestruturação do sistema bancário, geralmente são percebidas negativamente pelos trabalhadores (Jinkings, 2010).

⁴⁴ Conforme descrito Sanches (2017) a atividade bancária é muito mais complexa, mas a predominância de fato estão as vendas.

Para a maximização do retorno aos acionistas em tempos cada vez mais comprimidos, os trabalhadores vêm sendo forçados a adaptar-se as novas exigências de flexibilidade e produtividade de um mercado alinhado a lógica especulativa do sistema financeiro. Diante dessa demanda, a tônica passou então a ser a “gestão por resultado”, passando a reorientar as relações contratuais e salariais e interferindo no bem-estar dos trabalhadores, reverberando as marcas do modelo toyotista.

Dentre os principais expedientes da gestão por resultados que trataremos neste subcapítulo são a gestão por metas de produtividade, sendo, pois, o cumprimento destas o elemento definidor da manutenção dos respectivos empregos; a remuneração flexível que aproxima os trabalhadores da ideologia corporativa, além de combater as porosidades, promover o presenteísmo, também, associa-se com a promoção da competitividade e individualismo entre os trabalhadores; a flexibilização da jornada, que incluem instrumentos como o bancos de horas e a imposição de horas extras (em muitos casos não remuneradas) e, ao final, resumindo tais aspectos no que Jinkings (2006) chama de *ideologização do bancário*.

Jinkings (2002) observou a emergência da gestão orientada por resultados, ainda que de maneira incipiente, nos primeiros anos da década de 1990. Contudo, foi somente ao final dessa década que tal abordagem adquiriu maior extensão como um instrumento de controle do trabalho, evoluindo progressivamente a cada ano subsequente. Nesse contexto, a compensação dos profissionais bancários passou a ser diretamente vinculada à sua produtividade, com a implementação de metas individuais e coletivas, especialmente relacionadas a atividades de vendas.

Conforme mencionado por Sanches (2017), a produtividade individual é utilizada principalmente como critério para premiações, remuneração flexível e como meio de suscitar medo quanto à possibilidade de demissão para os menos produtivos. Por outro lado, as metas coletivas, sejam elas por equipes ou agências, estabelecem um controle interpessoal, onde um indivíduo exerce influência sobre o desempenho do outro. Essa dinâmica laboral reconfigurou o papel do trabalhador bancário, transformando-o em um agente que desempenha simultaneamente os papéis de prisioneiro e vigia, agressor e vítima de si mesmo, estando sujeito à avaliação constante de seus superiores e colegas de classe (Resende, 2019).

Sanches (2017, p.200, grifo nosso) afirma que, “eles [os bancários] atuam eles próprios como controladores e disciplinadores do processo de trabalho, experiência que

promove a *ruptura da solidariedade de interesses e ao mesmo tempo mina as possibilidades de mobilização coletiva* frente à direção”.

Esse controle exercido espontaneamente faz com que constrangimentos, assédios e a pressão para concluir determinado trabalho individual num respectivo prazo não fiquem centralizados na figura de um superior apenas. Essa pressão é dissipada entre os próprios grupos e equipes sobre os indivíduos. Assim, qualquer situação relacionada a atraso, falta, idas ao banheiro e, como veremos nas entrevistas, aspectos relacionados à perda de produtividade devido à idade e até mesmo licenças maternidade podem influenciar os resultados nas metas coletivas ou na carga de trabalho dos colegas, transformando-se em elemento que constrange e culpabiliza os próprios indivíduos. Esse motivo, inclusive, promoverá o presenteísmo ou a exclusão dos adoecidos dos convívios sociais, conforme veremos no subcapítulo 6.2 e capítulo 7.

Antunes (2020), aponta que foi esse o maior feito do Toyotismo. Nesse momento, não há mais a necessidade da figura do *supervisor*, aquele trabalhador que atuaria na estrutura hierárquica verticalizada cobrando ritmo e produtividade aos símbolos do relógio, agora, os trabalhadores fazem isso uns com os outros – e o pior, disfarçado e naturalizado sob a máscara corporativa.

Veja bem, o “patrão”, ainda que não tenha desaparecido, sobrepõe a uma outra forma de autoridade muito mais opressiva, soberana e autoritária. Estou me referindo às metas de produtividade impostas, que sob os mandamentos do mercado, fazem os trabalhadores cobrarem a si próprios e seus colegas. Assim, o controle burocrático tem sua importância reduzida, pois predominantemente o medo da demissão e a sobrecarga de trabalho fazem esse papel da melhor forma possível.

Em suma, o modo contemporâneo de dominação capitalista substituiu, ou melhor aperfeiçoou, a rígida hierarquia do capitalismo fordista/taylorista. O banco moderno pede um trabalhador integrado ideologicamente, exigindo sua mobilização total a favor do capital, sua energia física, afetiva e psíquica, resultando na construção de uma identidade comum - ainda que falsa - entre capital e trabalho, obscurecendo os verdadeiros instrumentos de disciplina e subordinação do trabalho⁴⁵.

Veja como Jinkings (2010) descreve esta dinâmica:

(...) o bancário que vende sua força de trabalho ao capitalista financeiro é
constrangido também a incorporar o ideário do capital e suas determinações

⁴⁵ Aspecto que será mais bem discutido no capítulo 5, esse escamoteamento do controle tem efeitos negativos na luta sindical, minando as bases de solidariedade e empatia entre os próprios trabalhadores.

de produtividade. É necessário que ele se represente, como elemento do processo produtivo, não mais como encarnação do trabalho assalariado que se defronta antagonicamente ao capital, mas como o próprio capital personificado (Jinkings, 2010, p. 190, grifo nosso).

A subordinação da subjetividade do trabalhador ao capital, manifestada mediante coerção, apesar da aparência de consenso, possibilita aos bancos mobilizarem a experiência laboral dos bancários conforme suas necessidades e estratégias de lucratividade. Para os trabalhadores, é exigida a máxima participação ativa na construção de sua própria submissão, como meio de assegurar emprego, salário, benefícios e progressão na carreira. Essas práticas gerenciais buscam criar uma suposta harmonia de interesses entre capital e trabalho, visando a adesão integral do trabalhador às estratégias mercadológicas da empresa (Jinkings, 2000; 2006).

A adesão e engajamento dos trabalhadores é fundamental nessa fase de acumulação. O trabalho, ao ser elemento vivo em constante negação ao capital, resgata por parte do capital a igual necessidade de (re)afirmar sua dominação. Por isso, Antunes e Silva (2004, p. 343) apontam que essa inserção-engajada promove a construção de uma subjetividade inautêntica no Toyotismo, onde as inspirações para “vestir a camisa da empresa” e demonstrar maior engajamento, em muitos casos, é uma estratégia de defesa individual dos trabalhadores para manterem seus empregos.

De acordo com Antunes (2020), a gestão por metas beneficia o capital em 5 pontos: 1. Desenvolvimento de um mecanismo disciplinador do trabalho, promovendo o engajamento voluntário dos trabalhadores para aumentar a produtividade; 2. Incentivo ao controle de faltas, quando não pela empresa, pelos próprios colegas vide as metas coletivas; 3. Diminuição das porosidades; 4. Promoção da competitividade entre os trabalhadores; 5. Aprofundamento das experiências do capital na negociação com os trabalhadores (Antunes, 2020, p. 151). Além disso, compartilhamos da perspectiva de Larangeira (1997) de que, além de impulsionar a produtividade, esse modelo de gestão do trabalho pode ser conivente, se não promotor, do assédio moral.

Esse tipo de gestão promove o controle e vigilância sobre os trabalhadores, por exemplo, Sanches (2017) ao analisar a arquitetura das agências, encontra diversos mecanismos para supervisão e vigilância, como a disposição do mobiliário, pontos eletrônicos, câmeras de filmagem, fartos canais de comunicação do banco com os trabalhadores, sem contar, os softwares e algoritmos, que mais recentemente fazem esse tipo de controle automaticamente, conforme veremos nas entrevistas, em algumas

situações, os bancários relataram cobranças excessivas, não de um chefe-humano, mas de um chefe-algoritmo e digital.

Esse tipo de gestão por metas/resultados, será denominada por Sanches (2017), como *Gestão pelo medo*, por Paparelli (2011) como *Gestão da excelência*, por Heloani e Barreto (2018) como *Gestão por humilhação*, ou ainda, de acordo com Mello e Silva (2004) como *Gestão pela insegurança*. Basicamente, com aumento da rotatividade, terceirizações e insegurança no emprego, o cumprimento das metas se tornou fator para permanência nos empregos, de forma que, os bancários fazem *de tudo* para cumpri-las. Assim, o esforço desmesurado para cumprir as exigências está em descompasso com a saúde (Sznelwar e Pereira, 2011, p. 48)

O empenho em alcançar as metas não apenas recebe “*panos quentes*” dos bancos, como é também encorajado. Esta temática será examinada com maior profundidade na análise das entrevistas (capítulo 7), em que observaremos que a maioria dos entrevistados relata ter sido coagido a comercializar produtos que não estavam alinhados aos interesses dos clientes, como um *modus operandi* para atingir as metas estipuladas. Tal coerção poderia ser categorizada, conforme a terminologia proposta por Pintor (2010), como *mentiras programadas*.

A autora, ao investigar a precarização do trabalho e o sofrimento e adoecimentos mentais em trabalhadores do comércio em São Paulo, diagnosticou esse processo, em que, em muitas lojas de pequeno e grande porte os trabalhadores são instruídos a *mentir* ou *omitir* informações preciosas aos consumidores na hora de realizar uma venda.

Aqui, não é nosso intuito emitir julgamentos de valor ou condenar moralmente os trabalhadores que fizeram tais atos. Conforme Rolo (2011) a mentira não é unicamente utilizada por indivíduos perversos, imorais ou manipuladores, ao condenarmos os trabalhadores por tais ações, estaríamos contribuindo com a narrativa patronal ao tratarmos o problema na esfera ideológica, personificando no trabalhador a questão, e não no cerne do problema, a gestão por resultados.

Sznelwar; Uchida (2011) sustentam que os bancos, efetivamente, empregam estratégias para fomentar tais mentiras programadas. Os autores cunham o termo de *estratégia de distorção comunicacional*, que essencialmente se caracteriza pela implementação de um sistema de produção e controle das práticas discursivas relacionadas à gestão do trabalho e ao funcionamento da organização. Nessa estratégia, destaca-se, primordialmente, o discurso ambíguo interno à organização referente a certos tipos de ações. Ou seja, embora essas práticas sejam desaprovadas publicamente e

condenadas formalmente, nos bastidores são incentivadas e, quando percebidas, toleradas tacitamente.

Para ilustrar, considere o cenário em que um funcionário bancário é designado com a meta diária de comercializar R\$ 15 mil em um determinado título de capitalização. Após uma análise cuidadosa, o bancário constata que este título não atende às necessidades de nenhum cliente e, contrariamente, pode prejudicá-los a curto e longo prazo. Ao questionar seus superiores sobre tal incongruência, recebe a sugestão de que, caso não alcance a venda, poderá receber uma avaliação desfavorável e, possivelmente, enfrentar demissão, descomissionamento ou obstáculos em sua futura ascensão profissional. Diante da pressão para manter o emprego, o bancário se vê compelido a persuadir alguns de seus clientes a adquirirem o título em questão. Esta prática, ao sacrificar repedita vezes sua ética e moral pessoal, se torna um agravante para o impacto adverso na saúde desses trabalhadores (Dejours, 1992; Pintor, 2010; Maeno, 2011).

Em resumo, Bruno (2011) aponta que: o cliente pode não ter interesse em adquirir, não possuir capacidade financeira para a compra, ou não necessitar do produto oferecido; no entanto, o profissional bancário encontra-se compelido a efetuar a venda, gerando assim conflitos éticos. Além de não ser raro, alguns bancários comprarem ou assinarem produtos e serviços a fim de cumprir a própria meta, sacrificando sua renda em prol da manutenção do emprego.

Os programas de metas exercem uma gestão dos trabalhadores(as) que prioriza o controle dos resultados, seguindo uma lógica curto-prazista. Nesse contexto, *os trabalhadores não têm passado*, uma vez que seus êxitos passados desaparecem, deixando-os constantemente sujeitos aos resultados do momento, os quais determinam a segurança de sua posição de emprego. Em sintonia com a escalada sistemática das metas, observa-se que, por exemplo, se um trabalhador atingiu a meta X em um determinado mês, a expectativa é que alcance X+1 no mês subsequente mediante esforços adicionais, perpetuando-se esse padrão ao longo do tempo: $(X+1) + 1$; $(X+1+1) + 1$, e assim por diante.

Este padrão ao longo dos anos intensifica o ritmo de trabalho, contribuindo para o surgimento de um sentimento de impotência e descartabilidade entre os trabalhadores(as). Nesse contexto, o esforço dedicado para atingir as metas muitas vezes não é devidamente reconhecido pelas hierarquias imediatas, resultando em uma pressão diária e constante para alcançá-las (Bruno, 2011).

O medo do desemprego, aspecto estruturante das relações de trabalho brasileiras no século XXI, permite que os trabalhadores aceitem situações insalubres, incluindo metas abusivas e assédio moral. Assim, diante de tantas mudanças e envolvidos em um cenário de eliminação de postos de trabalho, terceirização, privatização e aumento da carga produtiva, muitos(as) bancários(as) foram demitidos e os que permaneceram precisaram se readaptar as novas funções e as novas tecnologias, ser produtivo, atingir as metas e “vestir a camisa” da empresa.

A compensação por metas, seja por meio de comissões, PR (Participação nos Resultados) ou PLR (Participação nos Lucros e Resultados), emerge como uma forma de "recompensa" ou "retribuição" pelo esforço e engajamento do trabalhador nas metas estipuladas pela empresa (Antunes, 2020)⁴⁶.

Nos setores tradicionais, cresce cada vez mais as remunerações por meio de benefícios e salários indiretos, ou seja, essa fragmentação salarial permite ao capital flexibilizar o salário a partir de diversos mecanismos (Krein; Teixeira, 2013). No caso dos bancários, a PLR, que em si já é um mecanismo flexível, é dividida entre a PLR absoluta e PLR flexível. Na primeira, é uma porcentagem fixa que o trabalhador recebe independentemente de seus resultados nas metas estabelecidas, já na segunda, o valor é decidido frente aos resultados do bancário. A tendência observada nos bancos é de aumento na porcentagem da PLR flexível no valor total a ser pago na PLR anual.

Conforme Jinkings (2006), ao individualizar os rendimentos, promovendo cumprimento de metas por trabalhador ou por equipe, esse sistema maximiza a exploração do trabalho e conduz a atitudes pouco solidárias no Ambiente de Trabalho.

No mesmo contexto, os bancos desenvolveram estratégias para contornar a jornada de trabalho estabelecida em 6 horas. Conforme evidenciado nas entrevistas, o desrespeito aos horários laborais estipulados por lei era uma prática comum até a introdução dos sistemas de ponto eletrônico na década de 1990. Contudo, mesmo a partir disso, Segnini (1999) identifica uma intensificação da carga laboral decorrente da imposição indiscriminada de horas extras, associada ao sistema de comissionamento dos trabalhadores(as)⁴⁷.

⁴⁶ Ao promover o aumento do controle e da pressão sobre o trabalhador(a) por meio da avaliação do desempenho no trabalho, a implementação da remuneração variável tem efeitos adversos em sua saúde. Essa questão tem ganhado destaque e expressividade nas campanhas sindicais anuais, em virtude da deterioração das condições laborais dos bancários.

⁴⁷ O aumento da jornada de trabalho no setor bancário, “seja pela proliferação de cargos comissionados, seja pela exigência de horas extras, ou ainda pela conjunção dos dois fatores, é resultado das metas de produtividade exigidas dos trabalhadores” (Oliveira, 2017, p.129, grifo nosso).

A jornada flexível, conforme já observado por Harvey (2008) faz parte essencialmente da gestão por resultados. Trata-se de uma modalidade que subordina o tempo de trabalho dos(as) empregados(as), no sentido de torná-lo mais disponível, favorecendo os objetivos de produtividade das empresas. Esse ponto também é problematizado por Sanches (2017), ao investigar o banco de horas na categoria, verificando que, a estratégia administrativa permite implementar ajustes na jornada, fazendo na prática que, em determinados dias possa ser mais relevante ampliar ou diminuir a quantidade de horas trabalhadas.

Segundo a autora, no ambiente bancário, o horário flexível é submetido a um acompanhamento rigoroso do ponto eletrônico. Basicamente, registrando o horário de entrada e saída do trabalhador das agências, as horas são computadas e calculadas automaticamente, gerando o Banco de Horas. Esse sistema confere ganhos monetários aos empregadores, de um lado por promover um ajuste no fluxo de trabalho às demandas sazonais, e, de outro lado, por manter a prática do prolongamento da jornada a determinados cargos sem que recebam o pagamento adicional previsto em lei e raramente tendo para si disponibilizadas horas de compensação⁴⁸. *“O trabalhador não tem livre-arbítrio sobre seu horário na jornada de trabalho que, apesar de mais flexível, não é de ampla e livre escolha”* (Sanches, 2017 p. 137, grifo nosso)

Os trabalhos executados fora da jornada convencional apontam uma tendência de crescimento nos bancos, especialmente após a Pandemia, buscando atender clientes em horários estendidos como aos feriados e aos finais de semana. Inicialmente, os horários estendidos vinham sendo aplicados em agências que atuavam no interior de *shoppings, aeroportos, rodoviárias* etc., escolhidas para realizar atendimentos especiais.

O tempo de trabalho é fundamental na dinâmica trabalho-capital, pois permite ampliar ou diminuir a quantidade de Mais Valia Absoluta e Relativa subsumida na jornada. Sendo assim, a gestão do tempo de trabalho pelo capital, é tão bem desenhada quanto a gestão das matérias primas e do processo de trabalho. Nesse, devemos aperfeiçoar um pouco nossa análise.

Conforme delineado por Calvete (2013) na análise da disputa pelo tempo de trabalho, a jornada de trabalho deve ser compreendida a partir de três elementos fundamentais: duração, distribuição e intensidade. Em síntese, a duração refere-se à

⁴⁸ Tanto que um dos principais motivos de reclamações judiciais contra os bancos está nas diferenças salariais referentes ao não pagamento de horas extras e reivindicações em relação ao método para estabelecer a compensação das horas extras trabalhadas (Sanches, 2017).

extensão total da jornada, expressa em horas de trabalho, sendo este o aspecto que historicamente tem suscitado debates significativos. Prosseguindo, a distribuição aborda a maneira como a duração é distribuída ao longo do dia, da semana, do mês e do ano, evidenciando o controle exercido pelo capital na gestão das horas de trabalho. Por último, a intensidade refere-se diretamente às dinâmicas técnico-organizacionais que permeiam a execução das atividades laborais.

Nesse sentido, por exemplo, de nada importa uma redução na duração da jornada de trabalho, se a distribuição e intensidade ainda são de controle do capital. Dessa forma, temos aberrações como bancos de horas, jornada 6x1 ou 12x36, contratos *part-time*, temporários ou ainda a redução na carga horária associada a redução salarial. Isso indica que os mecanismos que facilitam a extração da mais-valia absoluta nos bancos estão intrinsecamente ligados às estratégias de mais-valia relativa. Assim, embora ainda possamos fazer esforços para distingui-los, temos que compreender que são entrelaçados e indissociáveis.

Simultaneamente, as novas modalidades de organização interna dos bancos reconfiguraram as qualificações e competências exigidas dos bancários. Agora, esses profissionais devem estar constantemente preparados para assimilar e dominar as novas tecnologias, demonstrar simpatia no atendimento ao cliente, adquirir novas habilidades, transferir seu conhecimento para sistemas automatizados, adaptar-se a contextos e exigências variadas, e desempenhar múltiplas funções ao mesmo tempo, além disso, passou a ser remunerado com base em seus resultados.

Neste cenário, a busca por novas qualificações tornou-se imperativa, exigindo adaptações a diversos contextos e a capacidade de desempenhar múltiplas funções simultaneamente. No modelo toyotista, destaca-se a necessidade de um trabalhador polivalente, dotado de uma qualificação mais abrangente e genérica no processo de trabalho, o que implica a execução de diversas tarefas. Esse paradigma contraria frontalmente os princípios fundamentais do fordismo, caracterizado pela especialização extrema. De acordo com Abrahão (2011), as atividades de trabalho no setor bancário deixaram de se resumir à execução do previsto e ao respeito aos procedimentos, hoje, dependem dos recursos subjetivos do trabalhador para lidar com problemas e demandas novas diárias⁴⁹.

⁴⁹ Por este motivo, Maeno (2011) aponta que muitos bancários e bancárias, diante de sua qualificação específica, admitem o pensamento e a insegurança de que não teriam chances de competir no mercado de trabalho fora do setor bancário-financeiro, aumentando o sentimento de medo e a subordinação às condições insalubres.

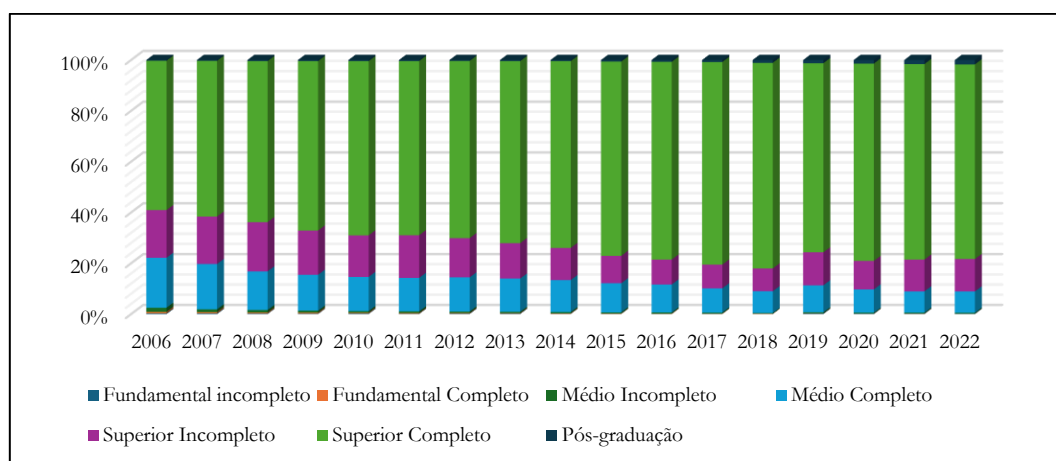
Sendo assim, para entendermos a qualificação no setor bancário, em conformidade com Carvalhal (2002, s/p) “faz-se necessário compreendê-las no bojo das redefinições mais amplas do sistema capitalista, com a incorporação neoliberal nos mais diversos paradigmas da sociabilidade contemporânea”. Por outras palavras, as qualificações profissionais são indissociáveis das dinâmicas da própria gestão e controle do trabalho, por sua vez, ressonância dos paradigmas dominantes da composição do capital em determinado tempo e espaço; assim, as qualificações, não podem ser entendidas apenas como um conceito de competências e/ou habilidades, mas primordialmente pelas características subjetivas que envolvem a formação técnica e/ou acadêmica, e que vão materializar-se em territórios de trabalho renovados.

Neste caso, Colombi (2014) ao investigar as qualificações dos bancários, as entende como se trata de um conceito para avaliar a “capacidade do trabalhador lidar com situações imprevistas e enfrentar as situações adversas do seu labor cotidiano” (Colombi, 2014, p. 56).

Ao longo da década de 2000, a demanda constante por aprimoramento é refletida no aumento gradativo do número de trabalhadores com ensino superior completo, refletindo uma categoria bem qualificada e capacitada (Gráfico 1). Entre 2007 e 2021, observou-se um crescimento constante nesse grupo, passando de 61% para aproximadamente 77,2%. Além disso, mesmo que a participação total na categoria seja modesta, os trabalhadores com pós-graduação completa apresentaram um aumento, indo de 0,3% para 1,3%, ou seja, um aumento de 4,3 vezes. Simultaneamente, a proporção de trabalhadores com baixa escolaridade, ou seja, até o ensino médio incompleto, foi praticamente reduzida a menos de 1%⁵⁰.

⁵⁰ Em parte, justifica-se pelas terceirizações que transferiram para outras empresas prestadoras de serviços demandas que requeriam baixa qualificação profissional e alta rotatividade, como as centrais de *telemarketing*.

Gráfico 1 – Escolaridade dos bancários(as), no Brasil, entre 2006 e 2022



Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

A notável qualificação no âmbito bancário reflete a incessante busca do capital por profissionais polivalentes, distinguindo-se do paradigma do trabalhador especializado no fordismo. Assim, em perspectiva, na transição da década de 1990 para os anos 2000, observamos a consolidação do novo perfil do bancário polivalente, cuja formação o capacita a desempenhar diversas funções (Colombi; Krein, 2016).

Desse profissional é exigida habilidade de adaptação às mudanças, flexibilidade e uma competência mais abrangente, sendo considerado "multifuncional" e criativo, com vistas a "reduzir o tempo de produção e circulação do capital, ampliando, assim, a intensidade e, por conseguinte, a exploração" (Antunes, 2020, p. 177). Assim, em síntese, esta “era da desespecialização multifuncional, caracterizada pela multifuncionalidade laboral, reflete a intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho, os quais se territorializam em diversas instâncias, áreas e setores da atividade laboral” (Thomaz Junior, 2011, p. 311).

O bancário não é mais um trabalhador especializado em seu ofício; agora, ele é um generalista que precisa saber um pouco de tudo – ou muito de tudo –, exigindo-lhe a polivalência como padrão. Por exemplo, a capacidade de relacionamento e de vendas, que, ao nosso ver, antes de ser uma qualificação, é tida como um talento pelos bancos. Visto que o desenvolvimento dessa estratégia tão fundamental às novas exigências não faz parte das estratégias de treinamento de novos funcionários dos bancos.

Isso nos conduz à inferência de que a rotatividade atua como um instrumento de seleção natural, onde aqueles que demonstram habilidades excepcionais em vendas são retidos e recompensados, ao passo que os demais são sujeitos ao descarte e a substituição. Em outras palavras, a pressão por metas mais ambiciosas condiciona os trabalhadores(as)

a concentrarem seus esforços prioritariamente no cumprimento dos objetivos propostos, acarretando prejuízos nas relações interpessoais e no clima organizacional. Este cenário, por sua vez, exacerbado pela rotatividade⁵¹, emerge como um desafio entre os trabalhadores (Mattana; Grando, 2015).

A expertise exigida para desempenhar diversas funções no setor bancário favorece os trabalhadores mais qualificados, ou desespecializados, considerando a necessidade de se prepararem diariamente para lidar tanto com situações conhecidas quanto desconhecidas simultaneamente. Em outras palavras, o aumento da qualificação no trabalho bancário visa requalificar um segmento coletivo que atuará como vendedor de produtos e indivíduos dispostos ao imprevisto na solução de problemas, especialmente os funcionários das áreas de tecnologia e os comissionados ligados ao atendimento ao cliente, os quais comporão as equipes de vendas autônomas e polivalentes dentro das agências (Segnini, 1998).

Como se não bastasse, além da permanente insegurança, instabilidade e imprevisibilidade do trabalho, o bancário ainda é instruído a desenvolver um conjunto maior de atividades e funções com níveis diferentes de complexidade, e se exige também que as faça ao mesmo tempo. Assim, embora o *multitasking*, ou a multitarefa, seja um traço do trabalhador polivalente⁵², pois desde então já implicava num novo patamar de superexploração do trabalho, entendemos que, no trabalho bancário, essa dimensão toma um novo passo para a criação de um aperfeiçoamento do trabalhador(a) polivalente. Neste caso, o trabalhador(a)-*multitasking*: hiperqualificado, disponível a todo momento para a empresa e com destreza para realizar inúmeras funções simples e complexas ao mesmo tempo, em alto nível de excelência.

Esse aspecto instiga uma reflexão mais profunda ao contemplarmos os elementos ontológicos. Embora não discorra sobre as mediações da dialética do trabalho, o filósofo sul-coreano Han (2019), expõe como essa demanda por habilidades emergentes no mercado de trabalho não apenas carece de contribuições para a humanidade, mas, ao contrário, configura-se como um retrocesso significativo do ponto de vista civilizatório. Nas próprias palavras do autor:

⁵¹ Conforme Gonzales (2013, p. 229) a rotatividade trata-se de uma situação em que ocorre a substituição de trabalhadores nos mesmos postos de trabalho, ou seja, a rotatividade de cada posto seria então dada pela quantidade de vezes que muda o ocupante de um posto de trabalho (ou de um conjunto de postos). “Cabe ressaltar que esta definição corresponde ao olhar da organização, e não das pessoas afetadas por essa situação”.

⁵² Alves (2000), Antunes (1999), Carvalhal (2004) entre outros.

A multitarefa não é uma capacidade para a qual só seria capaz o homem na sociedade trabalhista e de informação pós-moderna. Trata-se antes de um retrocesso. A multitarefa está amplamente disseminada entre os animais em estado selvagem. Trata-se de uma técnica de atenção, indispensável para sobreviver na vida selvagem (...) O animal não pode mergulhar contemplativamente no que tem diante de si, pois tem de elaborar ao mesmo tempo o que tem atrás de si. Não apenas a multitarefa, mas também as atividades como jogos de computador geram uma atenção ampla, mas rasa, que se assemelha à atenção de um animal selvagem (Han, 2019, p. 20 – 21, grifo nosso).

A gestão toyotista subsumi os componentes ontológicos do trabalho de maneira mais intensa que as estratégias fordistas anteriormente utilizadas. Nesse sentido, as novas funções e os ritmos impostos ao profissional bancário(a) a partir das mais modernas tecnologias, ao estar inserido no paradigma toyotista-polivalente-multitarefa, o aproxima mais da esfera orgânica “selvagem” do que dos elementos hominizantes inerentes ao seu próprio trabalho.

Embora a multitarefa, à primeira vista, aproxime o trabalhador contemporâneo do trabalhador da 1ª Revolução Industrial, ainda artesão e que dominava o conhecimento e as ferramentas sobre todo, ou quase todo, o processo de criação da mercadoria, apontamos que, a associação contemporânea entre os aspectos gerenciais que buscam a subordinação da subjetividade do trabalhador no toyotismo e a polivalência cria um novo salto qualitativo alienante. Visto que o controle do trabalho, hoje, é posto à prova por instrumentos de subordinação mais agressivos, embora ainda tendencialmente invisibilizados e transfigurados como parceria entre capital e trabalho, como, por exemplo, os CCQ, as metas, o engajamento etc.

As empresas exigem que os bancários façam inúmeras funções ao mesmo tempo e possuam memória ilimitada e de fácil acesso a uma ampla gama de informações. No entanto, é importante reconhecer que a capacidade humana para realizar processamentos cognitivos é limitada, e os limites da fadiga física e mental muitas vezes não são considerados⁵³.

Conforme Abrahão (2011, p.158), em estudo realizado em uma sala de monitoramento de um Banco, a pesquisadora notou que as dores e desconfortos dos trabalhadores, advinham da atenção seletiva as atividades realizadas e “à velocidade com

⁵³ Nesse sentido Rocha; Araújo; Silva (2020, p. 127, grifo nosso) afirmam que “Com a amplitude e a ampliação da tecnologia no exercício das profissões houve um aumento da produtividade do trabalhador, mas não necessariamente do próprio trabalhador. Entender que, ao contrário das máquinas, o trabalhador humano tem suas limitações físicas e biológicas é importante para evitar sobrecargas que se revelam através do surgimento de doenças ocupacionais psicossociais, sendo este um dos maiores desafios da atualidade em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista o impacto significativo na saúde de pessoas, organizações e economias nacionais”.

que as decisões deviam ser tomadas, exigindo antecipações e retroalimentações incertas”. Em um exemplo mais recente, Dias (2020), ao analisar a atuação da justiça do trabalho diante da promoção do assédio moral e organizacional por parte dos bancos, constata de maneira inequívoca que o intenso ritmo de trabalho e o assédio moral-organizacional são adotados como estratégias gerenciais. Por consequência, esses fatores tornaram-se determinantes para o adoecimento dos trabalhadores bancários e uma violação de seus direitos fundamentais. Esta discussão será retomada ao analisarmos as entrevistas no capítulo 7.

Outra ramificação desse distanciamento em relação à configuração autônoma do próprio trabalho é a promoção da competitividade e do individualismo, o que, em última instância, pode desembocar em um cenário de isolamento e solidão. Estes fatores são reconhecidos na literatura como elementos que contribuem para o adoecimento (Seligmann-Silva, 2011). Curiosamente, embora os bancos propaguem o discurso da colaboração⁵⁴ e da gestão coletiva⁵⁵, a natureza do trabalho bancário contemporâneo é essencialmente solitária, pois cada profissional é responsável por suas ações e não deve depender de outros para atingir as metas estabelecidas.

Nessa perspectiva, os colegas de trabalho, além de serem adversários em potencial na busca das metas, também podem ser percebidos como obstáculos, pois sua presença pode interromper o curso de determinadas ações. O trabalho atinge um grau extremo de individualização quando determinadas operações são designadas a indivíduos específicos, de modo a evitar interferências por parte dos demais.

Assim, como descrito anteriormente, é possível punir aquele que não obteve sucesso em sua ação e gratificar os que apresentaram resultados mais satisfatórios. Essa estratégia, por sua vez, opera como um instrumento eficaz para desencorajar o fortalecimento do coletivo. Nesse contexto, a prática de trabalhar de forma individualizada e ser o único responsável pelos resultados acarreta uma carga mental intensa, promovendo o isolamento e a ausência de cooperação⁵⁶ (Sznelwar; Pereira, 2011).

⁵⁴ De acordo com Barreto e Heloani (2013, p.120) “No novo mundo do trabalho, apesar do discurso para colaboradores agirem como um “time”, realizarem um “trabalho em equipe” com a promessa de crescimento e sucesso etc., a prática que predomina a Lei de Murici: cada um por si”.

⁵⁵ O que se pode chamar de equipe é, na verdade, um aglomerado de colegas que estão sob a supervisão de alguém, cuja avaliação depende da soma dos resultados dos seus subordinados. Falar em sinergia, em ajuda mútua, em sugerir melhorias é algo estranho neste cenário. Em vez de se buscar a cooperação, o trabalho é voltado para a competição. O colega se tornou um concorrente (SZNELWAR; PEREIRA, 2011, p 51)

⁵⁶ É importante ressaltar que, isso *não se resume aos bancários ou ao setor de serviços*, torna-se uma prática cada vez mais elaborada em todos os setores da economia, incluindo nos setores da administração pública.

No contexto de uma crescente redução de postos de trabalho, uma dinâmica intrigante emerge nas empresas bancárias. Enquanto em outros setores da economia os trabalhadores competem uns com os outros para ascender na carreira, entre os bancários percebemos uma mudança fundamental. Hoje, a competição não se concentra mais em alcançar novos cargos, mas sim em uma disputa defensiva, a fim de determinar quem conseguirá manter-se empregado.

De acordo com Sanches (2017), no contexto da redução de postos de trabalho e da gestão orientada por resultados, há movimentos cíclicos que envolvem tanto a renovação como a redução do quadro de funcionários. Esses movimentos interferem na disposição dos trabalhadores em manter laços de solidariedade e, de forma mais expressiva, criam um clima generalizado de terror.

Embora os bancários ainda apresentem uma das taxas mais baixas de rotatividade no Brasil, mesmo em empregos considerados "fixos" e "regulares" prevalece uma sensação constante de insegurança. Isso conduz os trabalhadores a se submeterem a um sistema rigoroso de cumprimento de metas e controle imposto pela empresa.

Nesse contexto, Jinkings (2002; 2006; 2010) de maneira reiterada explora a concepção da *ideologização do bancário(a)*, destacando que esse conjunto de elementos aproxima o profissional bancário do paradigma corporativo. Essa aproximação intensifica a competitividade, estimula o presenteísmo, promove o isolamento, dissemina a ideologia *coach* e incorpora elementos mitológicos do microempreendedorismo⁵⁷, favorecendo o individualismo entre outros instrumentos de subordinação sob uma máscara de modernidade e autonomia.

Em resumo, trata-se da completa submissão do tempo, do raciocínio, da memória, da criatividade e da subjetividade em benefício *exclusivo* da colaboração com o capital. No contexto do avanço do neoliberalismo, isso se manifesta na segmentação de interesses, ideologização, individualização e aumento da competitividade entre os trabalhadores, *criando um cenário desafiador para a atuação sindical no setor*⁵⁸. De acordo com Jinkings (2002)

Para a maioria dos assalariados, *os programas [de metas] significam aumento no ritmo de trabalho, prolongamento da jornada diária e maior tensão, com*

⁵⁷ Costa e Rodrigues (2022) apontam para a narrativa do empreendedorismo e da autonomia do microempreendedor como elementos fundamentais para a desorganização do proletariado. Tendo caráter de retirar a práxis do trabalhador, e transferi-la para o microempreendedor, que desde então adquire conotação política.

⁵⁸ Conforme Colombi (2014, p. 4) “Em suma, a ideologização e individualização dos bancários, a pulverização da categoria, o aumento da competitividade e a segmentação de interesses entre os trabalhadores têm estabelecido obstáculos para a mobilização coletiva no setor”.

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

As avaliações de desempenho também emergem como um ponto crucial para a ideologização, uma vez que frequentemente operam de maneira unilateral, gerando insegurança e um sentimento de injustiça. Nesse contexto, funcionam como imposições nas quais não há espaço para negociação, contribuindo para a percepção de assimetria no processo avaliativo. As avaliações costumam ocorrer entre pares, subordinados e superiores, sendo a avaliação destes últimos que de fato interferem em algo.

Conforme será detalhado no capítulo 7, em duas circunstâncias distintas, dois dos bancários entrevistados, com históricos notáveis no alcance de metas, com ótimas qualificações e avaliações positivas, experimentaram impactos significativos em suas carreiras devido a apenas uma única avaliação negativa por parte de superiores. A falta de transparência nesse processo sugere motivações de natureza interpessoal. Um dos entrevistados foi removido de sua posição comissionada e, diante do estigma associado à redução de cargo, percebeu a ausência de perspectivas em sua trajetória profissional, optando por solicitar demissão e ingressar no setor privado. O outro, igualmente descomissionado, enfrentou substancial redução de aproximadamente 60% em sua remuneração, acarretando sérios prejuízos financeiros, impactos na saúde mental e desdobramentos familiares adversos.

Outro aspecto crucial da ideologização do bancário foi a construção social de uma imagem burguesa do trabalho bancário. Esse processo histórico foi impulsionado por duas frentes: em primeiro lugar, pela natureza da atividade bancária, que facilita a disseminação dos paradigmas patronais; e, em segundo lugar, pelo próprio interesse dos empregadores. Esse aspecto é essencial para compreender o envolvimento dos bancários com os princípios do capital.

Desde os primórdios da categoria, é perceptível que era incumbido aos próprios bancários expressar a imagem pública das instituições financeiras, sendo esperado que adotassem uma aparência alinhada com os valores culturais associados à honestidade,

seriedade e responsabilidade (Canêdo, 1978). A carreira bancária em si carrega uma representação simbólica extremamente positiva, em que a estética do *ser bancário* reflete um salário acima da média nacional, desfrutar de benefícios exclusivos, gozar de relativa estabilidade no emprego, assegurar uma aposentadoria sólida e ter perspectivas de avanço na carreira com ascensão a cargos superiores e mais bem remunerados.

A análise acurada de Silva; Navarro (2012) sobre a carreira bancária destaca diversos elementos de prestígio associados à profissão. Contudo, as autoras, ao investigarem casos de bancários que enfrentaram adoecimentos ocupacionais, identificaram uma perda significativa do *status* que a profissão costumava ostentar. O *status*, como um elemento social atribuído aos bancários, é partilhado por familiares, amigos e outros membros do círculo social do profissional; assim, apesar de a idealização muitas vezes não se alinhar com a realidade material, conforme foi igualmente indicado pelos próprios trabalhadores⁵⁹, este ainda é um forte componente de *orgulho* para os bancários.

Esse significado social conferido é embasado em avaliações que sustentam a percepção do *status* social associado ao trabalho desempenhado em instituições bancárias, frequentemente projetando uma imagem positiva do empregador. Assim, deixando os bancários inclusive muitas vezes culpados por não estarem tendo o rendimento necessário num emprego que oferece benefícios cobiçados por grande parte da classe trabalhadora.

Diante dos benefícios provenientes das relações contratuais, ainda que em maior parte sejam resultados das lutas realizadas há mais de um século pelo sindicato dos bancários, também existe uma forte relação com o papel central que os bancários desempenham na acumulação do capital financeiro e na reprodução da riqueza fictícia. Por essa razão, não é incomum que profissionais bancários, ou do mercado financeiro em geral, devidamente estabilizados em seus empregos e com salários acima da média nacional, adiram mais facilmente aos paradigmas do capital.

Aqui, refiro-me aos paradigmas corporativos, mas também às divisões entre os trabalhadores, os quais deixam de se identificar como parte da classe trabalhadora, ou até mesmo deixam de se reconhecer como bancários "convencionais", e se reconheçam como partícipes da classe patronal. Esse processo também é observado em profissionais que

⁵⁹ No capítulo 7, será possível observar que, durante as entrevistas os bancários mencionaram o prestígio social associado à carreira, destacando elementos como bons salários, bons benefícios, vestir-se de maneira apropriada e/ou elegante, possibilidade de ajudar as pessoas, aparência de importância no trabalho realizado, entre outros. Contudo, esse prestígio desapareceu quando transformado em pressão por metas e resultando em casos de adoecimento.

desfrutam de grande prestígio social como médicos, advogados, servidores públicos de alto escalão, professores de instituições de ensino superior, e como veremos no capítulo 5, até mesmo com dirigentes da alta cúpula sindical.

Dessa forma, o bancário, diante de uma pressão abusiva, metas, precarização, assédio e adoecimentos, muitas vezes oculta seu sofrimento, pois possui um prestígio social significativamente superior à média dos trabalhadores. Além disso, as diversas formas de coerção mencionadas anteriormente contribuem para que os bancários escondam suas angústias, dores e transtornos, a ponto de, em casos mais avançados, o diagnóstico tardio dificultar a eficácia dos tratamentos. De acordo com Sanches (2017, p.17)

Dessa construção simbólica, feita com o suporte das consultorias e dos meios de comunicação e marketing, *são forjados nexos explicativos que alinhavam a aceitação, adaptação e submissão dos trabalhadores a um novo modo de trabalho e vida que busca se firmar em um cenário hostil*, marcado pela alta concentração de renda e poder das corporações em detrimento de interesses de âmbito mais geral da sociedade (Sanches, 2017, p. 17, grifo nosso).

Nesse mesmo sentido, visando ressignificar o conteúdo do trabalho, é comum observar um redesenho institucional interno nos bancos, envolvendo a criação, extinção e ainda mais frequente, a simples renomeação de cargos dando ilusão de promoções que na prática são inexistentes. Essa mudança mascara os mecanismos coercitivos e disciplinares, aprofundando os ritmos de trabalho e fortalecendo os mecanismos de poder organizacional das empresas.

A presença de um salário atrativo, status social elevado, prestígio na carreira, ser motivo de orgulho para a família e, em muitos casos, ser o principal provedor do lar pode levar os bancários a aceitarem situações de assédio, constrangimento e violência. Essa aceitação persiste mesmo diante de situações extremas, resultando em adoecimentos físicos ou psicológicos, uma vez que o *status* social associado ao trabalho exerce uma pressão adicional sobre os mecanismos coercitivos pré-existent.

Esses instrumentos contribuem para a perda da identidade de proletário, transformando o trabalhador em um novo tipo de profissional parceiro, colaborador, associado ou microempreendedor. Entendemos que, a partir disto, a classe patronal tenta (e vem sendo bem-sucedida em) construir uma nova *fenomenologia do trabalho* que antagoniza com a figura do proletário. Dessa maneira, o trabalhador deixa de se reconhecer enquanto sujeito político-revolucionário, e se reconhece mais como

autônomo, empreendedor, microempresário etc., tendo sua própria identidade de classe alienada.

De forma simplificada, o proletário se torna um empresário autônomo: um empresário de si mesmo e um gestor do próprio tempo, responsável exclusivo pelo seu sucesso ou fracasso, por sua saúde e adoecimento, por suas qualificações e até meados dos anos 2000, o que se chamava de empregabilidade. Dessa maneira, eximindo o Estado e a classe patronal de suas responsabilidades históricas.

Uma análise possível é que, talvez tenha sido essa a função mais primordial do neoliberalismo; criar a ilusão que o trabalho não tem elemento central nas dinâmicas da sociedade. Em outros termos, compreender que o neoliberalismo vai além da dimensão econômica é crucial para compreender sua influência abrangente na sociedade. Ele não apenas molda as estruturas econômicas, mas também tece uma trama ideológica que permeia todos os aspectos da vida cotidiana.

Ao criar a ilusão de que o trabalho não constitui um elemento central na estrutura societal, o neoliberalismo efetivamente reconfigura as percepções e normaliza os princípios de mercado em diversos domínios da vida. Essa abordagem, embora sutil, contribui para a consolidação e disseminação dessa ideologia ao longo das últimas quatro décadas.

O uso da subjetividade como técnica de controle não é inovação; estratégias de governança da ética laboral já se fizeram presentes nos séculos passados. A título de exemplo, *Michel Foucault* apresenta a manifestação da dominação nas estéticas de instituições como manicômios, fábricas, hospitais, presídios, quartéis e escolas, as quais figuravam como ambientes funcionais para a modelagem de um paradigma social e cognitivo específico (Han, 2019).

Porém, o filósofo sul-coreano postula que esta sociedade, conhecida como a sociedade da disciplina, foi desenhada a partir das proibições: do "não poder" e do "não dever". Assim, por meio de restrições estéticas, sexuais, sociais, culturais e até mesmo institucionais até meados da década de 1980 e, de maneira mais marcante, até meados da década de 1990 em nações emergentes, os indivíduos eram moldados pelos preceitos da obediência.

Por sua vez, com as transformações político-econômicas, o capital entendeu que a *negatividade do dever* é bem menos eficiente que a *positividade do poder* (HAN, 2019, p. 15). Frente ao desejo de maximizar a produção, a sociedade do século XXI, a sociedade da disciplina é transformada na *sociedade do desempenho*. Então, o mote no novo século

passa a ser fielmente construído através do uso da subjetividade e a partir do próprio engajamento do trabalhador, na sua iniciativa, criatividade e motivação.

Cresce o mercado e a abrangência dos discursos, livros e palestras motivacionais; a religião torna-se adepta ao mercado, trocando o pecado pela autoajuda; as instituições que traziam o sistema de punições, repreensões e hierarquias sociais são trocadas pelas correntes da superação, da meritocracia e do esforço individual. De acordo com o autor, as pessoas se cobram para apresentar mais resultados e mais produtividade – em todos os aspectos da vida social – tornando-se assim as vigilantes, carrascos e prisioneiras de si mesmas, sendo ainda mais agressivas que a solitude da era disciplinar.

Assim, a disseminação excessiva de positividade culmina em processos que, ao longo do tempo, resultam no aumento significativo do esgotamento físico e psicológico dos indivíduos, incluindo agravos como a depressão e, sobretudo, na emergência da síndrome de *burnout*, identificada pelo autor como a marca carimbada da sociedade do desempenho. Neste cenário, o autor propõe uma interpretação original, categorizando a sociedade do desempenho como a "sociedade do cansaço" (Han, 2019).

Por fim, podemos notar como são exatamente esses elementos que, em conjunto articulado, contribuem para a alienação e ideologização no contexto do trabalho bancário, facilitando a submissão da subjetividade do trabalhador. O bancário, muitas vezes, produz, pensa e age em prol do benefício corporativo mesmo de forma inconsciente, e, como mencionado anteriormente, reproduz de maneira cada vez mais intensa aquilo que o subjuga.

Em seguida, avançaremos para uma análise detalhada do modo como essas mudanças têm afetado e moldado o perfil dos bancários em termos geracionais e etários. Exploraremos minuciosamente os desdobramentos dessas alterações nas diferentes faixas etárias que compõem o corpo de profissionais do setor bancário. Este exame abrangerá não apenas as características demográficas e socioculturais dos bancários, mas também examinará como tendências globais, como a proliferação de tecnologias digitais e as transformações nos modelos de trabalho, têm influenciado suas perspectivas, aspirações, subjetividades e formas de engajamento profissional.

4.2. Rotatividade, PDV e nova dinâmica geracional na categoria bancário:

Presenciamos uma dinâmica significativa na categoria: a manifestação de uma nova divisão etária no panorama laboral bancário. Em âmbito nacional, percebe-se uma gradual redução no contingente de trabalhadores bancários com mais de 10 anos de experiência. Este fenômeno surge como uma resposta direta à transformação no perfil do trabalho bancário, instigando as instituições financeiras a concentrarem seus esforços na atração de profissionais mais jovens e recém-formados.

Por outro lado, os trabalhadores mais velhos, com salários mais elevados, estão sendo demitidos ou sendo coagidos a se demitirem. Essa dinâmica é extremamente cruel, pois, de acordo com Antunes (2015), a tendência do capitalismo moderno é excluir os mais velhos do mercado de trabalho, e uma vez fora, é muito difícil retornar. Ao mesmo tempo, observamos um aumento da rotatividade na categoria, corroborando o que Harvey (2008) indicou como uma tendência do capitalismo, isto é, os trabalhadores, mesmo aqueles inseridos dentre as categorias tradicionais, tornam-se descartáveis na economia neoliberal.

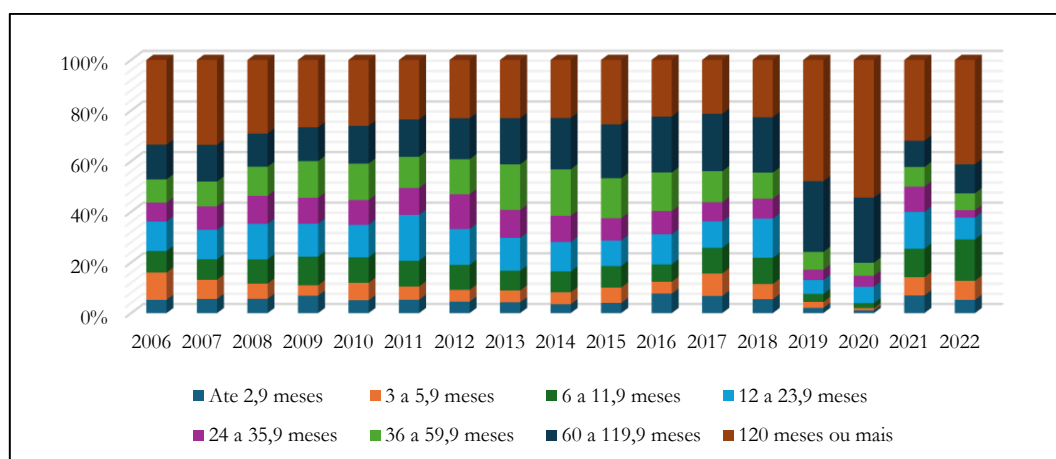
Dentre esses expedientes, os mais importantes são os Programas de Demissão Voluntária (PDV) e os Programas Especiais de Aposentadoria Incentivada (PEAI), que são ostensivamente utilizados pelos bancos. Esses programas oferecem algumas vantagens fiscais para o trabalhador se demitir e renunciar a seus direitos em troca de uma compensação financeira. No entanto, como apresentaremos no capítulo 7, os entrevistados que aceitaram o PDV foram coagidos a tal pela ausência de perspectivas de ascensão na carreira após o descomissionamento ou, em termos genéricos, por não aguentarem mais o desgaste mental oriundo da atividade.

Observa-se um aumento gradual na proporção da faixa de bancários com menos tempo de emprego, especialmente aqueles com menos de 24 meses, e das faixas intermediárias. Em 2010, os trabalhadores com mais de 10 anos (mais de 120 meses) de emprego representavam aproximadamente 33% da categoria; no entanto, ao final de 2018, essa proporção havia diminuído para cerca de 22% (Gráfico 2).

Além disso, ao traçarmos uma tendência geral, observamos uma redução gradual entre os bancários com mais de 3 anos (mais de 36 meses) no emprego, incluindo as faixas com mais de 60 e 120 meses. Esse processo se torna ainda mais grave quando constatamos

que a maioria dos trabalhadores com mais tempo de serviço está nos bancos públicos, onde a rotatividade é menor em comparação ao setor privado⁶⁰.

Gráfico 2 – Proporção de bancários(as) por tempo no emprego, no Brasil, entre 2006 e 2022⁶¹



Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

Nesse mesmo sentido, ao analisarmos a distribuição dos bancários por faixa etária, notamos uma nova dinâmica geracional no trabalho bancário. Ativamente, os bancos estão excluindo os trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho, enquanto promovem a ascensão de trabalhadores mais jovens com menores faixas de renda.

Em primeiro lugar, constatamos um crescimento acentuado no número de bancários nas faixas etárias entre 30 a 39 anos e 50 a 64 anos até o biênio 2015/2016, seguido por uma marcante redução desde então. Ainda nesse sentido, os trabalhadores mais experientes (com idades entre 50 e 64 anos, e acima de 65 anos) experimentaram um aumento em sua representatividade, passando, respectivamente, de 8% para 18% e de 0,01% para 1,3% em 2020, seguido igualmente por uma diminuição acentuada desde então (Gráfico 3).

Colombi (2014) atribui o acréscimo no contingente de trabalhadores mais velhos (50 a 64 anos) à predominância destes nos bancos públicos, onde, como funcionários

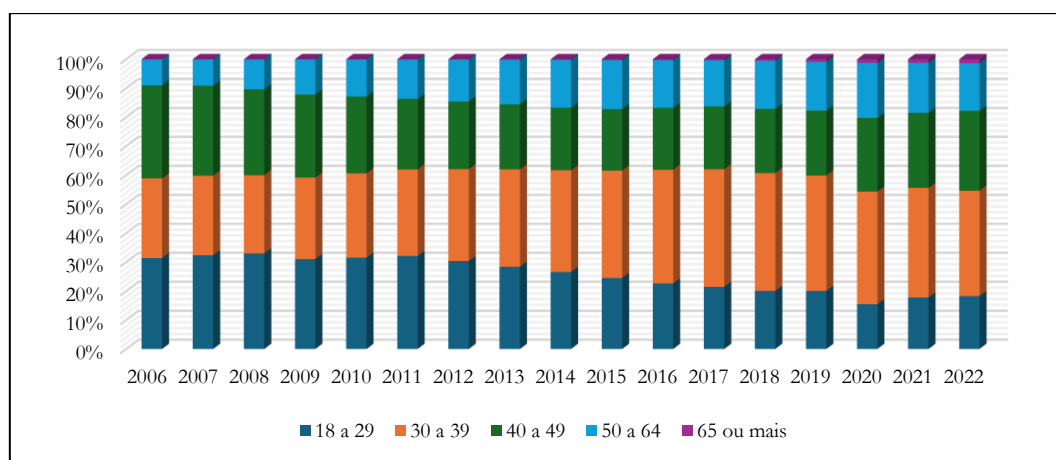
⁶⁰ Mais adiante esmiuçaremos os componentes de gênero dessa dinâmica.

⁶¹ Como é observável neste e nos gráficos seguintes, durante os anos de 2019 e 2020, os dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) apresentaram aberrações significativas frente aos anos anteriores, retornando às tendências esperadas em 2021, o que, em termos estatísticos, é extremamente incomum. Nossa hipótese para tal diferença baseia-se na influência da pandemia de COVID-19 e nas mudanças na metodologia de coleta de dados com a implementação do *eSocial*. A crise sanitária global provocou variações rápidas e intensas nos níveis de emprego, demissões e contratações, afetando diversos setores econômicos. Simultaneamente, a transição para o *eSocial*, sistema que unifica informações trabalhistas, introduziu desafios na consolidação e na precisão dos registros de emprego. Apesar dessas observações, não encontramos informações públicas das instituições sobre eventuais alterações no processo de coleta ou sistematização dos dados durante esse período específico.

públicos concursados, desfrutam de estabilidade e estão menos sujeitos à rescisão contratual⁶². Em contraste, aos bancos privados, onde a maioria dos funcionários está nas faixas etárias mais jovens, estando mais expostos à demissão e à rotatividade.

Em segundo lugar, as faixas etárias mais jovens, de 18 a 24 anos e 25 a 29 anos, embora tenham decrescido em grande parte da série histórica consultada, observamos um crescimento substancial a partir de 2019⁶³, sugerindo uma crescente rotatividade no setor e uma diminuição na proporção de contratações de profissionais mais velhos e/ou idosos.

Gráfico 3 – Faixa etária dos bancários(as), no Brasil, entre 2006 e 2022



Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

Em diálogos informais com bancários de Presidente Prudente, embora não tenham apontado diretamente, fica claro também o impacto dessa dinâmica na fragmentação e na quebra de laços de solidariedade entre os trabalhadores. Tivemos a oportunidade de dialogar com uma bancária que relatou ter sido vítima de preconceito contra idosos por parte de clientes, e até mesmo de colegas, que acusaram as demoras em realizar algumas funções⁶⁴.

⁶² Essa dinâmica revela uma distinção marcante entre os bancos públicos e privados. Nos bancos privados, destaca-se uma presença significativa de trabalhadores mais jovens, com mais da metade da categoria situando-se na faixa etária entre 18 e 39 anos. Em contrapartida, nos bancos públicos, a maioria dos colaboradores concentra-se na faixa etária entre 40 e 64 anos, conforme apontado por Colombi (2014). Essa disparidade etária sugere diferentes dinâmicas de composição e estrutura etária nas forças de trabalho dessas instituições financeiras, o que pode influenciar significativamente a cultura organizacional e as práticas laborais adotadas por cada setor.

⁶³ Com exceção de 2020, quando a onda de demissões durante a Pandemia atingiu primeiro os trabalhadores com maior rotatividade, via de regra, os mais jovens.

⁶⁴ Esse tipo de preconceito emergiu em distintas entrevistas que serão devidamente apontadas no capítulo 7. No entanto, é válido mencionar uma bancária que não autorizou a gravação da entrevista para transcrição, contudo, foi possível realizar uma conversa informal e tomar notas escritas. A mencionada bancária compartilhou diversas experiências relacionadas ao preconceito contra idosos, destacando um aspecto significativo de sua experiência profissional. Para ilustrar algumas de suas histórias, mencionou como foi alvo de ofensas por parte de um cliente que a instigou a "se aposentar, pois estava demorando muito". Em contrapartida, relatou seus esforços em acompanhar o ritmo de trabalho de colegas mais jovens, brincando ao afirmar que quando era mais jovem "dava de 10 a 0 neles". No entanto, ela também apontou a falta de paciência por parte de alguns colegas, chegando ao ponto de ter sido retirada de seu posto no caixa pelo gerente, que tomou seu lugar e, de maneira rude na frente dos clientes, a instruiu a "fazer um café".

No contexto do ambiente laboral, é crucial abordar a questão do preconceito contra os trabalhadores mais idosos, uma preocupação de grande relevância. O preconceito relacionado à idade pode se manifestar de diversas maneiras, desde a discriminação direta na contratação até a restrição das oportunidades de progressão na carreira. Essa atitude discriminatória tem levado à marginalização e à exclusão dos trabalhadores com idade avançada do mercado de trabalho formal, resultando não apenas na perda de diversidade, mas também no desperdício de valiosos conhecimentos acumulados ao longo dos anos. Nesse sentido, conforme Batista da Silva (2006), envelhecer e ter mais experiência no setor bancário, passa a tornar-se um empecilho para a própria permanência nos empregos.

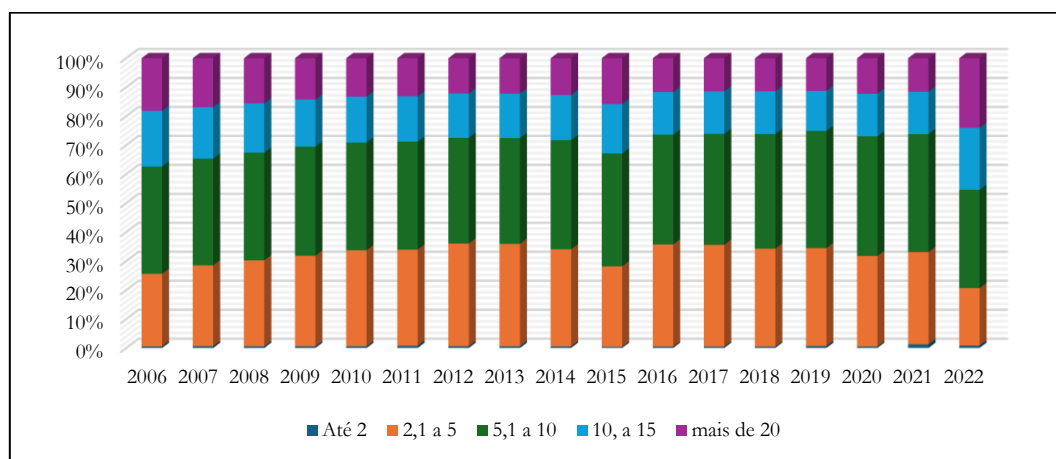
A interseccionalidade será um tema a ser abordado em um momento posterior, no entanto, é importante ressaltar que promover um ambiente de trabalho inclusivo e livre de estereótipos etários é um dos pontos cruciais para a transformação do mercado de trabalho brasileiro. Sobretudo num contexto quando há uma crescente exclusão dos idosos do mercado de trabalho formal, juntamente com desafios cada vez maiores no acesso às aposentadorias (Folha de S. Paulo, 2023).

A análise do atual panorama do emprego no setor bancário suscita preocupações significativas quando se consideram as variáveis da dinâmica geracional. Além dos aumentos salariais anuais garantidos por meio de negociações sindicais, o quadro revela uma trajetória de declínio na renda dos profissionais bancários ao longo do tempo, especialmente nas faixas salariais mais baixas.

Os dados apresentados no Gráfico 4 destacam um crescimento gradual nas faixas salariais mais baixas. Esse aumento é particularmente marcante entre os trabalhadores mais jovens ou recém-incorporados à categoria, que geralmente recebem as menores remunerações. Ao mesmo tempo, observamos uma redução significativa no número de bancários nas faixas salariais mais altas.

A nova dinâmica geracional, combinada com a alta rotatividade, parece estar contribuindo para essa nova realidade característica do setor bancário. A entrada frequente de profissionais mais jovens, muitas vezes contratados com salários iniciais inferiores, pode estar exercendo um impacto negativo na média de renda dos bancários ao longo do tempo.

Gráfico 4 – Faixa salarial dos bancários(as), no Brasil, entre 2006 e 2022, em salários-mínimos



Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

É paradoxal observar que, não obstante o êxito dos sindicatos em obter aumentos salariais e até mesmo elevar a média salarial da categoria, ocorre de forma subterrânea um aumento na quantidade de posições de trabalho bancário com salários inferiores, ainda que acima da média salarial nacional. A diminuição significativa no número absoluto de salários elevados, em conjunto com os programas de demissão voluntária (PDV) direcionados aos trabalhadores mais experientes, evidencia igualmente um processo gradual de empobrecimento da categoria, em meio a uma crescente fragmentação e heterogeneidade.

Mais adiante, exploraremos como esse fenômeno se entrelaça com as complexidades e interseções do mundo do trabalho, gerando divisões no tecido social da classe trabalhadora.

4.3. Feminização e aspectos étnico-raciais e sociais: transversalidades na categoria bancária

As transformações produtivas ocorridas ao longo das últimas cinco décadas exerceram um impacto significativo no tecido social da classe trabalhadora. Como apontado por Antunes (2015; 2020), estas mudanças revelam as clivagens e transversalidades presentes no seio da classe. O autor discute as relações assimétricas, por vezes conflituosas, que emergem no contexto laboral, abrangendo distinções de gênero e sexualidades, étnico-raciais, faixa etária, origem e nacionalidades, status ocupacional (seja rural ou urbano), pessoas com deficiência, a dicotomia entre formas de emprego formal e informal, entre outros aspectos.

Como resultado dessas dinâmicas, é observável que a classe trabalhadora contemporânea se encontra em meio a um processo de heterogeneização, fragmentação e complexificação. Este fenômeno é evidenciado, de forma inequívoca, pela expansão do proletariado no setor de serviços em uma escala global, destacando a impossibilidade de compreender plenamente o universo da classe trabalhadora sem levar em consideração esses trabalhadores.

As interseccionalidades supracitadas sobrepõem os componentes de precarização do trabalho, e claro, do trabalho bancário. Assim, abordaremos uma tendência significativa que impacta a categoria em questão: a feminização do trabalho bancário. Embora este não seja o foco central de nossa pesquisa, consideramos imprescindível realizar uma breve discussão sobre este aspecto.

É sabido que a promoção do "trabalho decente e crescimento econômico" é uma das metas estabelecidas pela Organização das Nações Unidas (ONU) para o ano de 2030. Contudo, é alarmante constatar que, conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), cerca de 85 milhões de mulheres encontram-se subutilizadas na força de trabalho, em comparação com 55 milhões de homens, e ainda enfrentam uma disparidade salarial, recebendo apenas 77 centavos para cada dólar auferido pelos homens para desempenhar as mesmas funções. No contexto específico do trabalho bancário, esse panorama apenas reitera uma tendência observada em diversos países e em distintos setores econômicos, que reflete uma série de mecanismos sociais de discriminação dentro e fora do âmbito laboral. Esses mecanismos históricos de desigualdade de gênero reverberam inclusive nas estruturas sindicais (Carvalho, 2005).

No final da década de 1990, Segnini (1998) ressaltava que a entrada das mulheres no setor bancário era marcada por uma notável desigualdade. As mudanças no conteúdo do trabalho, impulsionadas pela automação e terceirização, resultaram na participação das mulheres em posições de trabalho mais precárias. De modo geral, as mulheres na força de trabalho bancária, que atualmente compõem 49% do total de bancários brasileiros, enfrentam relações de dominação e exploração mais acentuadas em comparação com seus colegas do sexo masculino - uma situação que se intensificou durante a Pandemia da COVID-19 (Oliveira, 2021).

Ao longo da década de 1960, mas especialmente a partir da década de 1990, a simplificação das atividades bancárias e a expansão do setor contribuíram para o aumento da participação feminina na força de trabalho em ocupações de menor complexidade, remuneração e prestígio. Em outras palavras, o critério de gênero deixou de ser determinante. Até os anos 1960, a presença feminina no setor bancário era bastante limitada. Porém, entre as décadas de 1960 e 1970, os gestores bancários adotaram uma política de recrutamento em massa da força de trabalho feminina. Esse movimento foi tão significativo que, na transição entre as décadas de 1970 e 1980, as mulheres representavam aproximadamente 40% do total de bancários.

Por exemplo, dentre as principais ocupações das mulheres nos bancos foi nas centrais de autoatendimento. Segundo Colombi (2014), o estereótipo requerido para o desempenho da função diz respeito à paciência, ao bom trato com clientes, à voz “suave” e “segura”, à responsabilidade, à rapidez e à criatividade; características estas consideradas “femininas”, enquanto, cargos de vendas, negociação, prestação de serviços, são apontadas como características masculinas⁶⁵.

Dado que as mulheres sempre receberam salários menores do que os homens para a execução dos mesmos serviços, é possível deduzir que os bancos tenham recorrido à "feminização da força de trabalho" como uma forma de reduzir os gastos com salários (embora essa não tenha sido uma estratégia declarada). Além disso, como veremos, o assédio moral e ocupacional é mais prevalente entre as trabalhadoras mulheres.

⁶⁵ Conforme Pereira *et. al* (2022, p.2, grifo nosso) “Essas características que instituem diferenças entre o que é ser mulher e o que é ser homem faz parte de um *processo histórico*. *Elas funcionam ordenando as relações de poder e de dominação*, ao mesmo tempo que tentam torná-las uma essência, ou seja, naturais e inquestionáveis. As mulheres costumam ter empregos mais vulneráveis e precários, estando sujeitas à informalidade e ao desemprego, chegando a receber cerca de 30% a menos que os homens no Brasil. Isso tem relação com a *ordem social de gênero instituída*, na qual o masculino é utilizado como medida para todas as coisas; logo o que não é masculino é valorizado, como a profissão da Enfermagem e outras profissões tidas como feminina.

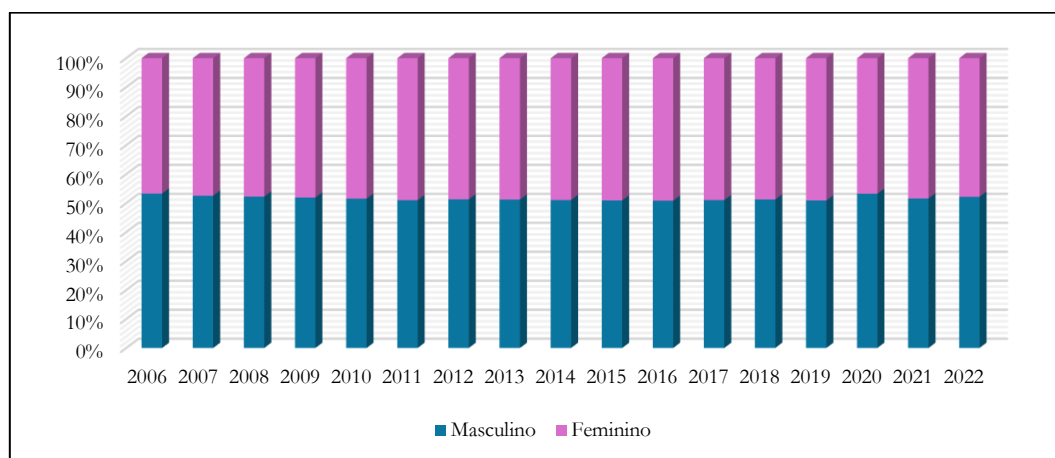
Ao longo dos anos 2000, as mulheres continuam a receber remunerações inferiores às dos homens, no entanto, passam a apresentar qualificações superiores. Isso reflete que, mesmo com maior investimento em qualificações, enfrentam dificuldades para ascender a cargos superiores. Além disso, de acordo com relatos nas entrevistas, as bancárias que conseguiram ascender relataram enfrentar assédios e ofensas que correlacionam seus avanços apenas à condição de serem mulheres, ignorando suas qualificações e competências⁶⁶.

Simultaneamente à persistência das assimetrias nas oportunidades profissionais e salariais entre homens e mulheres nos bancos, é essencial destacar que, a crescente presença feminina nesse setor é resultado direto da luta social por igualdade de direitos e oportunidades dentro da categoria. Tal luta foi impulsionada majoritariamente pelos movimentos de mulheres que buscavam ascender no mercado de trabalho.

No entanto, é inegável que tais avanços coexistem com a persistência das desigualdades de gênero, que se intensificaram ao longo do século XXI. Em outras palavras, o capital se apropriou da bandeira feminista relativa à integração das mulheres na força de trabalho como uma estratégia para reduzir os custos com salários, enquanto as desigualdades de gênero continuam a ser perpetuadas.

Embora o gráfico a seguir demonstrem uma variação de menos de 5% na porcentagem de trabalhadoras bancárias em relação aos trabalhadores bancários, é importante reconhecer que tal variação não implica necessariamente em equidade (Gráfico 5).

Gráfico 5 – Divisão sexual da categoria bancária, no Brasil, entre 2006 e 2022



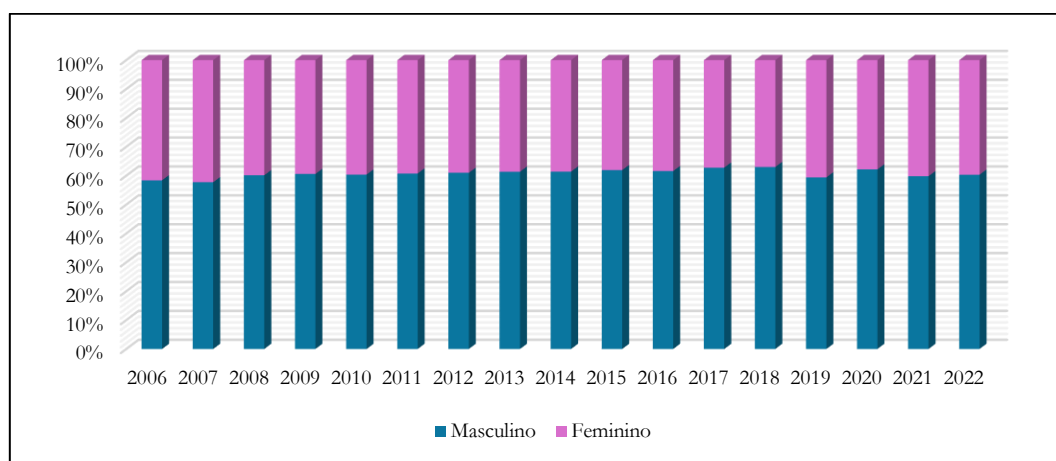
Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

⁶⁶ Comentários como "conseguiu só por ser mulher", "conseguiu apenas por ser bonita" ou "deve ter se relacionado com alguém" são recorrentes, como veremos no capítulo 7.

A equidade não se resume apenas à paridade numérica, mas também engloba questões como igualdade de oportunidades, acesso a cargos de liderança, remuneração justa e condições de trabalho equitativas. Embora haja uma ascensão notável das mulheres na categoria bancária, afirmar que houve equidade com base apenas na porcentagem de representação pode ser simplista. É crucial analisar mais profundamente as dinâmicas internas do setor bancário para avaliar se as mulheres estão verdadeiramente em pé de igualdade com seus colegas do sexo masculino em termos de oportunidades e condições de trabalho.

De fato, embora as mulheres representem quase metade da categoria bancária e apresentem um nível de escolaridade mais elevado, elas não ocupam a maioria dos cargos de liderança nos bancos e recebem uma remuneração inferior à dos homens, sem alteração significativa ao longo da década de 2000 (Segnini, 1998; Colombi, 2014; Oliveira, 2021). Como evidenciado nos dois gráficos subsequentes, as mulheres em média, demonstram ter escolaridade média superior à dos homens, quando comparamos a proporção da quantidade de bancários(as) com alta e baixa escolaridade (Gráfico 6 e 7). Essa disparidade entre a representatividade feminina nos postos de comando e sua superioridade educacional destaca uma lacuna significativa que persiste no setor bancário.

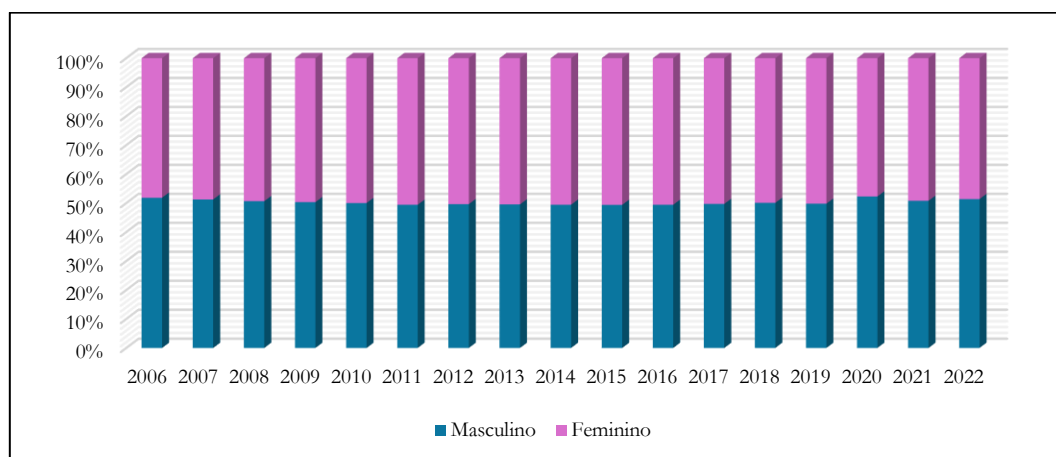
Gráfico 6 - Proporção de bancários(as) com baixa escolaridade⁶⁷, por sexo, no Brasil, entre 2006 e 2022



Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

⁶⁷ Analfabetos, com ensino fundamental incompleto, completo e ensino médio completo e incompleto.

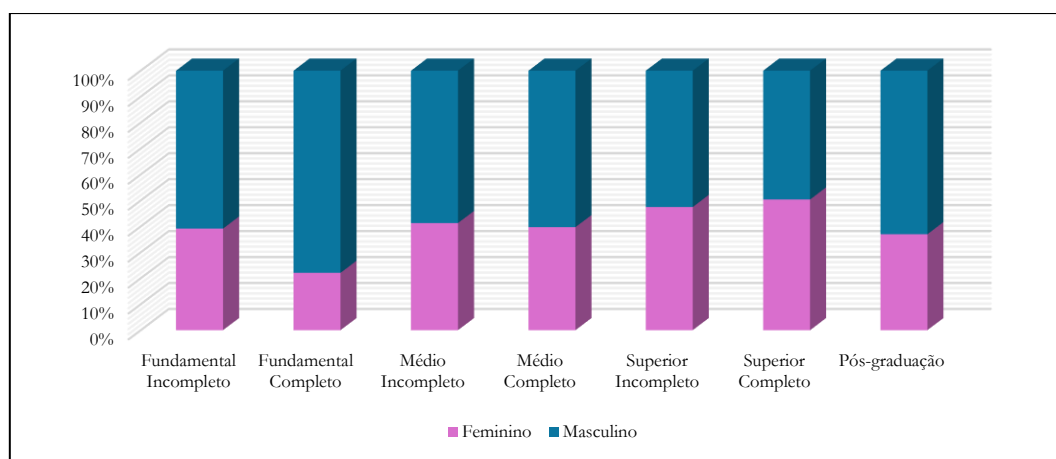
Gráfico 7 – Proporção de bancários(as) com alta escolaridade⁶⁸, por sexo, no Brasil, entre 2006 e 2022



Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

Em síntese, o gráfico a seguir ilustra a média de escolaridade entre os sexos masculino e feminino. Observa-se que, entre todos os bancários que possuem ensino fundamental incompleto e completo, além de ensino médio incompleto e completo, a maioria é composta por homens. Por outro lado, as mulheres predominam entre os bancários com ensino superior completo e incompleto. Esta disparidade ressalta uma tendência em que as mulheres tendem a alcançar níveis educacionais mais elevados em comparação com os homens dentro do setor bancário (Gráfico 8).

Gráfico 8 – Proporção de bancários(as), por sexo e escolaridade, no Brasil, entre 2006 e 2022



Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

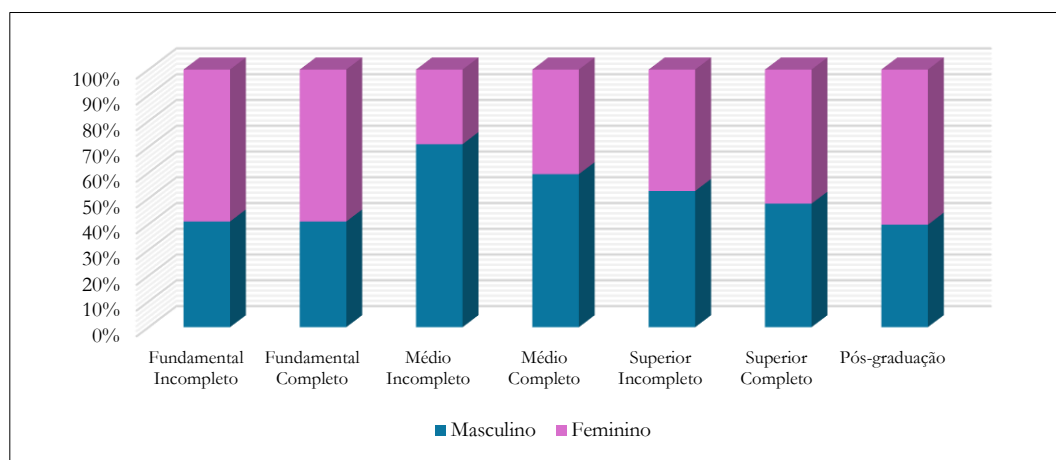
Essa realidade se torna ainda mais preocupante quando observamos o cenário local considerando a delimitação territorial da atuação do sindicato dos bancários e

⁶⁸ Ensino superior incompleto, completo, mestrado e doutorado.

financeiros de Presidente Prudente e Região. Neste recorte, os bancários apresentam, em média, níveis educacionais mais elevados nos estratos de escolaridade intermediários, compreendendo desde o ensino médio incompleto até o ensino superior incompleto. No entanto, é interessante notar que as mulheres constituem a grande maioria nas faixas de menor e maior escolaridade. Essa discrepância de gênero nos diferentes níveis de instrução pode refletir uma série de fatores socioeconômicos e culturais presentes em nossa localidade (Gráfico 9).

Contudo, ao analisarmos a questão salarial, surge uma realidade ainda mais complexa. Apesar da predominância feminina em determinados estratos educacionais, observa-se que a remuneração média tende a ser significativamente mais baixa nas faixas salariais mais altas. Isso sugere a existência de barreiras e obstáculos específicos que limitam as oportunidades de avanço profissional e salarial para as mulheres no setor bancário local.

Gráfico 9 – Proporção de bancários(as), por sexo e escolaridade, na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região, entre 2006 e 2022



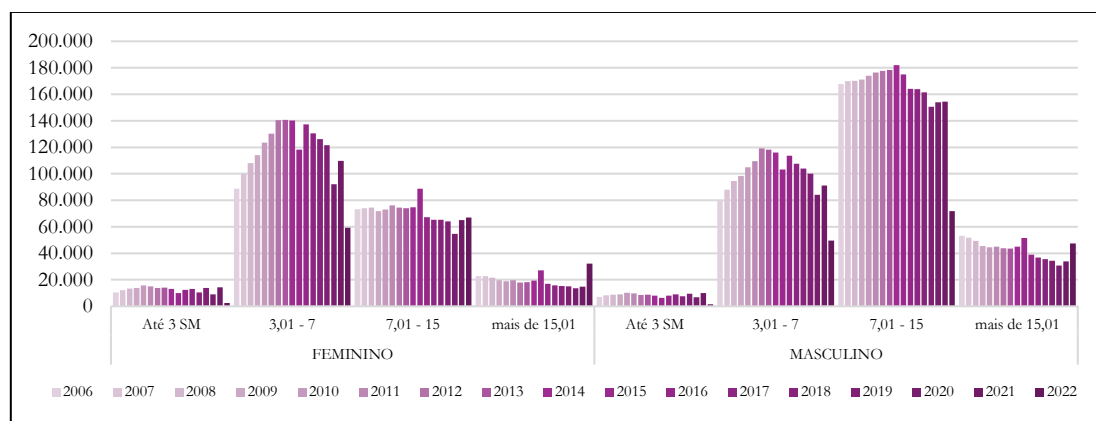
Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

Com o aumento gradual da participação feminina na categoria, torna-se evidente a existência de segmentações e desigualdades nas relações de gênero dentro do contexto do trabalho bancário. Tradicionalmente, à mulher foi atribuído o papel do trabalho doméstico não remunerado, que engloba tarefas relacionadas à reprodução, alimentação e cuidados. Ela foi historicamente relegada à responsabilidade exclusiva pela reprodução física e pelas atividades domésticas, as quais, além de não serem remuneradas, muitas vezes são invisibilizadas, conforme descrito por Machado *et. al* (2021).

Essa invisibilidade social das tarefas domésticas e do cuidado, que recai de forma desproporcional sobre as mulheres, perpetua as desigualdades de gênero e contribui para a segregação ocupacional e a limitação das oportunidades de ascensão profissional no ambiente bancário. Nesse sentido, “a mulher é excluída dos cargos de poder, porém incluída no processo de dominação do sistema capitalista, excluída de alguns espaços, porém essenciais a eles”. Justificando assim o achatamento da mulher nos cargos menos representativos, por razões tanto internas quanto externas ao mundo do trabalho, como por exemplo o machismo, a dupla jornada laboral e a atenção familiar. É nesse contexto que as relações de gênero enquanto relações de poder invadem os ambientes laborais e a dinâmica territorial do trabalho e predeterminam a posição secundária da mulher na vida profissional⁶⁹ (Carvalho, 2005, p.80).

A maioria dos salários mais altos é ocupada por homens, enquanto as mulheres constituem claramente uma minoria nesses cargos, mesmo representando 49% da categoria. Outra dinâmica evidenciada refere-se à redução significativa no número absoluto de salários mais elevados, conforme já mencionado, associado aos programas de demissão voluntária (PDV) para os trabalhadores idosos. Isso indica também um processo gradual de empobrecimento da categoria (Gráfico 10).

Gráfico 10 - Quantidade de bancários(as), por sexo e por renda em salários-mínimos (SM), no Brasil, entre 2006 e 2022



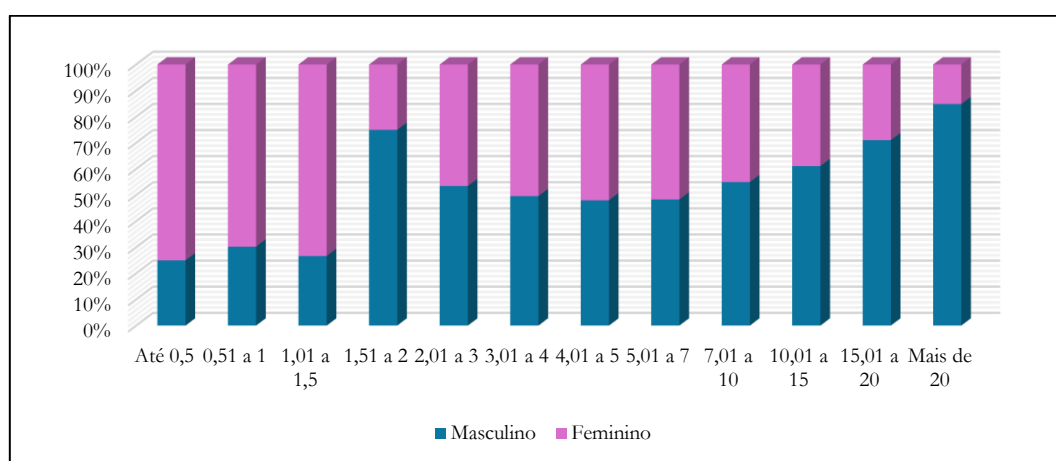
Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

Ao retornarmos ao contexto local, e ao analisarmos as médias salariais no período entre 2006 e 2021, fica evidente que as mulheres compõem uma minoria

⁶⁹ Nesse contexto se destaca a importância dos estudos feministas para as mulheres no Mundo do Trabalho, pois “as relações entre homens e mulheres no âmbito familiar e a forma como a família é construída e reproduzida são tão importantes quanto as relações de classe” (Construindo, 2005 *apud* Machado, Neves, Leite, Imperador; Botezelli, 2021, p. 93).

significativa tanto nos cargos com salários mais baixos quanto nos cargos com os mais altos. Por outro lado, elas representam uma maioria, ainda que pequena, nas faixas salariais intermediárias da categoria. Isso ressalta que, embora as mulheres não estejam concentradas nas faixas salariais mais baixas, ainda são sub-representadas nos cargos de maior prestígio e remuneração (Gráfico 11).

Gráfico 11 - Proporção de bancários(as) por sexo e por renda (2006 – 2022), em salários-mínimos, na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região



Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

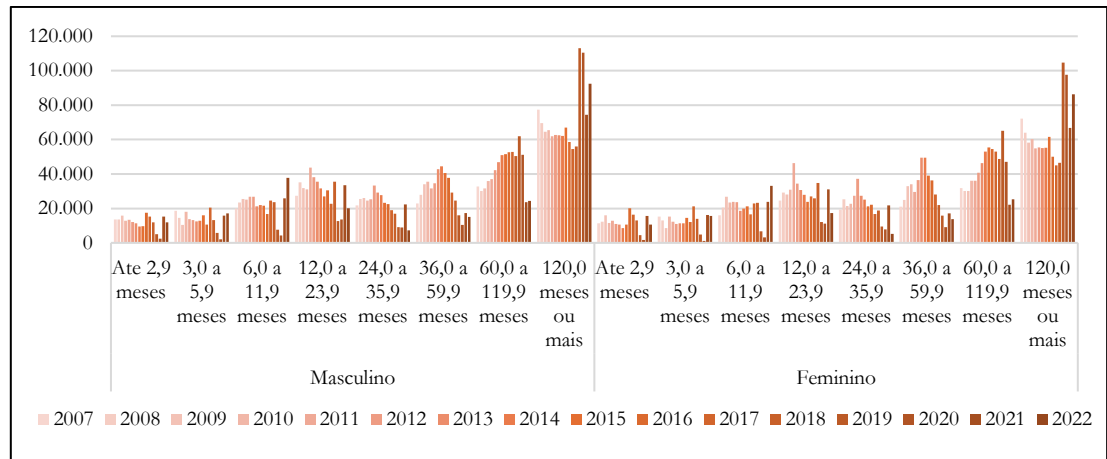
Dentre os reflexos dessa desigualdade, observa-se que as mulheres tendem a apresentar uma maior rotatividade na categoria e a permanecer menos tempo nos empregos, embora em proporção ligeiramente menor do que os homens, conforme ilustrado no Gráfico 12. Esse fenômeno pode ser atribuído, em parte, à sobrecarga de responsabilidades enfrentadas pelas mulheres, tanto no ambiente de trabalho quanto no ambiente doméstico.

Além de lidarem com empregos frequentemente mais precários e enfrentarem diversas adversidades no ambiente de trabalho, como machismo, assédio moral e sexual, e desigualdades salariais, as mulheres bancárias também assumem uma carga adicional de trabalho não remunerado em casa. Essa "segunda jornada", ou até mesmo "terceira jornada", consiste em atividades de manutenção do lar, como preparação de refeições, limpeza e cuidados com familiares, que muitas vezes são invisibilizadas e subestimadas pela sociedade por serem consideradas atribuições inerentes à condição de ser mulher.

Essa dupla e tripla carga de trabalho, combinada com as pressões e desafios enfrentados no local de trabalho, contribui para a exaustão física e mental das mulheres, impactando negativamente sua capacidade de permanecer em um emprego por longos

períodos. Como resultado, as mulheres acabam sendo mais propensas a deixar seus empregos ou a mudar de emprego com mais frequência do que os homens, perpetuando assim a desigualdade de gênero no mercado de trabalho bancário e além.

Gráfico 12 - Quantidade de bancários(as), por sexo e por tempo no emprego, no Brasil, entre 2006 e 2022



Fonte: RAIS/CAGED (2024). Elaboração própria (2024).

Em última análise, podemos concluir, conforme observado por Segnini (1998), que o processo de feminização no setor bancário apresenta uma certa ambiguidade. Por um lado, ele representa uma conquista social significativa das mulheres na busca por oportunidades iguais às experimentadas pelos homens no mundo do trabalho. No entanto, por outro lado, também denota uma forma de racionalização empresarial com o objetivo de intensificar a produtividade e reduzir custos.

Essa ambiguidade reflete a complexidade das dinâmicas que envolvem a presença crescente das mulheres no setor bancário. Embora a inclusão das mulheres possa ser vista como um avanço em termos de igualdade de gênero e diversidade no local de trabalho, também é importante reconhecer que, em muitos casos, essa inclusão é feita pela via marginal impulsionada por motivos econômicos e estratégias de gestão empresarial visando à maximização dos lucros.

Portanto, enquanto celebramos os avanços alcançados pelas mulheres no mundo do trabalho, é essencial permanecer atento às formas como esses avanços podem ser explorados e instrumentalizados pelas estruturas de poder existentes. Somente ao reconhecer e abordar essas ambiguidades de forma holística e equitativa, podemos

verdadeiramente avançar em direção a um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e igualitário para todos⁷⁰.

Esse ponto reflete aquilo que Mészáros (2002, p.224) afirma sobre a luta das mulheres, demonstrando que, a emancipação das mulheres é indissociável da superação do capital, pois sua emancipação exige *igualdade substantiva*⁷¹, resultado impossível sob o regime de acumulação do capital. De acordo com o autor:

Assim, de forma paradoxal e inesperada (pois a classe das mulheres atravessa todos os limites das classes sociais), a emancipação feminina comprova ser o “calcanhar de Aquiles” do capital: ao demonstrar a total incompatibilidade de uma verdadeira igualdade com o sistema do capital nas situações históricas em que essa questão não desaparece, não pode ser reprimida com violência (ao contrário do que acontecia com a militância de classes no passado) nem esvaziada de seu conteúdo e “realizada” na forma de critérios vazio (Meszaros, 2002, p. 224, grifo nosso)

Os Censos da Diversidade⁷², conduzidos nos anos de 2008 e 2014, em colaboração com as instituições bancárias, representaram iniciativas sindicais voltadas para solicitar à classe empregadora um levantamento estatístico abrangente sobre a composição demográfica da força de trabalho no setor bancário durante a primeira década do século XXI. Tais levantamentos visavam primordialmente fornecer informações quantitativas acerca da diversidade étnico-racial e de gênero presentes na categoria bancária. O censo referente ao ano de 2020 também foi conduzido, entretanto, os resultados ainda não foram divulgados publicamente. As análises dos censos anteriores revelam a persistência das disparidades sociais no seio da categoria bancária brasileira.

A inclusão na categoria bancária enfrenta diversos obstáculos, como evidenciado pela dificuldade de acesso aos processos seletivos, especialmente nas instituições bancárias de natureza pública. Embora a legislação assegure a igualdade de oportunidades a todos os cidadãos brasileiros, independentemente de qualquer forma de discriminação, é sabido que as disparidades socioeconômicas no acesso à educação de qualidade, bem como a disponibilidade de cursos preparatórios, entre outros fatores, impõem restrições à participação de determinados estratos da sociedade brasileira. Essas barreiras

⁷⁰ Além de, conforme Jesus (2017) os trabalhadores mais acometidos por transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil são, “mulheres, entre 30 e 49 anos, com ensino médio completo, com carteira assinada, nas regiões Sudeste e Nordeste, moradoras da zona urbana, que trabalham em intermediações bancárias (...)” (Jesus, 2017, p. 66).

⁷¹ Em “*A montanha que devemos conquistar*” Mészáros (2015) afirma que: “Desde tempos imemoriais, eles hipocritamente repetem: todos os homens são iguais, e desde tempos imemoriais a desigualdade mais degradante e monstruosa pesa lentamente sobre a raça humana (...) precisamos da igualdade de direitos não só inscrita na Declaração dos Direitos dos Homens e do Cidadão; nós a queremos em nosso meio, sob os telhados das nossas casas”

⁷² FEBRABAN (2008; 2014).

socioeconômicas podem limitar a inserção de grupos específicos na categoria bancária, sobretudo os estratos economicamente mais pobres.

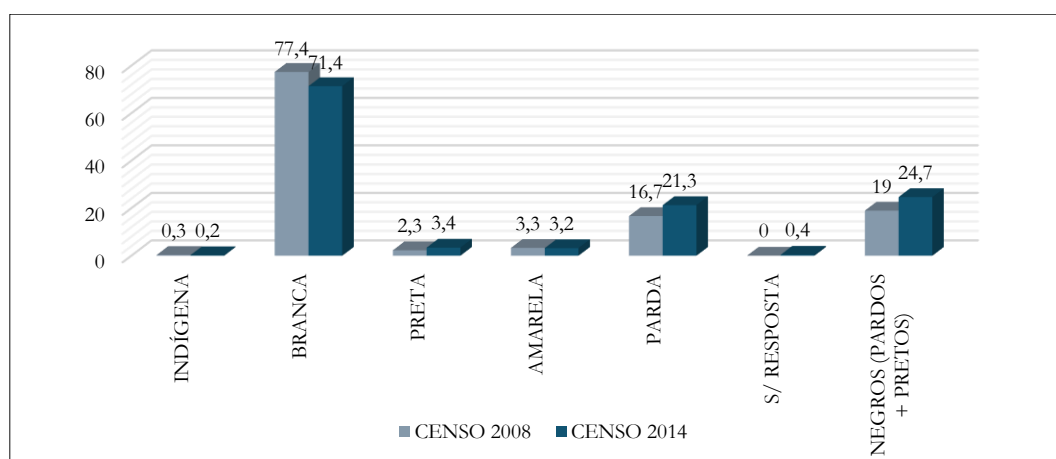
A composição étnico-racial da categoria bancária é majoritariamente representada por trabalhadores autodeclarados como brancos, constituindo mais de 70% do contingente total. Houve um leve incremento na proporção de autodeclarados pardos e pretos entre os anos de 2008 e 2014, elevando-se de 16,7% para 21,3% e de 2,3% para 3,4%, respectivamente. Em contrapartida, os autodeclarados indígenas e amarelos registraram uma diminuição marginal de 0,3% para 0,2% e de 3,3% para 3,2%, respectivamente. Essas estatísticas evidenciam uma predominância branca na configuração étnico-racial da categoria bancária (Gráfico 13).

A categoria bancária, inserida em um contexto de vasta diversidade étnico-racial e cultural no Brasil, é predominantemente caracterizada pela presença branca. Ou seja, a predominância branca na categoria bancária dificulta a formação de uma identidade coletiva que transcenda os aspectos puramente econômicos da relação capital-trabalho. Enquanto a categoria enfrenta desafios relacionados à representação e inclusão, as peculiaridades étnico-raciais, culturais e religiosas dos trabalhadores muitas vezes são negligenciadas ou até mesmo alvo de preconceitos.

Essa predominância étnico-racial branca na categoria bancária pode ser atribuída a uma série de fatores complexos, que vão desde questões históricas de acesso à educação e oportunidades de emprego até práticas de recrutamento e seleção que podem inadvertidamente favorecer candidatos de determinados grupos étnicos.

Por exemplo, em uma de nossas entrevistas, uma profissional bancária menciona ter enfrentado discriminação devido à sua ascendência nipônica, a qual foi explicitamente citada pelo seu superior como justificativa para não ter sido promovida. Em outro relato, um trabalhador autodeclarado pardo, embora não tenha pessoalmente experienciado discriminação racial, não exclui a possibilidade de isso ter ocorrido *por baixo dos panos* e, ademais, testemunhou incidentes de homofobia.

Gráfico 13 – Composição étnico-racial da categoria bancária brasileira (2008 e 2014)

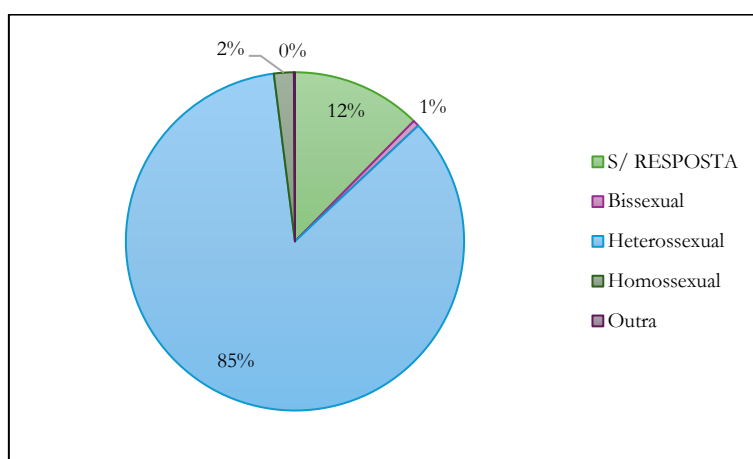


Fonte: Censos da Diversidade/FEBRABAN (2008; 2014). Elaboração própria (2024).

Outro aspecto destacado pelas pesquisas, é a falta de diversidade nos aspectos referentes a orientação sexual. Este aspecto só foi computado no censo de 2014, o qual apontou para autodeclaração de 85% heterossexuais, 2% homossexuais, 1% bissexuais e apenas 0,1% como *outras* que pode significar diversos agrupamentos diferentes, transexuais e transgêneros, assexuais, pansexuais, não-binário, dentre outros que foram invisibilizados pela pesquisa (Gráfico 14).

Além disso, é importante destacar que 12% dos participantes não responderam, possivelmente devido ao medo de exposição, um fenômeno observado em relatos nas entrevistas (Capítulo 7).

Gráfico 14 – Orientação sexual da categoria dos bancários (2014)



Fonte: Censos da Diversidade/FEBRABAN (2008; 2014). Elaboração própria (2024).

A pesquisa também englobou um aspecto fundamental das relações de trabalho no Brasil, a difícil inserção de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho

(NETO, 2020). Embora exista a Lei de Cotas para PCD desde 1988, que estipula as proporções das empresas que *devem* empregar pessoas com deficiência, ainda não vemos na prática. Conforme a legislação, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo.

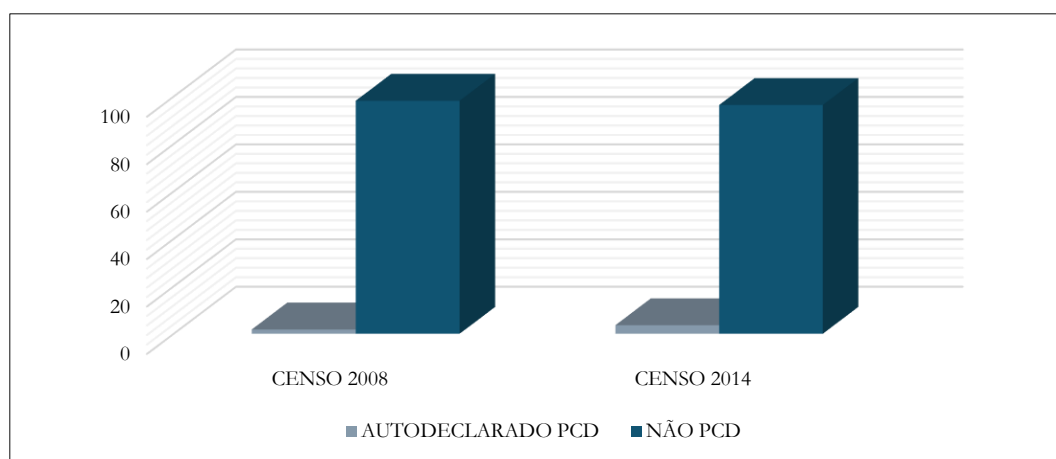
De acordo com Neto (2020), existe um desconhecimento generalizado dos empregadores e profissionais de Recursos Humanos sobre a lei, assim como a fiscalização e aplicação de multas é irrisória. De acordo com o autor, em 2018, havia cerca de 12,7 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, no entanto, apenas 486 mil PCD estavam com empregos formais neste ano, em torno de 1% das ocupações formais.

Essa população enfrenta exclusão dos empregos formais por uma variedade de motivos, tais como preconceito, percepção de menor produtividade e intensa competição no mercado de trabalho. Em um contexto de crescente desemprego estrutural, as disparidades e os preconceitos são exacerbados, resultando na integração marginal de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Embora a inserção marginal das Pessoas com Deficiência (PCD) não tenha sido examinada ao longo deste estudo devido a um erro exclusivo da nossa parte, essa questão merece análises urgentes por parte da Geografia do Trabalho.

A inserção dos indivíduos no mercado de trabalho formal incita a sensação de envolvimento no tecido social e cidadania, concorrendo para a obtenção de uma identidade profissional e a apreciação dos trabalhadores no âmbito social. Ademais, fortalece os laços afetivos na formação de suas competências e propicia o aprimoramento da saúde física e mental, sem contar os efeitos na autoestima e autorrealização (Santos, Carvalho-Freitas, 2018). No entanto, não é injusto afirmar que as empresas e até mesmo o setor público ignoram as necessidades especiais desses brasileiros quando no máximo, as contratações ocorrem apenas por estímulo fiscal e legislações municipais. Os grandes bancos, ao estarem classificados no último grupo estipulado pela Lei, deveriam ter em seu quadro no mínimo 5% de pessoas com deficiência.

No entanto, conforme veremos no gráfico a seguir, embora tenha dobrado a proporção de bancários autodeclarados PCD, de 1,8 para 3,6% entre 2008 e 2014, os bancos, ainda não haviam cumprido a cota mínima, mesmo que, a legislação já estivesse em vigor por quase 26 anos (Gráfico 15).

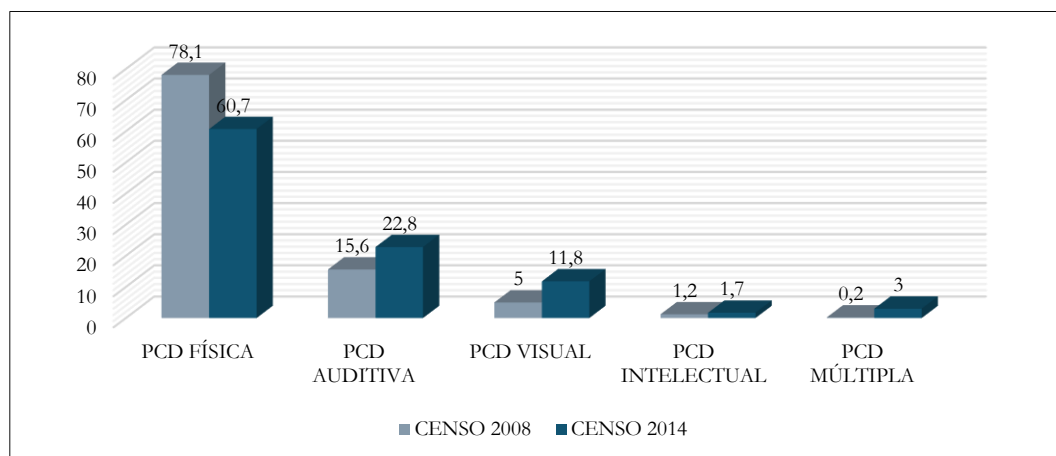
Gráfico 15 – Proporção de PCD na categoria bancária (2008 e 2014)



Fonte: Censos da Diversidade/FEBRABAN (2008; 2014). Elaboração própria (2024).

Outro problema destacado por Neto (2020), é que a Lei de Cotas para PCD, não estipula a quantidade de pessoas que devem ser contratadas em relação ao tipo de deficiência. Por exemplo, no Gráfico, constata-se a baixíssima proporção de bancários com deficiência contratados, sendo que a maior parte são de deficiências físicas, seguidas por auditiva, visual, intelectual, e em minoria absoluta, deficiências múltiplas (Gráfico 16).

Gráfico 16 – Tipos de deficiência entre os bancários PCD contratados (2008 e 2014)



Fonte: Censos da Diversidade/FEBRABAN (2008; 2014). Elaboração própria (2024).

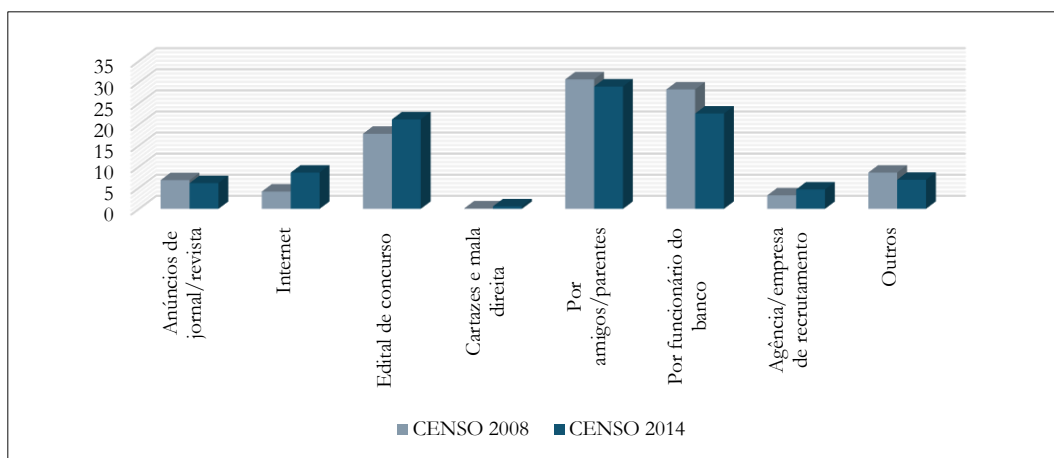
Os bancos, como vanguardistas nos novos padrões tecnológicos e em inovações organizacionais poderiam, se a lei fosse de fato cumprida, ser um sustentáculo para as políticas públicas voltadas a Pessoas com Deficiência, no entanto, conforme os gráficos, vemos que estão em torno de 1,5% pontos percentuais abaixo *do mínimo*.

Um importante aspecto que retomaremos durante as entrevistas, refere-se a uma das dimensões das desigualdades e preconceitos que se refere a maternidade. Uma das bancárias entrevistadas afirmou passar a ter sido reiteradas vezes vítimas desse tipo de preconceito, com falas que menosprezam sua condição ou a fazem se sentir culpada por utilizar seu direito de licença maternidade. A bancária afirma ter escutado comentários como “(...) agora que vai sair de licença maternidade vai ficar no *bem e bom* enquanto eu fico aqui com seus clientes (...)” (capítulo 7).

Repare como, as necessidades especiais das gestantes se transformam em mecanismo para romper os laços entre os bancários e bancárias e coagir as mulheres a não buscarem a maternidade. Em especial, quando no contexto brasileiro, muitas mulheres são demitidas após início ou término das licenças maternidades (Valor Investe, 2023).

Outro aspecto que a pesquisa também resgata, são as formas de ingresso ou de conhecimento dos concursos. Conforme vemos a maior parte tomou conhecimento das vagas por outro funcionário do banco ou por amigos e familiares, o que demonstra o perfil corporativista da categoria, em que, o personalismo é fator decisivo para ascensão ou não na carreira (Gráfico 17). Assim, demonstra-se que a categoria tende a ser fechada em si. Esse aspecto, por exemplo, é também visto nas entrevistas, em que, ao dialogarmos com dirigentes sindicais, estes afirmaram com orgulho a trajetória de muitos colegas bancários oriundos de famílias com tradição no setor - mãe bancária, pai bancário, filho bancário -, enquanto, por outro lado, os trabalhadores denunciaram a falta de transparência nas altas promoções, o que, de início é um reflexo da própria forma de ingresso no banco.

Gráfico 17 – Formas de ingresso no Banco (2008 e 2014)



Fonte: Censos da Diversidade/FEBRABAN (2008; 2014). Elaboração própria (2024).

Por fim, a construção de um novo horizonte histórico emancipatório nos leva a compreender a totalidade do modo de produção patriarcal-racista-capitalista com intuito de intervir para a organização e atuação nos movimentos feministas, classistas e antirracistas (Cisne, 2018). Coadunando com o pensamento da autora, podemos também resgatar o pensamento do geógrafo Thomaz Junior (2002), que argumenta que, sob a perspectiva da luta de classes, a busca pela emancipação também está associada a outras lutas étnico, histórico e sociais, como dos movimentos negros, LGBTQIAP+, indígenas, camponeses, de pessoas com deficiência, entre outros.

4.4. Os bancários na Pandemia da COVID-19: teletrabalho, *Home office* e precarização do trabalho

A partir de 2012/2013 as empresas do ramo financeiro no Brasil passam por profundas transformações internas e nas formas de gerenciar seus negócios. De acordo com Vazquez; Cavarzan (2015), este processo ocorre em ressonância ao que se convencionou a chamar de Revolução 4.0, ou mesmo de 4ª Revolução Industrial, iniciando um ciclo mais intenso de transformações e flexibilizações trabalhistas que será mais bem descrita no item 5.7.

É neste cenário que os bancários enfrentarão a precarização do trabalho e o *home office* durante a Pandemia da COVID-19. Em 11 de março de 2020, quando é decretado o *status* de Pandemia, rapidamente, as federações e confederações sindicais bancárias se reuniram com o Sindicato patronal, a FENABAN (Federação Nacional dos Bancos), para criar um comitê de crise bipartite (Vazquez; Uehara; Cavarzan; Rodrigues, 2020). Neste foi negociado que os bancos não demitiriam durante a Pandemia, no entanto, mais de 12 mil postos de trabalho foram fechados, enquanto os bancos economizaram R\$ 534 milhões em despesas administrativas.

No início da Pandemia, vários autores consideraram que este seria um momento de "alerta" para as nações, sugerindo uma possível inflexão nas tendências neoliberais. Não podemos deixar de mencionar Žižek (2020), que comparou a Pandemia a um golpe estilo "*kill bill*" para o capitalismo. No entanto, os impactos observados foram bastante distintos.

Conforme apontado por Antunes (2022, p. 45-46), a Pandemia desnudou o capitalismo em sua forma mais crua e nefasta, revelando as facetas mais extremas de seu modelo antissocial, baseado na incessante busca pela acumulação de capital e na privatização da riqueza socialmente produzida a qualquer custo. Este modelo é respaldado na “exploração e na espoliação ilimitadas no trabalho, na corrosão completa dos direitos sociais, na destruição da natureza, no racismo, no sexismo, na homofobia, na xenofobia, tudo isso sob o embalo da mais horripilante forma de poder da era capitalista que é a aberração fascista”. Em sua ilustração, *a Pandemia liberou o pandemônio do capital*.

Portanto, de acordo com o autor, a Pandemia foi global, no entanto, os índices mais elevados de mortalidade, empobrecimento e miséria foram observados, de modo geral, em toda a classe trabalhadora. Contudo, a situação torna-se verdadeiramente desesperadora nos segmentos mais marginalizados e desprovidos de direitos da classe

trabalhadora, especialmente no Sul Global, como entre os trabalhadores indianos, chineses, mexicanos, colombianos e, é claro, brasileiros⁷³.

Após as recomendações de distanciamento social realizadas pela OMS, os sindicatos passam a exigir medidas sanitárias mais eficientes, de forma que mais de 50% da categoria (230 mil trabalhadores) já estava trabalhando no sistema de *home office* em julho de 2020 (DIEESE; CONTRAF-CUT, 2020).

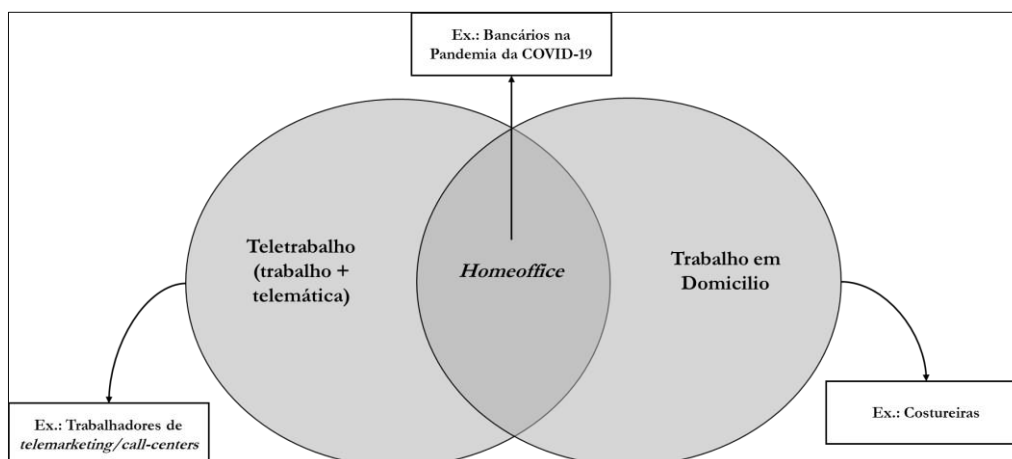
Neste estudo, adotaremos a terminologia genérica de "*home office*", visto que, devido à diversidade de conceitos e termos correlatos, entendemos este como sendo o que mais se aproxima da realidade vivenciada pelos profissionais bancários. De acordo com Bridi (2020), não há consenso na literatura nacional e internacional quanto aos limites que diferenciam "teletrabalho", "*home office*", "trabalho em domicílio", "trabalho a distância", entre outros. Mesmo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) não conseguiu estabelecer tais características, uma vez que a disseminação das novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) ampliou as opções de locais de trabalho, incluindo a sede da empresa, instalações do cliente, centros subsidiários, domicílio, escritórios móveis, formas sobrepostas, dentre outras. Essa complexidade permite que os países tenham definições variadas em suas legislações trabalhistas.

A Reforma Trabalhista de 2017 se aproveitou dessa ambiguidade ao introduzir um novo capítulo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre essa modalidade. A legislação se limita a definir o teletrabalho como a "prestação de serviços fora da empresa" (distinto do trabalho externo), abordando as condições de alteração da modalidade e a necessidade de comparecimento ou não na empresa, com as condições estabelecidas em acordos individuais (Bridi, 2020, p. 181).

Consequentemente, optamos por adotar a perspectiva de Vazquez; Uehara; Cavarzan; Rodrigues (2020), apoiada por Oliveira (2015), que favorece o termo "*home office*" por sua capacidade de abranger tanto os elementos do teletrabalho quanto os do trabalho realizado em domicílio. Ao representarmos essa abordagem teórica em um simples diagrama de Venn para a visualização dos conjuntos, podemos observar que tais modalidades, embora se sobreponham, também apresentam distinções (Figura 6).

⁷³ Conforme discutiremos no capítulo 6, um estudo do Labcidade (2021), através de um levantamento cartográfico e estatístico, apontou como as maiores taxas de mortalidade pela COVID-19 recaiu sobre a população periférica, marginalizada, pobre e, em maioria, preta.

Figura 6 – Diferenças entre teletrabalho, *home office* e trabalho em domicílio



Fonte: Vazquez, Uehara, Cavarzan e Rodrigues (2020). Elaboração própria (2023).

O trabalho remoto, ou *home office*, já estava em crescimento antes da Pandemia e se consolidava como uma tendência no mundo do trabalho, especialmente no setor de serviços (Vazquez, 2020; Antunes, 2020). Essa modalidade não envolve apenas uma mudança territorial na realização do trabalho, mas representa um processo multiescalar de precarização do trabalho. Como será abordado a seguir, essa reorganização espacial retira a responsabilidade do Estado e das empresas pela saúde e segurança dos funcionários.

No final de 2020 e em março de 2023, o DIEESE publicou os dois volumes da pesquisa intitulada: “Pesquisa Nacional sobre o *Home Office* dos(as) Bancários(as)”, referentes aos anos de 2020 e 2021. O *home office*, embora tenha se mostrado necessário para proteger a saúde dos trabalhadores durante a Pandemia, trouxe consigo novas demandas e dificuldades. Alguns dos desafios incluem a inadequação do ambiente residencial para o trabalho, a falta de equipamentos e mobiliário adequados, o surgimento de novos problemas de saúde, a sensação de isolamento, o aumento dos custos residenciais e a dificuldade de controlar a extensão da jornada de trabalho, entre outros. Essas questões destacam a complexidade e os aspectos desafiadores associados ao trabalho remoto.

Os dados da pesquisa do DIEESE/CONTRAF-CUT (2020; 2023) apontam que, em 2020, apenas 19,2% dos bancários contavam com uma estrutura reservada e própria para o desempenho de atividades profissionais em suas residências, enquanto a maioria desempenhava suas funções em salas, quartos individuais, quartos compartilhados e cozinhas, respectivamente 44.8%, 28.8%, 9.3%, e 5.1%. Já em 2021, 22.4% utilizavam

escritório doméstico, enquanto, 39.8%, 31.6%, 10.2%, e 3.6% utilizavam salas, quarto individual e compartilhado, e em último cozinha, respectivamente.

A avaliação quanto à estrutura para o *home office* demonstrou que os bancários tiveram a pior situação relacionado aos equipamentos de ergonomia (apoios para antebraços, pulsos e pés, suporte de ajuste de altura para monitores, entre outros), considerados muito ruins por 24,8% dos(as) respondentes e ruins por 23% deles(as), sendo seguido pelas dificuldades com as cadeiras, acústica e mesas. No entanto, no geral o restante dos itens avaliados (VPN – acesso ao sistema do banco, fones de ouvido, internet etc.) foram considerados majoritariamente como regulares ou bons.

A transferência do ônus e das incertezas relacionados ao ambiente laboral para o trabalhador é evidenciada pelo fato de que, em 2020, 32,5% dos participantes da pesquisa não receberam qualquer equipamento por parte do empregador. Os dados destacam a persistência da falta de suporte adequado por parte das empresas para garantir as condições necessárias aos funcionários que adotaram o modelo de trabalho remoto. Em 2021, a cifra de trabalhadores que não receberam qualquer equipamento aumentou para 33,3%.

Em 2020, apenas 16%, 5,4% e 1% recebeu cadeiras, dispositivos ergonômicos e mesas, respectivamente. No entanto, é relevante notar que esses percentuais apresentaram aumento para 28,4%, 8,1% e 1,53% no período compreendido entre 2020 e 2021. Esses dados ressaltam os desafios enfrentados pelos trabalhadores remotos em termos de ergonomia e suporte adequado por parte das empresas.

Como consequência, os reflexos a saúde dos trabalhadores foram imediatos. A frequência de dores musculares e nas articulações aumentou, sendo que 25% dos respondentes passaram a sentir após o início do *home office*, bem como, nos períodos analisados, o medo de perder oportunidades ou ser dispensado, a dificuldade de concentração, a desmotivação, a ansiedade, o cansaço, as dores nas articulações, o medo de *estourar ou perder a cabeça*, a insônia, a vontade de chorar sem motivo aparente, a pressão alta etc., pioraram significativamente com o prolongamento do *home office* em 2021.

A externalização desses custos para os trabalhadores pode aumentar o risco de doenças ocupacionais, como Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). Isso ocorre porque, sem o fornecimento de equipamentos padronizados pelos empregadores, os trabalhadores bancários podem enfrentar dificuldades para obter o conhecimento especializado

necessário. Por exemplo, a altura ideal da cadeira em relação ao monitor e à mesa, a distância e altura corretas para o antebraço em relação aos teclados, e a configuração de brilho ideal para a distância entre o monitor e os olhos, são aspectos que podem não ser adequadamente considerados pelos trabalhadores sem orientação especializada.

Aqui resgatamos informações levantadas na pesquisa anterior, em Oliveira (2021) onde pudemos contar com a fotografia cedida por uma bancária ao relatar seu ambiente de *home office* ⁷⁴. Através da imagem, nota-se o ambiente pouco propício para atividade laboral em que o trabalhador passe *mais* de 6 horas por dia. A iluminação inadequada e a falta de ergonomia nos objetos, resultava em dores e desconfortos de curto e longo prazo para a entrevistada (Figura 7).

Figura 7 – Fotografia do ambiente de trabalho *home office* de uma bancária em 2020

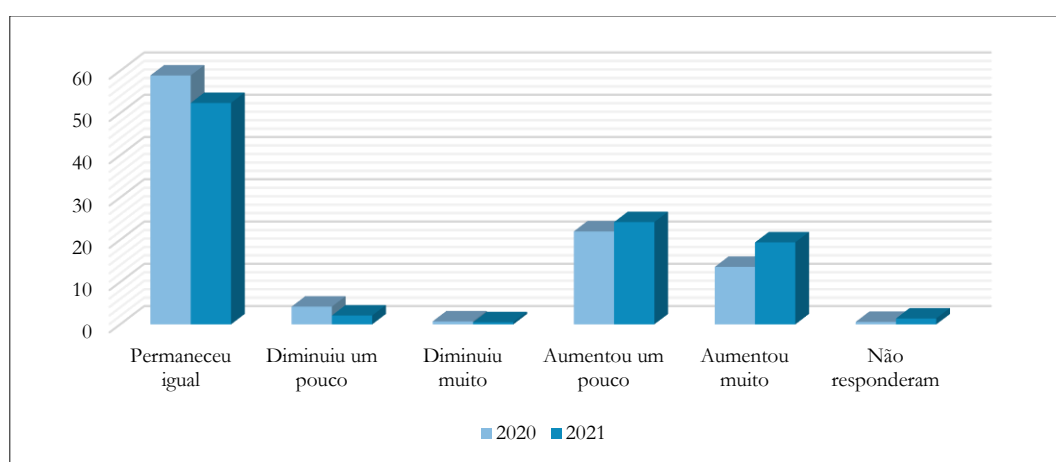


Fonte: Extraído de Oliveira (2021).

⁷⁴ “(...) vemos uma fotografia do ambiente de trabalho de *homeoffice* da entrevistada Renata em 2020. Esse espaço antes era muito pouco utilizado, apenas quando decidia se distrair com a máquina de costura antiga de sua mãe. Ela nos contou por mensagens que, a mesa é uma antiga prateleira de loja que foi reforçada com uma tábua de madeira para poder aguentar a vibração da máquina de costura; a cadeira ela comprou usada por algum *site* de compras; o armário guarda apenas documentos antigos; também a seu lado direito fica um gaveteiro de plástico com materiais de escritório e, apoiado nele o violão antigo de seu filho. A respeito da luminosidade, em sua opinião, a luz natural que entra pelas janelas durante a manhã e início da tarde são melhores e a faz sentir mais calma em comparação a iluminação artificial do Banco, no entanto, ao final do dia, ela necessita ligar a luminária e a luz do quarto, afirmando sentir “estar forçando a visão diversas vezes”. Durante a troca de mensagens, também ficou nítido que a bancária não tinha nenhum conhecimento sobre as normas ergonômicas, e que não sabia se o banco disponibilizou aos trabalhadores informações sobre isso, apenas que nem ela nem seus colegas receberam algo parecido” (Oliveira, 2021, p. 42-43)

Outra consequência da adoção contínua do *home office* foi o aumento das horas trabalhadas pelos bancários, conforme ilustrado no gráfico a seguir. Em 2020, 22% relataram um pequeno aumento, enquanto 13,6% afirmaram ter aumentado significativamente. Em contrapartida, em 2021, esses números aumentaram para 24,2% e 19,4%, respectivamente. Além disso, houve uma diminuição nas proporções daqueles que declararam que o *home office* resultou em uma redução na quantidade de horas trabalhadas (Gráfico 18).

Gráfico 18 – Percepção dos bancários em relação a Jornada de Trabalho em *home office* (2020 – 2021)



Fonte: DIEESE/CONTRAF-CUT (2020; 2023). Elaboração própria (2024).

Portanto, podemos concluir que o *home office* durante a Pandemia também acompanhou um movimento de aumento na apropriação da mais-valia e na redução dos custos de manutenção do capital constante. Dessa forma, demonstra-se ser um investimento vantajoso para as empresas considerarem após o término da Pandemia, em consonância com a metáfora "o pior está *porviro*" (Thomaz Junior, 2020).

Contudo, apesar de todas as dificuldades anteriormente mencionadas, aproximadamente 28% e 38% dos entrevistados expressaram o desejo de continuar trabalhando no regime de *home office*, enquanto 26% e 21% preferem o trabalho presencial em 2020 e 2021, respectivamente. Além disso, a maioria, composta por cerca de 42% e 38% dos entrevistados, afirmou preferir um regime híbrido, no qual algumas jornadas de trabalho seriam realizadas no local físico do banco e outras em casa. Isso evidencia que se trata de uma questão complexa, com diferentes preferências e necessidades dos trabalhadores.

O discurso patronal se infiltra de forma desleal nos reais interesses dos trabalhadores, especialmente em áreas metropolitanas onde os custos financeiros, o estresse e o tempo gasto com deslocamento impactam as opiniões dos trabalhadores sobre o tema. Embora o regime de *home office* possa, em muitos casos, melhorar a qualidade de vida ao reduzir o estresse associado ao deslocamento entre casa e trabalho, bem como a exposição à poluição, ele também pode resultar no prolongamento da jornada de trabalho, aumento do estresse ocupacional e redução na construção de laços entre os colegas de trabalho.

Com base em estudos anteriores de autores como Antunes (2020), Barros e Silva (2010), Prazeres e Navarro (2011), entre outros, a pesquisa conduzida pelo DIEESE/CONTRAF-CUT (2020; 2023) corrobora o que a literatura já indicava. Neste momento, a sociedade e os sindicatos precisam, mais do que nunca, debater e desenvolver formas de regulação para as novas dinâmicas territoriais do trabalho, especialmente diante da expansão da fronteira tecnológica.

4.5. Expedientes de terceirização do emprego bancário: os correspondentes bancários

A terceirização é um problema extremamente complicado para ser tratado em sua totalidade nesse trabalho, portanto apresentaremos apenas os principais elementos. Krein (2007) e Droppa; Biavaschi; Vazquez (2017) apontam que a terceirização pode adquirir diferentes formatos, por esta razão é muito difícil enxergá-la em determinados contextos.

No Brasil não há estatísticas acerca da terceirização coletadas por meio de órgãos oficiais, de forma que, igualmente não há consenso sobre seus limites. As formas burladas de terceirização são expressivas no Brasil e de difícil mensuração, dado que as configurações que obtêm se erigem, justamente, sobre imperativo de escondê-las. No mesmo sentido, Krein (2007) demonstrou que o fenômeno da terceirização se manifestou no mercado de trabalho brasileiro travestido sob diversos contratos, como a subcontratação por meio de agência de emprego, a contratação de autônomos, PJs, contratação, de cooperativas, etc. Para o autor, esta forma de contratar constituiu a principal forma de flexibilização da contratação e precarização do trabalho, a partir dos anos 1990, no Brasil.

Com a terceirização os capitalistas buscam “esconder” a relação capital-trabalho numa relação capital-capital (Antunes, 2020), por exemplo, com a contratação de cooperativas, de redes de fornecedores de produção independente (Marcelino, 2007; Santos *et. al*, 2019), de empresas de serviços especializados (Pelateri *et. al*, 2018), com a contratação de trabalhadores temporários via agências de emprego, contratação de autônomos e pessoas jurídica (Krein; Teixeira, 2016), trabalho em domicílio (Prazeres; Navarro, 2011), etc., de forma que, ainda podemos ver o fenômeno da terceirização da terceirização, a quarteirização, culminando no trabalho mediado por aplicativos em que a própria relação de trabalho (terceirizada) é obliterada.

Como forma de contornar a resistência sindical e minar os direitos adquiridos, Droppa; Biavaschi; Vazquez (2017) destacam diversas estratégias de terceirização adotadas pelas instituições financeiras, em especial a contratação de empresas para fornecer serviços de atendimento ao cliente, estratégia conhecida por *correspondentes bancários*, que as autoras identificam como uma forma burlada de terceirização.

Os correspondentes bancários são a principal forma de terceirização no setor bancário a partir dos anos 2000, em especial a partir de 2011⁷⁵. Essa estratégia fragmenta, heterogeneiza e polariza a estrutura ocupacional da categoria, ao incorporar mais de 70 novas classes econômicas (CNAEs) na realização de serviços bancários. Conforme Vazquez (2018)

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, a partir de 2013. *Além disso promoveu 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 (Vazquez, 2018, p. 180, grifo nosso).

Embora a década de 1990 seja o marco para o *boom* das terceirizações, como por exemplo, nos setores de limpeza, segurança e posteriormente, nos setores de atendimento ao cliente por telefonia móvel, nos *call-centers* e *telemarketing*, dentre outras estratégias de terceirização no *backoffice*, é na década seguinte que adquire contornos qualitativos mais intensos. Conforme Braga (2014; 2016), a associação entre os Governos progressistas do Partido dos Trabalhadores e os grandes bancos, ao longo dos anos 2000, promoveu formas aprimoradas de terceirização e mudanças organizativas fundamentais que se desdobraram em formas mais precárias de realização e atendimento do serviço bancário.

Durante a primeira década do século XXI, o modelo de negócios dos bancos estava focado na captação de clientes, operações de crédito e atendimento bancário, tanto de forma direta como terceirizada, abrangendo serviços como concessão de crédito, financiamentos e emissão de cartões de crédito. A expansão do sistema financeiro nos anos 2000 coincidiu com a ascensão da classe média e das camadas mais pobres ao acesso aos serviços financeiros, um processo de bancarização incentivado pelo Estado e promovido por instituições financeiras. Além disso, a digitalização e a *internet* desempenharam um papel crucial na expansão de serviços *online*, como comércio eletrônico e bancos digitais.

Essa transformação estrutural no perfil econômico do Brasil durante os anos 2000 reflete não apenas a diversificação, mas também a sofisticação do setor de serviços,

⁷⁵ Vazquez (2015) apresenta uma análise dos marcos regulatórios dos correspondentes bancários no Brasil e sua legalização total em 2011.

desempenhando um papel fundamental na configuração da economia contemporânea do país. Em suma, nos anos 2000,

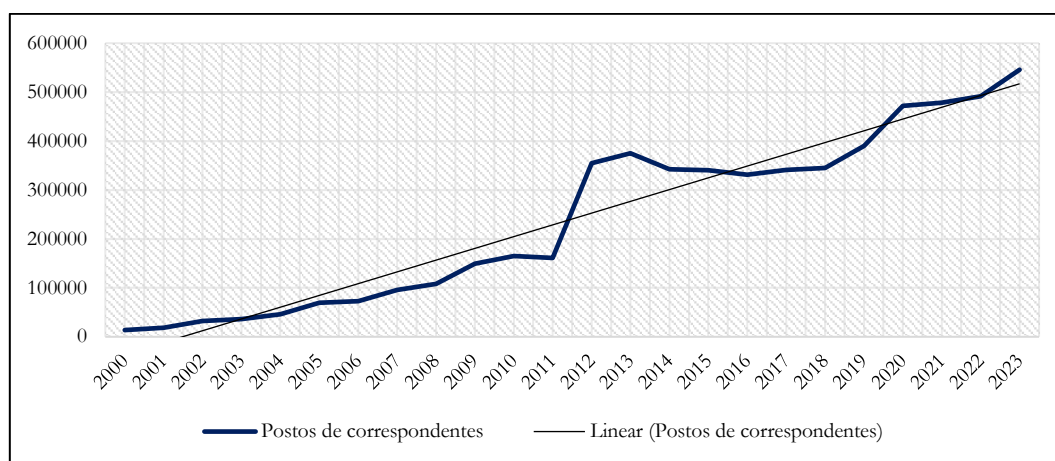
ganha impulso a chamada quinta onda de inovação bancária, alicerçada na parceria de distribuição de produtos e serviços bancários intermediada por atores externos ao sistema financeiro, como é o caso dos varejistas e empresas de telefonia. Tal processo depende da articulação de dois movimentos: inovações tecnológicas que permitem a realização de transações bancárias por meios digitais sem a necessidade de interação entre clientes e trabalhadores e, por outro lado, um *processo extenso e profundo de terceirização do atendimento bancário*, manifesta nos *correspondentes bancários*, que, além da inovação tecnológica depende de alterações regulamentares e está inserido em um contexto de disputas políticas acerca da compreensão do alcance do Direito do Trabalho. *Ambos os movimentos aprofundam a tendência de retração do emprego no setor bancário, além de alterar o conteúdo das tarefas realizadas pelos trabalhadores bancários e seu poder de organização e barganha sindical* (Vazquez, 2018, p.80, grifo nosso)

Nesse contexto, o debate sobre inclusão financeira foi fomentado e subvertido para transmutar-se na promoção na terceirização da atividade-fim dos bancários. Assim, os bancos passam a captar clientes, através da *parceria e intermediação* de estabelecimentos comerciais. Por isso, Vazquez (2018) aponta como forma burlada de terceirização, ou então, como uma estratégia de terceirização que se desenvolve no subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil.

Apesar do expediente ter sido aprovado em 1973, é somente ao longo dos anos 2000, que os bancos de fato tornaram sistêmico esse tipo de terceirização, especialmente com a liberalização integral da atuação dos correspondentes bancários a partir de 2011. Assim, é consolidada as bases para expansão da terceirização e fechamento dos postos de trabalho com auxílio da tecnologia, traduzindo-se num processo de redução dos empregos bancários.

Podemos ver a expansão dos correspondentes no Gráfico 19:

Gráfico 19 - Postos de correspondentes bancários, no Brasil, entre 2000 e 2023



Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2023). Elaboração própria (2024).

Em resumo, por meio dos correspondentes bancários, os bancos substituem trabalhadores bancários vinculados a uma categoria sindical fortemente organizada, com alta taxa de sindicalização e conquistas trabalhistas significativas, por trabalhadores de outras categorias em estabelecimentos diferentes, com pouca ou nenhuma proteção trabalhista, mas que, na prática, desempenham tarefas semelhantes, porém sob condições e remunerações diferentes. E o pior, *muitas vezes essas categorias não chegam nem mesmo a ser do sistema financeiro*, como por exemplo, trabalhadores do setor do comércio, marcado por grande informalidade⁷⁶.

A título de comparação, a categoria bancária é formada por apenas 5 classes⁷⁷ CNAE devidamente citadas na Convenção Coletiva de Trabalho, por sua vez, Vasquez (2018) identifica mais de 70 classes CNAE que ao longo dos anos passaram a realizar atividades exclusivas dos bancários.

A concepção comum sobre correspondentes bancários frequentemente associa esses estabelecimentos às lotéricas e aos correios, no entanto, a pesquisa realizada pela autora por meio do Banco Central do Brasil indica que tais estabelecimentos constituem, na realidade, uma parcela pequena dos locais que oferecem serviços bancários. Esses dois juntos representavam menos de 7% dos correspondentes em 2016, o restante está envolvido em atividades econômicas diversas e são contratados por instituições financeiras de naturezas jurídicas variadas.

⁷⁶ Por exemplo, mediante ao banco de dados de correspondentes bancários do Banco Central do Brasil (BCB), podemos conferir via CNPJ as empresas que realizam esses serviços. Em nossa consulta, no município de Presidente Prudente/SP, encontramos desde *petshops*, oficinas mecânicas de automóveis e claro, grandes redes de comércio varejistas.

⁷⁷ Classes CNAE: 6421-2: Bancos Comerciais; 6422-1: Bancos múltiplos com carteira comercial; 6423-9: Caixas Econômicas; 6431-0: Bancos múltiplos sem carteira comercial e 6432-8: Bancos de investimento)

De acordo com Vazquez (2018), estas são as classes CNAE mais comumente identificadas com postos de correspondentes bancários (Quadro 5):

Quadro 5 – Classes CNAE mais atribuídas aos correspondentes bancários

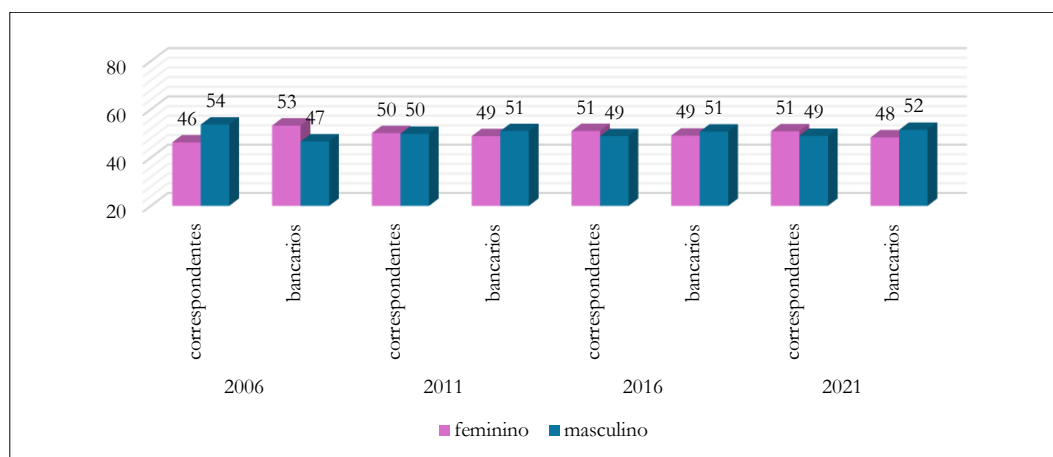
Classes		SEÇÃO
4711301	5310501	47 - Comércio Varejista
4711302	4757100	
4712100	4759801	
4713001	4759899	
4713002	4761001	
4713003	4761002	
4721101	4761003	
4721102	4762800	
4721103	4763601	
4721104	4763602	
4722901	4763603	
4723700	4763604	
4724500	4763605	
4729601	4772500	
4729699	4774100	
4741500	4781400	
4742300	4782201	
4743100	4782202	
4744001	4783101	
4744002	4783102	
4744003	4784900	
4744004	4785701	
4744005	4782799	
4744099	4789001	
4751200	4789002	
4752100	4789003	
4753900	4789004	
4754701	4789005	
4754702	4789006	
4754703	4789007	
4755501	4789008	
4755502	4789009	
4755503	4789099	
4756300		

6619302		66- Atividades auxiliares dos serviços financeiros, seguros, previdência complementar e planos de saúde
6821801	6822600	68 - Atividades imobiliárias
6821802		
8299706		82- Serviços de escritório, de apoio administrativo e outros serviços prestado às empresas

Fonte: Extraído e adaptado de Vazquez (2018, p. 232 - 236). Elaboração própria (2023).

Ao compararmos as condições sociais básicas entre os bancários e os correspondentes, observamos discrepâncias significativas, especialmente em relação à jornada semanal e à remuneração média. Inicialmente, ao analisarmos o perfil dos empregados em ambos os setores, notamos que, em comparação com os bancários, os correspondentes apresentam uma composição similar quanto ao sexo dos trabalhadores, como podemos verificar no gráfico a seguir (Gráfico 20).

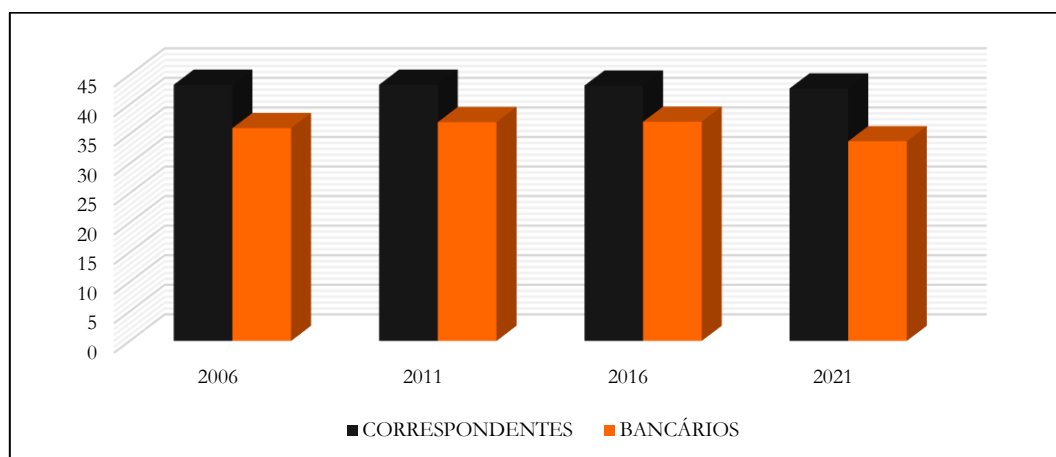
Gráfico 20 – Composição sexual dos bancários e correspondentes bancários, no Brasil (2006; 2011; 2016 e 2021)



Fonte: RAIS/CAGED (2023). Elaboração própria (2024).

Já no que tange a jornada semanal, vemos que os correspondentes trabalham cerca de 6 horas semanais a mais, significando uma maior exploração do trabalho e o descumprimento com a Convenção Coletiva de Trabalho, visto que, embora não seja categorizado enquanto bancário, o correspondente desenvolve funções muito parecidas, quando não exatamente semelhantes (Gráfico 21).

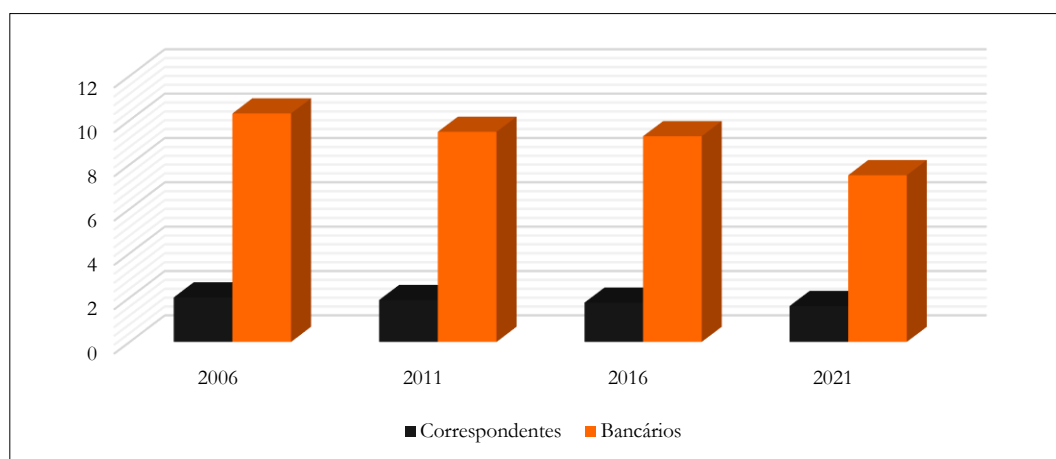
Gráfico 21 – Jornada média semanal dos bancários e correspondentes bancários, no Brasil (2006; 2011; 2016 e 2021)



Fonte: RAIS/CAGED (2023). Elaboração própria (2023).

Dessa forma, ao transferir territorialmente as atividades bancárias, especialmente aquelas relacionadas ao atendimento direto, como caixas e escriturários, para os correspondentes, os bancos lograram contornar a Convenção Coletiva dos Bancários e aumentar suas margens de lucro mediante práticas fraudulentas e diversas irregularidades. Isso se deve ao fato de que os correspondentes, em média, recebem apenas um quarto dos salários dos bancários que desempenham funções equivalentes (Vazquez, 2018) (Gráfico 22).

Gráfico 22 – Remuneração média, em salários-mínimos, dos bancários e correspondentes bancários, no Brasil (2006; 2011; 2016 e 2021)



Fonte: RAIS/CAGED (2023). Elaboração própria (2023).

Portanto, sem exagero, é justo afirmar que o único propósito dos bancos ao terceirizar por meio dos correspondentes bancários não foi aumentar a capilaridade do setor para atender a população mais carente. Isso porque seria possível integrar os

correspondentes ao circuito central de acumulação financeira dos bancos, incluindo-os sob a Convenção Coletiva dos Bancários.

A terceirização gera, por um lado, a “redução nos custos do trabalho e, por outro, expansão das margens de lucro *pari passu* ao processo de fragmentação da organização dos trabalhadores e de acirramento das desigualdades” (Droppa; Biavaschi; Vazquez, 2017, p. 13). Nesse sentido, as autoras, ao analisar os *acórdãos* nos tribunais superiores, afirmam categoricamente que, a terceirização via correspondentes bancários compreende *de facto* uma forma burlada de terceirização.

Além disso, essa modalidade tem também o intuito de esvaziar as agências dos brasileiros mais pobres que pouco consomem os produtos financeiros, reduzir os custos nas folhas de pagamento e os gastos com estrutura das agências (Vazquez; Cavarzan; Krein, 2017).

Esse caráter elitista é trabalhado por diversos autores como Vazquez (2018), Batista da Silva (2006), Sanches (2017), Oliveira (2017), dentre outros, demonstrando que, ao retirar os mais pobres das agências bancárias, além de permitir a redução no número de agências físicas, logo redução na quantidade de postos de emprego de bancários, permite que, as agências e bancários remanescente foquem suas atividades em um novo público prioritário para os produtos dos bancos.

Esses critérios acabam prejudicando especialmente os trabalhadores, uma vez que é necessário que os clientes tenham familiaridade ou possuam condições materiais para aprender rapidamente, de forma eficiente e segura, a utilizar os serviços oferecidos pelo autoatendimento e pelas tecnologias digitais. Conforme destacado por Batista da Silva (2006), essa habilidade ou "cultura técnica" necessária para lidar com tais equipamentos pode excluir muitos trabalhadores, especialmente aqueles com deficiências, mais pobres, mais velhos e aposentados.

A terceirização afeta as relações trabalhistas ao interferir na correlação de forças entre capital e trabalho, ou seja, “O processo de terceirização cria fissuras no pacto social e econômico firmado após anos de luta dos trabalhadores, desmontando na prática o caráter dos direitos aplicados aos bancários”, além disso, ficam “alijados das conquistas históricas que compuseram o cenário de lutas e organização sindical relacionadas as empresas tomadoras dos serviços, os bancos” (Sanches, 2017, p. 62 – 63).

De forma geral, no Brasil, os terceirizados trabalham mais horas do que outros trabalhadores contratados pelas empresas, são facilmente substituídos, geralmente com pouco tempo nos empregos, não tiram férias, não recebem benefícios, além da menor

remuneração e maior exposição aos riscos no trabalho (Brandão; Pontes, 2021). Nesse sentido, conforme Antunes (2018, p.159, grifo nosso) “os trabalhadores terceirizados, além de ganhar menos, trabalhar mais, ter mais instabilidade e menos direitos, *são os que mais morrem e se acidentam*”. Tais vulnerabilidades de saúde e maior exposição aos riscos decorrem exatamente dessa condição mais precária do trabalho.

Assim, a terceirização expressa

o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil. Constitui-se num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, sendo uma prática de gestão/organização/controle que discrimina e, ao mesmo tempo, é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista. É também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação da identidade coletiva dos trabalhadores e seus sindicatos. Ela ainda cobre com um “manto de invisibilidade” os trabalhadores nela enquadrados, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para o empresariado não ter limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e da sua exploração como mercadoria” (Antunes, 2018, p. 167, grifo nosso).

Nos últimos anos ainda comparece o fenômeno genericamente conceituado como *uberização*⁷⁸; mais uma expressão da forma de precarização do trabalho com a emergência das economias de plataforma (Meneghini, 2021). No entanto, apesar de esconder, em nada a terceirização muda na relação capital-trabalho, na realidade “a expansão das terceirizações e das empresas especializadas em fornecimento da força de trabalho, tem se convertido em importante *elemento propulsor e gerador de mais-valor*” (Antunes, 2020, p. 180).

No entanto, veremos com maior destaque no capítulo seguinte.

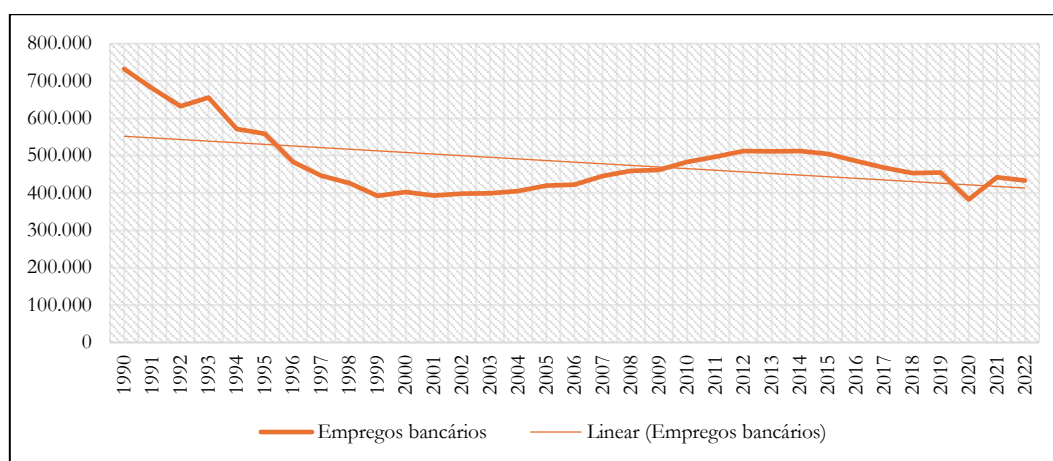
⁷⁸ O conceito de uberização, até o presente momento, pode ser entendido como um termo “guarda-chuva” abrangendo diversas manifestações do trabalho mediado por plataformas digitais. No entanto, como será analisado adiante, embora amplamente difundido e popular, trata-se de um conceito genérico que captura apenas uma pequena fração da complexa trama das terceirizações e precarizações dos vínculos laborais no Brasil e no mundo, propiciadas pelas tecnologias modernas.

4.6. A dinâmica geográfica da evolução do emprego bancário

O conjunto dos processos narrados até então resultaram numa redução significativa da categoria bancária, mesmo nos anos de expansão do sistema financeiro ao longo dos anos 2000. De forma geral, desde a década de 1990, a alteração no perfil do bancário, a inovação tecnológica, a nova organização do trabalho e a terceirização promoveram uma drástica redução nos postos de trabalho bancários.

Com base no gráfico apresentado, observamos que ao longo da década de 1990, a categoria de bancários foi reduzida para pouco menos da metade da quantidade de trabalhadores (Gráfico 23).

Gráfico 23 – Quantidade de vínculos bancários, no Brasil, entre 1990 e 2022



Fonte: RAIS/CAGED, 2024. Elaboração: Própria.

Vale lembrar que, na segunda metade da década de 1980, havia cerca de 800 mil bancários no país. Ao final da década de 1990 havia pouco menos que a metade desse número, aproximadamente 392 mil, ponto mais baixo da série histórica com exceção de 2020, quando após demissões em massa nos bancos privados foram constatados apenas 382 mil postos de trabalho bancários.

A partir de 2004, observamos uma recuperação do setor bancário, embora ainda esteja longe do ponto inicial da série histórica, em 1990. Essa recuperação foi impulsionada pela expansão do setor financeiro durante os governos Lula, nos quais houve interesse em promover o acesso universal da população aos serviços financeiros, em parceria com as instituições financeiras.

No entanto, contraditoriamente, essa expansão do setor financeiro é muito maior do que a expressa no Gráfico 23, especialmente a partir de 2011, quando ocorreu um aumento significativo nas terceirizações no setor. Portanto, ao longo da mesma década,

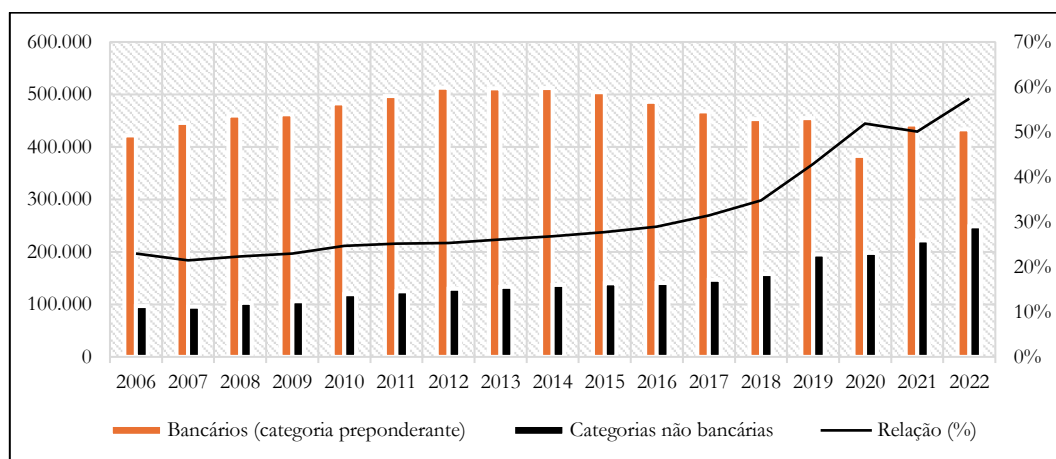
coexistiram alguns movimentos contraditórios e de difícil mensuração: primeiro, a expansão do setor financeiro com um crescimento significativo nos postos de trabalho bancários entre 2004 e 2012; segundo um processo massivo de terceirização por meio dos correspondentes bancários e ampliação do setor financeiro; e, por fim, demissões em massa, especialmente nos bancos privados.

Entre 2006 e 2021, tanto o crescimento dos bancários quanto do setor financeiro como um todo seguiram a mesma tendência, porém, o setor financeiro apresentou uma taxa de crescimento linear superior à dos bancários, indicando que o setor estava crescendo de forma desproporcional à criação de empregos (Gráfico 24).

Essa dinâmica tem diversas origens e implicações, sendo essencialmente impulsionada pelas inovações tecnológicas e práticas de terceirização. Esses elementos possibilitam a expansão da acumulação de capital ao intensificar a exploração da força de trabalho por meio do desenvolvimento de formas mais avançadas de capital fixo. É importante destacar que essa evolução não visa eliminar completamente a necessidade do trabalho humano, mas busca, quantitativamente, reduzi-la ao máximo possível.

Nesse contexto, o crescimento do setor financeiro a cada ano se distancia progressivamente do crescimento proporcional da categoria preponderante. Em 2006, apenas 22% do setor financeiro era composto por trabalhadores fora da categoria preponderante; no entanto, em 2022, esta relação salta para 57% de trabalhadores do setor associados a outras inserções ocupacionais (Gráfico 24). Observa-se que, as classes CNAES fora da preponderante, ao longo da série histórica, apresentam uma trajetória ascendente, enquanto esta segue uma trajetória descendente.

Gráfico 24 – Empregos no setor financeiro (bancários e não bancários)⁷⁹, no Brasil, entre 2006 e 2022



Fonte: RAIS/CAGED, 2024. Elaboração: Própria.

A redução da categoria preponderante, mesmo em um cenário de expansão do setor financeiro, é especialmente evidente em nossa realidade local. Ao considerarmos a expansão dos dois setores na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região, observamos uma redução mais intensa na categoria preponderante. Enquanto, em 2006, apenas 10% do setor financeiro era composto por trabalhadores fora da preponderante; em 2022, 60% já era composto por outras categorias.

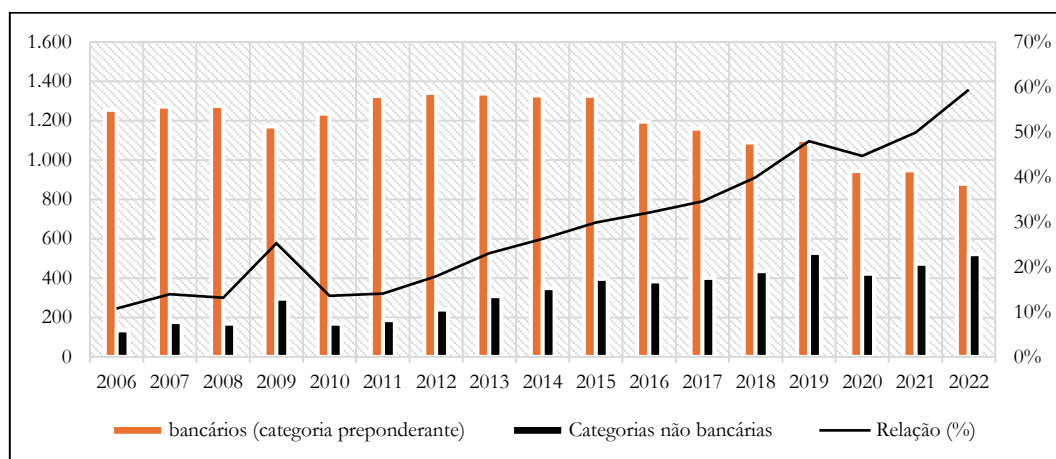
Na transição da década de 1980 para 1990, havia cerca de 3.500 bancários⁸⁰, enquanto em 2019 esse número foi reduzido para 1.237 trabalhadores e em 2021 para apenas 1.186, representando uma diminuição de aproximadamente 66%. De acordo com Melo (2008), o exemplo que melhor expressa essa dinâmica localmente foi a redução do contingente de trabalhadores da agência Banespa (atual Santander) no centro de Presidente Prudente. Em 1983, havia 240 bancários atuando nesta agência, enquanto em 2008 esse número havia diminuído para apenas 46.

Isto é, as marcas das novas formas flexíveis de gestão do trabalho na categoria bancária em Presidente Prudente e Região vem acompanhada pela eliminação dos postos de trabalho, terceirização e desemprego (Gráfico 25).

⁷⁹ Consideramos o setor bancário composto pelas CNAEs 6421-2, 6422-1, 6423-9, 6431-0, 6432-8; e o setor financeiro por toda Divisão CNAE 64, com exceção das categorias bancárias.

⁸⁰ Informações obtidas por meio de consulta ao Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região.

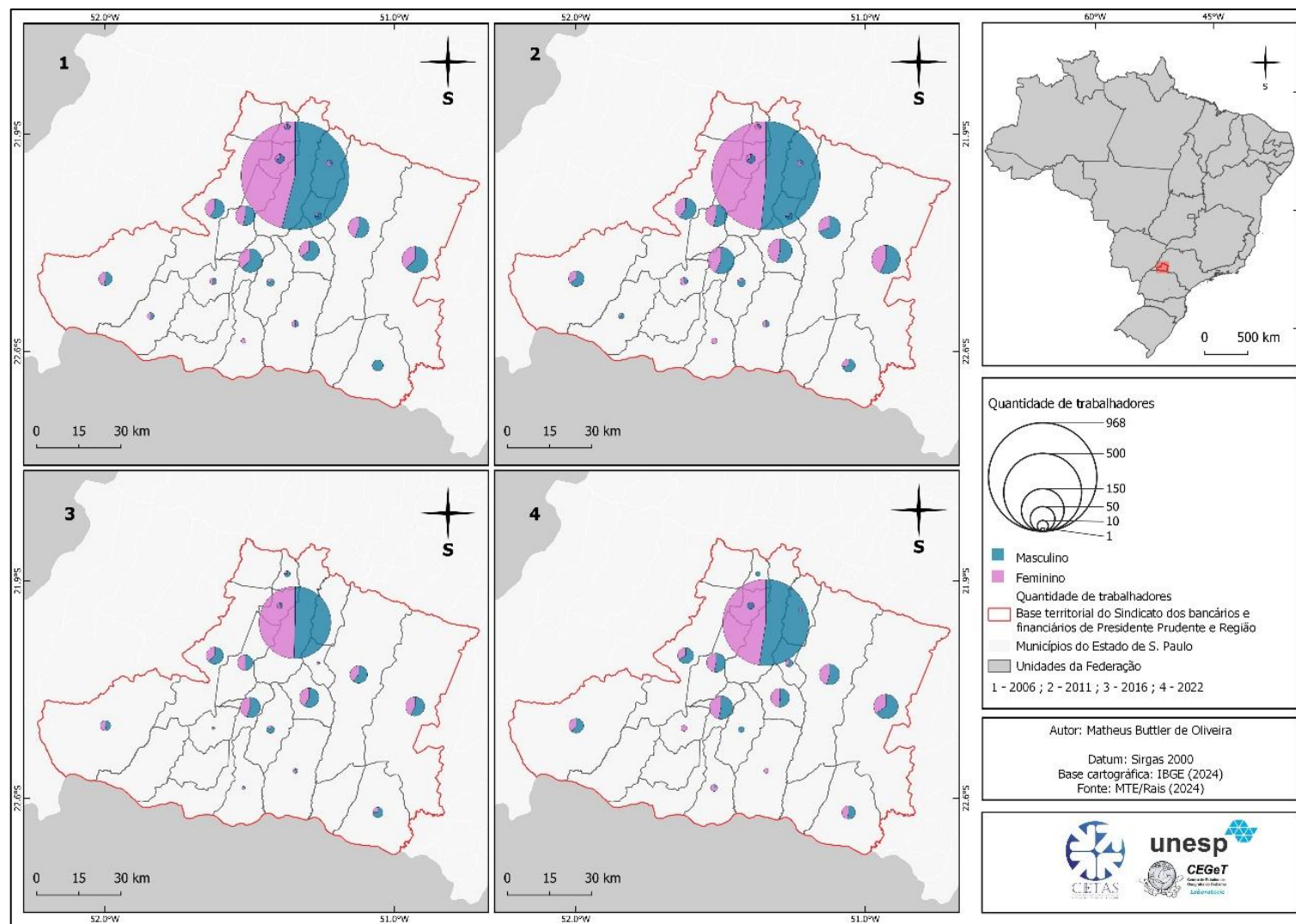
Gráfico 25 - Empregos bancários e do setor financeiro, na base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região, entre 2006 e 2021



Fonte: RAIS/CAGED, 2024. Elaboração: Própria.

Também em âmbito regional, conforme evidenciado no Mapa 4, as tendências retratam os padrões delineados pelos Gráficos 23 e 24. Nota-se que a proporção de mulheres bancárias aumentou em todos os municípios da base sindical, com exceção de Narandiba; por sua vez, outro aspecto que notamos no Mapa 5 é o processo de redução da categoria, o qual seguiu propriamente a distribuição na quantidade de trabalhadores por município, destacando-se em especial Presidente Prudente e Sandovalina, que contaram com fechamento de agências.

Mapa 5 – Empregos bancários na Base Territorial do Sindicato de Pres. Prudente e Região (2006; 2011; 2016 e 2022)



Fonte: RAIS/CAGED, 2023. Elaboração: Própria.

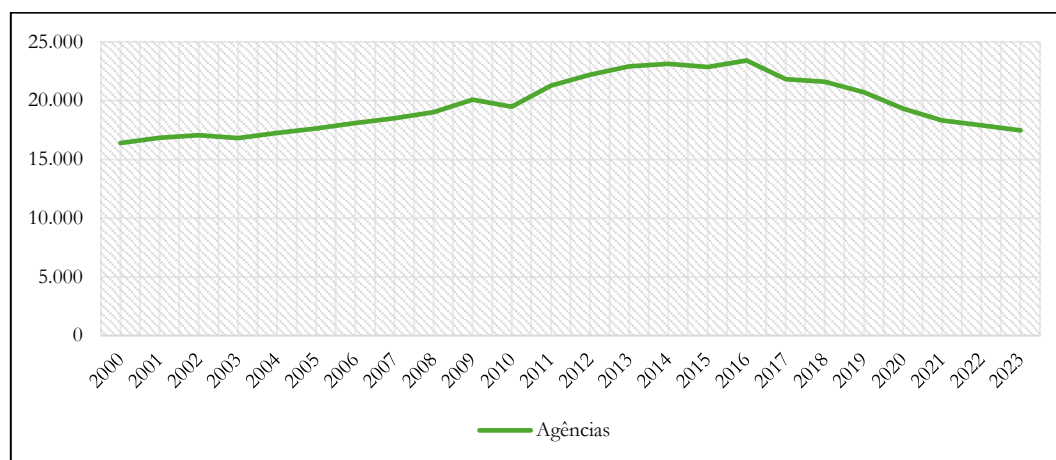
A reestruturação produtiva, alinhada à difusão das novas tecnologias de informação e comunicação, desempenhou um papel crucial na nova dinâmica territorial do setor bancário-financeiro brasileiro, ao longo dos anos 2000. O advento e a popularização dos *smartphones* foram especialmente marcantes nesse processo, permitindo o acesso mais amplo a serviços financeiros por meio de dispositivos móveis, de forma completamente digital e automatizada.

Embora essa mudança tenha resultado no fechamento de milhares de postos de trabalho nas atividades bancárias tradicionais, como no atendimento presencial em agências, ela também promoveu o surgimento de novas oportunidades no campo das *fintechs* e serviços digitais.

O setor financeiro passou por uma descentralização geográfica, à medida que as transações antes concentradas em agências físicas foram transferidas para os postos terceirizados e para plataformas *online*, expandindo a oferta de serviços para regiões anteriormente menos atendidas. Essa reconfiguração da dinâmica territorial reflete a interação complexa entre as mudanças tecnológicas, a reestruturação produtiva e as transformações nos padrões de emprego, moldando assim a paisagem econômica do Brasil na era contemporânea.

Conforme demonstrado no gráfico a seguir, a quantidade de agências bancárias expandiu ao longo dos anos 2000. No entanto, o movimento de refluxo e fechamento de agências ocorre em um ritmo muito mais acelerado, especialmente a partir de 2016 (Gráfico 26).

Gráfico 26 – Quantidade de agências bancárias no território nacional (2000 – 2023)



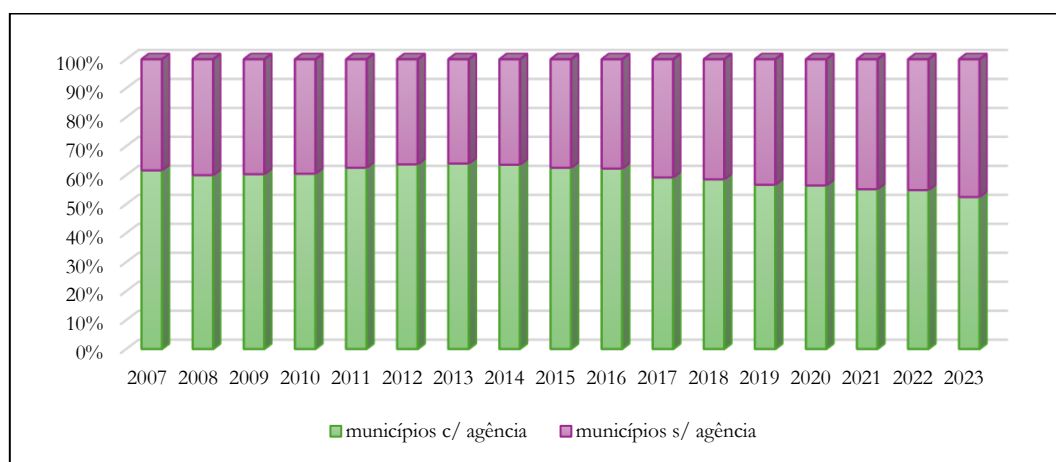
Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2023). Elaboração própria (2024).

O crescimento das agências ao longo dos anos 2000 seguiu o paradigma de disseminação espacial pelo território nacional para a aquisição de clientes. Entretanto, após a plena aprovação dos correspondentes bancários em 2011, observa-se uma desaceleração na criação de novas agências, atingindo seu ponto máximo em 2016, seguido por uma marcante inflexão e retração (Gráfico 27).

A reconfiguração territorial no setor bancário levanta questões prementes sobre a elitização do sistema financeiro. Apesar do crescimento substancial no número de brasileiros com contas bancárias nas últimas décadas⁸¹, ainda mais de 34 milhões de pessoas permanecem excluídas desse segmento econômico crucial (Valor Investe, 2021). Tal exclusão está fortemente enraizada na pobreza e em formas de marginalização (Pereira; Lana, 2015), destacando uma disparidade socioeconômica persistente.

Um exemplo vívido dessa desigualdade foi observado durante a distribuição do Auxílio Emergencial de R\$ 600,00 pelo Governo Federal entre abril e outubro de 2020, quando longas filas se formaram em locais de atendimento, expondo as dificuldades enfrentadas por muitos brasileiros em acessar serviços bancários básicos (Folha de S. Paulo, 2021).

Gráfico 27 – Proporção de Municípios com e sem agências bancárias (2007-2023)



Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2023). Elaboração própria (2023).

Segundo Biasi; Tonin; Sampaio (s. d.), a localização das agências bancárias ainda é determinada por fatores locais voltados para a eficiência econômica, como a densidade populacional, atividade empresarial, oferta de empregos, salário médio, entre outros. Nesse sentido, ao avaliarmos a dispersão geográfica das agências bancárias estas

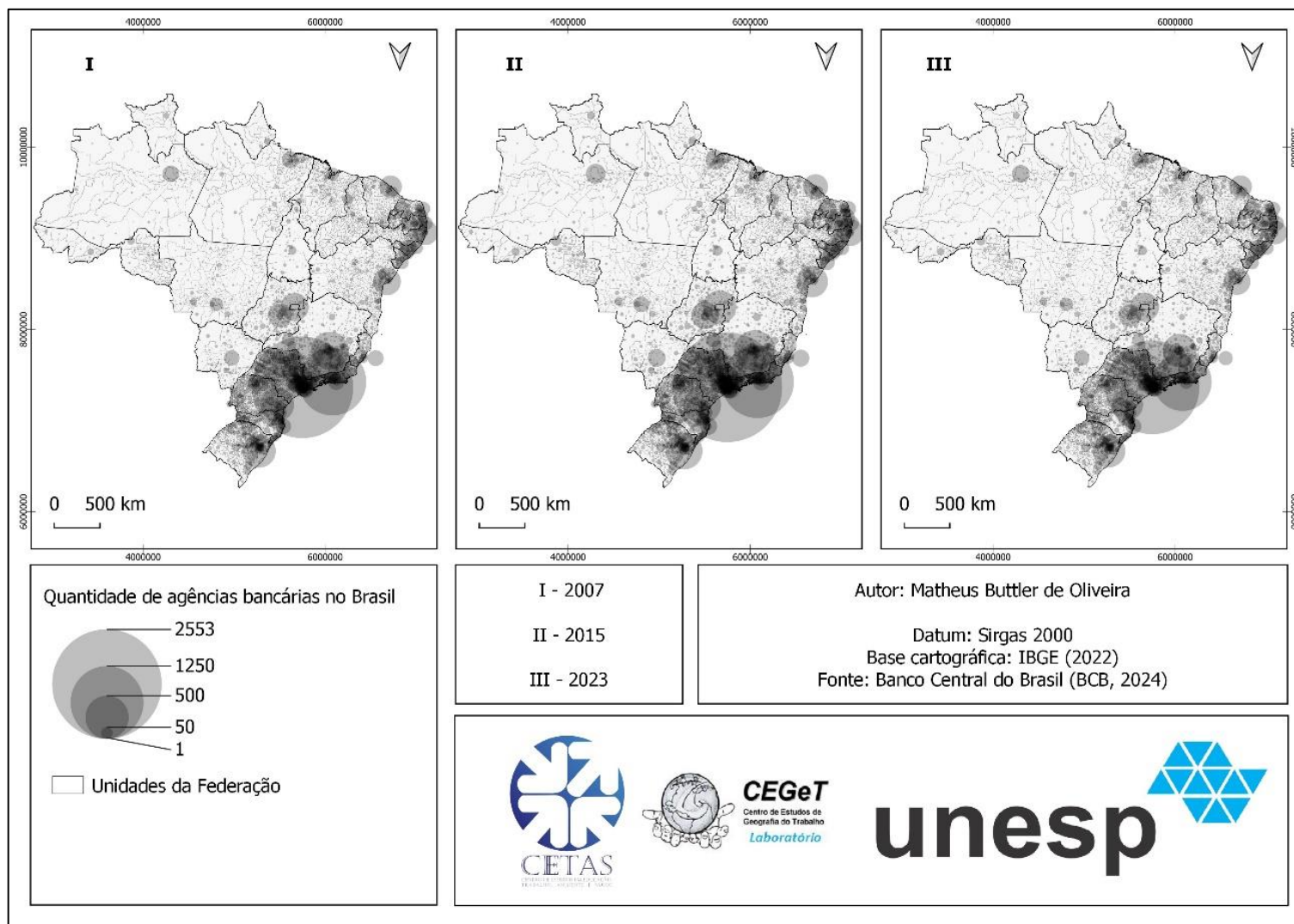
⁸¹ Gráfico 34 (capítulo 4.7).

seguem os mesmos padrões socioeconômicos, estando concentradas nas regiões Sul e Sudeste, sobretudo no Estado de São Paulo, e de forma geral, nas regiões metropolitanas e nas capitais federativas (Mapa 6).

Nesse contexto, podemos inferir que o encerramento das agências bancárias está ocorrendo predominantemente em localidades mais pobres dos maiores municípios, no entanto, também apresenta uma redução em regiões menos densamente povoadas e economicamente mais desfavorecidas no país, como evidenciado no mapa subsequente (Mapa 7).

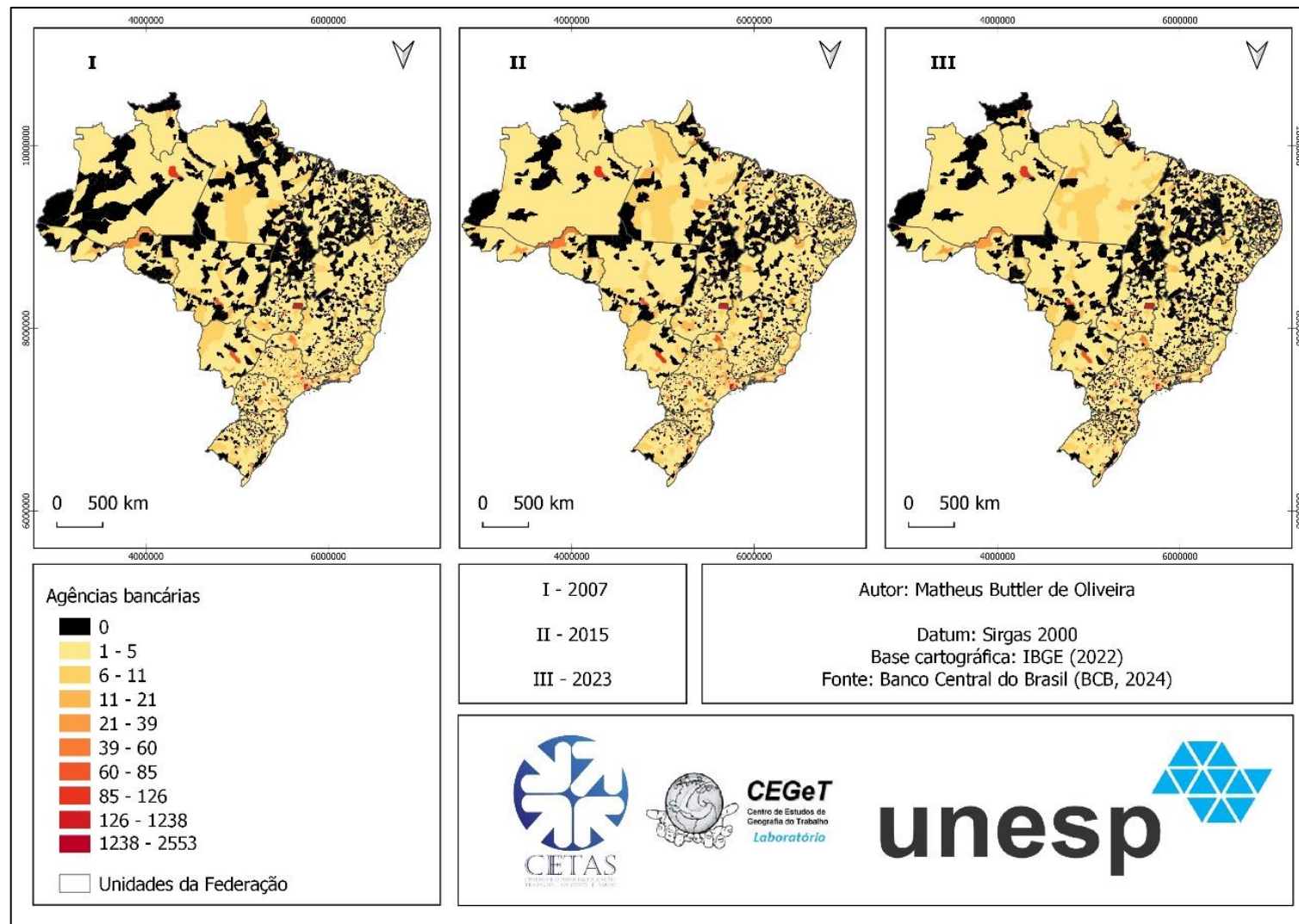
Essa tendência não apenas impacta o acesso aos serviços financeiros nessas áreas, mas também agrava as desigualdades regionais econômicas e sociais (Vazquez, 2020). Já com maiores detalhes, ao analisarmos a dispersão da mancha de calor gerada no estimador kernel, vemos uma redução entre 2007 e 2023, em especial entre 2015 e 2023, por todo território nacional, em especial na região Nordeste e nas áreas metropolitanas do Sul e Sudeste (Mapa 8).

Mapa 6 - Quantidade de agências bancárias por municípios (2007; 2015; 2023)



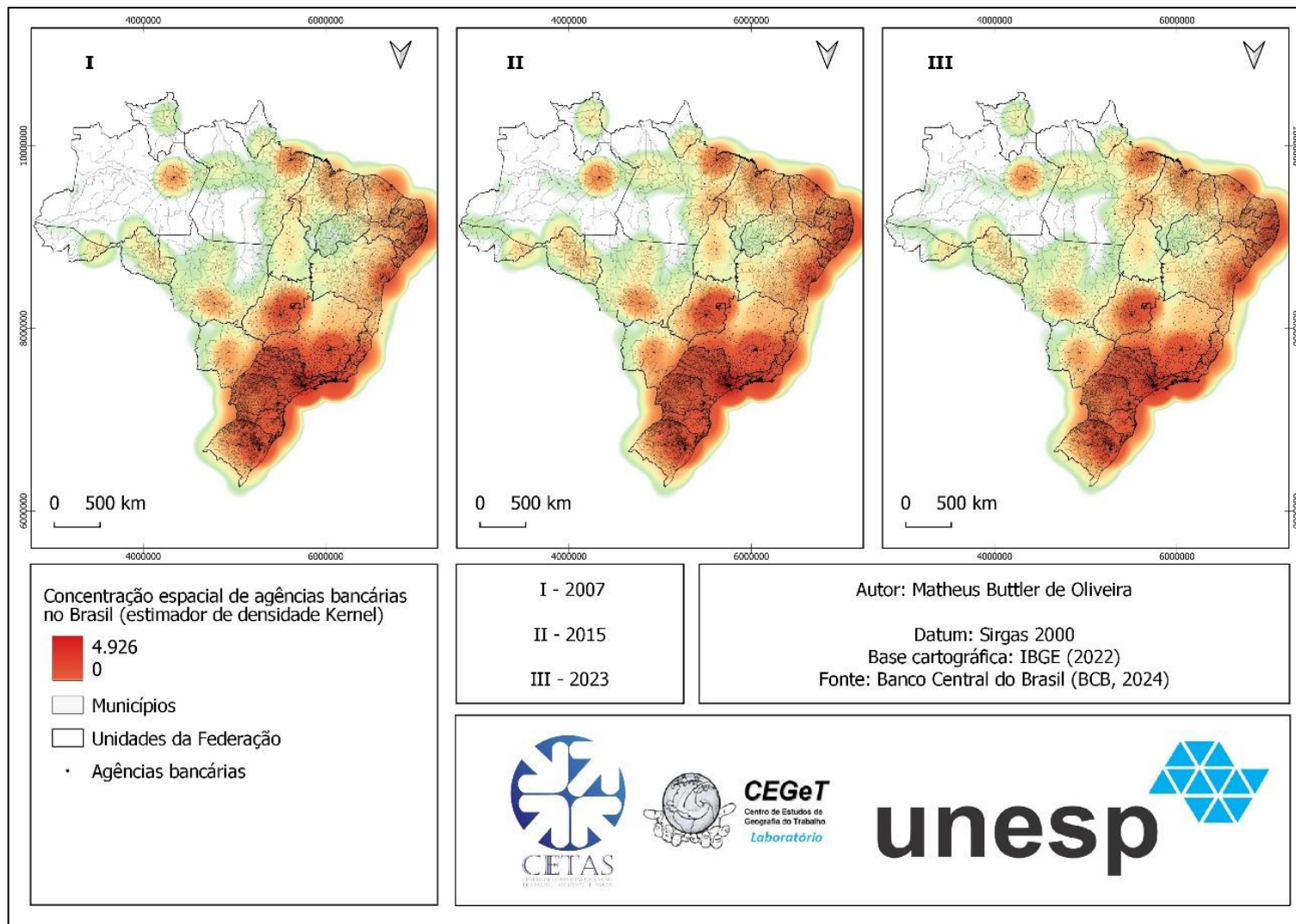
Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2024). Elaboração própria (2024).

Mapa 7 – Quantidade de agências por municípios (agrupados) (2007; 2015; 2023)



Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2024). Elaboração própria (2024).

Mapa 8 – Distribuição das agências bancárias no Brasil, estimador Kernel (2007; 2015; 2023)

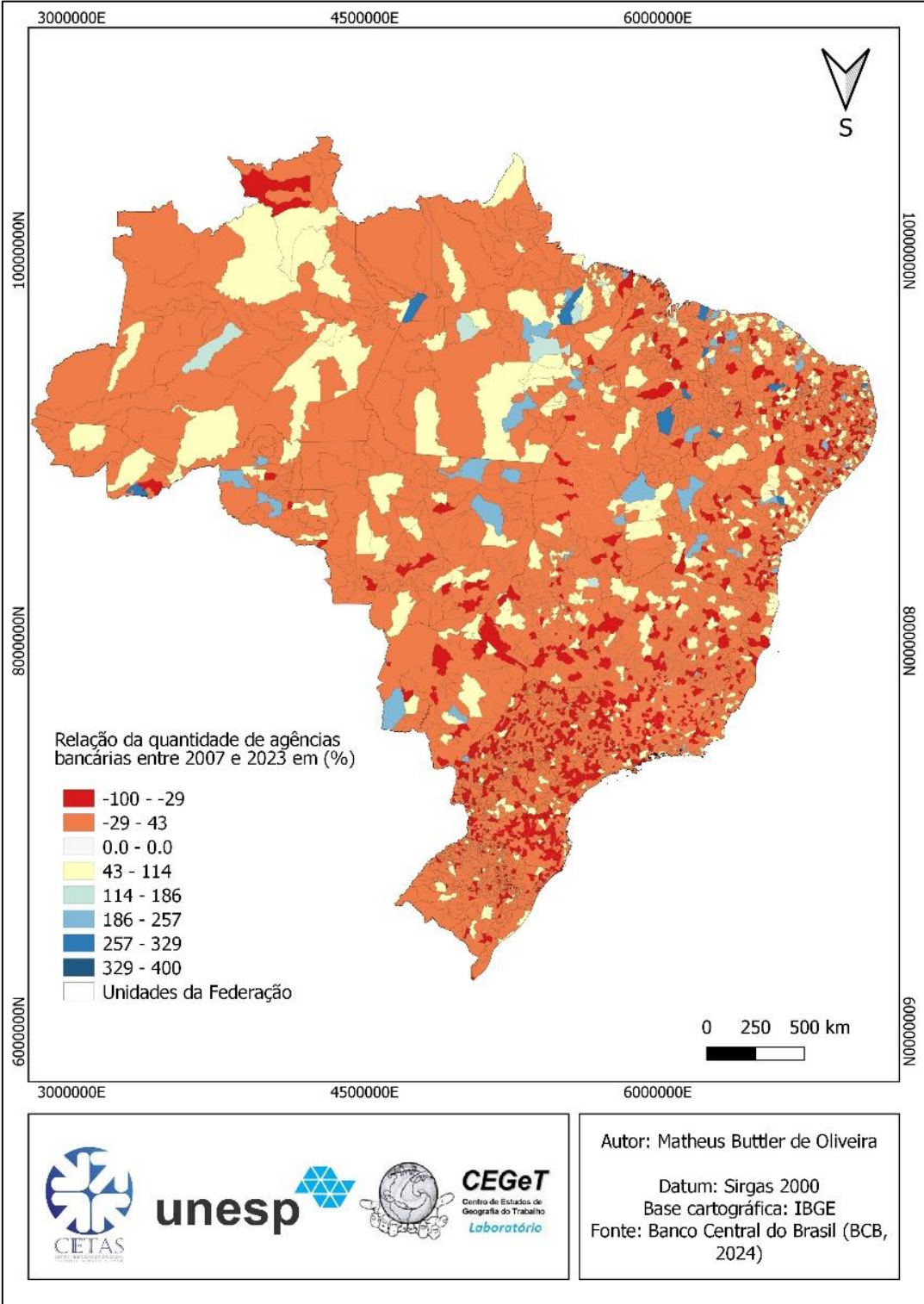


Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2024). Elaboração própria (2024).

Em síntese, com base nos produtos cartográficos, da análise estatística, da análise gráfica podemos inferir que a diminuição dos postos de trabalho, a terceirização e a redução de despesas com o fechamento das agências produzem uma dinâmica territorial do setor bancário-financeiro diretamente vinculada a outros fatores igualmente indissociáveis dos elementos discutidos até então, isto é, a precarização nas condições de trabalho e vida dos bancários e a exclusão de setores marginalizados do setor financeiro, em especial, os mais pobres, desempregados e aposentados.

No mapa a seguir, buscamos compilar a abrangência territorial dessa dinâmica evidenciando os municípios que perderam ou ganharam a presença de agências bancárias entre 2007 e 2023. De forma geral, é evidente uma redução, embora não uniforme, por todo território nacional da quantidade de agências físicas tradicionais (Mapa 9).

Mapa 9 – Relação na quantidade de agências por município, no Brasil, entre 2007 e 2023

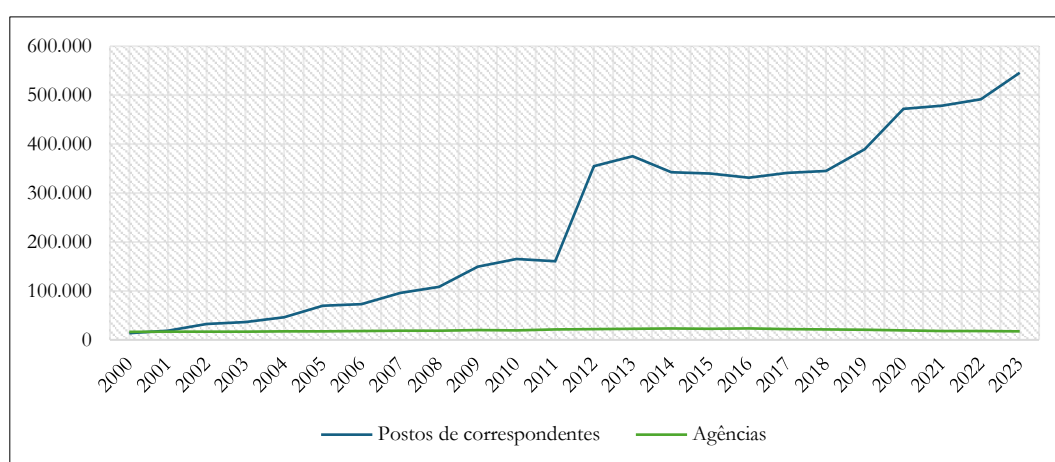


Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2024). Elaboração própria (2024).

Portanto, podemos afirmar que os bancos podem reduzir custos com despesas administrativas, fechar postos de trabalho, transferir para os postos terceirizados ou automatizados os clientes mais pobres e as agências se voltam para os clientes de classes médias e ricas, mais propensos a consumir os produtos financeiros. Assim, os clientes são segmentados em diferentes perfis, permanecendo nas agências somente os clientes preferenciais, ou seja, a prestação de serviços financeiros, novamente, se concentra para os “ricos” nas agências, e para os pobres nos postos de atendimento automáticos e terceirizados.

Avaliar a natureza desse problema mediante a expansão de postos no sistema financeiro, ainda que não esteja incorreto, revela-se insuficiente. A comparação entre a quantidade de agências e a abertura de novos postos de correspondentes, conforme ilustrado no Gráfico 28, evidencia que a dinâmica territorial do setor bancário está, majoritariamente, associada aos postos terceirizados e como veremos mais adiante, às atividades automatizadas digitais.

Gráfico 28 – Quantidade de postos de correspondentes bancários e agências bancárias no Brasil, entre 2000 e 2023



Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2023). Elaboração própria (2023).

Como se não bastasse, além do crescimento quantitativo dos postos de correspondentes bancários e a redução na quantidade de trabalhadores, observamos uma desproporção crescente entre a quantidade de agências e a quantidade de postos de correspondentes. Essa relação entre correspondentes e agências está se tornando cada vez maior, o que reafirma um processo crescente de acessibilidade aos serviços financeiros por meio dos postos terceirizados.

Conforme o Quadro 6 a seguir:

Quadro 6 – Relação e variação entre a quantidade de postos de correspondentes e agências bancárias (2000-2023)

ano	Postos de correspondentes	Agências	Relação	Variação (%)
2000	13731	16396	0,84	-
2001	18653	16841	1,11	+32%
2002	32511	17049	1,91	+72%
2003	36474	16829	2,17	+14%
2004	46035	17260	2,67	+23%
2005	69546	17627	3,95	+48%
2006	73031	18087	4,04	+2%
2007	95849	18516	5,18	+28%
2008	108074	19013	5,68	+10%
2009	149507	20084	7,44	+31%
2010	165228	19488	8,48	+14%
2011	160943	21278	7,56	-11%
2012	354927	22219	15,97	+111%
2013	375315	22920	16,38	+3%
2014	342586	23127	14,81	-10%
2015	340166	22866	14,88	+0,4%
2016	331184	23423	14,14	-5%
2017	341324	21833	15,63	+11%
2018	344859	21601	15,96	+2%
2019	389760	20713	18,82	+18%
2020	471821	19319	24,42	+30%
2021	478622	18302	26,15	+7%
2022	491530	17908	27,45	+5%
2023	545781	17704	30,83	+12%

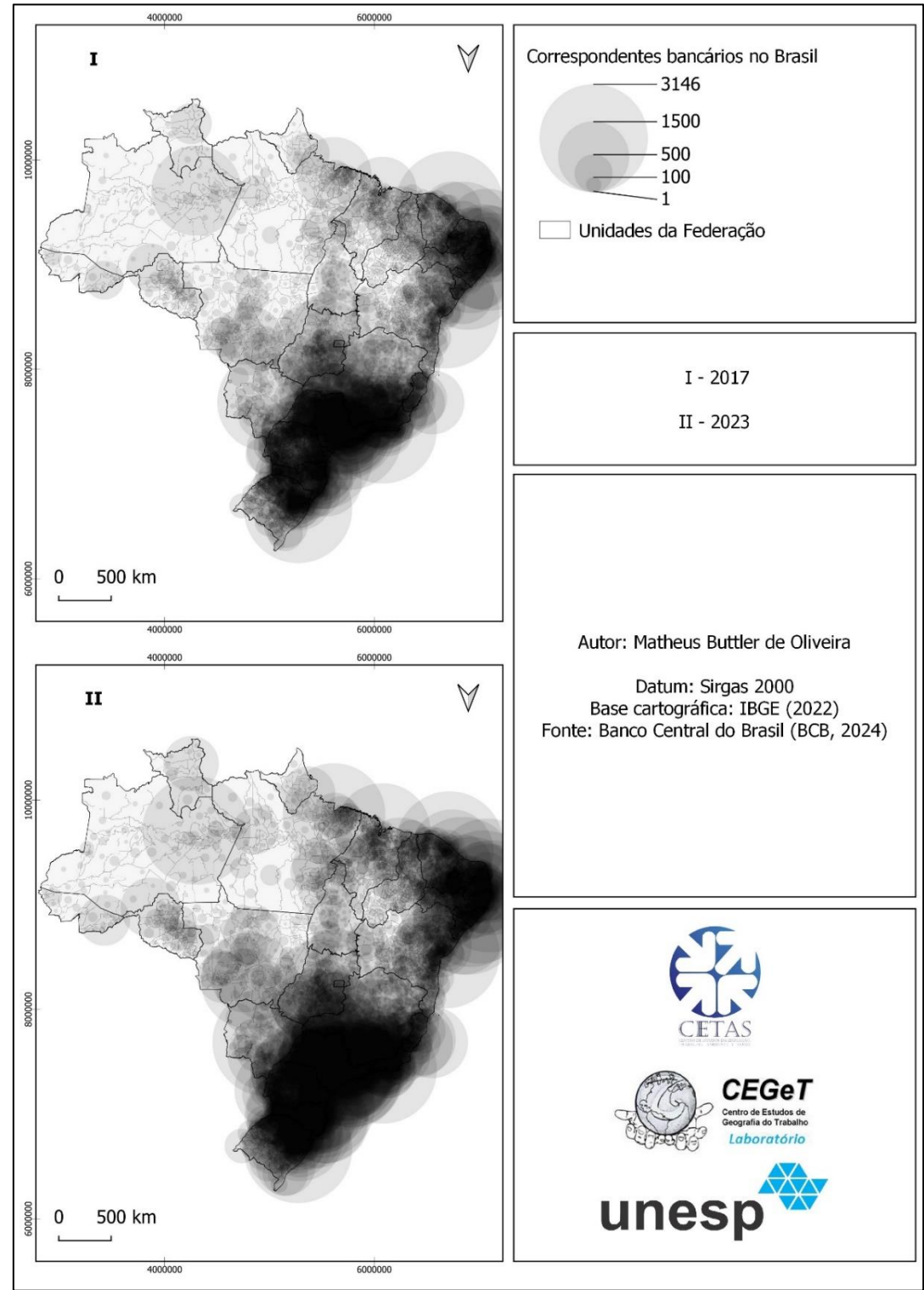
Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2023). Elaboração: Própria.

Expor a dinâmica territorial da expansão do setor através dos correspondentes bancários é uma tarefa árdua, visto que, o banco de dados do Banco Central do Brasil sobre correspondentes bancários somente passa a apresentar os endereços e municípios dos postos de atendimento a partir de 2017. Assim, com essas informações em mão podemos georreferenciar e proporcionar as seguintes análises.

Em primeiro, é nítido uma presença ao longo de todo território nacional de postos de atendimento via correspondentes bancários ainda em 2017, mantendo a prevalência no Sul, Sudeste e, principalmente, em São Paulo. No entanto, em 2023, vemos uma forte expansão tanto nas regiões citadas, mas também no Nordeste, Centro-Oeste e Norte, com destaque novamente para as capitais. Demonstrando assim, a consolidação e expansão da

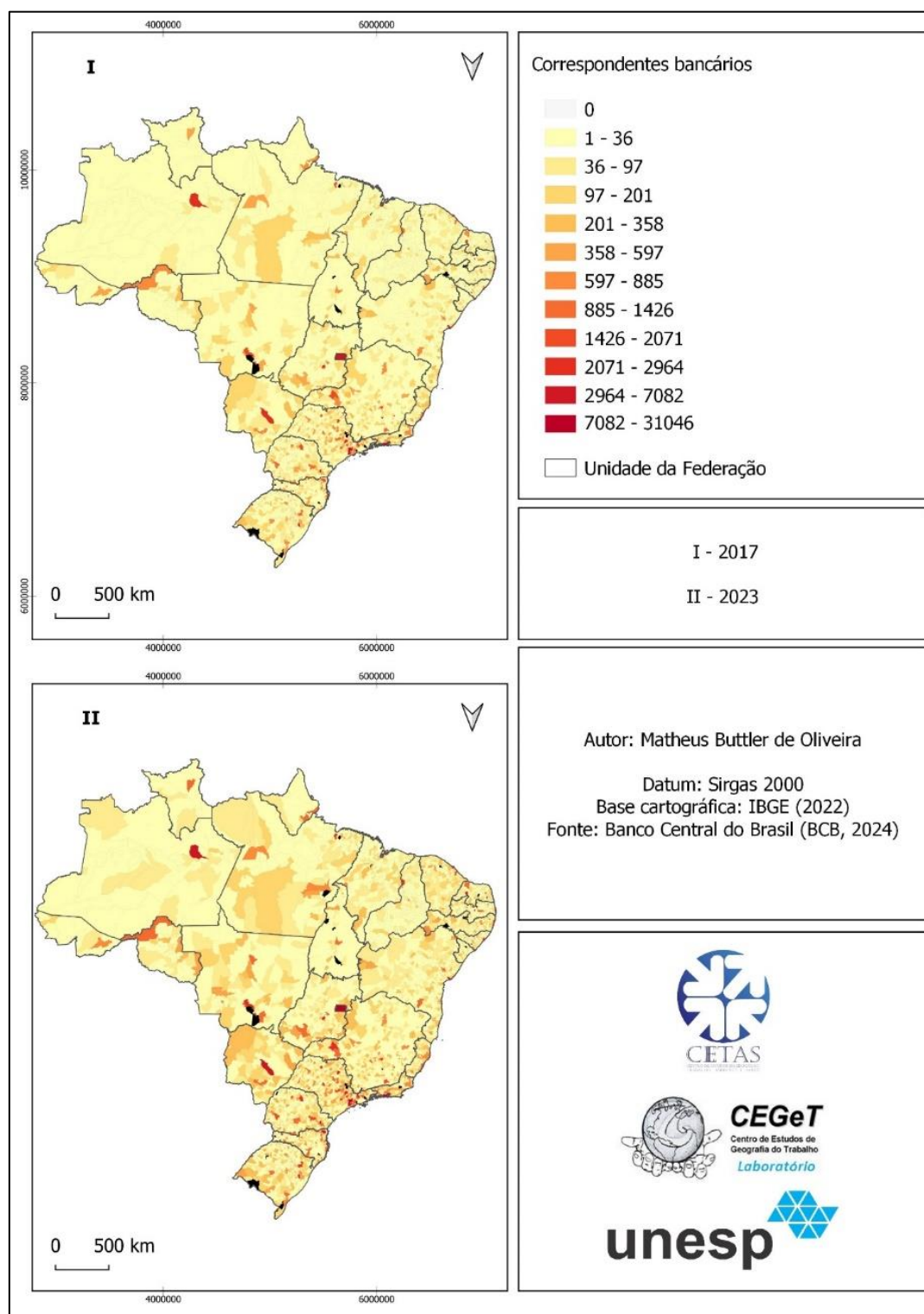
inserção marginal de trabalhadores bancários, ainda que não reconhecidos institucionalmente enquanto tal, no setor financeiro por todo território (Mapa 10 e 11).

Mapa 10 - Quantidade de postos de correspondentes bancários por municípios (2017; 2023)



Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2024). Elaboração própria (2024).

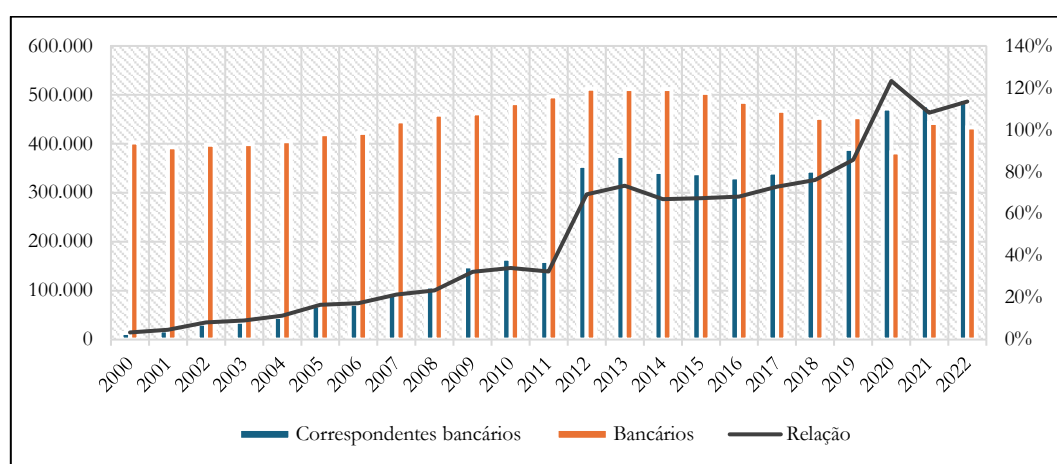
Mapa 11 – Quantidade de postos de correspondentes bancários por município (2017; 2023)



Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2024). Elaboração própria (2024).

É oportuno o exercício estatístico⁸² simplificado e didático com vistas a tomar o exemplo que se assemelha à realidade em apreço enquanto tendência geral. Vejamos, se atribuírmos apenas 1 (um) funcionário por posto de correspondente bancário – o que é extremamente improvável – visto que, especialmente nas grandes redes varejistas diversos funcionários trabalham no oferecimento de serviços financeiros como empréstimos, seguros, cartões de crédito dentre muitos outros, podemos estimar a terceirização no setor ao comparar com a quantidade de postos de trabalho bancários⁸³ (Gráfico 29).

Gráfico 29 – Estimativa da terceirização no setor bancário através dos correspondentes bancários, no Brasil, entre 2000 e 2021



Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2023) e RAIS/CAGED (2023). Elaboração: Própria.

Em âmbito territorial vemos que, quase num sentido oposto ao exposto pelo mapa 9, o mapa 12 expõe a relação na quantidade de postos de correspondentes bancários, no Brasil, entre 2017 e 2023. Notamos como apresenta-se como tendência, quase absoluta, a expansão de postos de correspondentes em todos os municípios do território brasileiro (Mapa 12).

Isso nos permite constatar que, uma fração cada vez maior do atendimento e da prestação de serviços no setor financeiro vem sendo realizadas pela via marginal⁸⁴ da terceirização, com um impacto tanto na qualidade do serviço oferecido a população

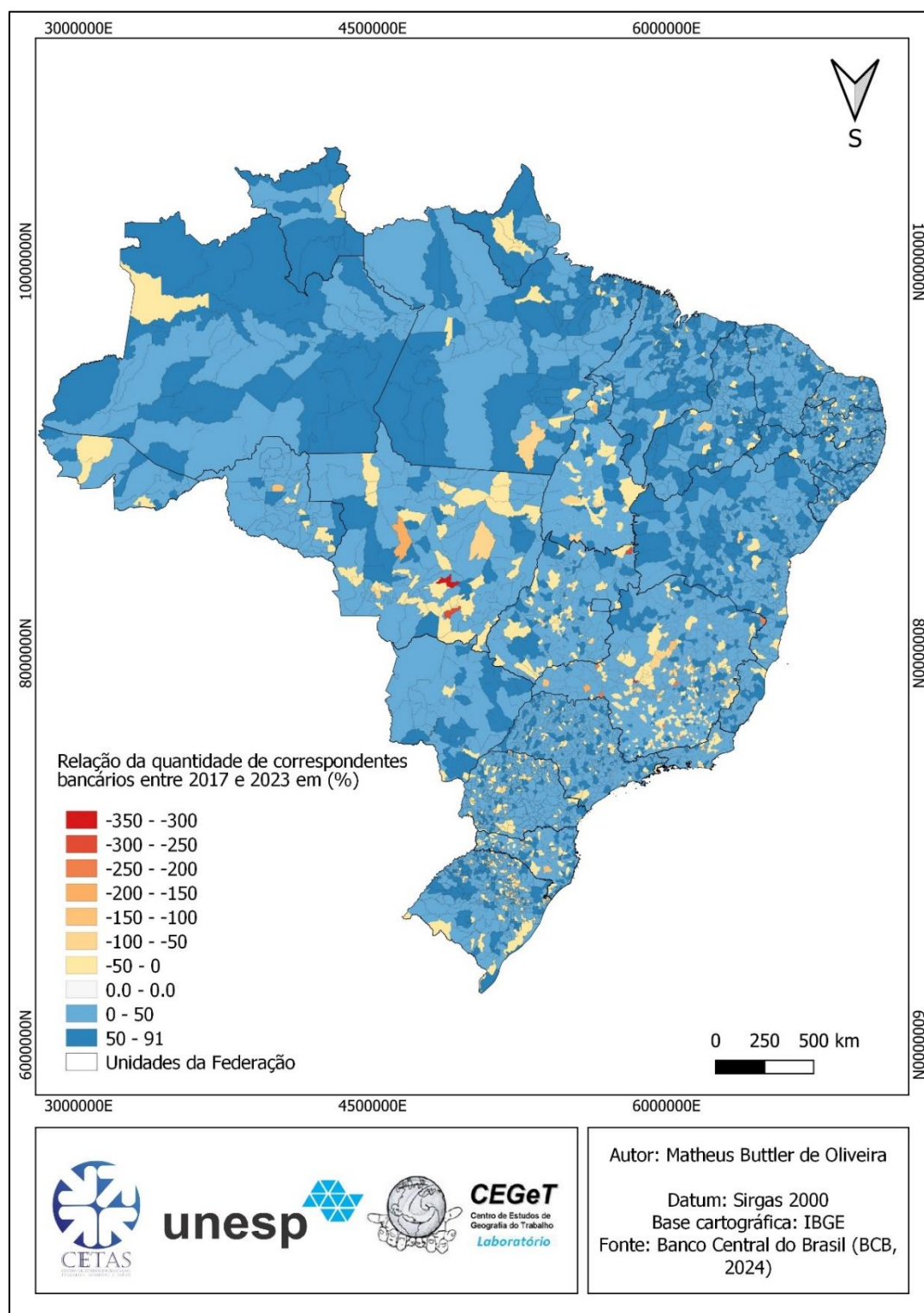
⁸² Para tal exercício, nos espelhamos em Vazquez (2018).

⁸³ Uma análise mais minuciosa demandaria a consulta dos mais de 545 mil Cadastros Nacionais de Pessoa Jurídica (CNPJ) na plataforma no Banco Central do Brasil, a fim de verificar a quantidade de funcionários. Contudo, é importante ressaltar que nem todos os registros cadastrados correspondem necessariamente a entidades que desempenham atividades bancárias.

⁸⁴ Retomar as discussões do subcapítulo 4.5 relativas a comparação da jornada de trabalho e salarial entre os bancários da categoria preponderante com as categorias mais identificadas como prestadoras de serviços via correspondentes bancários.

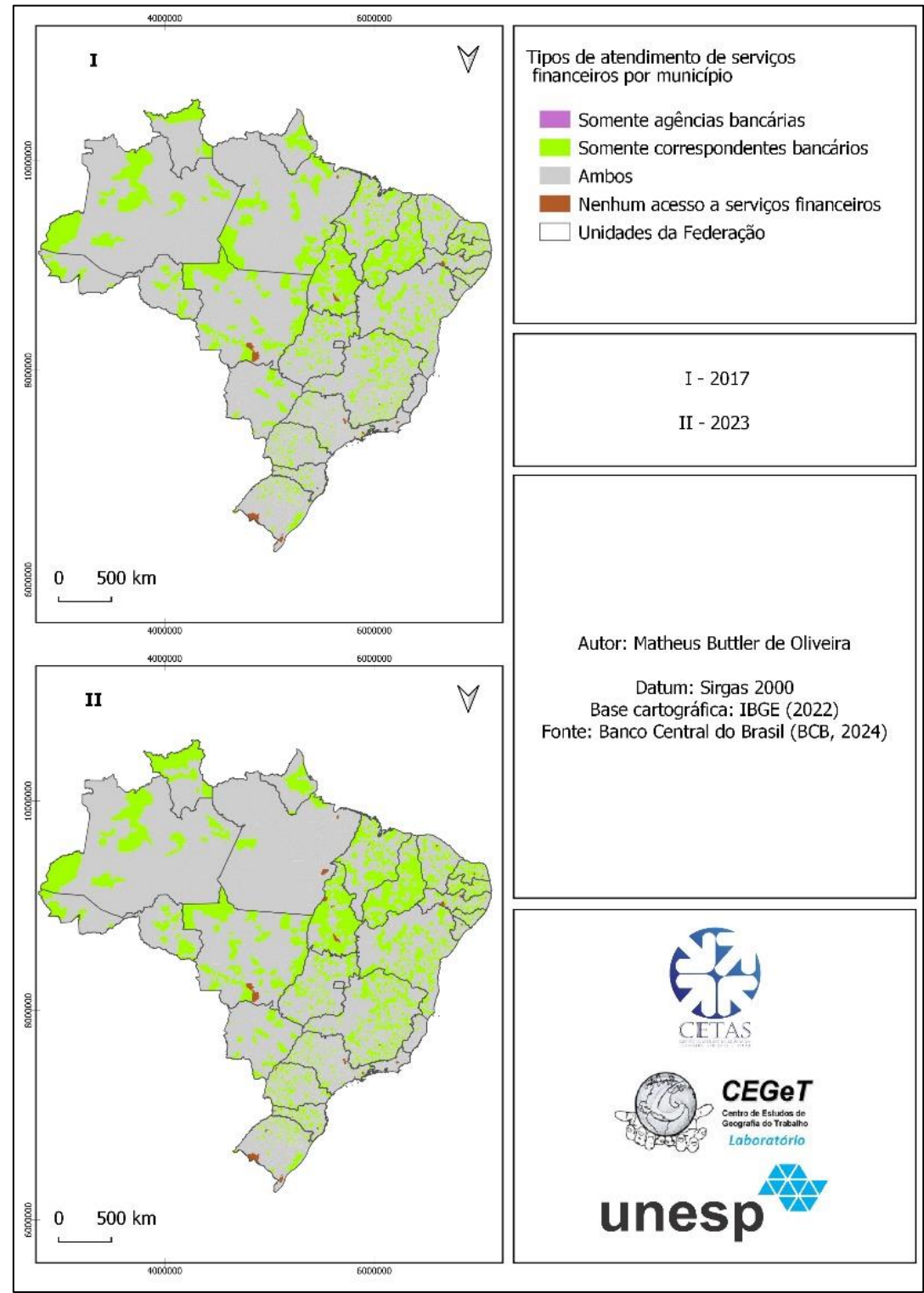
(Mapa 13), quanto na dinâmica geográfica da precarização do trabalho; isto é, frente as próprias especificidades presentes na terceirização no setor financeiro, e frente a totalidade das dinâmicas que infligem a totalidade do tecido social da classe trabalhadora quando retomamos as considerações sobre o papel paradigmático que a categoria bancária aponta ao mundo do trabalho.

Mapa 12 – Relação na quantidade de postos de correspondentes bancários no Brasil, entre 2017 e 2023



Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2024). Elaboração própria (2024).

Mapa 13 – Tipos de atendimentos do setor financeiro por município, no Brasil (2017; 2023)



Fonte: Banco Central do Brasil (BCB, 2024). Elaboração própria (2024).

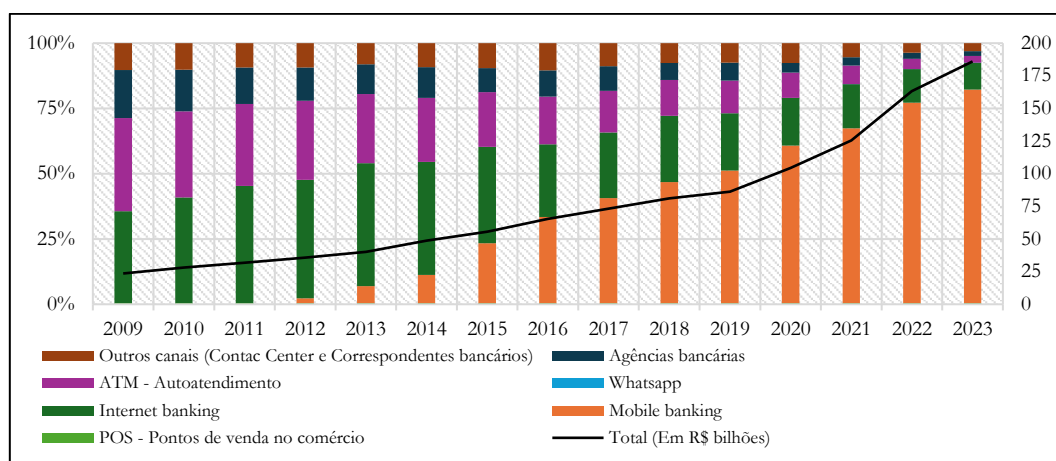
Consequentemente, enquanto observa-se a diminuição na quantidade de profissionais bancários, constata-se uma rápida expansão nos postos terceirizados. A partir de 2020, a estimativa de correspondentes finalmente ultrapassa a contagem de

bancários. No entanto, é essencial destacar como mencionado no subcapítulo anterior que os correspondentes, apesar de seu aumento numérico, recebem remuneração inferior e enfrentam jornadas de trabalho mais extensas. Essa dinâmica essencialmente denota uma ampliação do setor bancário-financeiro através da superexploração da mão de obra terceirizada, o que representa uma evasão das regulamentações sindicais.

Ainda nesse contexto, como fruto e motor das dinâmicas supracitadas, as inovações tecnológicas, especialmente a *virtualização do dinheiro* e as alterações nos hábitos de movimentos financeiros que ocorreram, especialmente na última década, possibilitou a reordenação territorial do serviço bancário através dos expedientes tecnológicos, especialmente os *smartphones*. Para realizar uma transação via *smartphone*, é preciso apenas estar conectado à *internet* e ter uma conta digital no banco, o que hoje, já pode ser realizada de forma exclusivamente digital tanto nas *fintechs* quanto nos bancos tradicionais.

Conforme evidenciado pelo Gráfico 30 a seguir, observa-se um notável crescimento no canal de atendimento conhecido como *mobile banking*, o qual tem desencadeado uma quase obsolescência dos demais canais. Em 2009/2010, os canais automáticos de autoatendimento e o *internet banking* conjuntamente representavam aproximadamente 70% das transações. Entretanto, ao longo de cerca de uma década, o *mobile banking* superou significativamente esses canais, atingindo uma representatividade superior a 70% das transações em 2022. Nesse contexto, os canais de atendimento considerados "tradicionais", que demandam a participação ativa de profissionais bancários, apresentaram uma diminuição em sua relevância no mesmo período.

Gráfico 30 - Volume e canais de transações bancárias, no Brasil, entre 2009 e 2022



Fonte: Tecnologia Bancária (FEBRABAN, 2024). Elaboração própria (2024).

Assim, constatamos que no âmbito da reestruturação produtiva, o consumidor tem progressivamente adquirido maior protagonismo no processo de acumulação de capital. O que é concebido como "modernidade", "autonomia" e "inovação", sempre com vistas à conveniência do consumidor e à celeridade na prestação de serviços, acarreta consequências substanciais para o ambiente produtivo. Em outras palavras, os consumidores assumem tarefas anteriormente desempenhadas por trabalhadores, o que resulta na redução do contingente de funcionários e, adicionalmente, intensifica a carga laboral para aqueles que permanecem (Maciel *et. al*, 2021, p. 141).

Destacamos que, ao contrário do discurso patronal, não advogaremos que a automação/digitalização resulta na eliminação de empregos, pois a tecnologia estaria diminuindo a quantidade total de trabalho necessário. É inegável que, apesar da tecnologia, em certos casos, “tornam as tarefas rotineiras menos pesadas. (...), como regra, elas intensificam os ritmos, as operações, em vista dos mecanismos de redução de postos de trabalho, bem como dos tempos (duração, incluindo horas extras) e da carga de trabalho” (Thomaz Junior, 2022, p. 332). Ou seja, na verdade, conforme observado pelo mesmo autor em Thomaz Junior (2007), nunca na história do capitalismo houve tamanha carga laboral; logo, o que se verifica nos setores bancários é que "o volume de trabalho não diminui (...) até mesmo aumenta. O que diminui é o número de trabalhadores bancários já que o trabalho passa a ser realizado por terceiros ou pelos próprios clientes” (Druck, *et. al*, 2002, p. 223 *apud* Resende, 2019, p. 74).

Conforme Hubault (2011, p. 126), nas atividades do setor financeiro, o *cliente-parceiro-beneficiário* não é apenas mais o consumidor, “ele está sempre inserido em uma relação que se torna, com uma intensidade bastante variável, uma coconcepção e uma

coprodução”. Nesse sentido, o setor financeiro aponta para um atendimento cada vez menos presencial, e através da tecnologia promover a popularização do *autoserviço* no setor financeiro. Sanches (2017, p.141) explora a ideia ao dizer que,

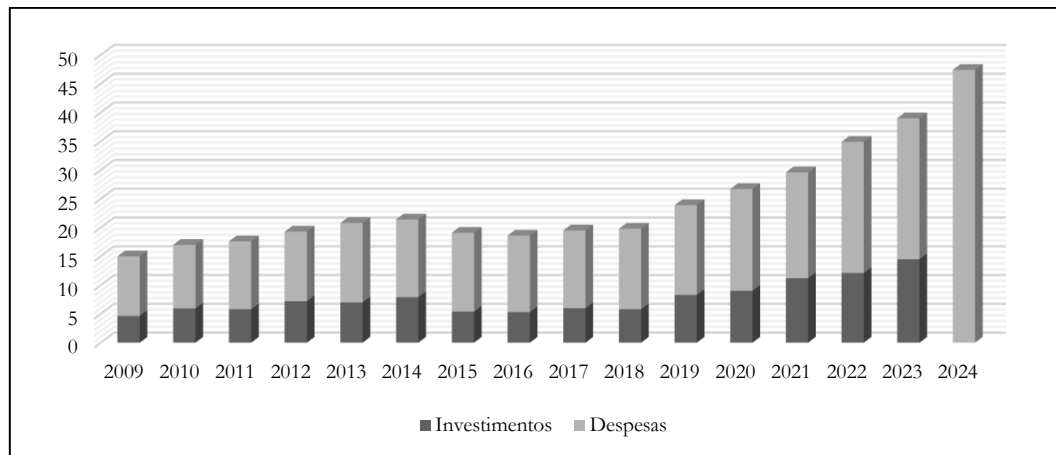
as tecnologias *self-service* permitem que os clientes efetuem serviços de uma forma autônoma e atemporal. Dessa forma, *parte do trabalho antes realizado pelo bancário passou a ser feito diretamente pelo cliente*, o qual passou a digitar dados, manusear o cartão eletrônico; passar seu documento (boleto) na leitora de código de barras, interagir com os serviços de resposta audível (voz eletrônica) das Centrais de Teleatendimento, seguir orientações de procedimentos dos caixas eletrônicos, ou acessar o sistema do banco via computador pessoal e celular para realizar uma série de transações bancárias possíveis (Sanches, 2017, p. 141, grifo nosso)

Dessa forma, não seria um exagero afirmar que os clientes desempenham um papel crucial na otimização do trabalho dentro do setor bancário. Eles se tornam, simultaneamente, uma parte integrante do processo produtivo e sujeitos igualmente às operações de controle e vigilância estabelecidas pelos sistemas automatizados. Assim, repare que, não adotamos uma abordagem que polariza os interesses dos clientes e dos trabalhadores, uma vez que as escolhas dos clientes são frequentemente motivadas pelo conforto e pela eficiência, especialmente diante das restrições ao atendimento presencial nas agências convencionais, muitas vezes precarizadas como estratégia para direcionar os clientes aos canais automatizados.

O que se assume como aparência de autonomia do consumidor visando sua comodidade, na realidade impõe consequências severas para o ambiente bancário. Os consumidores assumem atividades antes exercidas por trabalhadores, o que permite uma redução ainda maior no quadro de funcionários e aumenta a quantidade de trabalho para os remanescentes. Assim, a lógica da Reestruturação Produtiva, também é atribuir ao consumidor um papel mais central no processo de acumulação conforme descrito por Maciel *et. al* (2021).

O avanço significativo no cenário tecnológico, impulsionado pelos substanciais investimentos realizados pelos bancos, constitui um fator preponderante para as transformações observadas. Os grandes aportes financeiros evidenciam a relevância que a tecnologia passou a desempenhar tanto para as instituições bancárias quanto para os clientes. Em termos simples, a interação entre bancos, profissionais bancários, clientes e empresas terceirizadas ao longo das últimas décadas está intrinsecamente ligada aos processos de investimento e desenvolvimento tecnológico. Dessa maneira, como podemos ver no próximo gráfico, a inovação é a alma do setor financeiro (Gráfico 31).

Gráfico 31 - Dispendios em tecnologia bancária, no Brasil, em R\$ Bilhões, entre 2009 e 2024



Fonte: Tecnologia Bancária (FEBRABAN, 2024). Elaboração própria (2024).

Em 2020, o setor bancário detinha uma significativa participação de 14% nos gastos globais em tecnologia, totalizando US\$ 2,9 trilhões. Essa fatia expressiva colocou o setor em segundo lugar, perdendo apenas para os gastos governamentais, que alcançaram 16%, incluindo despesas relacionadas a setores como gastos militares. Proporção semelhante foi observada em âmbito nacional, quando, no mesmo ano, dos US\$ 29,5 bilhões gastos em tecnologia, os dispendios governamentais e bancários foram de, respectivamente, 15% e 14%.

Já em 2022, tanto no Brasil quanto no mundo, o setor bancário concentrava mais de 11% dos investimentos totais em tecnologia. Nesse ano, o volume de investimentos em tecnologias bancárias no Brasil atingiu R\$ 22,8 bilhões, representando um crescimento de 18% em relação a 2021. Esse aumento foi impulsionado pela implementação de tecnologias que atendem às necessidades de escalabilidade e flexibilidade para as organizações, como computação em nuvem e inteligência artificial (FEBRABAN, 2023).

A soma desses investimentos faz o setor bancário-financeiro brasileiro *ser* reconhecidamente um dos mais tecnológicos do planeta. Essa constatação contrapõe-se ao discurso comum que advoga a relativa defasagem dos bancos brasileiros, sugerindo que para superar tal desafio, é imperativo incorporar uma abordagem mais intensiva em tecnologia, mais terceirizações, mais flexibilidade nas jornadas e remunerações e formas aprimoradas de precarização.

A análise de Vazquez (2018) e Sanches (2017) proporciona perspectivas divergentes sobre os efeitos dessa afirmativa. Segundo Vazquez (2018), ao citar Ivatury

(2016), destaca-se o Bradesco como um dos pioneiros globais na oferta de serviços de *internet banking*. Ainda, na década de 1990, o tempo de compensação de cheques no Brasil era de 24 horas, em contraste com os bancos dos EUA, que demandavam até três dias para realizar o mesmo serviço. Paralelamente, Sanches (2017) observa que o Brasil possui um dos maiores índices mundiais de caixas eletrônicos por população adulta. São 249 unidades para cada 100 mil adultos, superando, por exemplo, da Alemanha e do Reino Unido. Esses dados fornecem uma visão multifacetada da avançada infraestrutura bancária no Brasil.

Por meio de todas essas iniciativas, os bancos legitimam a implementação de cortes nos postos de trabalho, reduzindo os custos com despesas administrativas, terceirizando, automatizando e informatizando processos, ao mesmo tempo em que o ritmo de trabalho cresce de forma significativa.

Assim sendo, o aumento nos lucros, em um contexto de redução na categoria preponderante, é apenas logicamente viável mediante um aumento substancial na produtividade dos trabalhadores remanescentes. Essa elevação pode ser alcançada tanto por meio da flexibilização da jornada de trabalho quanto por meio da implementação de novos pacotes tecnológicos, empregando-se extração da Mais-Valia Absoluta e Relativa.

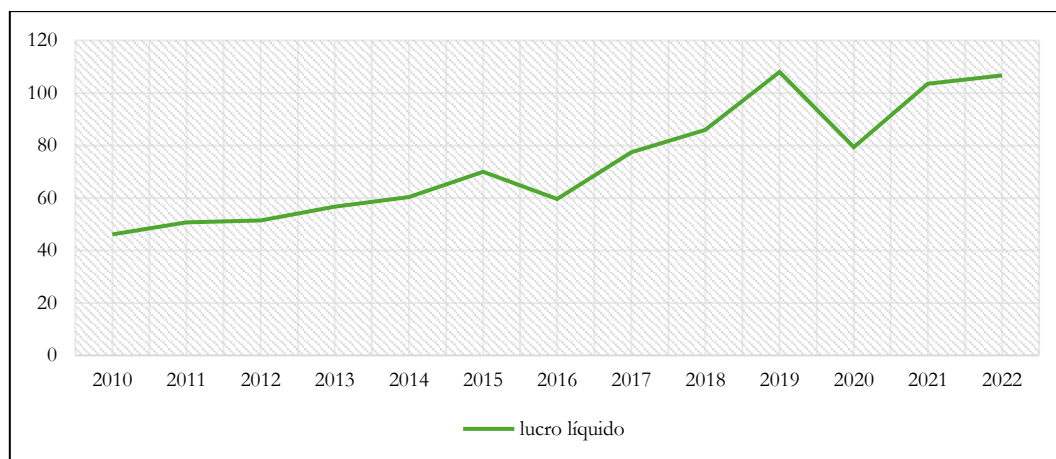
Essa situação propiciou um aumento na produtividade individual, sobrecarregando os trabalhadores em diversas esferas. Por exemplo, através de ameaças e assédios sobre os remanescentes, estes foram encarregados de assumir a carga de trabalho adicional resultante dos desligamentos. Isso ocorreu independentemente das consequências prejudiciais que tal sobrecarga poderia acarretar para a saúde física e mental desses trabalhadores. Portanto, ao apontarmos a lucratividade dos bancos, não podemos ignorar o fator trabalho. De que forma se não essa os bancos teriam alcançado esses resultados com menos trabalhadores?

Assim, mesmo diante de condições adversas na economia nacional e internacional, os bancos têm mantido elevadas rentabilidades e lucros substanciais. Conforme apontado por Jinkings (1996) na recente história econômica do Brasil, com a exceção de 1986 (ano do plano cruzado), o setor financeiro demonstrou uma rentabilidade superior ao setor produtivo. Um marco significativo foi registrado em 2019, quando os cinco maiores bancos (Itaú Unibanco, Bradesco, Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e Santander) alcançaram um lucro recorde, ultrapassando a marca de R\$108 bilhões, com um aumento de 30,3% em relação a 2018 (Gráfico 32).

Apesar disso, de acordo com Vasquez (2020), a queda na taxa de lucro dos bancos entre 2015 e 2016 foi suficiente para que os bancos alterassem sua postura e buscassem formas novas e mais rápidas de expandir seus ganhos. Essa queda é, de acordo com a autora, justificada tanto pelo esgotamento do modelo de negócios até então vigente, de “captação de clientes”⁸⁵ e, contraditoriamente, pelos próprios impactos da Revolução 4.0 e das reformas neoliberais que ampliaram a concorrência no sistema financeiro com a proliferação das *fintechs*.

Já a queda para R\$ 79,3 bilhões em 2020, decorre da retração econômica causada pela recessão e pela Pandemia da COVID-19. As respostas do capital financeiro em defesa de seus acionistas para o novo cenário pandêmico vieram no sentido de reduzir despesas administrativas e de pessoal, através dos fechamentos de agências, redução na quantidade de postos de emprego, terceirizações e novos aportes tecnológicos. Assim, logo nos anos seguintes, em 2021 e 2022, os bancos apresentaram lucros de R\$103 bilhões e R\$106 bilhões, respectivamente. Conforme podemos ver a lucratividade crescente dos cinco maiores bancos no Brasil no gráfico a seguir (Gráfico 32).

Gráfico 32 - Lucro líquido total dos cinco maiores bancos (Itaú-Unibanco, Bradesco, Banco do Brasil, Santander, Caixa Econômica Federal) em (R\$ bilhões)



Fonte: Desempenho dos Bancos - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2023). Elaboração própria (2024).

Ante o exposto, nesta seção, almejamos construir uma exposição acerca dos impactos da reestruturação produtiva na categoria e das transformações no conteúdo e no perfil do trabalho bancário. Agora, propomo-nos a efetuar uma concisa análise das tendências emergentes no emprego bancário para as próximas décadas, delineando um

⁸⁵ Esse esgotamento incentiva novos modelos via *digital e mobile banking*.

cenário marcado pela redução gradual do trabalho vivo; e com os trabalhadores remanescentes “sobreviventes” sujeitos a arranjos contratuais flexíveis e com cada vez mais componentes de precarização.

4.7. O trabalho bancário diante da Revolução 4.0: automação, IA e desemprego estrutural

Por conseguinte, observa-se a consolidação de modalidades emergentes de manifestação da atividade bancária, as quais se delineiam territorialmente de maneira cada vez mais complexa. Essas manifestações estão intrinsecamente vinculadas às inovações tecnológicas, como as *fintechs* e as inteligências artificiais (IAs).

O já citado *home office*, torna-se tendência no mundo do trabalho, especialmente no setor de serviços desde o fim da Pandemia. Essa modalidade promove maior individualização do trabalho; maior distanciamento social; menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho; distanciamento da organização sindical; presenteísmo; eliminação de direitos; fim da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida; justaposição entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, com maior destaque a precarização do trabalho feminino, etc. Como se não bastasse, ainda expõe o desafio de compreender as novas territorialidades do trabalho, construídas por meio da irradiação em escala global das empresas plataformizadas (*crowdwork*; *crowdsourcing* e das *turkers*), cada vez mais dispersas e desconhecidas (Thomaz Junior, 2022; Antunes, 2022).

Os impactos sobre a produtividade já foram destacados, como aumento das horas trabalhadas, maior sentimento de solidão, quebra dos vínculos de solidariedade com outros trabalhadores e maior controle do capital sobre as atividades exercidas.

O discurso patronal sugere que o *home office* proporciona maior autonomia ao trabalhador, oferecendo-lhe mais tempo para passar com a família, por exemplo, visto que o tempo de deslocamento é subtraído da jornada semanal. No entanto, isso também resulta em uma substancial redução de despesas para o empregador, que não mais arca com os custos da manutenção do ambiente de trabalho e do capital fixo, pois os transfere para o trabalhador.

Assim, os custos com equipamentos básicos como *notebooks*, *smartphones*, equipamentos periféricos (*mouse*, *teclados*, fones de ouvido, *headphones*, monitores, dentre outros), equipamentos ergonômicos de maior qualidade como cadeiras de escritório, mesas, apoios para os antebraços, etc., bem como o aumento nos gastos com contas de luz e planos *internet* são transferidos para a própria força de trabalho. E, como se não bastasse os impactos na saúde são extremamente diversos (Maciel; Lando, 2021). Isso inclui um maior sentimento de isolamento e solidão, ansiedade, pressão por metas e

assédio (em muitos casos despersonalizados, onde a cobrança é feita por instrumentos automatizados – robôs e algoritmos).

Porém, também não poderíamos deixar de apontar para os estudos que adotam a perspectiva patronal e legitimam (quando não incentivam) tais ferramentas. Maciel *et. al* (2020, p. 128) nos lembram que a maior parte dos estudos “que visam compreender as transformações oportunizadas pela tecnologia do setor bancário adotam o ponto de vista do capital, ou seja, analisam como tais transformações influenciam o retorno dos investidores”, e não os impactos sobre o emprego, a vida e a saúde dos trabalhadores.

Neste momento, daremos uma breve análise sobre alguns deles, com intuito de desconstruir as afirmações gerais. Por exemplo, nas pesquisas *Fintech Report* (2023), *Finance Report* (2021) e *Fintech App Marketing Insights: Brasil* (2021) e nos artigos de Carluccio; Craddock; Mansur; Sawaya (2020) e Garcia (2022), os expedientes da Reestruturação Produtiva, especialmente as novas tecnologias são enaltecidas quase como elementos da literatura fantásticos.

Carluccio; Craddock; Mansur; Sawaya (2020) ao referenciar os impactos dessas inovações afirmam que, “os bancos brasileiros navegaram com sucesso por diversas crises no passado, e todas tiveram impactos significativos e, com frequência, positivos, sobre seus negócios”. No entanto, em nenhum momento referenciam os impactos ao trabalho, como o crescimento do adoecimento dos trabalhadores, do desemprego e da precarização das relações de trabalho.

Os autores apresentam, adicionalmente, "sete alavancas" destinadas a capacitar as instituições bancárias brasileiras para enfrentar o cenário disruptivo pós-Pandemia. É evidente, à luz das discussões travadas neste capítulo, que todas essas alavancas exercem um impacto direto sobre o emprego e a qualidade de vida dos profissionais que atuam no setor bancário. As sete são: 1. Reduzir custos radicalmente; 2. Superar a crescente expectativa do cliente; 3. Colocar a tecnologia no centro do negócio; 4. Alavancar dados como ativo; 5. Engajar-se na jornada do Open Banking; 6. Usar força e capilaridade para vencer em linhas de produtos e mercados específicos e 7. Inovar no nível organizacional.

Os autores fundamentam suas teses na ideologia neoliberal da competitividade intercapitalista, advogando em favor de serviços mais ágeis e personalizados, alinhados à adoção das novas tecnologias, como *Data Analytics*, *Inteligência Artificial*, *Machine Learning* e *Blockchain*. Eles acreditam que essa experiência positiva para os bancos pode resultar no estímulo ao trabalho remoto e em jornadas mais flexíveis após a Pandemia. Nesse mesmo sentido, Garcia (2022) observa que

Dado el vertiginoso avance de las tecnologías digitales, las instituciones financieras requieren realizar cambios que posibiliten brindar los servicios a clientes con el nivel competitivo correspondiente; esto implica, entre otros aspectos, priorizar la atención al desarrollo de una *cultura organizacional innovadora, invertir en tecnologías y mejorar la experiencia para fortalecer la relación con los clientes* que, entre otros fines, prefieren realizar sus transacciones con mayor rapidez y efectividad a través de sus celulares (Garcia, 2022, p. 6, grifo nosso).

Retomando as observações de Sanches (2017), a autora afirma que os bancos estão buscando um modelo de agências do futuro, com tecnologias de última geração, serviços automatizados e com poucos funcionários, apenas o suficiente para atender clientes que pretendem realizar operações bancárias mais sofisticadas ou adquirir serviços financeiros específicos. Esse modelo, apelidado pela autora de "butiques financeiras", já está parcialmente implementado, como evidenciado, por exemplo, pela recente denominação das agências bancárias do Santander, agora conhecidas como "lojas". Nessa transformação, observa-se uma perda significativa do conteúdo histórico tradicionalmente associado ao bancário.

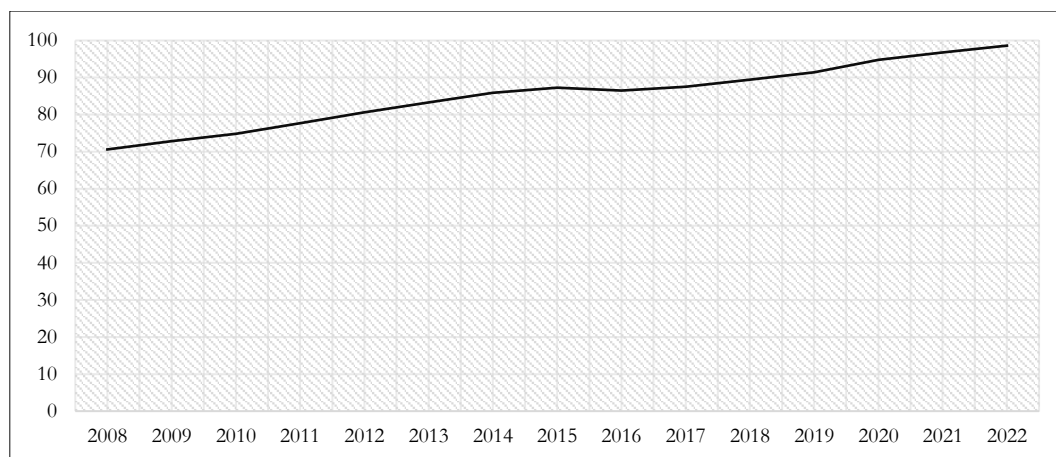
Além disso, pesquisas sobre a tecnologia bancária, como a *Finance Report* (2021) e o *Fintech Report* (2023), apresentam dados importantes sobre o futuro dos bancos no Brasil. O país encontra-se na vanguarda da América Latina no que se refere à tecnologia bancária e *fintechs*. Pesquisa publicada pela *ComScore* sobre digitalização bancária da América Latina e referenciado pelo estudo da *Fintech Report* (2023), aponta que, 73% dos brasileiros já possuíam acesso à *internet banking* em 2021. O que coloca o Brasil na liderança da digitalização no continente, à frente de Chile, Argentina, Colômbia, México e Peru.

Da mesma forma, no que diz respeito ao *mobile banking*, o Brasil se destaca como um dos países mais proeminentes nesse cenário. No ano de 2020, os países que se destacaram em *downloads* de aplicativos financeiros foram os seguintes: 1. Índia; 2. Brasil; 3. Indonésia; 4. EUA; 5. Rússia; 6. Filipinas; 7. México; 8. Coreia do Sul; 9. Vietnã; 10. Reino Unido. Verifica-se, portanto, que o crescimento expressivo do setor financeiro no mercado de aplicativos ocorre predominantemente em nações emergentes. Assim, o Brasil destaca-se como um ambiente promissor para aplicativos financeiros, impulsionado por diversos fatores.

O primeiro destaque é o amplo uso de *smartphones* como o principal meio de acesso à *internet*, sugerindo, à primeira vista, um potencial para reduzir a parcela da população sem acesso a serviços bancários. Como evidenciado no gráfico a seguir, ao

longo de aproximadamente uma década, observa-se uma significativa redução da exclusão financeira no Brasil através de serviços móveis (Gráfico 33).

Gráfico 33 - Proporção de adultos (15 anos ou mais) possuidor de conta em banco ou em outra instituição financeira, ou com um serviço de dinheiro móvel, no Brasil, entre 2008 e 2022



Fonte: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS/BRASIL, 2023). Elaboração própria (2023).

Estamos testemunhando uma intensificação da competição no mercado financeiro em âmbito mundial⁸⁶, assemelhando-se a uma corrida armamentista, na qual tanto os bancos tradicionais quanto as *fintechs* buscam manter sua relevância, apostando cada vez mais em suas plataformas tecnológicas para *marketing* e serviços personalizados. Contrariamente à perspectiva liberal que sugere que a competição resultaria em maior eficiência e na criação de empregos, observamos o oposto: a automação e o aumento da proporção de trabalho morto em relação ao trabalho vivo emergem como critérios para a sobrevivência das empresas. Assim, ao reduzir os custos associados à eliminação de trabalho vivo, as empresas buscam assegurar sua permanência no mercado.

Adiante, na pesquisa *Fintech App Marketing Insights: Brasil (2021)* é assegurado que as futuras tecnologias disruptivas para o setor bancário serão: o *Open Finance*, *PIX*, *non-fungible token – NFTs* (token não fungível, na tradução para o português), *Real Digital*, *Blockchain* e *Inteligência Artificial*.

Em suma, o *Open Finance* refere-se ao *passo seguinte* do *Open Banking*, em que, este último refere-se ao compartilhamento de dados e do histórico financeiro dos clientes entre bancos através da integração dos seus sistemas. Já *Open Finance* significa

⁸⁶ Como veremos adiante, em âmbito nacional, mesmo com a entrada de novos *players* financeiros, estes estão majoritariamente financiados pelos grandes bancos tradicionais.

a abertura e compartilhamento de dados entre qualquer instituição financeira como casas de câmbio, fundos de previdência, caixas econômicas, cooperativas de créditos etc., daí o conceito cunhado de Sistema Financeiro Aberto, ou mais comum no termo em inglês, *Open Finance*. O *PIX*, notadamente, contribuiu para a inclusão financeira e para otimizar as atividades econômicas no comércio, de forma que, se tornou referência internacional e sendo tomado de modelo para elaboração em outros países.

Por sua vez, o Brasil é o segundo maior mercado de NFT⁸⁷, essa tecnologia tem o intuito de gerar uma identidade única, criptografada e não fungível para produtos virtuais. O Real Digital, também conhecido como Moeda Digital de Banco Central, representa uma extensão do dinheiro físico e será distribuído por meio de bancos e instituições de pagamento. Ao contrário das criptomoedas tradicionais, como o *bitcoin*, o real digital possui lastro e pode ser convertido em papel moeda, e vice-versa. Por fim, entre as tecnologias mencionadas, destacam-se como possivelmente as mais importantes o *Blockchain* e as *Inteligências Artificiais* (IAs).

O *Blockchain* é uma tecnologia de registro distribuído que visa garantir a segurança, transparência e integridade das transações em um sistema descentralizado. Funciona como um “livro-caixa” digital e imutável, onde as informações são registradas em blocos encadeados de forma criptografada e distribuída em uma rede de computadores. Cada bloco contém um conjunto de transações validadas e referenciadas ao bloco anterior, formando uma cadeia contínua.

Essa arquitetura descentralizada e a criptografia utilizada tornam extremamente difícil a alteração retroativa dos dados, proporcionando confiança e eliminando a necessidade de uma autoridade central para intermediar as transações. O *blockchain* é amplamente associado às criptomoedas, como o *Bitcoin*, mas sua aplicabilidade se estende a diversos setores.

De forma mais simples, é uma corrente virtual, na qual diversas pessoas podem adicionar e verificar informações criptografadas, sem poder remover qualquer informação inserida na corrente anteriormente. Assim, é uma espécie de banco de dados distribuído e descentralizado, onde as transações são registradas em blocos encadeados de forma

⁸⁷ Os NFT surgiram como uma ideia interessante para diversos setores, especialmente para artistas do mundo digital. Afinal, obras digitais de designers gráficos por exemplo, apesar de poderem ser copiadas e distribuídas, ainda teriam sua “cópia original” para ser vendida e valorizada – parecido com o mercado de Arte convencional. Entretanto, essa prática tornou-se motivo de especulação, como evidenciado pelo caso do empresário iraniano que adquiriu o “primeiro *tweet* da história por US\$ 2,9 milhões. Em 2022, ele anunciou um leilão para vender o ativo, prevendo lucros de até US\$ 25 milhões. Contudo, o lance máximo atingido para a compra foi surpreendentemente baixo, totalizando apenas US\$ 277. Apesar disso, em 2022, o Brasil ocupava a segunda posição como mercado com o maior número de proprietários de NFTs, ficando atrás apenas da Tailândia (Estadão E-Investidor. 2022).

cronológica e imutável. Cada bloco contém um conjunto de transações validadas pelos participantes da rede e é protegido por criptografia. Uma vez que uma informação é adicionada a um bloco e validada pela rede, ela não pode ser removida ou alterada retroativamente, o que garante a segurança e a integridade dos dados armazenados no *blockchain*.

Para as pesquisas citadas, trata-se de uma tecnologia “revolucionária” para o mercado financeiro, de tal forma que, os investimentos pelo mundo em *blockchain* chegam a quase US\$ 27 bilhões em 2022. O Brasil está extremamente defasado nessa área, no mesmo ano, apenas US\$ 46 milhões foram investidos em *blockchain* para toda América Latina.

Por meio destas tecnologias, a intervenção das instituições financeiras para autenticar tais transações torna-se dispensável. Consoante às conclusões das pesquisas, ainda que possa parecer exagerado à primeira vista, concordamos ao reconhecer que o *blockchain* se apresenta como uma inovação comparável ao motor a vapor, ao rádio, à televisão, à aviação ou à prensa móvel.

Por sua vez, as Inteligências Artificiais (IAs) são um ponto de difícil compreensão, visto que, seus tipos e usos são extremamente variados e não são mutuamente exclusivos. De tal forma que, uma mesma empresa pode utilizar diferentes tipos de IA num mesmo produto. Os tipos variam de acordo com base na capacidade de processamento (estreita/fraca ou geral/forte); com base em sua funcionalidade (Reativa, *Deep Learning* ou *machine learning*, esta última ainda subdivida em: supervisionada, não supervisionada e por reforço; com base em sua capacidade cognitiva (especializada ou generalizada); com base na interação humano-máquina (assistencial ou autônoma); com base no tempo de execução (local ou em nuvem), dentre outras.

Para este trabalho destacamos aquelas chamadas de *IAs* Generativas, pois referem-se aquelas capazes de gerar algo original, ainda que muitas vezes imitando padrões e características presentes nos dados de treinamento, ou mesmo novos dados, informações ou conteúdos que não foram previamente fornecidos durante o processo de “aprendizado”.

Este conjunto de tecnologias demonstra uma capacidade notável para automatizar uma variedade significativa de tarefas anteriormente realizadas por agentes humanos, não apenas nos domínios produtivos, mas também em contextos relacionados à criação artística e prestação de serviços. Tal automação foi evidenciada, por exemplo,

durante a greve dos roteiristas em *Hollywood*^{88,89}, nos EUA, em 2023, onde se constatou a dispensa de numerosas atividades outrora desempenhadas por profissionais humanos no processo criativo.

Embora denominadas "Inteligências Artificiais" (IAs), essas tecnologias não são inteligentes e tão pouco são artificiais. Elas não são dotadas de consciência nem teleologia. Em vez disso, constituem-se como produtos de processos algorítmicos e cálculos pré-programados executados por seres humanos *a priori*. No entanto, é inegável que, em seu estado atual de desenvolvimento, essas tecnologias exibem uma notável capacidade de processamento, frequentemente manifestando resultados que podem ser considerados imprevisíveis, evidenciando assim um grau significativo de complexidade algorítmica.

Essa é fundamentalmente a diferença entre as máquinas da 3ª e da 4ª revolução tecnológica. As anteriores eram programadas para desempenhar uma ou um conjunto de funções, por mais complexas e automatizadas que fossem. No entanto, as novas podem ser programadas – ou auto programadas – para fazer escolhas que anteriormente só eram possíveis por seres humanos, e em alguns casos já demonstram maior eficiência na tomada de decisões corretas (Harari, 2016).

Contudo, é crucial destacar que a crescente autonomia dessas máquinas sugere uma potencialidade sem precedentes para a substituição do trabalho humano. Este fenômeno, se manifestado em sua plenitude, poderia resultar em níveis de automação e expulsão do trabalho humano sem precedentes na história do sistema capitalista.

Estamos observando uma corrida tecnológica, não somente no desenvolvimento de novas tecnologias, mas especialmente em torno da adoção dessas nos processos produtivos. Por exemplo, hoje já é possível conectar as máquinas a sensores com IA para que a própria máquina, alimentada com procedimentos de *machine learning*, tome decisões mais eficientes e rápidas que seres humanos; ou ainda, o uso de IA para monitorar a atividade dos trabalhadores ao longo da jornada (The Guardian, 2024).

Ou ainda, conforme Harari (2016), apesar de parecer fantasioso, a tecnologia contemporânea já permite o gerenciamento de unidades fabris inteiras por IAs que, ao mesmo tempo, podem analisar o ciclo de consumo para autodeterminar o ritmo da

⁸⁸ A greve obteve cobertura internacional e encerrou vitoriosa resultando num acordo com aumento de salários e pagamento de residuais, pagamentos baseados no sucesso de programas em plataformas de streaming e *proteção contra o uso de inteligência artificial* (G1, 2023).

⁸⁹ Obs.: Nos dias em que realizo a última revisão para avaliação deste trabalho, tornou-se pública a denúncia de um grande veículo de comunicação nacional usando uma plataforma de Inteligência Artificial para copiar reportagens de outros veículos de imprensa (The Intercept Brasil, 2024).

produção. Ou seja, apresenta um salto qualitativo retrógrado no processo de alienação: se no Fordismo o homem passou a ser considerado o apêndice da máquina, no Toyotismo apêndice do relógio e da Qualidade Total (Alves, 2000; 2004), é justo afirmar que hoje este está a caminho de se tornar apêndice de algoritmos automatizados.

Logo, retornando a Vazquez; Cavarzan; Krein (2017), embora a quinta onda de inovação bancária refira-se à disseminação da terceirização, dos correspondentes e dos bancos digitais, como as *fintechs*, diante do ainda mais recente *boom* tecnológico das tecnologias digitais, poderíamos sugerir que estes apresentam indícios de uma superação da quinta onda? Estaríamos diante de uma *sexta onda* no trabalho bancário? Seria esta a última delas?

Como a teoria nunca precede a realidade, não podemos apresentar uma sentença condenatória ao trabalho bancário, prognosticando seu fim diante do novo salto tecnológico. Apenas apresentamos aqui um prognóstico embasado no arcabouço teórico-metodológico apresentado até o momento. Nesse sentido, é fundamental entender que a revolução 4.0 no setor de serviços não está desconectada do cenário global da reestruturação produtiva. Isso é crucial para compreendermos o movimento territorial do capital no século XXI.

Repare que, embora apresente suas próprias particularidades, são apenas novos desdobramentos quanti-qualitativos de uma reestruturação produtiva permanente e pré-existente. No caso em questão, por meio de empresas bancárias como as *fintechs*, observa-se um aumento na contratação de profissionais no âmbito do sistema financeiro, os quais frequentemente se encontram desvinculados da representação sindical, sendo recrutados por meio de aplicativos e muitas vezes sem proteção social alguma, e em grande medida, completamente subsumidos aos discursos patronais (Cavarzan, 2022)⁹⁰.

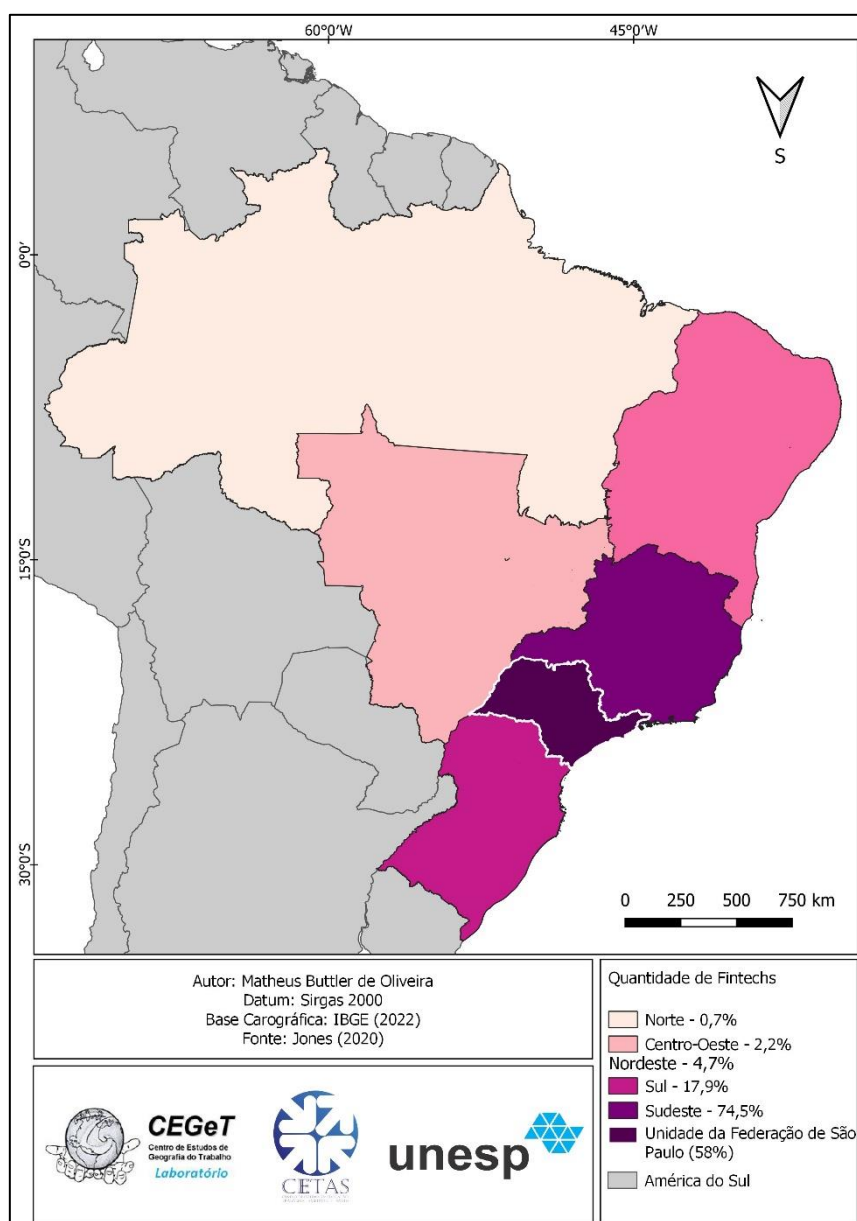
. O termo *fintech* não representa uma designação oficial a uma nova atividade econômica, na realidade é um neologismo formado pelas expressões “*finances*” (finanças) e “*technology*” (tecnologia) (Videira, 2020). As *fintechs* são bancos digitais, geralmente *start-ups*, atuando no ecossistema do setor financeiro de forma diversa. Assim, a determinação do número exato de *fintechs* é uma tarefa desafiadora, dado o dinamismo do cenário, com *startups* sendo continuamente criadas, adquiridas, fundidas e absorvidas por outras empresas ou bancos tradicionais. Contudo, conforme registrado no início de 2023, das 13.365 *startups* ativas no ecossistema brasileiro, 1.476 estão

⁹⁰ Ver mais em Madalosso (2023) “Os escravos de Luxo da Faria Lima”.

dedicadas às operações no setor financeiro, abrangendo diversas áreas como cartões de crédito, consultoria financeira, carteira de investimentos, criptomoedas, soluções de pagamentos, *e-commerce*, entre outras.

Do total de *fintechs* registradas, observa-se que 58% das *fintechs* brasileiras encontram-se registradas no Estado de S. Paulo, contribuindo para uma concentração expressiva de 74,5% na região Sudeste e 17,9% na região Sul do Brasil. Esta distribuição geográfica destaca uma notável centralização, reiterando as disparidades territoriais no desenvolvimento tecnológico financeiro que têm sido observadas desde o início do século XX. A região Nordeste, ocupando o terceiro lugar, apresenta apenas 4,7% das *fintechs* brasileiras, seguida pelas regiões Centro-Oeste e Norte, as quais representam, respectivamente, 2,2% e 0,7% do total. Essa configuração geográfica pode ser visualizada no mapa a seguir (Mapa 14).

Mapa 14 – Distribuição das *Fintechs* brasileiras por Macrorregiões, no Brasil, em 2020

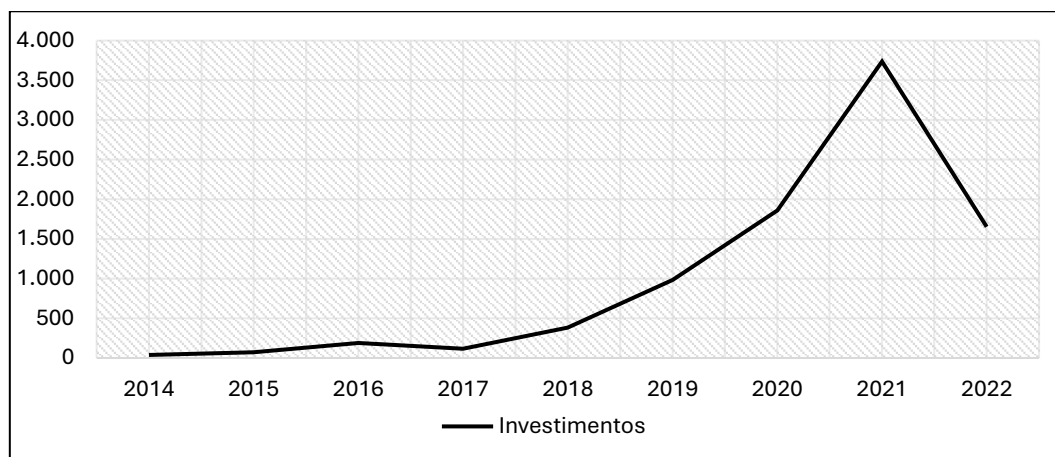


Fonte: Extraído de Jones (2020).

Em 2018, um montante histórico de investimentos globais, totalizando US\$ 62,4 bilhões, foi alocado em *startups* do setor, conforme relatório da consultoria britânica *Fintech Global*. O montante de investimentos nacionalmente apresenta-se igualmente significativo, contribuindo para uma intensificação na interdependência entre o sistema financeiro e as *fintechs* (Jones, 2020). No Brasil, a correspondência a esse processo é o notável aumento na quantidade de investimentos no setor ao longo da última década,

indicando uma tendência crescente em ritmo quase exponencial entre 2017 e 2021, com uma forte redução em 2022 decorrente do fim da Pandemia⁹¹ (Gráfico 34).

Gráfico 34 - investimentos em US\$ milhões no ecossistema das fintechs no Brasil (2014 – 2022)



Fonte: Distrito Fintech Report (2021, p. 26).

O destaque que buscamos ao apresentar os volumes de investimentos recaí em reconhecermos a interdependência que esse modelo vem construindo ao longo dos últimos anos. Veja bem, de maneira geral, essas entidades são frequentemente impulsionadas por meio de concessões de empréstimos provenientes das instituições bancárias tradicionais de grande porte – ou seja, a nova revolução tecnológica no setor financeiro ocorre *pari passu* à manutenção da oligopolização do setor.

Cavarzan (2023) resgata algumas peculiaridades desse processo. O autor distingue na bibliografia do tema alguns autores que apontavam para uma suposta “autonomia” desses novos agentes financeiros, pois, em teoria, surgiam fora do domínio dos bancos tradicionais. No entanto, em análise profunda o autor reconhece que, embora num primeiro momento as *fintechs* realmente atuaram como novos agentes competidores aos bancos no sistema financeiro; hoje se tornou notório que, os bancos tradicionais já incorporaram as *fintechs* em suas cadeias de valor, seja através da aquisição, ou do fornecimento de empréstimos, ou da assimilação dos aspectos gerenciais e tecnológicos

⁹¹ O isolamento social imposto como medida preventiva à disseminação da COVID-19 impulsionou as plataformas digitais de consumo e serviços, atraindo investimentos. No entanto, com o retorno progressivo das atividades presenciais, tais plataformas foram paulatinamente perdendo destaque econômico.

do modelo de negócios dessas empresas, ou utilizando as *fintechs* como instrumentos para terceirização através da prestação de serviços diretos⁹² aos bancos.

Algumas *fintechs* destacada pelo autor, como a plataforma *franq* que atua através da mediação entre bancários e clientes-investidores, atuam na prestação de alguns serviços para os bancos tradicionais. O autor, ao referenciar Cernev; Diniz (2019, p. 16) afirma “(...) as *fintechs* têm sido tratadas como laboratórios externos para o desenvolvimento de novos serviços e soluções no mercado, as quais são oportunamente apropriadas pelas instituições tradicionais (Cernev; Diniz, 2019, p. 16 *apud* Cavarzan, 2023, p. 58).

As fusões entre bancos, as incorporações das *fintechs* e os investimentos fortes na inovação, seja por meio de estímulos a *startups* ou *unicórnios*⁹³ ou nos mecanismos tradicionais, intensificam a produtividade do trabalho operacional e intelectual, implicando novas formas de organização e deslocamentos do trabalho bancário com consequências severas no conteúdo e quantidade de postos de trabalho (Nogueira, 2020).

Por estas razões, nossa avaliação inicial do tema nos permite afirmar se tratar de uma estratégia ampla e impositiva de reestruturação produtiva mirando, fundamentalmente, nos pilares já experimentados no passado e bem-sucedidos; isto é, a automação/digitalização generalizada e, principalmente, a terceirização. Dessa forma, parte significativa de trabalhadores bancários são empurrados a periferia do setor financeiro ainda que inscritos entre os agentes com maior patamares tecnológicos.

Esses trabalhadores encontram-se inscritos marginalmente na cadeia de valores dos grandes bancos, ainda que, não façam parte institucionalmente da categoria bancária, enfrentando assim condições de trabalho em suma inferiores, ainda que, as tarefas desenvolvidas sejam bastante semelhantes.

Se tomarmos o modelo *fintech* como tendência futura para o setor bancário – o que é muito provável –, embora já apresentem uma concentração de poder nas mãos de alguns gigantes tecnológicos que dominam o cenário, a falta de concorrência e a centralização do controle podem levar a práticas anticompetitivas e diminuir a diversidade no setor financeiro, prejudicando os trabalhadores e os consumidores.

⁹² Exemplos disso incluem o fornecimento de plataformas de pagamentos digitais, cartões de crédito e construção de soluções e tecnologia financeira.

⁹³ “*Startup* é uma empresa emergente de grande potencial disruptivo e escalar. Uma *startup* é chamada de unicórnio quando atinge o valor de mercado de 1 bilhão de dólares” (Nogueira, 2020. 238).

Ao mesmo tempo, essas empresas utilizam intensivamente tecnologias modernas para agilizar os serviços, reduzir os custos operacionais e oferecer serviços personalizados aos clientes.

No entanto, enquanto celebram essas inovações, é preciso atentar para as implicações que podem surgir. Por exemplo, o alto grau de automatização presente nas *Fintechs* significa que muitas tarefas que anteriormente eram executadas por funcionários bancários podem ser realizadas por algoritmos e inteligência artificial. Nesse sentido, as *fintechs* unicórnios brasileiras apresentam um quadro extremamente enxuto no número de funcionários (Quadro 7).

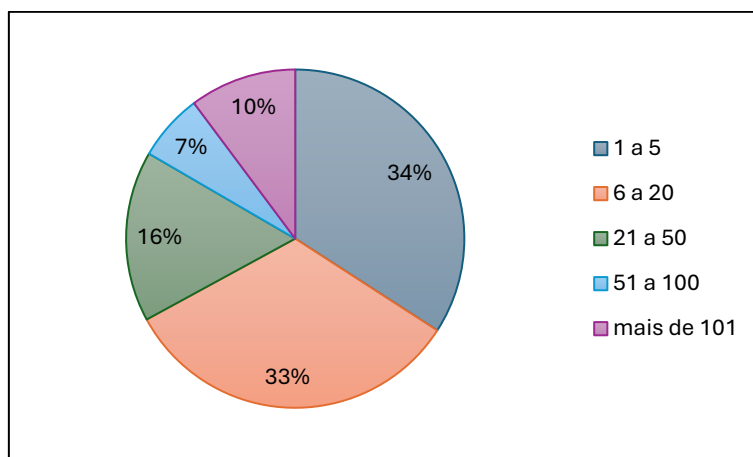
Quadro 7 – Retrato das *fintechs* brasileiras em 2023

<i>Fintechs Unicórnios brasileira</i>	Valor em US\$ bilhões	Número de empregos
Nubank – NUBR33	35,5	4.403
StoneCo – STNE	10,3	15.000
Creditas	4,8	4.200
C6 Bank	2,3	1.400
CloudWalk	2,2	500
Mercado Bitcoin – 2TM	2,1	700
Ebanc Ltda	2	1.200
Dock	1,5	1.936
Neon	1	1.200

Fonte: Extraído e adaptado de Pires (2024)

Para além dos principais representantes das *fintechs* unicórnios, de forma geral, em torno de 67% das *fintechs* brasileiras possuíam no máximo 20 funcionários. É importante ressaltar que essa distribuição reflete o perfil geralmente enxuto e pouco expressivo das *fintechs* frente aos bancos tradicionais, sendo que apenas 10% delas contavam com mais de 101 funcionários. No entanto, mesmo entre as maiores *fintechs* brasileiras, nota-se uma baixa proporção de funcionários (Gráfico 35).

Gráfico 35 – Proporção de *fintechs* por número de funcionários (2020)



Fonte: Extraído de Jones (2020). Elaboração própria (2023).

No cenário brasileiro, as fintechs *Nubank*, Banco *Inter* e *C6 Bank* ocupam, respectivamente, as três primeiras posições de destaque entre as principais instituições financeiras do país. Essa classificação as coloca à frente de bancos tradicionais, como Itaú Unibanco (8º colocado), Santander (10º colocado) e Bradesco (13º colocado), conforme uma pesquisa da revista *Forbes*⁹⁴ no início de 2022. Embora mantenham um quadro de funcionários enxuto⁹⁵, essas fintechs, devido ao grande aporte financeiro no mercado, já são consideradas *superfintechs* (Pires, 2024). Por exemplo, em 2023, mesmo apresentando uma cobertura territorial nacional através das tecnologias digitais, a *Nubank* possuía aproximadamente 7 mil funcionários e, em 2018, o Banco *Inter* contava com apenas 1.200 profissionais.

Nesse cenário, está em curso dentro do amplo sistema de inovação tecnológica e no setor financeiro um processo denominado de *fintechização*. Esse conceito refere-se ao movimento no qual empresas que originalmente não pertencem ao setor financeiro começam a oferecer produtos e serviços financeiros. Em outras palavras, essas empresas mantêm seu foco principal de negócios, mas incorporam à sua oferta produtos ou serviços relacionados ao mercado financeiro.

Por exemplo, empresas de tecnologia de diferentes setores passam a disponibilizar produtos financeiros, como o *Mercado Livre*, que criou um banco digital chamado *Mercado Pago*, com máquinas de cartão de crédito. Da mesma forma, o *iFood*

⁹⁴ Segundo a renomada revista econômica, a pesquisa foi feita avaliando quesitos como satisfação dos clientes, confiabilidade, digitalização, atendimento e assessoria financeira.

⁹⁵ Não é incomum encontrar nos noticiários financeiros reportagens apontando demissões em massa nessas empresas, justificadas em maioria por fusões, aquisições e pelo intenso ritmo de inovações tecnológicas. Como por exemplo, em 2023, quando o Banco *Neon* demite inesperadamente mais de 200 funcionários (Valor Investe, 2023).

estabeleceu um banco digital direcionado aos proprietários de estabelecimentos comerciais, e o *Rappi*, em parceria com uma empresa de cartão de crédito, oferece seu próprio cartão.

Nesse contexto, observa-se um crescimento significativo do trabalho mediado por aplicativos, como as plataformas como *Uber*, *Uber Eats*, *Rappi*, *99*, *iFood* e no caso dos bancários por exemplo a plataforma *Franq*, que oferece serviços de *personal bankings*. Conforme Tiziano (2023) o que se denomina simplificadamente como uberização é a expressão máxima do capitalismo *neoliberal*, onde essas plataformas vêm apresentando um aumento constante no número de trabalhadores aproveitando as lacunas oriundas do desemprego estrutural crescente.

Ainda nessa perspectiva, Antunes (2022) aponta que esta modalidade representa o *sonho capitalista*, visto que, exime a classe capitalista das responsabilidades *mínimas* exigidas e conquistadas pelos trabalhadores ao longo da história. Em suma, é um descompromisso histórico com o processo civilizatório, sob disfarce de modernidade e autonomia, este modelo é tão regressivo que, as mais modernas tecnologias contrastam com patamares de proteção do trabalho pretéritos a Revolução Industrial (Antunes, 2018; 2022). Conforme Abílio (2020, p. 112)

em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em *uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho*. (...) possível conceituá-la [a uberização] como um *amplo processo de informalização do trabalho*, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Mostra-se complexa e poderosa na redefinição das relações de trabalho, podendo ser compreendida como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho, ao mesmo tempo que concorre com as terceirizações na forma como as conhecemos nas últimas décadas (Abílio, 2020, p.112, grifo nosso)

Diversos autores apontam inúmeros termos e conceitos sobre tal contexto, como a datatificação, *dataísmo*, financeirização, *Gig economy*, capitalismo digital, capitalismo de plataforma, plataformização do trabalho, economia de plataforma, economia do compartilhamento, *on demand* e *crowd work*, trabalho digital, indústria 4.0, uberização, dentre outros. Nosso objetivo aqui não nos permite aprofundar em cada um deles. Embora, reconheçamos que a variedade e a polissemia conceitual correspondem a tentativa de conceituar e caracterizar este fenômeno, assim refletindo a complexidade e a disputa em torno das recentes formas de organização do trabalho (Souza; Marques, 2022). Isto é, representa novos contornos daquilo já denominado por Thomaz Junior (2013) enquanto a Plasticidade do Trabalho.

No entanto, é necessário resgatar brevemente o processo de uberização pois este "evidencia o presente e as tendências da gestão e subordinação do trabalho, que operam na indistinção entre vigilância, controle e gerenciamento do trabalho" (Abílio, 2020, p. 113).

Nesse sentido, compreendemos que a uberização *não* pode ser entendida como uma espécie de ponta do *iceberg* do neoliberalismo e da precarização do trabalho, muito menos como mero resultado “natural” do processo de inovação tecnológica. Ao contrário, a uberização é oriunda de um processo histórico-geográfico mais antigo e de abrangência transversal as escalas locais e global. De forma que, fundamentalmente, podemos extrair de pesquisas recentes que o trabalho realizado ou mediado por plataformas digitais, seja qual forma for: *crowdworking*, *homeoffice*, *on demand*, etc., estão baseados no disfarce neoliberal da flexibilização e da devastação de importantes direitos adquiridos pela classe trabalhadora ao longo dos últimos 150 anos (Thomaz Junior, 2022).

Se é fato que muitos estudiosos do trabalho ainda se chocam com a profundidade dessas modalidades, a Geografia permite compreender o movimento multiescalar por trás de toda essa amplitude. De que forma que não através da centralidade do trabalho podemos explicar as diferentes formas de precarização do trabalho que coexistem no território brasileiro?

A Geografia consegue nos apresentar como e porque o trabalho estranhado no Brasil expressa formas espectrais de precarização do trabalho, onde e quando coexistem num mesmo território formas *ultramodernas* e *arcaicas* de exploração do trabalho. Por exemplo, de trabalhadores resgatados em situações análogas à escravidão⁹⁶ no Rio Grande do Sul aos “escravos de Luxo na Faria Lima”⁹⁷ (G1, 2023; Madalosso, 2023). Ambos os grupos, em circuitos distintos da acumulação capitalista, com componentes tecnológicos distintos, sobre abordagens paradigmáticas diferentes, porém ambos em situações de extrema precarização; ou seja, a modernidade tecnológica coabita num complexo emaranhado social com efeitos regressivos do capitalismo financeirizado, em

⁹⁶ Neste estudo, optamos por empregar a expressão "trabalho análogo à escravidão" em substituição a "trabalho escravo". Tal escolha decorre do fato de que a condição de escravidão foi oficialmente extinta em termos jurídicos em 1888. Portanto, não há mais a existência legal de trabalhadores escravizados. O que se observa são cidadãos em situações que se assemelham às condições arcaicas da escravidão. No entanto, é imperativo ressaltar que, do ponto de vista jurídico, a condição desses indivíduos *não pode* ser categoricamente classificada como de escravidão, mas sim como uma situação que guarda semelhanças com a mencionada prática histórica.

⁹⁷ Madalosso (2023) descreve a situação de trabalhadores brasileiros nos escritórios da Faria Lima, em que a extrapolação da jornada de trabalho, dormir nos escritórios, coerção, assédio moral, instabilidade, trabalhar sem remuneração, transtornos alimentares, ansiedade, síndrome do pânico, psoríase, sentimento de ser descartável, uso de drogas, alcoolismo e tricotilomania são expressões comuns.

última análise, aspecto indissociável do desenvolvimento destrutivo do sociometabolismo do capital (Thomaz Junior, 2022).

Estas conexões só são permitidas ao compreender a centralidade do trabalho na *práxis* social e no desenvolvimento da sociedade. Dessa forma, o capital faz de seu circuito de reprodução a gestão autônoma de seu próprio território, sob suas regras e interesses, subordinando para isso o trabalho autônomo, a natureza e o Estado (Carvalho, 2012). Em outras palavras, a uberização, assim como as expressões anteriores do trabalho estranhado, é resultado da associação entre território, tecnologia e ciência a favor do capital.

A uberização não é um fenômeno fechado em si. Ao contrário, é oriunda de décadas de desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação, com o intuito de (re)organizar os territórios produtivos em prol de maior eficiência na extração de trabalho não pago⁹⁸.

Sob pretexto de autonomia, essas empresas afirmam apenas ofertar ao prestador de serviços as plataformas, de forma que, estes podem escolher seu horário de trabalho e escolher os serviços que desejam prestar. No entanto, não há como estar mais longe da realidade, Conforme Juraski; Henrique (2021, p. 28) os instrumentos de subordinação são ainda mais expressivos que as formas “tradicionais”. Nas palavras dos autores, “pelas vias do algoritmo de reputação podem visualizar [o trabalhador] online e, dessa forma, controlar todos os pormenores do trabalho que está sendo executado, muito além do que fazia a gerência científica taylorista-fordista”.

Por exemplo, ao tomarmos os trabalhadores que realizam entregas por aplicativo listamos alguns dos mecanismos de subordinação apresentados no conjunto da bibliografia⁹⁹: 1. os aplicativos que controlam as relações de trabalho para o cumprimento da Jornada; 2. selecionam quem está apto para trabalhar; 3. decidem o que pode ser feito e o tempo máximo; 4. existem punições e penalidade; 5. impõe responsabilidades ao prestador de serviços, e em alguns casos também aos clientes; 6. proíbem a captação de

⁹⁸ Conforme Abílio (2020, p. 115): Resumindo a ópera, nessas décadas de desenvolvimento das tecnologias da informação; de mundialização das cadeias produtivas; de centralização de capitais por gigantes enxutas que se desvencilham dos pesos, custos e responsabilidades ao mesmo tempo que controlam todas as etapas de suas cadeias; das novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho que têm em seu cerne o autogerenciamento e a participação do trabalhador na administração eficaz de sua própria produtividade, estabeleceram-se formas de subordinação e controle do trabalho que deixaram evidente que é possível terceirizar – até para o próprio trabalhador – parte do gerenciamento do trabalho, transferir riscos e custos, eliminar meios rígidos e publicamente estabelecidos de remuneração do trabalho, de controle do tempo de trabalho, de execução do trabalho, sem que isso signifique perda de produtividade ou de controle sobre o trabalhador (ABÍLIO, 2020, p. 115).

⁹⁹ Neste ponto, a dissertação de Brandão (2022) e o respectivo artigo das geógrafas Brandão e Pontes (2021) são essenciais para compreender a dinâmica geográfica por trás do fenômeno da *uberização*.

clientes por parte do trabalhador contratado – por exemplo, um motorista de aplicativo não pode oferecer serviços privados; 7. os aplicativos que descrevem a atividade a ser prestada; 8. definem de forma unilateral o valor a ser recebido; 9. aplicam promoções e sanções pelo uso do algoritmo; 10. Aplicam mecanismos resgatados do universo dos jogos eletrônicos, a *gameificação*¹⁰⁰; 11. impõe regras do convívio entre o trabalhador e os clientes; 10. é exigida assiduidade; 11. pressionam para o alargamento da Jornada; 12. fazem ameaças e dispensas pouco transparentes (Loureiro; Fonseca, 2020; Brandão, 2022; Brandão; Ponte, 2021). Sem contar que, conforme Souza e Marques (2022, p. 311, grifo nosso), os trabalhadores têm medo de desconectar, ou seja, “*a liberdade concedida pela plataforma alcança apenas a possibilidade de ligar e desligar o aplicativo, na verdade, esse modelo de trabalho opera através de metas, regras e resultados*”.

Ainda surgem nesse cenário as *turkers*, plataformas que prestam serviços digitais terceirizados a outras empresas para realização de pequenas tarefas *online* (*crowdsourcing*/microtrabalho). Esta modalidade aposta na gestão por resultados, com remuneração flexível, sem vínculos formais, geralmente via teletrabalho remoto, ou *home office*, e com grande volume de trabalho. Isso significa que, em termos literais, não há medidas formais de classificação desses trabalhadores, tampouco de contatá-los, não havendo assim estatísticas robustas dentro de uma série histórica que averiguem as suas condições de vida e trabalho.

Conforme Thomaz Junior (2022), os novos contornos do trabalho nas plataformas digitais, em suas diferentes modalidades, elevam a complexidade geográfica das dinâmicas do trabalho. Hoje, a competição entre os trabalhadores não ocorre mais apenas dentro dos locais de trabalho, mas globalmente. Se este fenômeno já apresentou consequências devastadoras para os níveis quantitativos e condições de emprego ao longo da década de 1990, com a reterritorialização das plantas produtivas, agora a competição entre “trabalhadores digitais” invisíveis acontece globalmente, transcendendo fronteiras municipais, regionais e nacionais.

¹⁰⁰ “Para incentivar a produtividade, as empresas utilizam estratégias de *gamificação*, mediante a aplicação de *elementos de jogos*, como por exemplo, se o entregador realizar um número de entregas em um determinado período de tempo, terá uma *bonificação*. No entanto, isso aumenta o risco de acidentes no trânsito, pois estimula o aumento da velocidade. Além disso, mesmo extremamente cansado, o trabalhador precisa tomar uma decisão, se vai continuar dirigindo ou não, mas infelizmente essa decisão é influenciada por técnicas de *Neuromarketing*, utilizadas para manipular motoristas e ciclistas e influenciá-los a trabalhar sempre mais (TIZIANO, 2023, p. 17). Ainda de acordo com o autor, “a pressão psicológica para atender a um grande número de pedidos em um curto período de tempo pode levar os entregadores a trabalharem horas extras sem descanso adequado, o que pode resultar em acidentes de trânsito e outros riscos à saúde e segurança. Além disso, a dependência das bonificações e recompensas pode incentivar os entregadores a ignorarem suas necessidades básicas de descanso, alimentação e cuidado pessoal, o que pode levar a problemas de saúde a longo prazo” (TIZIANO, 2023, p. 52).

Em resumo, as potencialidades do desenvolvimento tecnológico e científico da humanidade são utilizadas como simples ferramentas nas estratégias de mercado e reorganização do trabalho em diversos setores de serviços. Isso abrange áreas como educação, limpeza e serviços domésticos, saúde, transporte, entregas, alimentação, entre outros.

Na presente perspectiva, é crucial evitar uma concepção ludista ou mesmo maniqueísta em relação à tecnologia. Deve-se compreender que a tecnologia é uma categoria histórica e, portanto, não pode ser categorizada como boa ou ruim. Ela constitui, fundamentalmente, uma parte intrínseca da natureza humana e da maneira como interagimos com o mundo. Dessa forma, a avaliação do seu uso deriva das relações sociais existentes, influenciadas por dinâmicas de poder, tanto hegemônicas quanto contra hegemônicas.

Por isso, conforme descrito por Alves (2007, p. 53), o capital desenvolve à exaustão a ciência, “pois ela que permite o desenvolvimento tecnológico capaz de conquistar o mundo; uma ciência, e, portanto, uma tecnologia que nada mais tem a ver com o trabalho”. Em última análise, a tecnologia é moldada e direcionada pelas complexas interações sociais que permeiam a sua implementação e utilização, portanto, sob o modo de produção capitalista, a tecnologia está direcionada para promoção do lucro e não para as necessidades sociais.

É de suma importância reconhecermos os fundamentos sociais da tecnologia para não cairmos em simplórias e isentas demagogias, como por exemplo, a conhecida entrevista do até então *CEO*¹⁰¹ da *Open.AI*, *Sam Altman*, empresa criadora das ferramentas *Chat GPT* (Generative Pre-trained Transformer - Transformador Generativo Pré-treinado¹⁰²), *Dall-E*, entre outras, em entrevista a Folha de S. Paulo, em 2023.

Em *turnê* pelo mundo dialogando com jornalistas e ativistas sociais, o *CEO* afirmou que muitas profissões irão desaparecer e que isto seria normal em qualquer revolução tecnológica. Este naturalizou as consequências como o fechamento massivo de postos de emprego, afirmando que, isto ocorreu em toda revolução tecnológica, mas que foram seguidas por ganhos substanciais na qualidade de vida dos seres humanos. Ainda reafirmou a mesma promessa que os capitalistas refazem desde o século XVIII, que a

¹⁰¹ Sigla em inglês para Chief Executive Officer, cargo equivalente a Diretor Executivo.

¹⁰² Essa inteligência artificial é programada para projetar textos coerentes e contextualmente relevante em respostas a consultas ou comandos dados pelo usuário. Essa designação reflete a natureza do modelo, que é treinado de forma prévia em uma ampla gama de dados linguísticos antes de ser afinado para tarefas específicas.

partir das novas tecnologias os seres humanos serão liberados para gastar seu tempo em outras atividades.

Por outro lado, no mesmo ano, o economista marxista britânico, *Michael Roberts*, em profunda análise do contexto socio-tecnológico em seu *blog*, discorre sobre como é óbvio que a revolução industrial trouxe avanços. No entanto, também houve custos enormes e muito duradouros. Ao referenciar o economista *Daron Acemoglu*, o autor afirma

Sim, houve progresso, mas também houve custos enormes e muito duradouros. Cem anos de condições muito mais severas para os trabalhadores, salários reais mais baixos, condições de saúde e vida muito piores, menos autonomia, maior hierarquia. *E a razão pela qual saímos disso não foi alguma lei da economia, mas sim uma luta social de base na qual os sindicatos, políticas mais progressistas e, em última análise, melhores instituições desempenharam um papel fundamental* - e uma mudança na direção da tecnologia longe da automação pura também contribuiu de forma importante (Acemoglu, 2023 apud Roberts, 2023, s/p, grifo nosso, tradução livre¹⁰³).

Apesar de Furtado (2017) afirmar que ainda não se conhecem completamente os impactos das tecnologias de *Big Data*, inteligência artificial (IA), computação em nuvem, internet das coisas, realidade aumentada/virtual etc., que se convencionou chamar de "revolução 4.0", no mundo do trabalho, inferir que esta vem atrelada à flexibilização dos elementos do trabalho e ao desemprego não é um exercício de especulação, mas sim parte de um olhar atento para as transformações históricas na divisão territorial do trabalho. De forma preliminar, porém preocupante, essas tecnologias já demonstram capacidade técnica para alterar as concepções clássicas dos modelos de produção e de organização do trabalho (Rocha; Araújo; Silva, 2020).

Diante da reestruturação produtiva permanente, Harari (2015) questiona como o ser humano deve lidar com as transformações contínuas que as máquinas e as tecnologias impõem ao mundo do trabalho. Na visão do historiador israelense, desde a revolução industrial se discute se a mecanização resultaria no desemprego em massa da população. No entanto, isso ainda não teria ocorrido, pois, quando as velhas profissões se tornavam

¹⁰³ “Yes, you got progress, but you also had costs that were huge and very long-lasting. A hundred years of much harsher conditions for working people, lower real wages, much worse health and living conditions, less autonomy, greater hierarchy. *And the reason that we came out of it wasn't some law of economics, but rather a grass roots social struggle in which unions, more progressive politics and, ultimately, better institutions played a key role* — and a redirection of technological change away from pure automation also contributed importantly” (Acemoglu, 2023 apud Roberts, 2023, s/p).

obsoletas, novas profissões surgiam, visto que sempre havia algo que os seres humanos eram capazes de fazer melhor que a máquina.

Contudo, “(...) isso não é uma lei da natureza, e nada garante que essa situação perdure (...)” (Harari, 2016, p. 345). As máquinas nos últimos séculos competiam com o ser humano apenas nas aptidões físicas, assim assumiram apenas trabalhos manuais símbolos do fordismo. Porém, ao passo que as máquinas se tornam mais inteligentes, “*o que vai acontecer quando algoritmos nos suplantarem nas ações de lembrar, analisar e reconhecer padrões?*” (Harari, 2016, p. 345, grifo nosso).

Nesse contexto, apesar de se fundamentar em um paradigma distinto, Harari (2015; 2016) discorre sobre como não há possibilidade real de comparar a presente revolução tecnológica com as anteriores. De acordo com o autor, a Revolução Cognitiva (70 mil anos atrás), a Revolução Agrícola (12 mil anos atrás) e a Revolução Científica (500 anos atrás) não criaram uma ruptura tão significativa quanto a que estamos adentrando. Apesar de parecer ficção, não há exagero algum nesta afirmação, de acordo com o autor *não há equivalência histórica* entre a máquina a vapor, o motor a combustão e a microeletrônica com as tecnologias de Inteligência Artificial, nanotecnologia, neurotecnologia e, especialmente, a biogenética e biotecnologia¹⁰⁴.

O autor também apresenta uma pesquisa conduzida na Universidade de *Oxford* pelos pesquisadores *Carl Benedikt Frey* e *Michael A. Osborne*, a qual estimou que 47% dos empregos nos Estados Unidos estão suscetíveis a desaparecer na próxima década. O algoritmo desenvolvido pelos pesquisadores revelou diferentes probabilidades para a extinção de diversas profissões, sendo aquelas mais burocráticas, mecânicas, repetitivas e/ou fundamentadas em padrões já conhecidos mais propensas a desaparecer. Por outro lado, os empregos considerados "mais seguros" são aqueles nos quais os seres humanos ainda têm uma capacidade superior à dos computadores ou que não geram tanto lucro. Conforme mencionado pelo autor.

O algoritmo desenvolvido por Frey e Osborne estimou que (...) há 99% de probabilidade de que, em 2033, operadores de telemarketing e corretores de seguros perderão seus empregos para algoritmos. Há 98% de probabilidade de

¹⁰⁴ O autor destaca pesquisas e experiências relacionadas ao aprimoramento físico e intelectual por meio de intervenções no genoma humano, algumas em fase de desenvolvimento e outras já apresentando resultados concretos. Essencialmente, é por essa razão que o historiador aponta para uma cisão entre o *Homo Sapiens* e sua versão aprimorada pela tecnologia, denominada *Homo Deus*. A crítica do autor reside na indagação sobre a qual classe social essas tecnologias servirão, prevendo um próximo estágio de desigualdade social entre humanos aprimorados e aqueles que permanecem dentro dos padrões *naturais*. Como exemplo, o autor menciona a prática atual em que os grandes ricos, por meio da seleção e manipulação genética, já conseguem determinar características como cor da pele, dos cabelos e dos olhos, dentre outras características fenotípicas de seus filhos (Harari, 2016).

que o mesmo acontecerá com árbitros de modalidades esportivas, 97% de que isso acontecerá com caixas e 96% com chefs. Garçons — 94%. Assistentes jurídicos — 94%. Guias de turismo — 91%. Padeiros — 89%. Motoristas de ônibus — 89%. Operários na construção civil — 88%. Assistentes de veterinária — 86%. Seguranças — 84%. Marinheiros — 83%. Bartenders — 77%. Arquivistas — 76%. Carpinteiros — 72%. Salva-vidas — 67%. E assim por diante. Evidentemente, há alguns empregos seguros. A probabilidade de que algoritmos de computador desempreguem arqueólogos em 2033 é de apenas 0,7%, porque seu trabalho requer o reconhecimento de padrões altamente sofisticados e não produz grandes lucros. Daí é improvável que corporações ou governos façam o investimento necessário para automatizar a arqueologia durante os próximos vinte anos (Harari, 2016, p. 352 – 353).

Tudo isso ocorre concomitantemente à fantasia liberal de que os empregos gerados pela demanda das novas tecnologias irão compensar as perdas ou a crença igualmente ingênua de que, estaríamos livre de tal situação pelo próprio progresso do conhecimento científico (Harvey, 2016). Nessa mesma ideia, retornando a Roberts (2023), o economista questiona a capacidade dessas tecnologias em fechar postos de trabalho em comparação com a capacidade da economia norte-americana de criar novos empregos.

Porém, lembremos que, tão crucial quanto a criação de novos empregos é a criação de empregos de qualidade, que ofereçam remuneração adequada, jornadas razoáveis e proteção social digna para trabalhadores com diferentes níveis de educação, seja ensino superior, ensino médio ou menos.

Harari (2016) também aponta outro problema nesse quesito. Mesmo com os novos empregos que irão surgir é leviano pensarmos que os trabalhadores substituídos, e até mesmo os inscritos na revolução terão recursos para se reinventar constantemente. Nas palavras do autor

Evidentemente, é provável que até 2033 surjam muitas profissões novas, por exemplo, designers do mundo virtual, mas *essas profissões irão exigir muito mais criatividade e flexibilidade do que o seu trabalho atual e rotineiro, e não está claro se caixas ou corretores de seguro com quarenta anos serão capazes de se reinventar como designers do mundo virtual* (tente imaginar um mundo virtual criado por um corretor de seguros!). E, *mesmo que o façam, o ritmo do progresso se apresenta de tal maneira que dentro de mais uma década eles teriam de se reinventar novamente*. Afinal, algoritmos podem suplantiar humanos também no projeto de mundos virtuais (Harari, 2016. p. 353, grifo nosso).

Como se não fosse suficiente, outro problema que devemos apontar costuma ser muito ignorado pela bibliografia. Conforme indicado por Roberts (2023), as tecnologias transformadoras do século XX, como antibióticos, sensores, motores a combustão,

microeletrônica e internet, todas expressam, em maior ou menor grau, as impressões digitais dos governos. Além de financiar essas inovações, os governos as adquiriram e conduziram agendas multinacionais de pesquisa para avaliar seus potenciais impactos. Contudo, sob o paradigma neoliberal, a importância dessas análises está sendo descartada pelo capital, o que, ainda que não invisibilize esses impactos, torna mais complexa a tarefa de avaliar o impacto dessas tecnologias na sociedade como um todo.

Harari (2016) ainda argumenta que podemos testemunhar a formação de uma nova classe, uma *classe não trabalhadora* composta por indivíduos desprovidos de qualquer valor econômico, político ou artístico. Essas pessoas não estarão apenas desempregadas, mas serão consideradas inempregáveis. Nas palavras do autor

“No século XXI, poderíamos assistir à criação de uma maciça classe não trabalhadora: pessoas destituídas de qualquer valor econômico, político ou artístico, que em nada contribuem para a prosperidade, o poder e a glória da sociedade. Eles não estarão simplesmente desempregados — eles serão inempregáveis (Harari, 2016, p. 352).

Apesar de a concepção do autor se afastar do escopo marxista da centralidade do trabalho, podemos estabelecer uma comparação com a perspectiva de Thomaz Junior (2019), que denomina esse fenômeno como "Inclusão Marginal". Nessa perspectiva, as pessoas que não contribuirão de maneira significativa para a prosperidade, poder e prestígio da sociedade são, na verdade, produtos da plasticidade e degradação sistêmica do trabalho. Não se tornarão simplesmente inempregáveis, mas sim desempregados e desalentados, desprovidos de qualquer proteção social, restando a marginalidade e a miséria, todavia incluídos no sistema social, compondo a equação que retroalimenta e movimenta o exército industrial de reserva, ou ainda “superpopulação” para outros.

Assim, estar subordinado de maneiras tradicionais, seja nas fábricas, nos serviços ou no comércio, poderá vir a ser considerado um privilégio, de modo semelhante ao que acontece atualmente com o emprego formal registrado, que inclui carteira assinada, direitos, férias, salário-mínimo, entre outros. Assim, a tendência em movimento observada é que teremos cada vez mais desemprego e mais desigualdade social “e quem tiver a sorte de permanecer trabalhando vivenciará um nefasto binômio: maior exploração e mais espoliação” (ANTUNES, 2022, p. 29-30). Estamos nos aproximando da máxima proferida por Antunes (2020), os jovens de hoje que tiverem sorte serão servos¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Segundo Antunes (2020), o contínuo processo de Reestruturação Produtiva no capitalismo contemporâneo impulsiona a devastação dos empregos formais assalariados, gerando novas formas de subordinação. Nesse contexto, a classe trabalhadora torna-se vítima de um processo de heterogeneização, complexificação e fragmentação. As novas

Essa inversão, exclusiva da fase declinante do capitalismo, converte os direitos fundamentais em privilégios limitados pelo mercado (Mészáros, 2011)¹⁰⁶. Nesse mesmo sentido, a erroneamente denominada classe não trabalhadora na verdade constitui uma parte do exército de reserva, sendo, pois, este o elemento que por meio da relação com o capital determina o valor dos salários (Carvalho, 2012).

É nesse contexto que a historiadora americana Jodi Dean (2024) irá discutir as tendências “neofeudalizantes” do capitalismo neoliberal e financeirizado. Isto é, tal como Antunes (2020), a autora também retrata um retorno a práticas proto-capitalista, ou seja, da protoforma do sistema capitalista, de sua gênese, quando as relações laborais sequer respeitavam os direitos básicos fundamentais do trabalho. Para a autora, essas medidas são especialmente mais visíveis no setor de serviços, em suas palavras:

A sociedade não está mais orientada para a produção de trabalhadores e mercadorias. Agora é uma ordem de serviço personalizado, privilégio, hierarquia e fidelidade – não uma fábrica social, mas uma mansão social. Cada vez mais pessoas forçadas a vender seu poder para sobreviver vendem isso como serviços para aqueles que procuram entregas, motoristas, faxineiros, treinadores, cuidadores de saúde domiciliar, babás, guardas, treinadores, e assim por diante. A compra e venda de serviços são possibilitadas por novos intermediários, plataformas tecnológicas cujos proprietários se inserem entre os ofertantes e os buscadores de serviços, assegurando-se de cobrar uma taxa junto com os dados e metadados que acompanham a transação. Nossas interações básicas não são nossas. Com os avanços na produção aparentemente em um beco sem saída, o capital hoje é acumulado e utilizado como uma arma de disrupção, seus detentores novos senhores, o resto de nós servos e serventes proletarizados e dependentes (Dean, 2024, p. 200, tradução livre)¹⁰⁷.

modalidades de trabalho alienado, como os “uberizados”, apresentam aspectos mais acentuados de precarização. Assim, os empregos assalariados tradicionais, apesar de sujeitos a diversos tipos de constrangimentos impostos pelo capital, beneficiam-se de regulamentações nos aspectos de contratação, como as estabelecidas pela CLT, sendo percebidos como “empregos privilegiados” no mundo do trabalho. Consequentemente, o ímpeto destrutivo do capital em relação aos direitos conquistados pela classe trabalhadora desde a Revolução Industrial fragmenta essa classe em segmentos mais ou menos protegidos pela legislação trabalhista, criando uma realidade em que a submissão ao capital se transforma em um privilégio. Assim, por exemplo, para estar presente em um dos setores mais pauperizados, destituídos de direitos e em situação máxima de precarização, como os entregadores de aplicativo, é necessário exigências *a priori* como ter um smartphone, um plano de internet móvel e um meio de locomoção pela cidade.

¹⁰⁶ De acordo com Mészáros (2011, p. 7), “A necessária falha em solucionar esse problema estrutural fundamental, que afeta *todas* as categorias de trabalho, não apenas no “terceiro mundo”, mas até mesmo nos países mais privilegiados de “capitalismo avançado”, com seu desemprego perigosamente crescente, constitui um dos *limites absolutos* do sistema do capital em sua inteireza”

¹⁰⁷ “Society is no longer oriented toward the production of workers and commodities. It’s now an order of personalised service, privilege, hierarchy, and fealty – not a social factory but a social manor. More and more of the people forced to sell their power to survive sell this as services to those looking for deliveries, drivers, cleaners, trainers, home health aides, nannies, guards, coaches, and so on. The buying and selling of services is enabled by new intermediaries, technological platforms whose owners insert themselves between service offerors and seekers, being sure to exact a fee along with the data and metadata that accompany the transaction. Our basic interactions are not our own. With advances in production seemingly at a dead end, capital today is hoarded and wielded as a weapon of disruption, its wielders new lords, the rest of us dependent, proletarianised servants and serfs” (Dean, 2024, p. 200).

A revolução 4.0 e suas tecnologias estão transformando os processos produtivos, a prestação de serviços e o comércio, acarretando na destruição de empregos e com poucos sendo criados. Assim, a “inteligência artificial e a robotização vão fazer com a classe média o que a “mecanização” fez com a classe trabalhadora nos séculos XIX e XX, e que os reais beneficiados serão os donos da tecnologia em questão” (Rocha; Araújo; Silva, 2020, p. 131).

Além de uma nova divisão territorial internacional do trabalho, trata-se de um aprofundamento da desigualdade social. Conforme a provocação de Harari (2016, p.241):

No início do século XXI, o trem do progresso está novamente saindo da estação — e será provavelmente o último a deixar a estação chamada Homo sapiens. Os que perderem esse trem jamais terão uma segunda oportunidade. Para conseguir um assento, você tem de entender a tecnologia do século XXI, particularmente os poderes da biotecnologia e dos algoritmos de computação. Esses poderes são muito mais potentes do que o vapor e o telégrafo e não serão usados apenas para produzir alimento, têxteis, veículos e armas. Os principais produtos do século XXI serão corpos, cérebros e mentes, e o abismo entre os que sabem operar a engenharia de corpos e cérebros e os que não sabem será muito maior do que aquele entre a Grã-Bretanha de Dickens e o Sudão do Mahdi. Na verdade, será maior do que a brecha entre o Sapiens e os neandertais. Neste século, os que viajam no trem do progresso vão adquirir aptidões divinas de criação e destruição, enquanto os que ficarem para trás enfrentarão a extinção (Harari, 2016, p. 241, grifo nosso)

A caminho de concluir, de acordo com a própria história do capitalismo “(...) *a mudança tecnológica nunca é gratuita ou indolor, e o custo e a dor que produzem não são uniformemente repartidos*” (Harvey, 2016, p. 99, grifo nosso). Assim, enquanto aparentam ser o prelúdio de um novo estágio para o desenvolvimento humano, trazem consigo mais uma reestruturação que se dirige lado a lado com o processo de precarização das condições de trabalho, sendo tão antiga quanto o próprio sistema capitalista.

Aqui retornamos à perspectiva de que não devemos encarar a tecnologia como uma adversária do trabalhador. É crucial compreender que a tecnologia é um meio, não um fim em si mesma. Nesse sentido, a tecnologia deve ser percebida como uma facilitadora na implementação e expansão das novas lógicas organizacionais. Ou seja, a aplicação da ciência e da tecnologia na produção, mediada pelo capital, “desenvolve-se historicamente orientada pelo princípio da substituição de força de trabalho pela máquina, da redução do trabalho vivo e ampliação do trabalho morto, conforme os imperativos do sistema capitalista e da sua lógica de expansão” (Jinkings, 2006, p. 193).

Dessa forma, a mesma tecnologia que contribui para o fechamento de postos de emprego poderia ser utilizada para reduzir a jornada de trabalho sem diminuição salarial,

se não estivesse em benefício exclusivo do capital. Conforme destacado por Thomaz Junior (2002)

Em outras palavras, esse processo redefine a espaço-temporalidade da relação capital x trabalho numa determinada formação econômico-social. *Por isso, a tecnologia em si não está contra o trabalho, ou contra o trabalhador; mas, sim, ela está a favor do capital*, isto é, o trabalho de pesquisa técnico-científica se dá “dentro dos moldes e prioridades da produção/reprodução do capital”, onde a descoberta (máquinas, etc.) é a síntese da própria acumulação de capital” (THOMAZ JUNIOR, 2002, p. 136, grifo nosso).

A era informacional-digital do capital, sob comando da financeirização, não consegue eliminar o trabalho vivo, no entanto, não significa que não possa depauperá-lo ao máximo. Com base nas novas tecnologias, o capital passa a remunerar o trabalhador apenas quando um trabalho for realizado, sem descanso, sem férias, sem direitos, como os trabalhadores precarizados das economias de plataforma (Thomaz Junior, 2019). Em outras palavras, não é a tecnologia em si que reduz postos de trabalho ou intensifica os ritmos de trabalho, mas o uso que se faz dela, portanto, as consequências negativas das reestruturações bancárias citadas ao longo deste capítulo têm mais relação com as mudanças nos paradigmas organizacionais e de controle do trabalho.

Por fim, neste capítulo, podemos entender como *de facto* é “indiscutível o papel do trabalhador bancário como impulsionador do processo de reprodução do capital” em geral, seja bancário, financeiro, fictício, etc. (Jinkings, 1996, p. 18), e como as alterações da reestruturação produtiva impactaram na precarização das relações de trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores. Frente a isso, “não é difícil imaginar que essa expressão contemporânea da barbárie produzirá ações contestatórias dos trabalhadores, dos movimentos sociais (...) (Thomaz Junior, 2019, p. 207).

Apesar de as reestruturações produtivas serem uma condição necessária para o crescimento do sistema, elas são maleáveis no tempo e no espaço, uma vez que os processos de adoção de inovações tecnológicas podem ser desacelerados ou intensificados de acordo com o contexto das lutas trabalhistas e/ou movimentos políticos (Harvey, 2016).

Como nas relações capital/trabalho, além e apesar de o trabalho “subordinar-se” ao capital, o trabalho é um elemento vivo que está sempre em medição de forças, gerando conflitos, oposições e resistências. Disso extraímos que a dinâmica geográfica do trabalho bancário, também se expressa no processo de construção das resistências e requer que nos posicionemos com objetivos de identificar os protagonistas das lutas de confronto com o

capital, com o Estado e com os setores dominantes da burguesia (Antunes; Alves, 2004; Thomaz Junior, 2019).

Assim, nesse cenário, no qual predominam a pressão, a sobrecarga de trabalho e a ofensiva ideológica, a noção de coletivo se esgarça.

A reestruturação produtiva e seus expedientes tornou o trabalho bancário mais solitário, competitivo, reduziu significativamente a quantidade de postos de trabalho e introduziu uma nova dinâmica etária e sexual que privilegia componentes relativos a inserção marginal. Além disso, o trabalho bancário sofre cada vez mais intensamente com as terceirizações explícitas e veladas que polarizam e fragmentam a categoria. E como se não bastasse, as ramificações do paradigma neoliberal do trabalho, do empreendedorismo e do individualismo produzem um ambiente hostil as manifestações de classe e de solidariedade, isto tudo, num contexto pós-pandêmico, diante de um novo salto tecnológico sem equivalência histórica.

De forma que, todos esses fatores, atuando de forma associada, sobreposta, dialética e até mesmo, em alguns contextos, contraditória, produziu(produz) uma forte crise no paradigma do sindicalismo de classe. Afinal, repete-se a esmo desde início da década de 1990 a famosa indagação: “Para onde foram os sindicatos?”.

Nesse contexto, com intuito de destrinchar esse questionamento, apresentaremos uma perspectiva histórico-geográfica do sindicalismo brasileiro, em especial o sindicalismo bancário, reconhecendo que, ao pesarmos seus mais de 100 anos de história, reconhecermos as marcas do passado é fundamental para compreendermos os movimentos do presente.

Assim, entender para onde foram os sindicatos e para onde estão indo no século XXI significa entender sua história, compreender suas crises e suas superações, seus ciclos de greves e de estagnação, suas potencialidades e suas contradições.

Discutiremos no próximo capítulo como foi construída a resistência sindical brasileira, apresentaremos como se comportaram no decorrer dessa narrativa, evidenciando sua evolução, perspectivas históricas e, por fim, sua atuação multi e trans escalar, com intuito de compreender as dinâmicas gerais contemporâneas da luta de classes no setor e suas perspectivas para a totalidade da classe trabalhadora.

5. SINDICATO DOS BANCÁRIOS: HISTÓRIA E DESAFIOS ATUAIS

Discutiremos nesse capítulo, a evolução histórica da face coletiva do trabalho estranhado, isto é, como foi construída a resistência sindical brasileira, com ênfase no sindicalismo bancário, apresentando como se comportaram no decorrer dessa narrativa, elencando como este foi se adaptando as demandas da luta de classes, de forma a reconhecer as resistências e impactos da gestão territorial do trabalho evidenciando seus ciclos e transformações, perspectivas históricas, e por fim, a dimensão territorial alienada do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente/SP.

É incontestável que, atualmente, a capacidade de organização e atuação dos sindicatos encontra-se em um patamar inferior se comparada ao passado. A flexibilização da legislação trabalhista e a fragmentação da classe trabalhadora têm suscitado questionamentos significativos sobre as organizações laborais em âmbito global. Logo, nos perguntamos, “*para onde foram os sindicatos?*” (Antunes, 2020).

Essa pergunta, amplamente explorada em diversos artigos, teses e dissertações acadêmicas, raramente incorpora uma crítica intrínseca ao próprio questionamento. A concepção da “crise sindical” não constitui uma novidade e permeia toda a trajetória do movimento sindical mundial. A título de exemplo, Boito Junior; Marcelino (2010) identificam a discussão sobre esse tema remontando aos primórdios do século XX.

Ao refletirmos mais cuidadosamente sobre essa pergunta, vemos que: se os sindicatos foram, em algum momento deveriam ter estado presentes, mas não se encontram mais. Adotamos uma postura crítica em relação a essa perspectiva, assim, apesar da retração histórica dos sindicatos, as dinâmicas recentes no mundo do trabalho revelam que estes permanecem vigorosos e em constante evolução.

No âmbito desta investigação, recorreremos a necessidade de compreender as dificuldades impostas pela reestruturação produtiva ao sindicalismo, mas também a importância igualmente crucial de investigar as tentativas de superação da crise. Uma considerável porção da literatura crítica tende a atribuir as atuais adversidades do sindicalismo às transformações tecnológicas e organizacionais que têm profundamente impactado o mundo do trabalho nas últimas décadas, especialmente no contexto do processo de liberalização dos mercados e da globalização. Neste sentido, as análises frequentemente se concentram nas restrições, barreiras e perdas advindas desse processo. Embora tal abordagem seja imprescindível por evidenciar as contradições inerentes ao processo, igualmente fundamental é a perspectiva que examina as estratégias dos atores

sindicais na tentativa de transpor crises e obstáculos, concebendo assim novos rumos, oportunidades e cenários de lutas.

Logo, não basta abordarmos somente os problemas, sem que nos lancemos à busca de alternativas, dessa forma temos que associar a discussão com os agentes que promovem ou podem promover a emancipação dos trabalhadores e muni-los, para construção de um processo de ruptura no qual o trabalho não seja mais sinônimo de degradação humana.

É imperativo reconhecer previamente o caráter militante que conscientemente permeia todo este capítulo. Trata-se de uma militância crítica que não se baseia em uma análise superficial marcada por admiração de lideranças ou organizações, nossa perspectiva reside na compreensão de que, como afirmado por Mattos (2009, p. 9, grifo nosso), “(...) conhecer melhor a trajetória dessas organizações é, por tudo isso, *uma obrigação para os que têm compromisso com a transformação da ordem atual*”.

Investigar a história do movimento sindical brasileiro através de suas continuidades e descontinuidades, permite-nos “compreender as dinâmicas das lutas sindicais como componentes dos conflitos sociais que emergem com as transformações do capital, e que *tem na luta de classes o elemento imprescindível de análise*” (Carvalho, 2004, p. 113, grifo nosso).

Portanto, essa crítica deve transcender a mera análise descritiva e partir para a compreensão de como a estrutura do sindicalismo brasileiro limita as ações sindicais e confinam as lideranças mais combativas e radicalizadas. Essa regulamentação atende aos interesses do Estado na regulação do trabalho estranhado, utilizando para isso, o financiamento do aparato estatal, a segmentação categorial e *territorial* para estabelecer uma base de fragilização impedindo que os sindicatos busquem romper com as amarras capitalistas (Carvalho, 2004).

A compreensão desses limites apenas se revela possível por meio de uma análise atenta da formação socioespacial e histórica do Brasil, que por sua vez revelam a própria formação de tal estrutura. Assim, “com as atenções voltadas para as lutas que ocorreram pela liberdade que marcam: *a abolição da escravidão, passando pela República Velha e Ditadura Vargas* (Heck, 2017, p. 220, grifo nosso).

Há uma falsa concepção de que a história do sindicalismo pertence a um passado distante, caracterizado por relações de trabalho tão agressivas quanto se possa imaginar. Em crítica, Carvalho (2004) argumenta que somente por meio da compreensão do processo histórico de luta dos sindicatos é possível entender suas estratégias e

perspectivas atuais, uma vez que tais elementos não desapareceram de forma definitiva da memória coletiva. Assim, o reconhecimento da história do movimento sindical é fundamental para a compreensão de sua atuação contemporânea, como observado por Mota (2017, p.2), “importa conhecer o passado e o percurso do sindicalismo a nível histórico para melhor compreender o presente”.

Embora a análise histórica do movimento sindical seja breve, uma vez que não é o foco principal deste capítulo, nosso objetivo é examinar com mais profundidade a atuação do sindicalismo brasileiro, especialmente do sindicalismo bancário a partir dos anos 1980, em especial nos anos 2000. Isso incluirá uma análise do movimento sindical na Era Lula, explicitando seus limites e contradições, e os impactos da crise socioeconômica nacional na segunda década do século, incluindo os fortes desdobramentos da reforma trabalhista de 2017 e, posteriormente, da própria estrutura institucional do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Pres. Prudente e Região.

E por que o sindicato dos bancários?

Em primeiro lugar, é claro que é porque este resguarda a representação da categoria estudada nesta dissertação. Porém, em especial neste capítulo decorre desta ser uma das, senão a mais influente fração do movimento sindical. Exponentes de resistência e das conquistas nos anos do *Novo Sindicalismo* (1978-1988), os bancários e bancárias desenvolveram uma complexa capacidade tática para sobreviver aos ataques governamentais, a flexibilização da legislação trabalhista e à transnacionalização do capital.

Diante da crise do emprego formal no seio da categoria e da ideologização que promoveu alterações nos parâmetros identitários dos trabalhadores do sistema financeiro, o "sindicalismo bancário sobreviveu desenvolvendo mecanismos de reconhecimento baseados na reorganização da prática e da estrutura sindical, de negociação corporativa e de intensa reorganização de sua rede de alianças civis e sua participação governamental" (Jinkings, 2006; Junckes, 2010, p. 199).

Cumprir destacar, desde já, que ao longo do texto serão feitas generalizações. Conforme indicado pela bibliografia, os sindicatos bancários representam um dos principais expoentes da Central Única dos Trabalhadores (CUT), assim, esses sindicatos refletem todas as tendências de transformação presentes na CUT. Simultaneamente, devido à escassez de bibliografia local, alguns apontamentos sobre o sindicalismo bancário em escala nacional são apresentados para ilustrar as tendências de transformação de forma geral.

O sindicato dos bancários apresenta uma robusta estrutura que acompanhou as principais transformações e mobilizações do sindicalismo brasileiro desde o início do século XX. Nesse mesmo sentido, a estrutura confederativa condiciona (ainda que não determine) uma forte similitude na atuação entre sindicatos associados as organizações sindicais de segunda e terceira ordem (confederações e centrais sindicais).

O capítulo segue dividido em oito partes, nas quais as sete primeiras referem-se aos grandes ciclos identificados pela bibliografia do sindicalismo brasileiro (pré-1930; 1930 – 1945; 1945 – 1964; 1964 – 1988; 1988 – 2002; 2002 – 2016/2017; pós 2016). Porém, no último subtópico nos propomos a ampliar nossa análise e o nível de abstração para compreender tanto a multiescalaridade por trás da estrutura confederativa, bem como, suas limitações em virtude da estrutura sindical do sindicalismo de Estado.

Isto é, antecipadamente, devemos salientar que os ciclos narrados entre os subcapítulos 5.1 e 5.7, embora intrinsecamente complexos, encontram-se circunscritos pelos parâmetros estabelecidos pelo aparato jurídico-institucional da legislação trabalhista. Assim, este capítulo segue a abordagem do "simples ao complexo"; inicialmente apresentaremos os elementos "simples", como os ciclos de greve e as características gerais do sindicalismo brasileiro. Em seguida, abordaremos os elementos "complexos", tais como os reflexos da estrutura sindical do sindicalismo de Estado e a geograficidade da multiescalaridade da atuação do sindicato dos bancários de Presidente Prudente e Região.

Assim, observe-se que as discussões dos subcapítulos iniciais não serão refutadas ou contraditadas no subcapítulo final; ao contrário, trata-se de um aperfeiçoamento na análise através da abordagem geográfica desse movimento social, transcendendo o imediatismo e a superficialidade da análise, e abrangendo, por fim, a dinâmica territorial da atuação dos bancários.

O texto é resultado da revisão bibliográfica e da análise de dados coletados, além disso, em diversos pontos do texto elencaremos relatos resgatados da entrevista realizada com um dos principais dirigentes¹⁰⁸ do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região, com propósito de explicitar uma compreensão mais aprofundada das convergências entre os princípios teóricos abordados na literatura especializada e a manifestação prática desses fenômenos no contexto específico da região

¹⁰⁸ Apesar do entrevistado ter dado autorização para compartilharmos seu nome, conforme apontado por Colombi (2014), já foi registrada situações em que falas de dirigentes sindicais foram retiradas de contexto e expostas nas rodadas de negociação com a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN). Em vista disso, apesar de cargo e nome público, preferimos prezar pelo anonimato do entrevistado.

de Presidente Prudente/SP. Portanto, a seguir, prosseguimos com nossa interpretação do movimento.

5.1. A emergência do sindicalismo bancário no Brasil (antes de 1930)

As primeiras aglomerações de trabalhadores no setor bancário remontam à década de 1830 do século XIX, período caracterizado pelo surgimento dos primeiros bancos privados e regionais no contexto brasileiro. Nesse contexto histórico, a força de trabalho bancária experimentava um crescimento gradual, concentrando-se primariamente nos grandes centros comerciais, notadamente em Santos, São Paulo e Rio de Janeiro. Foram nesses centros que emergiram as primeiras iniciativas de organização autônomas dos bancários, ganhando vida política própria e participando de vários outros movimentos, tanto alinhados às políticas oficiais quanto contestatórios destas (Junckes, 2010).

A Sociedade Beneficente dos Funcionários da Caixa Econômica, foi a primeira organização de interesse específico dos bancários, foi fundada em 1907 e manteve sua existência até o início da década de 1930, quando foi dissolvida pelos princípios delineados na futura legislação sindical (Junckes, 2010). De acordo com este autor, na historiografia operária do século XX, é recorrente encontrar narrativas que destacam a participação dos bancários nas principais agremiações e associações de trabalhadores.

Nosso intuito nas próximas páginas é, fundamentalmente seguir uma narrativa alternativa, diferenciando-se da abordagem “convencional” adotada por muitos autores que, dotados de um dogmatismo míope restringe o reconhecimento da história dos trabalhadores unicamente ao "modelo europeu", concebendo a trajetória do sindicalismo nacional como iniciada exclusivamente com o advento da industrialização e a formação da classe operária, isto é, a partir da presença massiva de imigrantes europeus de ascendência branca.

Portanto, é comum na bibliografia iniciar a abordagem da história do sindicalismo brasileiro no início do século XX, com um recorte geográfico particularmente centrado no Sudeste. Essa abordagem muitas vezes sugere que o fim do regime escravocrata foi imediatamente sucedido pela introdução do assalariamento, e tende a considerar as experiências de industrialização capitalista nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro como representativas da totalidade da experiência brasileira. Além disso, há uma tendência a retratar a ideia de classe operária, fábricas e sindicatos como

exclusivos dos imigrantes europeus, negligenciando as complexidades e diversidades da realidade brasileira (Lara, 1998; Perpetua, 2016)^{109,110}.

Existe um hiato na historiografia sindical e do trabalho entre 1888 e o início do século XX, pois 1888 é retratado como uma ruptura radical entre “dois Brasis” e, em segundo lugar, porque o negro escravizado foi substituído de imediato, quase como num passe de mágica, pelo imigrante europeu¹¹¹. Assim, simplesmente o novo sujeito branco e europeu torna-se sujeito histórico datado de capacidade de exercer política, enquanto o negro e ex-escravizado continua ausente.

O processo de formação da classe trabalhadora e do sindicalismo brasileiro ocorrem ainda durante a vigência da escravidão étnico-racial. Na complexidade do Brasil do século XIX, coexistiam diferentes formas de organização do trabalho dentro de um mesmo território. Em explicação, Mattos (2009) irá narrar diversas experiências anteriores a abolição da escravidão em 1888, nas quais trabalhadores escravizados, ex-escravizados e livres, atuavam em sintonia criando associações clandestinas mutualistas e proto-sindicais.

Assim, frisamos que a escrita da história do trabalho não está “apenas pautada numa classe trabalhadora exclusivamente branca, fabril, de ascendência europeia, masculina e urbana” (Negro; Gomes, 2006, p. 217). Nesse sentido, “(...) seria um equívoco considerar a história da classe trabalhadora brasileira, e de suas organizações, tendo como marco a década de 1930 ou restrita somente ao século XX” (Heck, 2017, p. 221).

Conforme Mattos (2009), na realidade a luta contra a escravidão “finca raízes importantes pra a formação das organizações sindicais propriamente ditas” (Mattos, 2009, p. 26). Ainda, o autor apresenta que as primeiras organizações operárias tiveram, entre seus fundadores e organizadores, muitas vezes, lideranças negras, os quais também desempenhavam papéis fundamentais na criação de periódicos, associações recreativas,

¹⁰⁹ “(...) uma plêiade de situações, feições e sujeitos, própria de um país repleto de particularidades histórico-geográficas, com seu passado colonial-escravista e dependente e a secular diversidade e desigualdade crônicas de seu território, presentes não apenas no “Brasil profundo”, como também nos grandes centros urbanos-industriais, *permaneceu praticamente invisível à produção acadêmica até a década de 1960, quando começam a se esboçar as primeiras linhas de um movimento pela valorização de novos temas e do papel do sujeito dos estudos do mundo do trabalho*” (Perpetua, 2016, p. 33, *grifo nosso*)

¹¹⁰ “Neste sentido, os estudos sobre a escravidão urbana, bem como sobre a presença escrava em estabelecimentos fabris constituem, de certo modo, as primeiras tentativas de alargamento e problematização diante da rigidez desses paradigmas historiográficos” (Lara, 1998, p. 30).

¹¹¹ A exaltação do imigrante branco, associada à ideia da incapacidade do negro para o trabalho e à afirmação da passividade dos nacionais, devidamente depuradas de seus termos racistas, reapareceu na base das teses formulados por sociólogos e historiadores do século XX sobre a transição da escravidão para o trabalho livre, da substituição do escravo negro pelo imigrante (Lara, 1998, p. 29-30).

e nas primeiras manifestações grevistas e paralisações coordenadas no Brasil. Essas iniciativas, juntamente com outras formas associativas entre ex-escravizados e seus descendentes, emergiram em um contexto permeado por forte preconceito racial (Mattos, 2009, p. 26).

Os trabalhadores brasileiros estabeleceram formas coletivas de organização com base em solidariedade por um período mais extenso do que frequentemente descrito. Esse fenômeno sugere que a consciência de classe não emerge de maneira espontânea; ao contrário, constitui-se como resultado de um processo histórico. As associações proto-sindicais do século XIX indicam a presença de uma consciência coletiva em gestação, suficientemente estruturada para dar origem às primeiras instituições de trabalhadores e até mesmo, greves de solidariedade, fato que deve incomodar os mais ortodoxos.

Mattos (2009) observou a manifestação de experiências compartilhadas entre trabalhadores(as) submetidos(as) à condição de escravidão e aqueles considerados "livres". O autor investigou episódios de revolta entre trabalhadores(as) escravizados(as) em padarias, ocorridos em Santos e São Paulo nos anos de 1876-1877, através de uma figura abolicionista esquecida pela historiografia brasileira, *João de Mattos*.

A contextualização desta narrativa é essencial, uma vez que se constitui como uma perspectiva fundamental para qualquer análise de movimentos sociais no contexto brasileiro. “A escravidão étnico-racial, dominante por mais de quatro séculos, *foi um fenômeno social nuclear da organização da produção e demais atividades econômicas que garantiu a acumulação para financiar a Revolução Industrial*”. Além disso, criou nas Américas, em especial, no Brasil, “a elaboração da sociedade escravista e dos seus elementos constitutivos, que, infelizmente, em graus variados, *são ainda persistentes em pleno século XXI*” (Souza; Thomaz Junior, 2019, p. 192, grifo nosso).

Nas décadas que se seguiram, durante a transição do século XIX para o século XX, testemunhamos um período crucial para a formação do movimento operário tal como o concebemos atualmente. A significativa onda de imigração proveniente do continente europeu, majoritariamente composta por italianos, alemães, portugueses e espanhóis, aliada ao extenso Êxodo Rural protagonizado por trabalhadores brasileiros, desempenhou um papel fundamental no início do processo de industrialização no Brasil.

Para Antunes (1988), *não há perspectiva de entender o movimento sindical brasileiro, sem a compreensão da formação econômica nacional*, sobretudo do processo de industrialização. Ou seja, para compreendermos a classe trabalhadora em sua

totalidade, é de suma importância resgatar e compreender o processo de constituição e consolidação do capitalismo industrial no Brasil.

No início do século XX, a expansão industrial decorria do investimento de capitais previamente acumulados, especialmente no complexo cafeeiro em São Paulo. Nesse período, embora o capital industrial estivesse incipiente, é inegável que já existiam fábricas em grandes centros urbanos, e o mercado de trabalho se configurava como uma realidade em construção.

Durante esse período, devido às limitações impostas ao exercício do voto, as expressões políticas mais estruturadas dos trabalhadores emanavam das associações de ajuda mútua. Apesar de impedidas de participar diretamente do cenário eleitoral, essas associações desempenhavam o papel de representantes e agentes na mobilização, reivindicação e busca por mudanças sociais. Assim, consolidava-se, na vivência cotidiana dos trabalhadores, um instrumento coletivo de luta e representatividade.

Diante da falta de legislação social, as associações de trabalhadores de ajuda mútua tinham propósito de auxiliar os trabalhadores em situações de enfermidade, afastamento do trabalho em caso de acidente, viuvez, e até mesmo para auxílio em casos de funerais. O tratamento diante as classes subalternas pode ser resumido na célebre frase atribuída ao Presidente Paulista, Washington Luís: “A questão social é um caso de polícia”.

Dessa forma, de acordo com o Antunes (1988), essa fase é caracterizada pela luta dos Direitos Fundamentais do Trabalho (melhoria salarial, redução na jornada de trabalho, regulamentação do trabalho da mulher e do menor, auxílio em caso de acidente ou doenças, etc.). Esse caráter revela a fase mutualista do sindicalismo brasileiro no início do século XX, cujo intuito era, fundamentalmente, prestar assistência aos associados.

Durante os primeiros cinquenta anos da República, particularmente no intervalo compreendido entre o final do século XIX e a década de 1930, a elite nacional e o aparato estatal lidavam com as reivindicações do movimento operário exclusivamente através da repressão. A seguinte citação de Giannotti (2009, p.66, grifo nosso), esclarece o contexto: “Tudo se resolvia nas patas dos cavalos da polícia, chamada, então, de Força Pública. Esta, na verdade, como hoje, nada tinha de pública. *Era força repressiva do governo a serviço dos patrões, da cidade e do campo*”¹¹².

¹¹² Como tendência vinculada a natureza do capital, nas palavras de Engels (2018, p.309): “como a burguesia não pode dispensar o Estado, já que não teria como conter o proletariado sem ele, a burguesia utiliza-o contra a classe operária, ao mesmo tempo em que procura, na medida do possível, afastá-lo de seus próprios negócios”.

Apesar do crescimento gradual da classe trabalhadora brasileira, a consciência coletiva dos trabalhadores rapidamente ganhava impulso. Já no início do século, especialmente entre 1900 e 1920, registram-se mais de 400 greves¹¹³, sobretudo nos setores ferroviários e portuários, e onde parte significativa dos trabalhadores eram negros ex-escravizados.

Heck (2017) afirma não haver dúvidas da perspectiva da luta de classes e do papel predominantemente revolucionário e anticapitalista do sindicalismo brasileiro em desenvolvimento do início do século. De acordo com o autor, o grande objetivo dos sindicatos era “a aglutinação dos(as) trabalhadores(as) para a greve geral revolucionária, momento no qual acreditavam que destronariam o capitalismo e o Estado, substituindo-os pela articulação das organizações de classe” (Heck, 2017, p. 224).

Ainda de acordo com o autor, diferente da perspectiva intranacional que o sindicalismo brasileiro passaria a deter adiante, no sindicalismo nascente “havia um forte sentimento da luta para além das fronteiras, estas consideradas como instrumentos burgueses para fragmentar os(as) operários(as) (...)” (Heck, 2017, p. 225). Ocorre também a primeira grande celebração do 1º de Maio, Dia Mundial do Trabalho, no Brasil¹¹⁴.

Considerando a dimensão espacial, a prática de luta descrita transcende a fragmentação corporativa e a divisão técnica do trabalho, uma vez que concebe a classe operária como uma entidade unificada. Nesse sentido, para o sindicalismo das primeiras décadas do século, tornava-se imperativo superar as distinções corporativas, uma vez que a organização e a ação do movimento grevista extrapolavam as fronteiras municipais, estaduais e, em ocasiões mais pontuais, nacionais.

Tal abordagem estratégica, embora fundamentada predominantemente em preceitos anarquistas, estava arraigada na perspectiva da luta de classes, na qual as delimitações municipais, estaduais ou nacionais, assim como as categorias corporativas, deveriam ser obliteradas do ponto de vista da classe trabalhadora, uma vez que sua luta é percebida como internacional (De Paula, 2013) *apud* (Heck, 2017).

¹¹³ Parente (2010) em importante artigo “*O tufão das reivindicações operárias: trabalho urbano e conflitos sociais*”, Mattos (2009) e Giannotti (2009) oferecem uma descrição detalhada sobre as greves neste período.

¹¹⁴ O 1º de maio, dia internacional do trabalho celebrado e problematizado pela classe trabalhadora de todo o mundo tem origem na luta dos trabalhadores americanos. Os “mártires de Chicago” em 1886, numa luta pela jornada de 8 horas quatro operários morreram devido a alta repressão policial e diversos condenados à prisão perpetua sob acusação falsa de terem cometido um atentado. Cabe ressaltar que a violência, agressão e perseguição contra movimentos organizados de trabalhadores é uma constante em toda história do capitalismo, desde 1886, a junho de 1984, quando o Estado Mínimo de Thatcher avança com 6000 policiais contra a greve dos mineiros em Yorkshire, no que ficou conhecido como a *Batalha de Orgreave*, com mais de 120 pessoas feridas e 95 pessoas presas

Foi nessa conjuntura que, em 1922, registrou-se o início das primeiras mobilizações com o propósito de estabelecer um sindicato voltado para a categoria dos bancários em São Paulo. O processo de sua criação foi formalmente concluído no ano seguinte, quando aproximadamente 90 profissionais bancários aprovaram o primeiro estatuto.

Desse modo, em 1923, viu-se a fundação da Associação dos Funcionários de Bancos de São Paulo. As orientações delineadas pela Associação assemelhavam-se às de outras entidades sindicais da década, caracterizando-se pela defesa dos interesses da classe, a prestação de amparo aos associados em relação a seus direitos, bem como o oferecimento de assistência material e moral, conforme descrito por Cãnedo (1978).

É válido de nota que, apesar de se confundir as associações mutualistas com as organizações proto-sindicais, devemos entender que os sindicatos não foram necessariamente o “passo seguinte”, como numa perspectiva linear visto que, o objetivo destas são distintos. A “diferença básica estava na definição de que ao sindicato cabia representar coletivamente os interesses dos trabalhadores, enfrentando, se necessário, a oposição patronal e do governo”, enquanto as mutualistas eram fundamentalmente instituições assistenciais (Mattos, 2009, p. 47).

A liderança dessas associações passa a ser disputada por grupos políticos de interesses e paradigmas diferentes. Dentre esses, no começo do século destaca-se a presença dos revolucionários, em maioria anarquistas ou anarco-sindicalistas, dos reformistas, o que chamaríamos hoje de sociais-democratas e dos sindicatos católicos, que por toda primeira metade do século agiam em benefício dos governos.

Os anarquistas tornaram-se as principais lideranças nessa segunda fase do sindicalismo brasileiro. Em síntese, o anarquismo, “Não admitiam a ideia de Estado com seus aparelhos repressivos: polícia e exército. Eram contra qualquer guerra e manifestação de militarismo (...)” (Giannotti, 2009, p. 82). Também, descrita por Cruz (2017), para os anarquistas, os sindicatos não deveriam ter funções assistencialistas e diziam que a verdadeira força dos sindicatos está na solidariedade e não nos recursos materiais, pois tornaria estes conservadores e inativos. Além disso, apesar do anarco-sindicalismo condenar qualquer expressão capitalista, ideologicamente negavam a importância da criação de instrumentos de luta em múltiplas frentes, como organizações intersindicais e partidos políticos.

Outra corrente que também passa a disputar os sindicatos surge oficialmente em 1922, com a fundação do Partido Comunista do Brasil. Inspirados na vitória soviética de

1917, os comunistas crescem tanto em quantidade quanto em expressão política dentro dos sindicatos. Diferente dos anarquistas que travavam lutas espontâneas, isoladas umas das outras e com cunho fundamentalmente econômico, os comunistas eram favoráveis a ampliação das frentes de lutas, disputando eleições e agremiando movimentos políticos, como o caso do Bloco Operário e Camponês (BOC), criado em 1928, e no ano seguinte, constroem a Confederação Geral do Trabalho Brasil (CGTB), instrumento que em teoria se assemelha a uma central sindical (Antunes, 1988; Mattos, 2009; Giannotti, 2009).

Durante a década de 1920, a Associação dos Bancários de São Paulo não alcançou uma expressividade significativa. Suas iniciativas visavam a ampliação e afirmação de suas demandas, que, em essência, coincidiam com as de outras associações do setor de serviços e, de maneira geral, com as de todos os trabalhadores, abrangendo questões como aumento salarial, estabelecimento de descanso semanal, regulamentação da jornada de trabalho, cuidados com a saúde, e conquistar representatividade mediante a categoria (SEEB/SP, 1994). Para este último, a associação buscou realizar assembleias, eleger novas diretorias, organizar atividades de lazer, cultura e assistência, tendo assim, a demanda para adquirir sua primeira sede em 1930 (Cânedo, 1978).

Entre 1920 e 1930, em âmbito nacional, as associações e sindicatos crescem em número e adesão e passam a ser em grande medida liderada pelos comunistas. Simultaneamente, a política dos governadores de Minas Gerais e de São Paulo conhecida como Política do Café com Leite¹¹⁵, se esgota devido à profunda recessão econômica desencadeada pela crise de 1929.

Instaurada a chamada “Grande Depressão”, a crise atingiu fortemente os países industrializados e os países dependentes. Internacionalmente, o maior reflexo fez-se na Itália e na Alemanha, onde o desemprego, as insatisfações populares, se tornou terreno fértil para disseminação da ideologia nazifascista. A propagação anticomunista do nazifascismo pela Europa, consolidou regimes ultranacionalistas de extrema direita, como de Mussolini na Itália (1925-1943), Hitler na Alemanha (1933-1945), Franco na Espanha (1936-1973) e Salazar em Portugal (1933-1974).

¹¹⁵A Política do Café com Leite foi uma estratégia política adotada no Brasil durante a República Velha, que compreendeu o período de 1889 a 1930. Essa política era caracterizada pela alternância de presidentes entre os estados de São Paulo, que representava a produção cafeeira, e Minas Gerais, que representava a produção de leite. Essa coalizão entre as elites cafeicultoras paulistas e as elites mineiras buscava manter o controle político e econômico do país, assegurando a estabilidade por meio do rodízio de presidentes que atendessem aos interesses das duas regiões. A troca de favores entre esses dois estados garantia a continuidade do poder oligárquico e a manutenção da ordem política vigente até a eclosão da Revolução de 1930, que marcou o fim da República Velha.

No Brasil, as elites latifundiárias e industriais reorganizam-se num novo pacto social após vitória na revolta flagrada pela Aliança Liberal, resultando na ascensão de Getúlio Vargas ao governo provisório do Brasil.

5.2. O Sindicalismo de Estado na Era Vargas (1930 – 1945)

Após sua posse como presidente, as primeiras ações de Vargas foram de suspender as atividades do Congresso Nacional, dos Legislativos Estaduais e dos Partidos Políticos, apontando interventores para os Governos dos Estados, a maior parte deles, tenentes que lutaram ao seu lado no movimento revolucionário de 1930 (Antunes; Carvalho, 2008). Um mês após sua posse, em novembro de 1930, é então criado o *Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC)*¹¹⁶.

A Revolução de 1930 é bem descrita por Antunes (1988) como um “*rearranjo pelo alto*” sem a participação das camadas populares. Ou seja, a Revolução de 1930, foi um conflito entre frações da Elite Nacional; os capitalistas tradicionais de origem latifundiária em embate de interesses com a ascensão do capital industrial. Este, reformismo pelo alto, significou rearranjo do bloco burguês sem alteração nas estruturas capitalistas de dominação, ao contrário, foram aprimoradas.

Os anos iniciais da Era Vargas marcam-se pela centralização política e instauração de um conjunto de instrumentos para assegurar o desenvolvimento de um projeto capitalista de industrialização. Nesse sentido, em convergência com o capital industrial, e aderindo a pressões internacionais¹¹⁷, a estrutura da legislação trabalhista e sindical brasileira foi construída e implementada ao longo da década de 1930 por Decretos-lei, sendo aglutinadas em 1943, na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Conforme destacado por Antunes; Carvalho (2008), foram promulgadas medidas destinadas a intervir na dinâmica entre o capital e o trabalho, ora visando o favorecimento da classe trabalhadora, ora favorecendo a classe capitalista. De acordo com Heck (2017, p. 231) “A série de legislações criadas no período, combinaram o registro de direitos importantes e que já advinham das lutas anteriores dos(as) trabalhadores(as) ao preço da perda da autonomia do movimento sindical”. Em termos mais simples, os avanços alcançados foram acompanhados por prerrogativas institucionais voltadas para o controle e a subordinação de classes¹¹⁸.

¹¹⁶ Hoje, o MTIC corresponde ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A instituição já teve diversas denominações, no entanto, iremos utilizar a denominação genérica de Ministério do Trabalho para facilitar o entendimento.

¹¹⁷ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) criada após o fim da 1ª Guerra Mundial, tinha por fim pressionar os Estados Nacionais a aderirem uma legislação trabalhista básica e universal. O intuito era a promover uma competição intercapitalista entre as nações de forma mais igualitária, inibir a superexploração do trabalho como vantagem competitiva e frear a expansão do socialismo (Giannotti, 2009).

¹¹⁸ Thomaz Junior (2012, p. 36) afirma: “Vargas “concedeu” direitos sociais em troca do fim da autonomia política sindical dos trabalhadores”.

No Quadro 8, procuramos elencar os principais elementos delineados na literatura para exemplificar a maneira pela qual se evidenciam direitos inéditos conquistados pelos trabalhadores, ao mesmo tempo em que observamos um conjunto de medidas direcionadas a restringir a atuação dos sindicatos e a coibir a livre mobilização dos trabalhadores.

Quadro 8 - Estrutura trabalhista na Era Vargas

Medidas trabalhistas	Medidas para subordinação de classe
- Regulamentação da Jornada de Trabalho - Criação da Carteira de Trabalho - Implementação da Convenção Coletiva de Trabalho - Regulamentação do trabalho do menor e da mulher - Instituição do Salário-Mínimo	- Aplicação da legislação social somente para trabalhadores filiados a entidades devidamente reconhecidas oficialmente pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. - A presença de delegados do MTIC nas assembleias sindicais e no acompanhamento, trimestral, das finanças da organização; - Proibição de filiação a organismos internacionais de trabalhadores. - A proibição de atividades políticas e ideológicas nas entidades sindicais; - Para a constituição de uma organização sindical, esta deveria contar com no mínimo 30 pessoas (acima de 18 anos), dos quais 20 deveriam ser trabalhadores brasileiros natos ou naturalizados; - Subordinação da sobrevivência financeira dos sindicatos, através do imposto sindical – oficialmente reconhecida como Contribuição Assistencial; - Gestão territorial alienada para os sindicatos, definidas por limites municipais; - Os sindicatos tornaram-se definidos por inserções ocupacionais; - Instauração de uma Carta Sindical e estatuto padrão; - Apresentação de relatório anual onde deveria constar o balanço financeiro; - Criação da Justiça do Trabalho para mediar as dissidências entre sindicatos e patronato; - Delegação ao MTIC a possibilidade de reconhecer ou não um sindicato

Elaboração própria (2023).

As normas da CLT regulam as relações de *natureza individual* que se estabelece entre o trabalhador e a empresa contratante, assim como, as relações de natureza coletiva. “Essas normas instituem direitos materiais que asseguram proteções ao trabalhador relativas à contratação, utilização, remuneração e demissão. Instituem também direitos formais que proporcionam várias garantias consubstanciadas em organizações como sindicatos e os órgãos da inspeção e da Justiça laboral”. Ainda de acordo com o autor, “o ator estatal procurou regular os mais variados aspectos das relações de trabalho de maneira exaustiva e bastante detalhada” (Campos, 2013, p. 72).

O princípio fundamental que embasa a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reside na percepção da disparidade de poder entre o trabalhador individual e a empresa empregadora. Nesse contexto, cabe ao Estado estabelecer normas que assegurem uma proteção mínima ao trabalhador.

Contudo, ao mesmo tempo, a CLT reconhece que os trabalhadores, quando organizados coletivamente teoricamente possuem uma capacidade de negociação equiparável à das empresas empregadoras. Porém, como previamente mencionado no quadro anterior, “a CLT não conferiu autonomia aos sindicatos para negociarem a elaboração de normas autônomas. Ao contrário, ao longo da história, ela procurou restringir ao máximo tal liberdade (...)” (Campos, 2013, p. 74).

Contraditoriamente, de acordo com Cardoso (2013, p.134, grifo nosso) o Estado sob Governo Vargas, impôs à elite econômica industrial, a qual historicamente se mostrava indiferente ao destino das classes subalternas¹¹⁹, a humanidade das massas de trabalhadores, portanto, “dignas de serem reconhecidas em sua individualidade, em sua autonomia, em sua liberdade. *Mesmo que o empresariado brasileiro tenha resistido profundamente a dar efetividade à regulação do mundo do trabalho, ele perdeu pra sempre a prerrogativa da indiferença*”.

Ao mesmo tempo, o Estado buscou ativamente através dos instrumentos da legislação e da repressão eliminar as lideranças e militantes comunistas e anarquistas, instituindo o sindicalismo de cunho corporativista. Tal dinâmica foi notada nos fascistas italianos, nos salazaristas em Portugal, e claro, com os sindicatos corporativistas no Brasil, ainda que sobre critérios distintos (Mota, 2017).

¹¹⁹ Ver mais na obra “A elite do atraso: da escravidão à lava-jato”, ou em edições mais recentes “A elite do atraso: da escravidão à Bolsonaro”, onde Jesse Souza demonstra como a elite econômica brasileira, justificada por uma elite paulistana pseudointelectual, buscou taxar todo e qualquer projeto de poder minimamente vinculado as camadas mais pobres como *populismo*.

Resumidamente, foi estabelecido um modelo sindical no qual se percebe que o verdadeiro propósito era transformar os sindicatos em entidades de caráter assistencialista, em contraposição à luta de classes, e colaborativas com o Estado, embora haja variações na interpretação da bibliografia. Nesse sentido, segundo, as territorialidades de ação sindical mais contestatórias tornam-se quase extintas ou sujeitas a uma repressão severa, como consequência, “*os sindicatos ficam subsumidos ao aparelhamento estatal*”.

No Brasil, os grandes sindicatos em geral apesar de reagirem negativamente no primeiro momento, foram paulatinamente buscando reconhecimento e outorga do Estado. Conforme Antunes (1988), enquanto alguns autores apressadamente afirmavam que, a *aceitação* em termos gerais do novo arcabouço institucional decorreu da *falta de consciência de classe do proletário brasileiro*, o autor explica que, com a criação da estrutura sindical oficial, o Estado, desenvolveu dois mecanismos associativos para minar os sindicatos autênticos.

Em primeiro lugar, aperfeiçoou a repressão e a violência, centenas ou quiçá milhares de comunistas e anarquistas foram perseguidos, presos, torturados e assassinados durante o auge da repressão na Era Vargas. Símbolo de tal contexto, *Olga Benário*, foi uma militante comunista teuto-brasileira, capturada e deportada para ser assassinada nos campos de concentrações nazistas.

Quando a repressão fora insuficiente, a pressão oriunda das bases condicionava as direções e lideranças sindicais a buscarem o reconhecimento. Lembrando que, ao conceder os direitos trabalhistas somente aos trabalhadores formais, devidamente sindicalizados num sindicato reconhecido pelo Ministério do Trabalho, o Estado conseguiu coagir as lideranças sindicais a aderirem a legislação.

Adiante, uma particularidade de destaque é o caso da Associação dos Bancários de São Paulo. Inicialmente, a referida associação demonstrou uma resposta favorável à implementação da nova legislação, e tão logo esta entrou em vigor, as direções bancárias empreenderam esforços para ajustar os estatutos da instituição às normas estabelecidas pelo MTIC. O interesse dos bancários em aderir à nova legislação resultava da suposta ausência de representatividade da associação acusada pela classe patronal. Diante dessa situação, o Estado intervém e garante constitucionalmente a representatividade da Associação, tendo seu nome alterado para *Sindicato dos Bancários de São Paulo*.

O otimismo frente a nova legislação dura até 1932, quando em abril deste ano, ocorre a primeira greve dos bancários brasileiros, no município de Santos. A greve teve

duração de dois dias, e foi vitoriosa em seus propósitos (Junckes, 2010). Nos anos seguintes, 1932 e 1933, direções mais combativas e associadas ao Partido Comunista do Brasil (PCB) ascendem, inaugurando uma fase mais combativa do Sindicato dos bancários.

Conforme destacado por Cãnedo (1978), a fase inicial do sindicalismo bancário no contexto brasileiro, compreendida entre os anos de 1923 e 1932, é caracterizada pela busca ativa pela consolidação da identidade da categoria e pelo estabelecimento de representatividade perante o patronato e a sociedade. Embora não tenha resultado em conquistas substanciais no âmbito trabalhista, a autora adverte contra a subestimação desses momentos, uma vez que representam as primeiras demandas da categoria e a construção coletiva de uma identidade profissional. Além disso, tais eventos proporcionam a estruturação dos fundamentos para a atuação subsequente dos bancários.

Os anos seguintes marcam-se pela postura combativa dos bancários em relação à estabilidade no emprego, aposentadoria e redução da jornada de trabalho para seis horas, esta última sendo implementada por decreto-lei em 1933. No ano seguinte, a postura intransigente do governo diante de reivindicações cotidianas, somada ao cenário de pressão às lideranças comunistas, os bancários realizam a *1ª greve nacional da categoria*.

Outro aspecto fundamental que marca a atuação dos bancários na década de 1930, foi a conquista do *Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários (IAPB)*¹²⁰. O IAPB se tornou o principal motivo de distinção dos bancários com as outras categorias, tendo por fim garantir aos bancários pensões alimentícias, auxílios enfermidade e maternidade, empréstimos, internação hospitalar e claro, aposentadoria. O IAPB era mais bem administrado e tinha uma particularidade essencial, conseguiu conquistar a *contribuição patronal*, isto é, o Instituto era mantido por recursos oriundos dos trabalhadores, do Estado e dos bancos.

No ano seguinte, em 1935, o sindicato adere a movimentos opositores, incluindo coligações intersindicais e partidos, fundando a Aliança Nacional Libertadora (ANL), principal opositora da Aliança Liberal. No entanto, o governo decretou uma Lei de Segurança Nacional para reprimir as ações da ANL tornando o movimento ilegal. Neste mesmo ano, com apoio de setores conservadores da sociedade, o Estado, através do

¹²⁰ O Instituto de Aposentadorias e Pensões Bancários (IAPB) esteve em vigor no período compreendido entre 1934 e 1966, sendo sua dissolução correlacionada à implementação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e à extinção dos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP).

Ministério do Trabalho, passa a reprimir com mais intensidade as organizações proletárias.

Após a fracassada *intentona comunista*, a ANL é efetivamente posta na ilegalidade e dissolvida, como consequência imediata, as lideranças bancárias paulistas associadas ao movimento foram presas e forçadas a renunciar da diretoria do sindicato, sob ameaças de destituição da Carta Sindical (Cânedo, 1978).

Ao contrário de algumas categorias que perceberam um caráter restritivo na legislação sindical, os profissionais bancários identificaram na lei de sindicalização um potencial significativo para avanço, pois esta possibilitaria a formalização de seu movimento sindical, uma vez que, até então, o patronato questionava sua legitimidade. Porém, como se demonstrou, em pouco tempo, os bancários iniciaram uma luta contrária às interferências do MTIC, porém não deixa de ser significativa a forma singular com a qual procederam frente à Lei de Sindicalização.

No intervalo de 1936 a 1938, as demandas passaram a ser mediadas pelo Estado, caracterizando um período de conciliação. Com a instauração do Estado Novo em 1937, greves e mobilizações tornaram-se inviáveis, uma vez que o espaço para reivindicações foi estritamente delimitado pelo governo e as lideranças autênticas estavam sendo caçadas. O caráter fascista inerente à ditadura do Estado Novo introduziu novos mecanismos de controle sindical, destacando-se, sobretudo, a repressão e a propaganda. De acordo com Mattos (2009, p. 71 - 72)

É nesse contexto que forjou o discurso político trabalhista, que enfatizava a ideia do Estado (e de Vargas) protetor dos trabalhadores. Nesse discurso, a legislação social era apresentada como uma concessão aos trabalhadores de um Estado que teria se antecipado às pressões sociais. Os sindicatos também teriam sido criados pela clarividência do governante. Procurava-se assim *apagar da memória coletiva dos trabalhadores a tradição de luta do movimento sindical na República Velha* (Mattos, 2009, p. 71 – 72, grifo nosso).

Durante o Estado Novo, as manifestações contrárias ao regime foram reprimidas pela ação controladora e repressiva do Estado, legitimada pelos instrumentos do MTIC. Em resumo, conforme Antunes (1982; 1988), o processo de subordinação da classe operária ao sindicalismo de Estado não ocorreu de maneira imediata, na verdade, foi enfrentado de maneira intensa pelos setores mais organizados do movimento sindical, entre os quais se destaca a participação dos bancários.

Ao desfecho da Segunda Guerra Mundial, as forças aliadas emergiram vitoriosas contra o nazi-fascismo. No contexto brasileiro, esse desdobramento exerceu pressão sobre

as lideranças dos movimentos democráticos, instigando campanhas oposicionistas que demandavam maiores liberdades sindicais e políticas. Nos momentos finais do Estado Novo, foi construída a União Democrática Nacional (UDN)¹²¹, que congregava os setores mais conservadores e reacionários da sociedade brasileira, incluindo grandes industriais, latifundiários, militares e setores conservadores da Igreja Católica, apoiados por forças imperialistas.

Enquanto o governo de Vargas, visando angariar apoio popular, legalizava o Partido Comunista Brasileiro (PCB), revogava a censura e convocava eleições gerais, as forças militares, apoiadas por setores conservadores, depuseram Vargas. Contudo, diante da falta de respaldo institucional suficiente para consolidar o golpe, as eleições presidenciais foram mantidas.

A próxima fase, será marcada pela substancial expansão do movimento sindical na política nacional.

¹²¹ Antunes (1988) aponta como os setores associados a UDN tentou nas décadas seguintes ao menos 2 tentativas de golpe de Estado, concretizando seu desejo somente em 1964.

5.3. A consolidação dos sindicatos na política nacional (1945 – 1964)

“Num terreno preparado pela repressão, que excluiu dos sindicatos e da vida política as lideranças mais combativas, capazes de resistir à proposta estatal (...)” (Mattos, 2009, p. 75), foram reanimadas em 1944, quando diversas agremiações democráticas, sob liderança dos comunistas criam clandestinamente, o Movimento de Unificação dos Trabalhadores (MUT). O Brasil sai da ditadura de Vargas diante de uma forte efervescência social.

Entre 1945 e 1946, o país passou por um processo de redemocratização com o desmantelamento de alguns aparelhos de repressão do Estado novo, no entanto, aspectos relativos à estrutura sindical foram mantidos (Giannotti, 2009). Nesse contexto, nas eleições de 1946, o General Eurico Gaspar Dutra foi eleito Presidente da República.

Seu governo foi marcado por forte instabilidade social e ainda mais pela repressão aos movimentos sociais.

Nos primeiros meses de seu governo, mais de 60 paralisações foram realizadas, dentre elas, a conhecida Greve dos 100 mil em São Paulo e a Greve dos Bancários. Neste ano, em plena conjuntura de posse do Governo Dutra, os bancários paralisaram o sistema financeiro do país por 19 dias saindo vitoriosos da greve. Sem dúvidas foi uma das, se não a mobilização mais importante da segunda metade da década de 1940, pois, além de vitoriosa, a greve contou com abrangência nacional e gerou repercussões na economia nacional.

Após este ciclo de greves, o Governo Dutra cria a Lei de Greve, impedindo as greves nos determinados *setores essenciais*, como nas atividades do setor elétrico, do funcionalismo público, dos bancários e nas atividades gerais do sistema financeiro, etc. Em 1947, uma nova constituição foi redigida, que democratizou novamente a estrutura política brasileira, no entanto, contraditoriamente, não houve alterações na estrutura sindical.

Em 1946 e 1947, a atuação dos dirigentes bancários resultou em intervenções e destituições da diretoria nos Sindicatos dos Bancários do Rio de Janeiro e de São Paulo, respectivamente. Simultaneamente, nesse mesmo período, as organizações sindicais, sob a liderança de membros do PCB, criam a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), sucedendo a extinta MUT¹²².

¹²² De acordo com o mesmo autor, até a década de 1980, as centrais sindicais tiveram vida curta sendo ora substituídas por novos movimentos ou dissolvidas pela ação do Estado

No desfecho da década de 1940, em resposta ao surto grevista, o Estado adotou uma postura repressiva, especialmente direcionada aos militantes vinculados ao Partido Comunista Brasileiro (PCB). Além disso, em 1947, em resposta a pressões externas dos EUA, o governo Dutra rompeu relações diplomáticas com a União Soviética, intensificou as medidas repressivas e intervenções nos sindicatos, e coloca novamente na ilegalidade o PCB juntamente com a CGTB.

Dos aproximadamente 1000 sindicatos existentes, 14% sofreram intervenções nos primeiros anos do Governo Dutra, enquanto até o final de seu mandato, as intervenções chegaram a aproximadamente 40%.

Em 1950, o Brasil realiza novas eleições presidenciais e, através do movimento conhecido como *queremismo*¹²³, Getúlio Vargas volta a presidência, porém, democraticamente eleito. Sua postura prometia apoio a industrialização e o fortalecimento dos sindicatos. No entanto, logo após sua posse, enfrentará um novo ciclo de greves que cobravam sobretudo as recuperações das perdas salariais acumuladas ao longo da década.

De acordo com Mattos (2009) e Giannotti (2009), entre 1951 e 1953, Vargas buscou manter seu pacto social, embora bem-sucedido na década anterior, as marcas do tempo histórico eram outras. As bases estavam sob forte influência das direções comunistas, mesmo com a perseguição de seus militantes e da cassação do PCB, de forma que, o movimento sindical exigia maior radicalismo.

Em agosto de 1951, o sindicato dos bancários iniciou uma campanha salarial unificada em âmbito nacional, propondo reajustes salariais, a instituição de um salário-mínimo profissional equiparado ao piso da categoria, a introdução de um adicional por tempo de serviço e a busca por maior liberdade sindical. Esta greve destacou-se não apenas por desafiar as normas vigentes sobre greves, mas também por enfrentar repressões da mídia, forças policiais, instituições religiosas e do Ministério do Trabalho, resultando em uma derrota significativa.

O dia 28 de agosto, marcando o início da greve, é agora reconhecido como o "dia do bancário". A greve, inicialmente deflagrada em São Paulo, estendeu-se por diversos centros urbanos. Após uma intensa repressão, o movimento encontrou-se isolado e foi derrotado em São Paulo, encerrando-se após 69 dias de paralisação, constituindo-se na

¹²³ O "Queremismo" surge como um movimento político no mês de maio de 1945, visando defender o retorno de Getúlio Vargas na presidência da República. A nomenclatura do movimento deriva do slogan por ele adotado, que proclamava de maneira enfática: "Queremos Getúlio".

greve mais longa da categoria. Inúmeras transferências e demissões ocorreram, tendo um impacto profundo na mobilização ao longo da década (Junckes, 2010).

Ao longo da década, a classe patronal adotou estratégias, tais como a realização de acordos isolados e por empresa, visando fragmentar as tentativas de mobilização coletiva. Além disso, empregou artifícios como demissões e transferências para áreas remotas do Estado, buscando coibir as mobilizações¹²⁴.

Durante este ano, as mobilizações sindicais foram revigoradas por revelações de manipulação nos índices oficiais do governo relativos aos custos de vida. Diante dessas denúncias, e com a participação ativa do sindicato dos bancários, foi estabelecido em 1955, o Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos (DIEESE)¹²⁵, com o propósito de contrapor os índices governamentais sobre custos de vida. O DIEESE obteve reconhecimento como entidade de utilidade pública pelo Estado de São Paulo em 1958.

A década de 1950 marca-se pela entrada do capital estrangeiro no país; fortalecimento da economia nacional; monopólio estatal do petróleo, reajustes salariais; melhorias na previdência; combate a carestia; criação da Petrobrás etc. (Antunes; Carvalho, 2008). Diante da ebulição crescente das lutas sociais, as medidas paliativas do Governo Vargas não foram suficientes para frear as crescentes greves e mobilizações dos sindicatos, como a “Greve dos 300 mil”, no principal polo industrial do Brasil, em São Paulo, em 1953.

O pacto social durante o governo de Getúlio Vargas estava se desmoronando, sob pressões tanto da direita udenista quanto da esquerda comunista trabalhista. Diante desse contexto, Vargas procurou apoio entre os trabalhadores, adotando discursos voltados para questões trabalhistas. Entretanto, para reverter o ímpeto golpista da União Democrática Nacional (UDN), sua decisão de suicidar-se foi concebida como uma estratégia para restaurar o mito de "Pai dos Pobres" e assegurar a eleição de Juscelino Kubitschek (JK).

Os anos de governo JK foram marcados pelo acelerado desenvolvimento capitalista, com a implementação de grandes indústrias e do Plano de Metas. Seu governo esteve equilibrado entre a política do FMI de estabilidade, controle da inflação, redução

¹²⁴ Curiosamente, é reconhecido na bibliografia que “as transferências de lideranças para o interior tiveram como resultado a fundação de vários sindicatos de bancários pelo Estado” (SEEB/SP, 1994, p. 67).

¹²⁵ O DIEESE buscou assumir “a responsabilidade pelos cálculos e divulgação de dados econômicos relacionados ao aumento do custo de vida e da defasagem salarial que foram adotados e são utilizados pelos sindicatos atualmente” (Antunes; Carvalho, 2008, p. 53).

dos gastos públicos, com a política desenvolvimentista que defendia o pleno emprego e aumentos salariais.

O Plano de Metas foi um programa desenvolvido para acelerar o crescimento econômico e criar bases sólidas para o desenvolvimento futuro, o lema era “50 anos em 5”. Embora o cenário adverso, JK teve saldo positivo, garantiu aos trabalhadores aumentos para repor a inflação, assegurou altíssimos lucros ao capital industrial através da expansão industrial e facilitou à entrada de capital estrangeira e à remessa de lucros obtidos no país.

Nestes anos, os bancários conquistaram uma série de antigas reivindicações como, seis horas de trabalho para todos os funcionários do banco e aposentadoria por tempo de serviço. Ainda no final da década, os bancários articulam-se para constituir uma nova fase de sua integração nacional, com a criação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito (CONTEC).

A CONTEC buscava realizar negociações coletivas para toda categoria, incluindo salário profissional, estabilidade, reajustes, fim do trabalho aos sábados, e, principalmente, já se buscava a criação de uma Convenção Coletiva de Trabalho, válida para toda a categoria, visto que, ainda existia uma complexa heterogeneidade nas condições do trabalho bancário.

De acordo com Mattos (2009, p. 91), entre 1950 e 1964, observa-se uma fase de “ascensão do movimento sindical”, sendo vários os índices que corroboram isso, como o “crescimento no número de greves; visibilidade dos sindicatos na opinião pública; participação destes na formulação de pautas políticas para o país e constituição de organismos intersindicais, são alguns exemplos (Mattos, 2009, p. 91).

Nesta conjuntura, o sindicalismo era disputado por 3 grupos majoritariamente, os militantes com vínculos ao PCB; antigos pelegos¹²⁶ vinculados ao Ministério do Trabalho e os Renovadores, setores da esquerda de oposição ao PCB. Os dois últimos buscavam minar a influência dos comunistas, no entanto, a forte presença de organizações paralelas ao sindicalismo oficial, como comissões sindicais por empresa e intersindicais como a CGT, expressavam o intuito de criar canais para além dos limites da estrutura sindical.

¹²⁶ O termo "pelego" surgiu no meio operário para descrever aqueles que, ocupando cargos de liderança dentro dos sindicatos, utilizavam essas posições para promover os interesses do governo (representando, por extensão, as classes dominantes), em detrimento dos interesses da classe trabalhadora. O termo, conforme Souto Junior (2005) variou ao longo das décadas, utilizado para denominar os sindicalistas que ativamente buscavam "amortecer" os conflitos entre o capital e o trabalho, agindo de maneira a suavizar ou enfraquecer as tensões existentes entre essas duas esferas, também é comum essa denominação para os sindicatos “assistenciais”, “burocráticos”, “atrelados”, “pragmáticos”, etc.

É evidente que buscar ultrapassar os limites da estrutura sindical não implicava em opor-se a todas as suas características. O controle exercido pelo Ministério do Trabalho sobre os sindicatos e as restrições ao direito de greve eram alvo de críticas abertas. No entanto, elementos como a unicidade sindical, o monopólio da representação e o imposto sindical eram não apenas aceitos, mas em muitos casos defendidos.

Após 1945, observou-se um notável crescimento das greves e dos sindicatos, especialmente aquelas organizadas por categorias, como as greves nacionais dos bancários em 1961, 1962 e 1963, que tinham demandas principalmente econômicas, mas também abordavam questões relacionadas à conjuntura nacional, como a Reforma Bancária (capítulo 4) e até mesmo, greve onde entre as exigências contemplava-se a Reforma Agrária.

Tais greves, em geral, foram bem-sucedidas, não apenas em atingir os resultados esperados, mas fundamentalmente por expressar um processo em construção de mobilização nacional independentemente das estratégias de coação utilizadas pelo patronato. Esse novo ciclo de greves apresenta uma presença significativa de organizações nos locais de trabalho, além de uma politização das bases.

As greves bancárias no início da década desempenharam um papel crucial no fortalecimento da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC) e na mobilização substancial da categoria. De maneira notável, essas greves foram estrategicamente empregadas como um instrumento para promover a expansão territorial do sindicalismo dos trabalhadores bancários.

Tendo como base a CONTEC, os bancários empreenderam esforços para ampliar territorialmente a presença sindical para o interior do Estado. Nesse contexto, foi oficialmente estabelecido o Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região em 1961.

5.4. Da ditadura militar à renovação (1964 – 1988)

A crise econômica e política vivenciada nos primeiros anos da década de 1960 representa um importante ponto de inflexão na história brasileira, sendo um assunto demasiadamente complexo para ser trabalhado em sua totalidade neste texto. Em síntese, o golpe de 1964 buscou a “articulação de militares com empresários ligados ao grande capital nacional e estrangeiro, apoiada pelos latifundiários e políticos conservadores [...] *em torno da contenção dos avanços dos movimentos organizados de trabalhadores no campo e na cidade*” (Mattos, 2009, p. 101).

O golpe evidenciou o esgotamento da política baseada no nacionalismo e no reformismo, pretendendo-se impor uma nova estrutura social e econômica no país. “Não mais a ilusão de um Brasil independente, e livre do capitalismo, mas um profundamente associado ao capital internacional (...). Para realizar tal plano, a burguesia precisava calar todas as vozes discordantes. Era necessário um regime militar ditatorial (Giannotti, 2009, p. 186).

“O sindicalismo deveria ser amordaçado e deveria ser levado um combate mortal às lideranças de esquerda. Prisões, perseguições e assassinatos passaram então, a ser rotina. *Essas eram as medidas que a Ditadura julgava necessárias para poder restaurar o controle da classe dominante sobre o proletariado*” (Giannotti, 2009, p. 186).

Dessa forma, “Os sindicatos sofreram uma intervenção total em seus processos de movimentação e condução de assuntos relacionados aos trabalhadores. Os sindicatos rurais e urbanos foram fechados, as diretorias destituídas e os direitos políticos de seus integrantes foram cassados” (Antunes; Carvalho, 2008, p. 53).

A ditadura rapidamente se apropriou dos instrumentos institucionais contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no Ministério do Trabalho para restringir a liberdade sindical, possibilitando a destituição de diretorias eleitas e a nomeação de interventores. A mesma estrutura que havia contribuído para a expansão dos sindicatos pelo país, foi novamente utilizada para cercear a liberdade dos trabalhadores, em termos populares, para *mantê-los na linha*.

Inicialmente, as greves foram criminalizadas, sindicatos foram instados a perseguir membros comunistas, e organizações como a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) foram declaradas ilegais, resultando na prisão, desaparecimento ou

assassinato de milhares de delegados e militantes sociais de diferentes ordens¹²⁷. Além disso, teve início uma fase de austeridade salarial¹²⁸, visando assegurar os interesses dos grandes capitalistas, uma situação que só seria revertida décadas mais tarde.

Apesar de entrarmos na fase obscura da história do sindicalismo brasileiro, é válido ressaltar que os sindicatos não deixaram de vivenciar conflitos, nem os trabalhadores deixaram de resistir, apesar de impraticável a possibilidade de alguns tipos de resistências, em linhas gerais, o sindicalismo se manteve vivo e combativo neste período. Nas palavras de Mattos (2009, p. 102) “De forma muitas vezes clandestina, organizaram-se nos locais de trabalho e protestaram, em movimentos por empresa, mantendo acesa, apesar de todos os limites, a possibilidade da ação sindical”.

Entre 1964 e 1967, os sindicatos foram alvos de destituição de suas diretorias e interventores foram apontados pelos militares. A maioria, antigos dirigentes vinculados ao Ministério do Trabalho que haviam perdido as diretorias ao longo da década de 1950/60. O objetivo era alinhar a política sindical aos interesses da Ditadura Militar, controlando os trabalhadores e perseguindo os líderes comunistas, neste período, *todos* Sindicatos dos Bancários, federações bancárias e a CONTEC foram alvos de intervenção (SEEB/SP, 1994).

A partir de 1967, a ditadura militar permite uma certa margem de atuação sindical. No entanto, a repressão às lideranças sindicais nas bases foi tão intensa que, pela primeira vez, observa-se uma redução significativa no número de trabalhadores filiados aos sindicatos. Aqui, desejo retornar à contribuição de Mattos (2009) ao denunciar como a Ditadura Militar destruiu em poucos anos, uma construção de décadas que no *mínimo* remonta o início do século.

Em resposta a *fuga* dos trabalhadores dos sindicatos alvos de intervenção, a Ditadura buscou expandir o setor assistencial dessas organizações e aumentar seus patrimônios físicos, valendo-se para isso dos recursos oriundos do imposto sindical. Os sindicatos não poderiam mais ser órgão de politização e de luta de classes, deveriam ser órgãos puramente *assistenciais*, por exemplo, ofertando aos associados departamentos médicos, odontológicos, lazer etc. Aos sindicatos foram ofertados terrenos para construção de centros de atendimento e colônias de férias; concessões de bolsas de

¹²⁷ Religiosos progressistas, ambientalistas, defensores dos direitos humanos, jornalistas, democratas, políticos, militantes comunistas etc. foram assassinados.

¹²⁸ O arrocho salarial produziu perdas salariais de tal ordem, que em muitas categorias, nem mesmo os ciclos de greves entre 1978-1988 conseguiu recompor o mesmo patamar pré-ditadura, as quais, somam-se as novas perdas salariais reais na década de 1990, que só foram paulatinamente repostas a partir de 2004 (Soares, 2013).

estudos; convênios de assistência médica entre o INSS e os sindicatos; Assistência Jurídica; programas de Empréstimos e construção de casas populares etc.

Além disso, diferente do espriamento das instituições sindicais do início da década, coordenadas pelas federações e confederações das diferentes categorias, a partir de 1964, essa expansão buscava contemplar os trabalhadores do Brasil interiorano com o assistencialismo dos sindicatos corporativos.

O total *desprezo* e vilipêndio pelo direito dos trabalhadores foi seguramente associado através da construção do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), em 1966. Apesar de válido para todos os trabalhadores, a Ditadura Militar, através do FGTS, conseguiu, ao mesmo tempo, liquidar os Institutos de Aposentadoria e Pensões, como o IAPB, que apresentavam uma série de benefícios superiores, e acabou com a estabilidade assegurada por Lei após 10 anos de serviço, e com as estabilidades especiais como a dos bancários, após 2 anos de serviço.

Nesse sentido, Antunes (1982, p.77) denuncia que “Criou-se a rotatividade necessária, através do regime de dispensa sem o pagamento de indenização pelo tempo de trabalho, para a *superexploração da força de trabalho* (Antunes, 1982, p. 77). Ou ainda, conforme Lopes (2009, p.37), “o terreno torna[ou]-se livre para que as empresas façam acelerar sua rotatividade de mão de obra menos qualificada, fazendo a economia da diferença entre salários aumentados por um certo tempo de serviço e salários mais baixos”.

Em 1968, através da decretação do AI-5, o Estado tinha como objetivo eliminar o que restava da organização dos trabalhadores, levando a década de 1970 com um movimento operário silenciado e organizações fortemente desmobilizadas. As poucas greves que ocorreram a partir de 1968 originaram-se de organizações de oposição e comissões locais. Um exemplo notável foi a greve operária em Contagem (MG), que, apesar da repressão intensa com dezenas de prisões e demissões, obteve sucesso.

No período compreendido entre 1968 e 1975, pode-se caracterizar como um dos piores momentos, se não o pior, para o sindicalismo brasileiro. A intensificação da repressão, o emprego de práticas de tortura, os milhares de casos de desaparecimentos, a atuação do Departamento de Operações de Informações - Centro de Operações de Defesa Interna (DOI-CODI)¹²⁹, bem como a imposição de censura, culminaram na criação de um

¹²⁹ O Departamento de Operações de Informações - Centro de Operações de Defesa Interna (DOI-CODI) foi uma entidade subordinada ao Exército brasileiro, desempenhando funções de inteligência e repressão durante o período da ditadura militar que sucedeu ao golpe de 1964.

ambiente disseminado de medo e terror. Essa conjuntura, de fato, quase inviabilizou por completo a formação de lideranças sindicais e a estruturação organizativa dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Esse período sombrio, marcado por uma profunda restrição às liberdades civis e sindicais, limitou severamente a capacidade de mobilização e resistência da classe trabalhadora. A repressão sistemática não apenas silenciou as vozes dissidentes, mas também cerceou a formação de lideranças sindicais que poderiam desempenhar um papel crucial na articulação dos interesses dos trabalhadores¹³⁰.

O desafio de reconstruir e revitalizar o movimento sindical após esse período de repressão intensa seria uma tarefa árdua, demandando esforços significativos para reestabelecer a confiança e a capacidade de organização da classe trabalhadora no cenário brasileiro.

Esta reconstrução ganha concretude ao final da década de 1970, quando outros tipos de resistência, passam a ocorrer com mais frequência. Como greves de fome nos refeitórios da empresa, “*operações zelo*” ou “greves tartaruga – em que os trabalhadores diminuía parcialmente o ritmo de trabalho, greve do tipo “vaca brava” em que, de surpresa, setor específico de uma determinada empresa interrompe suas atividades por um determinado tempo, em seguida, outro setor e assim respectivamente, dentre outras (CRUZ, 2023).

Dessas lutas “subterrâneas” nasceram lideranças que na década seguinte romperiam um novo ciclo para o sindicalismo brasileiro, não mais baseado na confiança aos patrões e na expectativa do governo, mas um sindicalismo que via claro o problema, o problema da luta de classes.

Este novo ciclo tem como marco inicial, a famosa greve de maio de 1978, quando “os trabalhadores das empresas automobilísticas do ABC – São Paulo – liderados pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entraram em greve, desafiando os patrões e o próprio governo militar” (Antunes; Carvalho, 2008, p. 55).

¹³⁰ Conforme destacado em Soares (2013, p. 71 - 75) o maior símbolo dessa repressão foi o caso do bancário Aluizio Palhano, “provavelmente morto em 1971 no DOI-CODI de São Paulo, após ser torturado. Bancário do Banco do Brasil, Palhano presidiu o Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro em dois mandatos (1959-1961 e 1961-1963), a CONTEC - Confederação Nacional dos Empregados em Empresas de Crédito (1963-1964) e ocupou o cargo de vice-presidente do CGT - Comando Geral dos Trabalhadores (em 1962). Após o golpe de 1964, foi demitido do Banco do Brasil e teve seus direitos políticos cassados. Exilou-se no México e em Cuba, de onde retornou clandestinamente em 1970. Foi preso em 1971 sob acusação de participação na luta armada. Seu nome consta entre os presos políticos “desaparecidos” durante a ditadura militar, uma vez que seu corpo nunca foi encontrado. Hoje, ele é um símbolo da política sindical para os sindicalistas bancários do Rio de Janeiro”.

O movimento grevista de 1978 representou um ponto de inflexão significativo, rompendo com o ambiente de repressão e medo que predominava durante os anos anteriores. A iniciativa dos metalúrgicos do ABC não apenas desafiou as estruturas autoritárias, mas também sinalizou o ressurgimento da capacidade de mobilização e resistência por parte da classe trabalhadora. Essa retomada das atividades sindicais a partir desse momento foi essencial para a reconstrução do movimento sindical no Brasil.

Mesmo diante do aumento da repressão nos momentos finais da ditadura, nas palavras de Cruz (2023, p. 348) “se hoje temos sindicatos fortes, como o Sindicato dos Petroleiros e o *Sindicato dos Bancários*, por exemplo, foi graças a luta sindical arrojada da década de 1980, liderada pelo *Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista*, cuja principal forma de atuação eram as greves”.

Ao final da década de 1970, mas principalmente ao longo da década de 1980, os grupos de oposição, compostos por lideranças provenientes das bases, empreenderam esforços de organização para participar ativamente das eleições sindicais. Gradualmente, esses grupos lograram êxito ao retomar o controle das direções sindicais, anteriormente dominadas por lideranças pelegas ou interventores que mantinham vínculos com o Ministério do Trabalho. Nesse contexto, os bancários assumem uma posição de destaque e tornam-se uma das principais forças motrizes na mobilização sindical, sobretudo no Estado de São Paulo e nas grandes capitais.

De acordo com Giannotti (2009, p. 231), a classe operária, após romper a barreira do medo da Ditadura

“chegou ao ano de 1980 representando um grande peso político no cenário nacional. A Lei de Greve tinha sido derrubada na prática e os trabalhadores politizavam-se rapidamente. Novas exigências, como a liberdade de organização partidária e eleições diretas para presidente da República, começaram a aparecer em boletins e jornais sindicais” (Giannotti, 2009, p. 231).

Nesse mesmo sentido, Braga (2012, p.167) destaca que o movimento iniciado em 1978 teve o propósito de encerrar um período de uma década caracterizada pelo intenso controle exercido pela aliança entre setores empresariais e militares sobre os trabalhadores e seus sindicatos. Alguns direitos sociais, como “o próprio direito de greve foram restabelecidos na prática”.

O *Novo Sindicalismo*¹³¹ (re)nascente rompe com a trajetória de “colaboração de classe”, “reformismo”, “cupulista” etc. De tal forma que, o aparato repressivo da ditadura foi pouco menos que *inútil* para frear o movimento e as demonstrações de solidariedade¹³² pelo Brasil.

Antunes (2020) apresenta cinco pontos relevantes sobre o Novo Sindicalismo:

1. *Surpreendeu a Classe Patronal*: O Novo Sindicalismo pegou a classe patronal de surpresa ao paralisar as atividades nas fábricas e bancos, frequentemente sem a intervenção direta dos sindicatos, o que evidenciou uma capacidade de mobilização espontânea e independente; 2. *Natureza Política e Econômica das Lutas*: As lutas do Novo Sindicalismo envolveram tanto aspectos políticos quanto econômicos. Um foco central era o término do arrocho salarial, uma medida fundamental da política econômica da Ditadura Militar.; 3. *Desconsideração da Legislação Repressiva*: O movimento sindical ignorou a legislação repressiva relacionada à política antissindical e à Lei Antigreve, demonstrando uma resistência ativa e desafiadora às restrições impostas pelo regime autoritário. 4. *Engajamento na Luta pela Redemocratização*: O Novo Sindicalismo incorporou em suas pautas a luta pela redemocratização do país. Além das demandas econômicas, a busca por liberdades políticas e direitos democráticos tornou-se uma dimensão crucial do movimento; e por fim, 5. *Terreno Fértil para Participação Política Futura*: O movimento sindical emergido durante o Novo Sindicalismo proporcionou um terreno fértil para a participação política futura. Essa mobilização resultou na formação de novos atores políticos e contribuiu para a expansão de um amplo movimento popular engajado em questões sociais e políticas.

Ainda de acordo com Antunes (2020, p. 183), o principal desdobramento do Novo Sindicalismo foi a formação da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Embora não tenha ocorrido um rompimento institucional com a estrutura sindical corporativista brasileira, houve o estabelecimento de uma nova dinâmica intersindical que culminou na criação de uma nova Central Sindical desvinculada dos interesses patronais. A CUT foi concebida sob a premissa da “democracia de base, contra a estrutura sindical vigente e a política econômica do governo. Desafiando a arbitrária legislação sindical existente, a

¹³¹ Carvalho (2004) nos ajuda a problematizar o adjetivo “Novo”, para essa nova fase do sindicalismo. Pois isso, pode obscurecer o passado de lutas do sindicalismo brasileiro pré-CLT e mesmo as resistências dentro da estrutura do sindicalismo corporativo.

¹³² A solidariedade incluía, além das greves, passeatas, manifestações de artistas e intelectuais, integração dos sindicatos com outros movimentos, especialmente o movimento estudantil, manifestações de apoio entre diferentes categorias etc.

CUT foi uma ruptura com meio século de sindicalismo corporativista e atomizado” (SEEB/SP, 1994, p. 111).

Os sindicatos exerceram um papel de grande relevância nos principais movimentos políticos da década de 1980, participando ativamente de diversas iniciativas marcantes, tais como a criação do Partido dos Trabalhadores (PT) em 1980, da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983, do Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST) em 1984, da mobilização pela realização de eleições diretas ("Diretas Já") em 1985, da elaboração da Constituição de 1988 e do estabelecimento do Sistema Único de Saúde (SUS) em 1990. Além disso, os sindicatos estiveram envolvidos na multiplicação de movimentos e associações de bairro, abordando questões como iluminação e segurança das vias públicas, acesso à saúde primária, saneamento básico, ensino público, entre outras. A década também foi marcada pela eclosão de quatro greves gerais, refletindo a intensa participação e mobilização sindical nesse período.

Além das batalhas internas nos sindicatos, focalizadas na erradicação do peleguismo e na promoção da concepção de sindicalismo de classe (Antunes; Silva, 2004, p. 512), os autores destacam avanços significativos na busca pela autonomia e liberdade sindical em relação ao Estado. Por exemplo, Campos (2013, p. 114, grifo nosso) afirma que “(...) *a extensa história corporativa, foi desafiada pelos sindicatos* que passaram a ocupar a esfera pública desde o final dos anos 1970, por meio da atuação em inúmeras, organizações nos locais de trabalho, do embate com o ministério e a justiça laboral (...)”.

Nesse contexto, os bancários precisaram vencer a própria estrutura corporativista. A mesma confederação que foi *fundamental* para mobilização e dispersão do sindicalismo bancário pelo território nacional, foi alvo de duas intervenções da Ditadura Militar respectivamente entre 1964-1966 e 1972-1975.

Como consequência, durante toda expressividade do Novo Sindicalismo, a CONTEC passa a ser acusada de aparelhamento¹³³ ao Ministério do Trabalho por setores dos bancários ideologicamente ligados a CUT. Em resposta, em 1985, tais setores fundam o Departamento Nacional dos Bancários (DNB-CUT), e mais tarde, em 1989, a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo (FETEC-CUT).

O DNB-CUT dedicou-se à reconquista da identidade da categoria, posicionando-se não apenas nas reivindicações de natureza econômica, tais como aumentos e reajustes salariais, mas também almejando avançar na batalha pela estabilidade, no debate acerca

¹³³ Curiosamente, Soares (2013) apontou que, o presidente da CONTEC empossado em 1964 ainda se mantinha como presidente em 2013.

da organização e funcionamento do trabalho nos bancos, e, principalmente, na construção de uma Convenção Coletiva de Trabalho válida para todos os bancários brasileiros. Este último, representa uma tradição de longa data dos bancários, inicialmente liderada pela CONTEC, passou a ser encabeçada pelo DNB-CUT. Esse marco somente seria efetivado em 1992, apenas para bancários de bancos privados.

Estes avanços compreendem o enfrentamento à estrutura sindical centralizada e à revisão do financiamento sindical, embora, em termos de resultados, tenham sido limitados. Nesse sentido, os instrumentos mais *expressivos* do controle estatal sobre os sindicatos foram extintos com as lutas da redemocratização e da Constituição Federal de 1988. Após, aproximadamente 45 anos, enfim cai a prerrogativa do Ministério do Trabalho intervir nos sindicatos, o fim do “estatuto padrão” e reconhecimento do direito a sindicalização de funcionários públicos e do Direito a Greve.

Embora tais avanços significativos, podemos afirmar que o novo sindicalismo não empreendeu esforços substanciais para romper de maneira definitiva com a herança varguista e dismantelar a centralização territorial e financeira que, além de ser imposta pelo Estado, viabiliza sua influência nas decisões sindicais (Carvalho, 2000). Em outras palavras, ao mesmo tempo em que tinha traços de novidade, também trazia fortes elementos de continuidade (Antunes, 2020). Nesse sentido,

“à manutenção da unicidade sindical, do monopólio de representação, do imposto sindical e do poder normativo da Justiça do Trabalho indicou que o *programa do novo sindicalismo não se concretizou completamente na legislação, pois a estrutura oficial, com a herança corporativista, continuou pesando*” (MATTOS, 2009, p. 125, grifo nosso).

Ainda nesse sentido, Braga (2012) é mais crítico ao apontar que, isto ocorreu, pois, as demandas oriundas deste ciclo grevista, embora buscassem o reconhecimento dos direitos democráticos dos trabalhadores, ainda eram afinadas com a limitação do controle do Estado sobre os sindicatos. Ou ainda, Carvalho (2004, p.116) ao apresentar que o Novo Sindicalismo construiu estratégias para resistir às políticas econômicas do Estado, mas estas não lograram estabelecer estratégias anticapitalistas, ainda deixando a classe trabalhadora à mercê das conjunturas de recessão, que impactariam sobremaneira os trabalhadores e sindicatos na década seguinte.

Em síntese, de acordo com Antunes (2020), o novo sindicalismo, apesar de toda sua expressão e importância na década de 1980, não apresentou grandes resultados nas tentativas de superar a estrutura sindical. Assim, representou

por um lado, *um vivo resultado desse esforço de unificação das lutas da classe trabalhadora*, mas por outro, representou simultaneamente a *cristalização das diferenciações no interior do movimento sindical brasileiro*, que se aprofundariam mais tarde (ANTUNES, 2020, p. 200, grifo nosso).

O Ressurgimento das mobilizações coletivas ao longo da década de 1980 gerou diversas respostas do capital. Como discutido anteriormente, entre essas respostas, notavelmente se destaca a adesão aos expedientes da Reestruturação Produtiva do Capital e aos novos imperativos político-econômicos do Neoliberalismo, consolidados com as vitórias nas eleições presidenciais e mandatos de Fernando Collor de Mello (1990-1992), Itamar Franco (1992-1994) e Fernando Henrique Cardoso, ou FHC (1994-1998 e 1998-2002).

Veremos a seguir, como a associação entre Reestruturação Produtiva e Neoliberalismo direcionou os sindicatos a uma crise que, alguns autores, em menor ou maior grau, afirmam nunca terem se recuperado.

5.5. Do declínio à ascensão presidencial (1989 – 2002)

Giannotti (2009, p. 115) relembra o discurso inaugural do então recém-eleito presidente Fernando Henrique Cardoso, que proclamou com triunfo: "Temos que sepultar a Era Vargas!". Conforme delineado pelo autor, esta declaração, ostenta inequivocamente o propósito manifesto de desencadear uma ofensiva contra a legislação trabalhista e os sindicatos. Dessa forma, para a nova década a diretriz governamental passou a ser: privatização a qualquer custo; a terceirização integral e a flexibilização irrestrita do mercado de trabalho. As políticas de flexibilização e o ideário Neoliberal impactaram as instituições sindicais como um terremoto, desencadeando consequências profundas e uma crise que, segundo muitos autores, ainda não foi superada.

Na passagem dos anos 1980 para os anos 1990, o movimento sindical brasileiro passou a adotar um caráter defensivo, bloqueando o caminho que vinha se construindo desde a década de 1980, dos que defendiam um pacto social-democrata nos moldes do Estado de bem-estar social aos que defendiam projetos anticapitalistas (Carvalho, 2000). Nesse contexto, foi desenhada uma estratégia bem articulada entre as classes patronais com o Governo para flexibilizar cada vez mais as relações de trabalho. Destacam-se as privatizações do setor produtivo estatal, especialmente os bancos públicos, as novas práticas de terceirização, a postura antissindical e a flexibilização e desregulamentação¹³⁴ da legislação trabalhista (Krein, 1997).

Este cenário presente em todo mundo, especialmente na América Latina após os anos 1990, ocorria nos países da Europa Ocidental já desde a década 1980¹³⁵ (Rodrigues, 1988). De acordo com Harvey (2016), esse refluxo na atividade sindical mundial,

¹³⁴ De acordo com o autor em Krein (2001, p. 28), o processo de desregulamentação “compreende as iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos (nos contratos coletivos, por exemplo) que regulam o mercado, as condições e as relações de trabalho”, por sua vez, a flexibilização visa oferecer “‘liberdade’ às empresas na determinação do uso do trabalho, o que significa desregular (eliminar ou afrouxar direitos) ou adaptar a proteção trabalhista clássica às condições de produção das empresas ou à realidade do mercado de trabalho”, portanto, deve ser entendida “*como o processo de regular de outra forma as relações de trabalho na perspectiva de fortalecer uma regulação privada (no âmbito da empresa) em detrimento da regulação pública do trabalho*” (Krein, 2001, p. 29) grifo nosso. Ou seja, a preferência pelo negociado ao legislado.

¹³⁵ Conforme Rodrigues (1988) os principais fatores destacados pelo autor para a diminuição da sindicalização no Norte na década de 80: 1. Transformações na configuração do emprego e progresso tecnológico, resultando na redução de trabalhadores nas grandes indústrias, notadamente propensas à atividade sindical; 2. Emergência de novas modalidades de contratação, como terceirização, contratos de meio período ou temporários, subcontratação e contratação de mulheres de meia idade em regime de tempo parcial, associadas ao aumento do desemprego; 3. Deslocamento das instalações industriais para outras regiões e países, causando o declínio ou a destruição das antigas bases sindicais, particularmente na Europa; 4. Introdução de novas técnicas de gerenciamento do trabalho, com o intuito de desencorajar a necessidade de filiação sindical por parte dos empregados; 5. Adoção de políticas empresariais rigorosas contra as organizações sindicais; 6. Influência das políticas partidárias de governos considerados “amigos” ou “inimigos” dos sindicatos; 7. Alterações no sistema de negociações coletivas; 8. Crise política e queda dos regimes socialistas do Leste Europeu; 9. Derrotas eleitorais de partidos de esquerda em várias partes do mundo e 10. Ascensão da ideologia liberal e de concepções individualistas.

mostrava que as forças de esquerda tradicionais, partidos políticos e sindicatos, estavam se esgotando numa crise sem precedentes com o fim do socialismo soviético e com a precocemente datada “morte do marxismo”.

Ao longo da década subsequente, a esquerda e os sindicatos foram progressivamente derrotados tanto pelos ataques ideológicos e políticos perpetrados pela direita quanto pelos novos paradigmas de reprodução do capital. Simultaneamente, o trabalhismo e o progressismo sofreram derrotas democráticas em todo o mundo.

No contexto brasileiro, o início da década de 1990 assinalou uma vigorosa ofensiva do capital contra os direitos dos trabalhadores, especialmente por meio das políticas liberais implementadas pelo presidente Fernando Henrique Cardoso. Segundo Antunes; Carvalho (2008, p. 86), os sindicatos não foram capazes de acompanhar as “grandes e profundas transformações, mesmo que elas estivessem ocorrendo aos olhos dos trabalhadores e, à medida que promoviam mudanças no cotidiano dos trabalhadores e no âmbito de seus locais de trabalho e, de maneira bastante subliminar no âmbito dos direitos e conquistas”.

A justificativa empregada pelo Estado e pela classe patronal era a necessidade de modernizar a economia, expondo as empresas brasileiras à concorrência internacional e diminuir a intervenção estatal, com a finalidade de estabelecer políticas para modernização organizacional e tecnológica. Não é exagero dizer que o Estado brasileiro foi conivente, ou melhor incentivador dos mecanismos que flexibilizam as relações de trabalho, tornando os empregos formais e informais mais precários (Krein, 1997).

A revogação da Convenção 158¹³⁶ da OIT em 1996 no Brasil exemplifica a atuação do Estado em detrimento da classe trabalhadora. Aprovada em 1982, a convenção internacional estabeleceu diretrizes que limitavam a demissão de trabalhadores a motivos válidos relacionados à aptidão, comportamento ou necessidades da empresa. Após sua aprovação pelo Congresso Nacional e ratificação em 1992 e 1995, a brevidade da lei gerou pânico na classe patronal, preocupada com os potenciais custos decorrentes de demissões injustas.

Em resposta, o governo de Fernando Henrique Cardoso interveio em favor do capital, revogando a Convenção 158 por meio do Decreto n. 2.100 de 20/12/1996,

¹³⁶ Aprovada em Genebra, em 1982, dispõe sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, gerando preocupações nas classes patronais, sobretudo no artigo 4 da convenção: “*Um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço*” no plano internacional passa a estar em vigor em 1985 (OIT, 2023).

reinstaurando a possibilidade de demissões sem justa causa. Essa ação, é apenas um dos exemplos que refletem decisões governamentais que priorizaram os interesses da classe patronal em detrimento da proteção dos direitos fundamentais e humanos dos trabalhadores¹³⁷.

Analisando o mesmo contexto, Druck (2006) cita a incapacidade dos sindicatos em avançar com propostas políticas ofensivas e que, principalmente, apontassem um caminho independente para a classe trabalhadora. Como discutiremos posteriormente, os sindicatos tornaram-se um fim em si mesmos, “*atuaram, cada vez mais, dentro da legalidade do capital*, deixando de ser um meio para constituir uma legalidade própria da classe trabalhadora e que alimentasse a construção de um projeto político alternativo para a classe trabalhadora” (Druck, 2006, p. 330).

Como consequência, diante de um movimento sindical debilitado pela reestruturação produtiva, o capital financeiro-industrial em cumplicidade com os governos neoliberais, introduziram “um conjunto de medidas [que] vem sendo adotada para criar *novas modalidades de trabalho precário e possibilitar retrocessos nos direitos trabalhistas, enfraquecer as negociações coletivas e esvaziar o papel social das entidades sindicais* (Jinkings, 2006, p. 203, grifo nosso).

De fato, não há como negar que, os anos 1990 foram muito difíceis para o movimento sindical brasileiro. Para sobreviver no novo ambiente, os sindicatos, confederações e centrais, em linhas gerais¹³⁸, abandonaram as práticas de embate direto com o capital e com o Estado, e apostam na ação sindical de *negociações* e na ação dentro dos aparelhos jurídicos do Estado, ou seja, a postura propositiva em torno de novas conquistas e direitos cede lugar a uma postura defensiva e *pragmática*. Em outras palavras, “Na defensiva, os movimentos sociais e populares reagiram de formas diversas, mas a tônica do combate ao neoliberalismo revelou um aprisionamento das direções ao

¹³⁷ A disputa em torno da denúncia da Convenção 158 da OIT pelo governo federal de Fernando Henrique Cardoso permanece pendente na Suprema Corte brasileira há mais de 25 anos. Em resposta à revogação da convenção, a CONTAG e CUT apresentaram a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1.625, evidenciando um conflito de interesses entre a classe trabalhadora e as políticas governamentais. No momento em que escrevo (2023) estamos perto de uma decisão iminente do Supremo Tribunal Federal (STF), com apenas três votos restantes, dos ministros Alexandre de Moraes, Kassio Nunes e André Mendonça, torna este momento crucial para o desfecho do conflito. Cada voto representa não apenas a resolução de uma controvérsia de longa data, mas também a definição do posicionamento do Brasil em relação ao cumprimento de normas internacionais e à salvaguarda dos direitos fundamentais no contexto laboral.

¹³⁸ É evidente que, inúmeras exceções são encontradas na bibliografia; sendo assim, greves ofensivas, em busca de direitos ou em reivindicações sociais continuaram sendo vistas em diversas categorias, ainda que, em quantidade muito inferior. Destas o melhor exemplo cai na conhecida greves dos petroleiros de 1995 que se estendeu por um período de 32 dias e se tornou um ícone da resistência dos trabalhadores brasileiros contra o plano neoliberal do governo então liderado por Fernando Henrique Cardoso.

contexto de uma inexorabilidade, no interior do qual o pragmatismo predominou” (Druck, p. 329-330, 2006).

As centrais sindicais, outrora combativas, são neutralizadas ou integradas ao projeto neoliberal dominante, em outras palavras, “os sindicatos deixaram de ser um lugar de reivindicações políticas contra o modelo de acumulação capitalista e em prol do sentido de classe, para se adaptar ao capital e suas estratégias (Lessa, p. 3-4, 2008)”. Ainda de acordo com o autor, esse processo não é de exclusividade brasileira, havendo ocorrido – ainda que de forma muito mais intensa – nos países europeus.

A correlação entre a crise no panorama sindical, a ascendência do neoliberalismo e a Reestruturação Produtiva, em um contexto no qual a classe laboral vinha sendo instigada pelo individualismo e pela competitividade, juntamente com discursos antissindicais, resultou na fragilização dos sindicatos, privando-os da substancial capacidade de resposta. A crise ideológica promovida pelo neoliberalismo converteu os sindicatos em *inimigos públicos*, gerando repercussões imediatas nas dinâmicas entre o Estado e a classe trabalhadora (ANTUNES, 1999).

Conforme argumentado pelo autor, por meio dos instrumentos trazidos pelas novas estratégias de gestão do trabalho oriundas da experiência japonesa do Toyotismo, as empresas tentam converter a subjetividade do trabalhador, sua energia física e psíquica, aos interesses corporativos. Antunes (1999) ainda deixa claro como é possível perceber nessas empresas que, em muitos casos os trabalhadores aderem as formas de gestão participativa como forma de autopreservação. Ou seja, a possibilidade da perda de emprego garante o engajamento do trabalhador e o afasta dos ideais de classe.

Além dos aspectos sociais da nova dinâmica do Mercado de Trabalho, é nesta dimensão ideológica e subjetiva que o neoliberalismo, afeta negativamente as mobilizações sindicais. Afastando os trabalhadores dos laços de solidariedade e de classe em detrimento de “*parcerias*” e “*colaborações*” entre Capital e Trabalho (Colombi, 2014).

As novas formas de gestão e organização dos bancos gera uma lógica de competitividade entre os colegas, aumentando a pressão pelo cumprimento de metas e fomentando o processo de engajamento do bancário no paradigma corporativo dos bancos e esvaziando os sindicatos. Como já descrito em Jinkings (2006), reflexo dos Programas de Qualidade Total e de remuneração variável, vemos a “ideologização do bancário”, que se envolve com os propósitos corporativos passando a ser sujeitos integrantes e ativos do sistema financeiro.

Adiante, o sindicato também sofreu com a multiplicação dos cargos comissionados e uma redução nos escriturários, conforme Colombi (2014, p. 70) “os trabalhadores comissionados recebem um valor maior de PLR, o que os estimula a atingir os objetivos traçados pelo banco. (...) eles estão sujeitos a inseguranças constantes com a ameaça do descomissionamento, e consequente retorno ao cargo base de escriturário, com a devida redução salarial”. Dessa forma, os comissionados são constrangidos a não participarem das greves, e como veremos nas entrevistas (Capítulo 7), até mesmo a não participarem do sindicato.

Em síntese, Conforme Jinkings (2006, p. 203)

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

Outro aspecto crucial da crise sindical na década de 1990, conforme delineado por Cardoso (2003), é a manutenção da estrutura sindical na Constituição Federal de 1988, que preservou a unicidade sindical, o monopólio da representação e o imposto sindical. O autor explica como esses elementos propiciaram a proliferação significativa de sindicatos "de papel", ou "de carimbo", conforme expressão cunhada por Boito Junior (1991). Os sindicatos de carimbo são entidades que emergiram primariamente com o propósito de angariar o imposto sindical, frequentemente carecendo de visibilidade pública, com atuação política limitada e representatividade reduzida - e, em alguns casos, alinhando-se aos interesses patronais.

Como se não bastasse, durante os anos 1990, o movimento de fragmentação sindical se intensificou, muitas vezes impulsionado por disposições legais pertinentes ao universo sindical. Esta tendência se caracterizou pelo fracionamento dos sindicatos em unidades territoriais menores, resultando na perda de filiados à medida que estes eram realocados para outras categorias profissionais, em decorrência da prática da terceirização. Paralelamente, testemunhamos o surgimento de novas Federações, Confederações e Centrais Sindicais, cada uma alinhada a diferentes abordagens e paradigmas sindicais. Um exemplo notável foi a criação de uma central sindical em

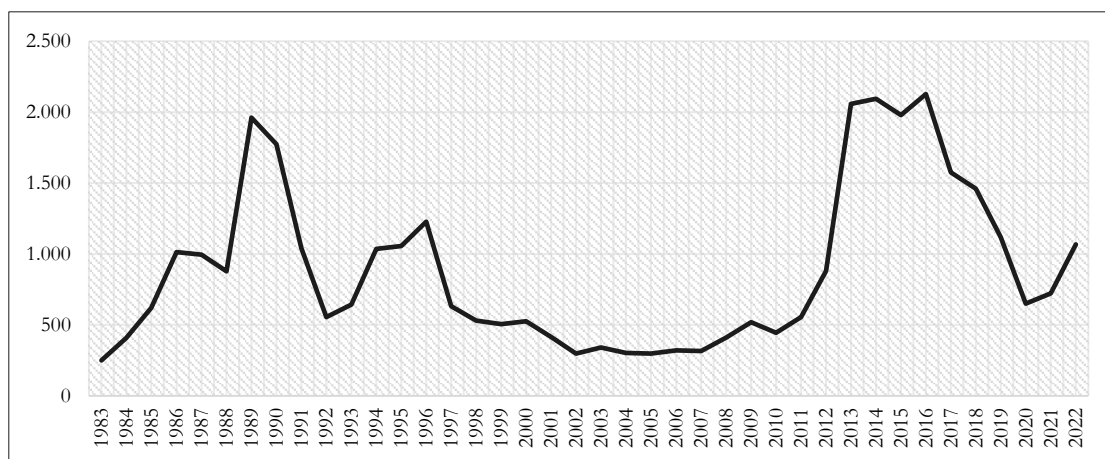
oposição à CUT, explicitamente inspirada no sindicalismo pragmático e orientado para resultados dos Estados Unidos, a Força Sindical (FS).

Essas mudanças estruturais ocorreram em um contexto no qual o movimento sindical enfrentava dificuldades consideráveis para se adaptar à nova realidade emergente. A perda de dinamismo tornou-se cada vez mais aparente, manifestando-se na diminuição da frequência e duração das greves, bem como na redução da abrangência territorial e no número de greves por categoria. Em contrapartida, observou-se um aumento nas greves conduzidas no âmbito empresarial (Krein, 1997; Ferraz, 2018). Estes padrões de mudança serão evidenciados de forma mais detalhada a partir do gráfico a seguir (Gráfico 36).

Embora a ampla série histórica do gráfico, neste momento apenas focaremos na representação dos ciclos de greves no Brasil ao longo das décadas de 1980 e 1990. No primeiro ciclo, observa-se um aumento significativo no número de greves, indicando um período de ativismo sindical intenso e mobilização trabalhista. Este *boom* de greves refletia o clima de agitação social e reivindicação por direitos trabalhistas durante o processo de redemocratização do país. Em contrapartida, o segundo ciclo, mostra uma notável redução na frequência de greves. Este declínio sugere um enfraquecimento do movimento sindical e uma diminuição na capacidade de mobilização dos trabalhadores. Vários fatores são atribuídos a essa tendência¹³⁹, incluindo mudanças na legislação trabalhista, políticas neoliberais e a fragmentação do movimento sindical.

¹³⁹ A frequência de greves isolada nem sempre é um indicador confiável do contexto das naturezas das reivindicações. Por exemplo, ao problematizar o assunto podemos exemplificar através de três períodos específicos do gráfico: 1. 1989, marcado pelo ápice da redemocratização e pela formulação do projeto neoliberal; 2. 1996, situado dentro do período neoliberal e 3. 2016, durante o contexto do processo de impeachment. Embora esses períodos apresentem um maior número de greves isso não necessariamente reflete um aumento nas oportunidades de luta e conquistas para o movimento sindical. Iremos aprofundar essa discussão mais adiante quando apresentar o perfil dessas greves no Gráfico 40 (Subcapítulo 5.7).

Gráfico 36 – Quantidade de Greves no Brasil entre 1983 e 2022¹⁴⁰



Fonte: Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG/DIEESE, 2023). Elaboração própria (2023).

Krein (1997, p. 441-442, grifo nosso) ainda vai além afirmando que, em maioria, as intervenções sindicais ao final da década de 1990 podem ser caracterizadas como *pontuais*, pois “ficam na denúncia ou na constatação dos problemas causados pela terceirização, pelas mudanças tecnológicas e/ou organizacionais, pela intensificação no ritmo de trabalho, aumento do nível de estresse e de novas doenças ocupacionais”, afirmando posteriormente que, “*os sindicatos não têm logrado êxito no enfrentamento da Reestruturação Produtiva*”. Dessa forma, as taxas de sindicalização entraram em constante declínio, e para o autor, na prática, os trabalhadores passaram a ver os sindicatos como dispensáveis¹⁴¹.

Os anos 1990 foram especialmente difíceis para o sindicato dos bancários. A categoria foi uma das que mais expressou perda de direitos, redução no número de greve, redução na taxa de sindicalismo e a crescente importância da remuneração variável nas negociações coletivas (Colombi, 2014). Diversas perdas foram acumuladas pela categoria ao longo década de 1990, como as tentativas de flexibilizar a Jornada de Trabalho, com atendimento aos sábados, criação de instrumentos para ampliar a Jornada de 6 horas, como o crescimento de cargos comissionados e o regime do banco de horas, as frequentes tentativas dos bancos em retirar bonificações, gratificações e benefícios, e claro,

¹⁴⁰ Não utilizamos o cálculo estatístico da previsão linear visto que, além do desvio padrão dos dados ser muito alto, os ciclos de greves são um processo histórico e não desconexos entre si. Assim, embora alguns apresentem queda, outros contextos apresentam crescimento, de modo que, uma média linear não faria sentido e apresentaria uma correlação impura entre os ciclos.

¹⁴¹ “(...) como o processo de reestruturação produtiva não é negociado com o sindicato – a determinação das vantagens econômicas e sociais e das condições de trabalho não passa mais pela convenção coletiva do sindicato. Os direitos dos trabalhadores integrados são mais amplos do que determina a convenção coletiva. Isso vai criando uma nova cultura, de que o sindicato é dispensável e até um empecilho. É comum encontrar expressões do tipo “o pessoal não tá nem aí com o sindicato” (Krein, 1997, p. 471).

principalmente, a intensificação do ritmo de trabalho, e sobretudo, o imenso fechamento de postos de trabalho e as perdas salariais reais^{142,143}.

O setor foi gravemente atingido pelas privatizações, terceirizações e reestruturações internas que, resultaram em demissões em massa e numa nova composição do trabalho bancário, de tal magnitude que, no início dos anos 2000 a categoria havia sido reduzida¹⁴⁴ para pouco mais da metade de 1990, afetando profundamente a capacidade mobilização dos bancários (Subcapítulo 5.5 e 5.6). Conforme Colombi (2014, p.66) as terceirizações “interferem sobre a capacidade de mobilização coletiva, pois aqueles não considerados bancários, mas que realizam atividades dessa natureza, não se sentem representados pelos sindicatos da categoria”.

Além da redução de sua base de representação, os sindicatos enfrentam uma severa limitação em sua estratégia principal e mais extrema de luta. Isso ocorre à medida que a organização de greves e, principalmente, sua capacidade de interromper as atividades produtivas tornam-se mais desafiadoras. Essa dificuldade é atribuída não apenas aos novos expedientes tecnológicos e à dispersão geográfica dos trabalhadores – ainda que elementos fundamentais, mas principalmente à quebra de solidariedade entre eles, uma vez que os interesses e reivindicações da categoria principal não necessariamente coincidem com os dos terceirizados. Em última instância, o grande retrocesso do paradigma terceirizante é que ele cria um cenário onde “trabalhadores são colocados contra trabalhadores”, minando a coesão e a união que historicamente têm sido fundamentais para o movimento sindical e suas lutas por melhores condições de trabalho e direitos laborais conforme descrito em Oliveira (2017, p. 19).

De acordo com Braga (2014, p.31) “As empresas promoveram um ciclo de reestruturação produtiva que terceirizou, flexibilizou e precarizou o trabalho. Especialmente, no caso dos bancários, em que atingiu “diretamente a capacidade organizativa do sindicalismo bancário, que se sustentava em grande medida na mobilização e organização dos bancos públicos” (Jinkings, 2006, p. 204). Assim, a

¹⁴² As perdas salariais foram maiores para toda classe trabalhadora na segunda metade da década de 1990, de acordo com Krein e Teixeira (2013) decorrem da desvalorização do real, aumento da inflação, baixa evolução do PIB e ampliação da taxa de desemprego com reflexos nas negociações coletivas.

¹⁴³ Os índices de reajuste salarial ficaram abaixo da inflação na maior parte dos contratos coletivos firmados no período. Essa tendência somente se reverteu a partir de 2004, no segundo ano do governo Lula da Silva. “Os bancários do setor privado tiveram perdas salariais em cinco dos nove anos entre 1995 e 2003 e, no final do período, seu poder de compra havia sido reduzido em 9,39%. Os bancários do setor público, por sua vez, amargaram perdas em todos esses anos. (...) Nesse período em que os bancos resistiram em conceder reajustes salariais acima da inflação, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e os abonos despontaram nas mesas de negociação como uma espécie de compensação pelas perdas salariais (Soares, 2016, p. 109).

¹⁴⁴ Como bem cita Krein (1997, p.449, grifo nosso), o processo de “modernização” está dando-se de forma acelerada. “Em cinco anos destruíram-se mais postos de trabalho do que em vinte anos nos países centrais”.

capacidade de organização de greves, e principalmente, a potencialidade de infringir danos a classe patronal ao paralisar as atividades fica comprometida com as terceirizações.

Outro aspecto relevante para a perda de dinamismo do sindicato dos bancários é o avanço das novas tecnologias de automação do trabalho bancário, que têm tornado as greves cada vez menos impactantes. Ao contrário das greves ocorridas nas décadas de 1940 e 1950, quando uma paralisação na categoria era capaz de interromper significativamente a circulação do capital financeiro no país, gradualmente, a partir da reestruturação produtiva da década de 1990, as greves passaram a afetar menos os lucros dos bancos (Vazquez, 2018).

O incremento da rotatividade no setor durante a década igualmente influenciou as mobilizações e índices de sindicalização. A substituição de trabalhadores mais experientes, que auferiam melhores remunerações e, frequentemente, mantinham uma conexão mais estreita com as tradições de luta, por trabalhadores mais jovens e com menos tempo de experiência bancária, retardou a formação de laços de solidariedade entre os bancários, dificultando a consolidação do sentimento de pertencimento à categoria (Colombi, 2014).

Por último, outro aspecto enfatizado pela autora diz respeito à crescente presença feminina no setor bancário, contudo, com uma representação limitada nas lideranças sindicais, o que torna o sindicato menos atrativo para as mulheres. Assim, até os dias atuais, apesar de algumas exceções, como o caso do SEEB/SP que elegeu sua primeira presidente em 2017, ainda é visível a predominância masculina nas direções sindicais. Nesse sentido, é fundamental a contribuição de Carvalho¹⁴⁵ (2005) que aponta como as mulheres encontram-se em condição subalterna pela classe, ao considerarmos a totalidade da divisão social do trabalho, pelas relações de gênero, referente ao patriarcado estrutural e, subordinada nas relações raciais.

Como resultado, durante os anos 1990, a ação sindical, foi quase que, exclusivamente para resistir às tentativas de supressão de cláusulas no contrato coletivo, no entanto, mesmo no cenário conturbado de informalidade, terceirização, flexibilização, e principalmente, fechamento de postos de trabalho e desemprego, os bancários

¹⁴⁵ De acordo com a autora “a partir do momento que a mulher militante se insere no sindicato, ela começa a vislumbrar o meio público que lhe é negado. Apesar de sua função no interior do meio privado, ao ajudar na permanência da família, como uma instituição que apoia mesmo quem prega a sua subordinação através da divisão sexual das funções, mas também da subordinação da classe trabalhadora de forma geral, a mulher pode então vir a criar mecanismo de conscientização da base trabalhadora” (Carvalho, 2005, p. 85)

conseguiram reduzir as perdas, inclusive, algumas conquistas foram adquiridas¹⁴⁶. De acordo com Soares (2013)

É difícil avaliar a extensão das conquistas obtidas pelos bancários. Algumas delas consistem em medidas de prevenção e acompanhamento de conflitos nas relações de trabalho, outras se referem a cláusulas em contratos coletivos que estabelecem mesas de negociação a respeito de determinado tema, e em ambos os casos foge ao nosso alcance a mensuração de seu sucesso, dado que isso requereria pesquisas à parte. Além do mais, há o problema da subjetividade envolvida nesse tipo de avaliação. Algumas das conquistas são apreciadas de maneiras muito diferentes pelos bancários, podendo variar desde a supervalorização até o desprezo total, recusando-lhes inclusive o título de “conquistas” (Soares, 2013, p.108).

Uma das conquistas de destaque foi a formalização da Convenção Coletiva de Trabalho em 1992, especificamente para os profissionais bancários em instituições privadas. É importante ressaltar que, embora os bancários vinculados a instituições financeiras públicas já dispusessem de acordos coletivos, somente em 2004 passaram a ser abrangidos pela mencionada convenção coletiva. Além disso, em 1995, os bancários se tornaram a primeira categoria profissional no Brasil a assegurar a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), inicialmente aplicável exclusivamente aos trabalhadores de instituições bancárias privadas, com sua extensão aos trabalhadores de bancos públicos concretizada em 2003.

Além disso, um acontecimento marcante foi a extinção do antigo DNB, para a criação da Confederação Nacional dos Bancários (CNB), também vinculada à CUT, em 1992. Como será discutido posteriormente, devido ao princípio da unicidade sindical, a CNB não era oficialmente reconhecida como a Confederação representativa dos Bancários, sendo que, institucionalmente, cabia à CONTEC esse papel. Essa questão só foi solucionada em 2006, com a criação da CONTRAF.

Diante de uma conjuntura política e econômica desfavorável, os bancários enfrentaram inúmeros desafios, sendo alvo de diversos ataques que visavam suprimir seus direitos. A situação precária do cenário político e econômico contribuiu para uma postura

¹⁴⁶ Outros aspectos pontuais também foram conquistados, como por exemplo, a implementação de portas-giratórias e câmeras e a contratação de vigilantes para proteção dos trabalhadores; conquistaram o reconhecimento patronal da LER como uma doença ocupacional presente na categoria; impuseram a prerrogativa dos bancos arcarem com os custos de (re)qualificação de bancários demitidos sem justa causa (esta cláusula deixou de existir nos anos 2000, quando as demissões em massa são freadas); iniciou o debate e pesquisa nas mesas de negociação sobre “igualdade de oportunidades” referentes a gênero, raça e orientação sexual. E também se destaca que, os bancários, como em diversos outras categorias profissionais conquistaram mesas permanentes em temas como Saúde, Jornada de Trabalho, Emprego, Terceirização, etc.

defensiva por parte dos sindicatos, que viram as condições laborais ameaçadas, resultando em significativas perdas econômicas para a categoria e fechamento de postos de trabalho.

O ambiente hostil exigiu uma resistência firme por parte dos bancários, que buscaram preservar conquistas históricas e garantir a manutenção de direitos fundamentais. No setor privado, apesar dos constantes ataques, os bancários conseguiram resistir à maioria das tentativas de supressão de direitos. Demonstrando uma notável união, eles não apenas mantiveram as conquistas já consolidadas, como também alcançaram avanços em algumas áreas. Por outro lado, as maiores perdas de direitos foram observadas no setor público, evidenciando um cenário mais desfavorável¹⁴⁷.

Por fim, é desafiador delinear um saldo ou panorama sindical dos anos 1990, dado a complexidade e diversidade de perspectivas presentes na literatura especializada. Este período foi caracterizado por transformações significativas nas dinâmicas laborais e nos movimentos sindicais em todo o mundo. As mudanças econômicas, as reconfigurações nas relações de trabalho e os impactos da globalização financeira são apenas alguns dos elementos que contribuem para a complexidade do diagnóstico.

Algumas análises mais ponderadas apontavam para a crise do sindicalismo em escala global, enquanto outras, de forma mais contundente, diagnosticavam o sindicalismo como uma instituição condenada à extinção no contexto do neoliberalismo. Estas perspectivas conjecturavam que o movimento sindical estava adentrando uma fase de ostracismo, caracterizada por uma crise sem precedentes, resultando em um declínio progressivo e, em alguns casos extremos, especulações sobre a iminente morte do sindicalismo ou sua persistência em um estado vegetativo (Antunes; Carvalho, 2008; Boito Junior; Marcelino, 2010).

Em nossa análise, o que podemos extrair da década de 1990 é que a crise sindical possui uma natureza multidimensional e multiescalar. Segundo os autores mencionados, essa crise se manifestou predominantemente no sindicalismo brasileiro através de motivos:

1. de *ordem econômica*, como desemprego e baixo crescimento econômico, oriunda da adesão abrupta ao neoliberalismo hegemônico do capitalismo global;

¹⁴⁷ Surpreendentemente, as perdas salariais no setor público revelaram-se mais de cinco vezes maior em comparação ao setor privado, refletindo as disparidades entre esses dois segmentos no contexto adverso enfrentado pelos bancários (SANCHES, 2013, p.114)

2. referente à *reorganização dos processos de trabalho e flexibilização das formas de contratação*, como informalidade, trabalho temporário, terceirização etc.;
3. oriundos das próprias *contradições do sindicalismo brasileiro*, como a forte burocracia e atuação fundamentalmente institucionalizada;
4. de *natureza ideológica*, como a ascensão do individualismo neoliberal e crise do socialismo;
5. da ordem da *composição da força de trabalho*, em que demonstrou maior resistência de mulheres e jovens em adentrar aos sindicatos, provavelmente, pela falta de representatividade de tais segmentos nas direções.

A inflexão dessa crise se daria já nos anos seguintes, quando em sua quarta disputa eleitoral, Lula se consagra Presidente do Brasil, iniciando um novo ciclo político, em que pela primeira vez desde a redemocratização, a esquerda estava no Governo.

Podemos afirmar que ao longo dos anos 2000, apesar da redução na quantidade de greves, houve uma maior expressividade política e social e um segundo "ressurgimento" do sindicalismo brasileiro (Junckes, 2004; 2009; 2010; Colombi, 2014; Soares, 2013; 2016).

Por outro lado, alguns autores apontam que a vitória de Lula em 2002 "acabou sendo uma vitória tardia", uma vez que as mobilizações de classe do final da década de 1970 haviam sido exauridas há muito tempo e pouco se recuperaram desde então (Antunes, 2020, p. 226; Antunes; Alves, 2004; Braga, 2012, 2014, 2016).

Assim, nas páginas seguintes discutiremos este cenário contraditório e ainda aberto a múltiplas expressões.

5.6. Sindicalismo brasileiro na Era Lula e Dilma (2002 – 2016): cooptação ou resistências?

Após a vitória nas eleições de 2002, em 2003 toma posse, pela primeira vez no caso brasileiro, um partido de origem operária e popular, e um ex-dirigente sindical ascende ao poder do executivo nacional. Esse momento foi marcado por grandes expectativas e receios por parte dos diferentes setores da sociedade brasileira.

Em primeiro lugar, é necessário ressaltar um ponto importante. É comum na bibliografia consultada fazer uma correlação, do nosso ponto de vista, simplista ao comparar o sindicalismo dos anos 2000 com os eventos do período do Novo Sindicalismo entre 1978 e 1988. O cenário adverso dos anos 1980 contrasta com uma época de forte expansão econômica, aumentos salariais reais, formalização dos empregos, ampliação das receitas sindicais e ascensão de sindicalistas a cargos de primeiro e segundo escalão no Governo. Dessa forma, o contexto é mais complexo e exige uma análise mais aprofundada¹⁴⁸.

Diante do impacto da desertificação dos direitos promovida pelas políticas neoliberais durante o governo de FHC, a eleição de Lula à presidência, que inicialmente poderia indicar uma mudança de direção nesse processo, ao contrário, resultou na continuidade e até mesmo na ampliação da hegemonia do capital financeiro. Sob o governo de Lula, houve um aumento exponencial da capilaridade e influência do capital financeiro pelo território nacional.

Contraditoriamente, é inegável os avanços sociais dos programas sociais e políticos durante o período analisado. O malsucedido programa Fome Zero foi substituído pela ampliação do Bolsa Família, que alcançou milhões de famílias em situação de pobreza. Além disso, iniciativas como o FIES e PROUNI¹⁴⁹, a expansão das universidades e institutos federais, o aumento dos projetos sociais, o crescimento da quantidade de empregos formais, os aumentos significativos no salário-mínimo e o

¹⁴⁸ Essa complexidade, é muito bem e ironicamente exposta pelo sociólogo, Francisco de Oliveira (2008), através da figura do *Ornitórrinco*. O autor debate a construção de uma figura estranha, um animal que combina características de mamíferos, aves e répteis, ilustrando a complexidade e a singularidade do capitalismo brasileiro que combina a globalização neoliberal, a dependência do setor agrário-exportador, a estrutural desigualdade social, uma sociedade despolitizada e, a novidade já no começo do século XXI, sindicalistas passando a ocupar cargos fundamentalmente associados a financeirização da economia. O autor destaca a persistência de estruturas arcaicas e de relações de dominação, mesmo em meio à modernização capitalista. Ele argumenta que essas contradições são fundamentais para compreender a trajetória histórica e as características específicas do capitalismo brasileiro.

¹⁴⁹ PROUNI (Programa Universidade Para Todos); FIES (Fundo de Financiamento Estudantil do Ensino Superior).

crescimento econômico, entre outros, contribuíram para fortalecer a base de apoio do governo, que se estendeu desde setores da direita financeira até os setores da esquerda sindicalista (Antunes, 2020).

Nessa perspectiva complexa, Araújo e Oliveira (2014) evidenciam a ausência de um "padrão" definido na atuação sindical, ora mantendo uma postura favorável ao Governo, ora rompendo com ele e mobilizando as categorias em busca de novas conquistas. Sendo assim, não é possível apontar uma "linha comum" para o sindicalismo brasileiro, como nos ciclos anteriores. Na realidade, os autores acertam em destacar um caráter confuso, contraditório e ambíguo, o que dificulta uma análise rígida sobre a atuação sindical¹⁵⁰ durante os Governos Lula.

A exemplo disso, Cardoso (2013) aponta para um descompasso entre a dinâmica laboral e a dinâmica sindical, observando que, embora tenha ocorrido uma redução no desemprego e um crescimento econômico, as bases sindicais não foram fortalecidas. Pelo contrário, em alguns casos, permaneceram estagnadas, com uma presença reduzida, ou até mesmo foram diminuídas.

Diversos autores, como Antunes (2020), Braga (2012; 2014), Krein (2013), Sanches (2013), Colombi (2014), entre outros, realizaram análises do movimento sindical na Era Lula. No entanto, é crucial destacar que as interpretações e conclusões variam consideravelmente na bibliografia consultada. Neste momento, não nos deteremos na desconstrução das análises individuais de cada autor. Reconhecemos o mérito de todas as abordagens e acreditamos que cada uma delas contribui para uma compreensão mais completa do sindicalismo brasileiro na Era Lula. Nas páginas seguintes, buscaremos discutir como essas interpretações se inter-relacionam, visando aprofundar nossa compreensão da realidade dos anos 2000, principalmente no contexto do sindicato dos bancários.

Antunes (2020) apresenta uma provocação pertinente ao afirmar que as políticas assistenciais e sociais implementadas durante o Governo Lula representam de fato um avanço importante para a sociedade brasileira, especialmente quando comparadas à década anterior (Governos Collor e FHC). No entanto, ele ressalta que, na realidade, os ganhos foram modestos para a classe trabalhadora, enquanto setores como o capital financeiro, industrial e latifundiário experimentaram uma expansão sem precedentes.

¹⁵⁰ Criar essa linha comum mesmo apenas entre o sindicato dos bancários é uma tarefa demasiadamente complexa.

Dessa forma, o autor enfatiza de modo categórico que "o máximo que se poderá dizer do governo Lula é que ele foi 'melhor' do que o FHC" (Antunes, 2020, p. 227). Em resumo,

O mais importante partido de classe das últimas década, que tantas esperanças criou no Brasil e no mundo, exauriu-se como partido de esquerda transformador da ordem para se qualificar como potente gestor dos grandes interesses dominantes no país. Converteu-se em um partido que sonha, enfim, em “humanizar o capitalismo”, combinando, quando no poder central, uma política de parcerias com o grande capital – evidenciando um traço privatizante que procurou esconder de todo modo - e de incentivo amplo à transnacionalização dúplice do Brasil (de fora para dentro e vice-versa), fazendo uso também da força do Estado para incentivar seu desenvolvimento e expansão e buscando minorar, por meio de políticas sociais, o pauperismo existente” (Antunes, 2020, p. 229).

Extremamente crítico ainda aos governos Petistas, Braga (2014, p. 25) afirma que “a esperança de que o novo governo se afastasse das políticas neoliberais adotadas pelas administrações anteriores foi logo substituída pela incredulidade”. Por exemplo, seguiu a garantia da independência operacional do Banco Central, a manutenção da elevada taxa de juros, a conservação da política de metas inflacionárias, a reforma da previdência que aumentou o tempo de contribuição do funcionalismo público, etc., deixando muitos setores apoiadores do governo incrédulos com o que estava acontecendo.

O autor ainda aborda dois aspectos adicionais. Primeiramente, ele questiona a amplamente elogiada expansão dos empregos formais durante os governos Lula, destacando que, na realidade, esses empregos eram precarizados, caracterizados por baixa remuneração, em torno de 1 salário-mínimo e alta rotatividade. Em segundo lugar, ele analisa a presença de sindicalistas no Governo, observando que isso resultou na formação de uma "nova classe" composta pela alta cúpula do sindicalismo brasileiro, que ele denomina de Elite Sindical.

Para Braga (2014) o “*segredo de polichinelo*” ou o “*pulo do gato*” foi que, o crescimento econômico da primeira década do século apoiou-se, majoritariamente, na superexploração do trabalho com empregos baratos¹⁵¹ e precários. A taxa de rotatividade aumentou, as terceirizações aumentaram, e de forma mais visível, a deterioração das

¹⁵¹ Krein; Teixeira (2013) demonstram estatisticamente como a porcentagem de brasileiros que vivem do salário-mínimo aumentou. Esse crescimento foi especialmente maior no trabalho feminino. Ou seja, aumentou a quantidade de empregos que pagam o mínimo. Para os autores, isso demonstra os limites claros do modelo de conciliação de classe.

condições de trabalho¹⁵² verificada nos anos de Governo Lula mostram que “a maioria das novas vagas foram preenchidas por jovens, mulheres e não brancos. *Exatamente aqueles grupos historicamente mais suscetíveis a flutuações cíclicas do mercado de trabalho* (Braga, 2014, p. 33, grifo nosso).

A reconfiguração nas dinâmicas entre o Governo e o sindicalismo atingiu ponto crítico quando, lideranças sindicais passaram a incorporar o Governo através da nomeação para cargos estratégicos, incluindo Ministérios, secretarias, empresas estatais e Fundos de Pensão conforme descrito por Sória; Silva (2014) e Braga (2014). Para este último, não há exemplo que melhor ilustre essa relação subordinada que o Sindicato dos Bancários de São Paulo (SEEB/SP).

Em Braga (2012), o autor afirma que o sindicato foi o “porta-voz oficial” do Governo Lula para a categoria, sendo que, em “praticamente todas as situações nas quais a categoria enfrentou o Governo, mesmo em greve, sua diretoria procurou colocar-se na condição de amortecedor do conflito social” (Braga, 2012, p. 205). Ainda nesse sentido, vai além, ao apontar que o *elo* entre o capital financeiro e o governo, foi construído a partir da alta cúpula dos dirigentes bancários. Em suas palavras: “(...) é possível dizer que a cúpula dos bancários de São Paulo foi o *principal meio de ligação da aliança afiançada por Lula da Silva entre a burocracia sindical petista e o capital financeiro*” (Braga, 2014, p. 39, grifo nosso).

Adiante, a presença de sindicalistas em Fundos de Pensão no Brasil, como os fundos dos funcionários do Banco do Brasil, da Petrobrás, da Caixa Econômica Federal etc., revelaria talvez a maior dessas contradições. De acordo com o autor, a ascensão desses sindicalistas a tais cargos veio a configurar uma *nova elite, oriunda do mundo sindical, porém desconexa do mundo do trabalho*.

Veja bem, os Fundos de Pensão brasileiros costumam atuar *internamente*, com aquisições, fusões e reestruturações de empresas brasileiras. Ou seja, não é exagero afirmar que os fundos influenciam diretamente o processo de oligopolização e financeirização da economia, cujos efeitos são claros e já foram apontados neste trabalho: a reestruturação produtiva das empresas através da intensificação nos ritmos de trabalho, fechamento de postos de emprego, a precarização nas relações de trabalho, a degradação

¹⁵² De acordo com Colombi (2020, p. 50, grifo nosso) “A valorização da remuneração, seguiu-se a proliferação da terceirização, do microempreendedor individual, de jornadas de trabalho mais intensas configurando um processo de alargamento das situações de heterogeneidade do mercado de trabalho com permanência das condições de precariedade de muitas experiências profissionais. *Esses são traços que visam o acesso diferenciado aos direitos e à fragilização da solidariedade entre os grupos, levando os trabalhadores a se inserirem numa lógica permanente de risco e de insegurança*”.

socioambiental, aumento nos índices de adoecimento e acidentes de trabalho, entre outros.

O autor argumenta que esse conjunto de efeitos adversos está atualmente sendo gerenciado por antigos sindicalistas oriundos do movimento que, a partir de 1978, desafiou a classe patronal. Portanto, os sindicatos estariam agora ativamente integrados ao circuito de reprodução da esfera financeira, o que, por sua vez, resulta em mecanismos que minam a própria viabilidade dos sindicatos, tais como as privatizações e terceirizações (Braga, 2014).

O curioso é que, no período atual, a aposentadoria do trabalhador, administrada por burocratas sindicais oriundos do novo sindicalismo, está sendo usada para financiar o ciclo de fusões e aquisições de empresas (...) Ou seja, os fundos de pensão transformaram-se em peças-chaves para a reprodução do atual modelo de desenvolvimento brasileiro apoiado nos quatros “motores” da acumulação: bancos, mineração, petróleo e agronegócios (Braga, 2014, p. 207, grifo nosso).

Para o autor, a política de “pequenas concessões”, como os reajustes do salário-mínimo e o incentivo ao consumo por meio do crédito consignado, o Governo Lula, teria conseguido que, a extração Mais-Valia Absoluta e Relativa, encontrasse menos resistência entre as classes subalternas, facilitando a reprodução de um modelo de acumulação essencialmente fundamentado na exploração do meio ambiente, em trabalhos precários e no pagamento de baixos salários.

Assim, retomando as reflexões de Antunes (2020), o autor discute o ponto preciso em que o Partido dos Trabalhadores deixou de ser uma representação política da classe trabalhadora para se transformar em um *partido da ordem*. Teria sido nas mudanças nas posturas do PT e da CUT a partir de 1988¹⁵³, na carta ao povo brasileiro em 2002; nas denúncias do “mensalão”; em sua reforma sindical¹⁵⁴ (Lei 11.648 de 2008) que passa a financiar as Centrais Sindicais com recursos oriundos do Imposto Sindical (Druck, 2006); na ascensão das lideranças sindicais a altos cargos ministeriais e em estatais; na continuidade aos impositivos do FMI, na reforma previdenciária do Setor Público etc. (Antunes, 2020).

¹⁵³ Em 1988, ocorre o III Congresso da CUT (CONCUT) que delibera diversas decisões que impactam negativamente a presença de delegados de base nos congressos, privilegia a alta cúpula sindical, além de ter delimitado perspectivas para uma ação sindical futura em que privilegiasse a atuação institucional.

¹⁵⁴ “Ela [a Reforma Sindical], na verdade, assegura um mecanismo duradouro e regular de produção de elites sindicais aptas à ação política e, eventualmente, à gestão do Estado, sempre que forças políticas ligadas aos sindicatos chegarem ao poder, nas várias instâncias federativas” (Cardoso, 2015, p. 505).

Vianna (2011) também destaca que a aproximação entre Lula e as Centrais sindicais, juntamente com a Reforma Sindical e a presença dos sindicalistas nos fundos de pensão, teriam cooptado a vida sindical "por cima", diminuindo as possíveis críticas às políticas governamentais. Nesse contexto, as taxas de emprego, a formalização do trabalho e o desenvolvimento econômico baseado na disponibilização de crédito e no endividamento das famílias contribuíram para mascarar as práticas de deterioração dos direitos trabalhistas, como as terceirizações e a criação de empregos precários com alta rotatividade.

No entanto, conforme observado pelo autor, seria um equívoco considerar as entidades sindicais e as centrais sindicais como meros instrumentos do Estado, à semelhança daqueles construídos durante o Governo Vargas. Pelo contrário, as diferenças qualitativas no contexto do governo Lula podem ser vistas como uma mutação *benigna* na estrutura sindical. O autor aponta como evidência dessa mudança a transição do Governo Lula para o Governo Dilma, durante a qual o diálogo enfrentou maiores obstáculos. Nesse período, os sindicatos retomaram uma postura mais ativa em ações reivindicativas e de protestos, adotando uma estratégia de maior conflito com o governo e aumentando suas ações parlamentares, jurídicas e nas ruas.

Estamos diante de um cenário contraditório, no qual várias teses e concepções são apresentadas, evidenciando a ausência de consenso na bibliografia analisada sobre o sindicalismo brasileiro nos anos 2000. Para contribuir com essa discussão, Soares (2016) resgata as três principais teses que emergem nos estudos sobre o tema.

A primeira tese aborda os que precipitadamente anunciaram o fim do movimento sindical brasileiro no século XXI. Segundo essa visão, os sindicatos estariam destinados ao ostracismo e ao desaparecimento na Era Neoliberal. No entanto, assim como aqueles que rapidamente diagnosticaram a "morte do trabalho e da classe trabalhadora", essa perspectiva foi desacreditada pela própria experiência histórica.

A segunda refere-se aos que diagnosticaram uma *cooptação* das lideranças sindicais, das confederações e centrais ao projeto político do Governo. Conforme evidenciado, verificou-se uma proximidade excessiva entre as lideranças mencionadas e o aparato governamental, aspecto que inclusive será retomado e denunciado pelos trabalhadores nas entrevistas. Entretanto, concordamos com o autor ao reconhecer a terceira tese como a mais plausível.

A terceira tese, também amplamente presente na bibliografia, especialmente naquela que analisa o sindicalismo bancário, aborda não apenas a cooptação no sentido

literal, mas sim uma aliança, ou mais precisamente, uma cooperação entre sindicatos e Estado. Nessa perspectiva, conforme Cardoso (2013, p. 135, grifo nosso) “parece-me um erro considerar que a CUT foi “cooptada”. Bem ao contrário: *o projeto político alimentado pela CUT, ou pelas facções majoritárias da central, chegou ao poder em 2003*”. O autor em seguida, afirma que, “a CUT não foi cooptada pelo governo. *Ela chegou ao poder com Lula*, e tornou-se um importante manancial de novas elites, agora de extração popular, com lastro no mundo todo, aptas à gestão do Estado capitalista”, e curiosamente,

esse projeto cumpriu, finalmente, a utopia varguista da gestão do capitalismo pelos trabalhadores, mesmo que isso não se faça, como aliás não queria Vargas, para os trabalhadores e sim para criar condições favoráveis a acumulação, dando à ordem burguesa trilhos menos turbulentos sobre os quais prosperar” (Cardoso, 2013, p. 136).

Veja bem, dessa forma, devemos entender que, tanto a CUT quanto o PT, conquistaram novos territórios de luta. Se por um lado houve concessões, excessivas ou não, devemos compreender que novos espaços foram conquistados e ocupados, e precisamente aí reside o verdadeiro avanço. Conforme Colombi (2020, p. 60, grifo nosso) “a eleição de Lula coroou a estratégia cutista de eleger representantes do movimento sindical como *forma de readquirir poder para enfrentar o desmonte dos direitos trabalhistas*”.

Ou seja, se nos anos 1990 não havia espaço para a classe trabalhadora na política nacional, os setores majoritários da CUT, do PT e dos movimentos aliados buscaram conquistar então o cargo máximo do executivo nacional.

Nesse mesmo sentido, Boito Junior; Marcelino (2010) dizem que, apesar do foco do governo Lula ter sido os interesses da grande burguesia financeira e agrária nacional, os sindicatos, centrais sindicais e movimentos sociais foram um importante ponto de sustentação de seu governo. Ainda que sendo uma instância subalterna no desenho do poder institucional, a participação dos sindicatos no governo trouxe frutos aos trabalhadores.

A tese da cooptação literal ainda não faz sentido completamente pois, foram notadas frequentes rupturas tanto em greves locais quanto nacionais de diversas categorias, muitas delas, contrariando decisões do Governo. Por exemplo, entre 2003 e 2014, mesmo com as aproximações entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), CUT, PT e a Federação dos Bancos Brasileiros

(FEBRABAN), os bancários realizaram *greves nacionais em todos os anos*, com exceção a 2007 (Soares, 2016).

A persistência, e mesmo a ampliação, em vários momentos dos conflitos trabalhistas, especialmente salariais, “indica que a presença de diversos ex-dirigentes sindicais nas direções destas agências governamentais [fundos de pensão e bancos públicos] e a aproximação cooperativa com atores política institucionais (...), *pouco altera o perfil conflituoso nas relações laborais*” (Junckes, 2010, p. 214, grifo nosso).

No mesmo caminho, Fontes; Macedo (2014) criticam a posição que afirmam que o Sindicato dos Bancários de São Paulo tenha se tornado, sobre o governo Lula uma instituição cooptada. Os autores comentam sobre como embora tenham sido uma das categorias mais afetadas pelas reestruturações e privatizações ao longo dos anos 1990, sob novas lideranças o novo governo fortaleceu os bancos públicos garantindo a retomada do emprego no setor (Capítulo 4). De acordo com os autores, “*as históricas e complexas relações políticas que vinculam a entidade ao governo do PT não implicaram, como muitos apressadamente interferem (...) em uma organização apática e cooptada*” (Fontes; Macedo, 2014, p. 355, grifo nosso).

Para coroar a discussão, Colombi (2020) afirma que

A conquista salarial na arena estatal também mostra que o movimento sindical pode demonstrar capacidade de negociar, via negociação bi e tripartite, melhores condições salariais para a classe trabalhadora, *indicando que a estratégia de parceria social não implica uma subordinação completa ao Estado, como alega a tese da cooptação sindical*” (Colombi, 2020, p. 160, grifo nosso).

Nos anos 2000, conforme observado por Cardoso (2015), houve um surgimento de novos sindicatos acompanhado por um aumento nas greves, indicando, para o autor, que o sindicalismo havia superado a crise da década anterior. No entanto, como será discutido posteriormente, essa afirmação requer uma análise mais aprofundada. Embora tenhamos uma inclinação pela tese que postula uma colaboração mútua entre sindicatos e governo, não nos detemos nas distinções conceituais entre cooptação ou cooperação, pois, independentemente da abordagem, os processos presentes na década de 1990, como a flexibilização, terceirização e precarização do emprego bancário, além de permanecerem em curso foram intensificadas.

Nesse contexto, uma análise mais detalhada, conforme delineado por Colombi (2014; 2016; 2020), Soares (2013; 2016), Junckes (2004; 2009; 2010), Hartmann (2015)

e Krein (2013), revela que a atuação dos bancários durante os anos 2000 emerge como um ponto de destaque, tornando-se inclusive uma referência para outras entidades sindicais.

A partir do final da década de 1990 com ênfase para os anos 2000, de acordo com Junckes (2004), as entidades bancárias, como estratégia de sobrevivência¹⁵⁵, passaram a desenvolver mecanismos mais *pragmáticos* baseados na ampliação da *oferta de serviços* e na *ampliação da agenda* em temas em prol da cidadania, inaugurando o *Sindicalismo Cidadão*. A atuação sindical dos bancários, nos anos 2000, buscou resgatar o papel da entidade para os trabalhadores e para a sociedade, recuperar sua influência institucional e a capacidade de representar a própria categoria. Portanto, conforme Colombi (2014; 2016), a atuação se divide em três frentes: junto à *categoria*, à *sociedade* e ao *governo*.

Em primeiro, junto à categoria os sindicatos buscaram ampliar a oferta de serviços aos filiados. A ampliação do papel de prestador de serviços varia de acordo com a capacidade financeira de sindicato para sindicato, no entanto, as entidades dos bancários ampliaram a oferta de serviços jurídicos, convênios comerciais com hipermercados, clínicas médicas e farmácias, escolas de idiomas e de capacitação profissional, escolas infantis, cooperativas de créditos, atividades festivas e de lazer, etc.

Em especial, a relação entre o sindicalismo operário brasileiro e as atividades desportivas, em especial o futebol é amplamente conhecida e valorizada (Antunes, 1994). Conforme evidenciado em nossas entrevistas realizadas em Oliveira (2021), tal abordagem é expressamente reconhecida pelos dirigentes sindicais como eficazes "portas de entrada" para os bancários. O Presidente da Instituição destaca que é por meio do envolvimento esportivo que os dirigentes conseguem estabelecer proximidade, conscientizar os bancários e discutir questões pertinentes à conjuntura nacional. Ou ainda, de acordo com Junckes (2009, p. 98) "as oportunidades de lazer proporcionadas pelos sindicatos constituem outro importante recurso de motivação à sindicalização".

No âmbito da dimensão profissional, o Sindicato dos Bancários, especialmente o SEEB/SP, oferta cursos para bancários e população em geral. Os cursos e temas

¹⁵⁵ Nesse aspecto, a crise afetou de forma diferente os sindicatos maiores e tradicionais, especialmente os das grandes capitais que, continuaram tendo meios para desenvolver outras formas de sustentação. Os sindicatos pequenos e interioranos foram especialmente afetados com as demissões massivas (Junckes, 2009).

abrangem aspectos necessários para ascensão na carreira, como CPA10 e CPA20¹⁵⁶, Análise de Crédito, Contabilidade, e cursos de orientação a base como Educação Financeira e Paternidade. Os cursos em geral são feitos na Faculdade 28 de Agosto, instituição construída pela SEEB-SP e FETEC-SP/CUT.

O papel dos sindicatos na formação profissional dos trabalhadores é muito bem discutido em Carvalho (2004), onde o autor consegue problematizar a importância e o significado de tais procedimentos. O autor expressa críticas à postura "*pragmática*" adotada pelos sindicatos, caracterizada por considerar "*tudo válido*" para aproximar-se da base. Veja bem, claro que, os sindicatos podem utilizar tal oportunidade para discutir aspectos referentes a conjuntura nacional e temas da classe trabalhadora, no entanto, os sindicatos, ao tomarem parte na qualificação da força de trabalho, adotam um papel ativo e subordinado na reprodução da expansão do capital¹⁵⁷.

O sindicato também oferece assistência jurídica para a categoria, sobretudo em torno das questões trabalhistas, como demissões injustas, descomissionamentos, adoecimentos e acidentes de trabalho, promoções, questões relativas ao pagamento de banco de horas, entre outros. Porém, a bibliografia relata experiências nos maiores sindicatos metropolitanos da ampliação desses serviços, oferecendo assistência nas varas civis e familiar.

Dentro do contexto de ampliação dos serviços oferecidos, é importante notar que os maiores sindicatos dos bancários, como o SEEB-SP e o SEEB-RJ, chegam até mesmo a facilitar o acesso ao crédito por meio de cooperativas para financiamento de automóveis e imóveis¹⁵⁸. No entanto, esse aspecto é objeto de crítica por parte de Junckes (2004; 2009; 2008; 2009), pois envolve a participação da entidade coletiva no circuito de acumulação do capitalismo contemporâneo, contribuindo para a geração de riqueza fictícia. Segundo o autor, essa participação do sindicato faz com que todos os estratos de classe se envolvam na dinâmica histórica do crédito, obscurecendo as distinções entre as posições ocupadas pelo trabalho e pelo capital na sociedade.

¹⁵⁶ Os CPAs (Certificação Profissional ANBIMA - Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais) tem por finalidade certificar profissionais que desempenham atividades de comercialização e distribuição de produtos de investimento diretamente junto aos investidores qualificados. Além disso, destina-se aos gerentes de agências que atuam nos segmentos private, corporate e investidores institucionais, bem como a profissionais que prestam serviços nos mesmos segmentos em centrais de atendimento (Anbima, 2023).

¹⁵⁷ Essa subordinação implica na legitimação e reprodução das necessidades do capital em termos de mão de obra, tanto em sua forma menos quanto mais qualificada e especializada.

¹⁵⁸ "as cooperativas de crédito envolvem os sindicatos diretamente nos circuitos de valorização-especulação financeira contemporânea, pois em todas estas iniciativas a gestão da expectativa de retorno dos investimentos implica a mobilização de todos os estratos de classe envolvidos na condição de capital-dinheiro e, portanto, *indiferente às suas origens todos os envolvidos no processo se convertem em poupadores propulsores da dinâmica histórica do crédito, ou seja, a geração de riqueza fictícia* (Junckes, 2009, p. 99) grifo nosso.

Carvalho (2004) sustenta que, apesar da expansão da gama de serviços oferecidos pelos sindicatos, incluindo cursos e qualificações, com o objetivo de atrair os trabalhadores para a adesão sindical, essa aproximação se dá principalmente com base nos interesses individuais dos trabalhadores. Tal abordagem dificulta a promoção dos interesses coletivos dentro da categoria

A dinâmica centrada na prestação de serviços não favorece o estabelecimento de laços de solidariedade; pelo contrário, estimula a competição e os traços individualistas. Isso ocorre porque as qualificações são utilizadas como meio de ascensão na carreira, exacerbando uma perspectiva individual em detrimento dos objetivos coletivos. Nas palavras do geógrafo

À ideia do sindicato como fornecedor de serviços assistenciais e recreativos, ou seja, há uma concepção impregnada nos trabalhadores de que os sindicatos precisam funcionar como um “clube” de trabalhadores, com funções voltadas ao atendimento de demandas assistenciais e imediatas dos trabalhadores, do que necessariamente um sindicato de mobilização e conscientização (Carvalho, 2004, p.149).

Na mesma linha de raciocínio, Colombi; Krein (2016) ressaltam que essa dinâmica também contribui para uma crescente adesão dos bancários aos paradigmas corporativos e financeiros, observando que muitos bancários buscam o sindicato apenas para usufruir de seus serviços e convênios, sem desenvolver qualquer tipo de identidade coletiva. Como veremos também nas entrevistas, alguns bancários têm um contato mais superficial com o sindicato, buscando principalmente assistência jurídica. Nesse sentido, os autores apontam que esses elementos contraditórios trazem reflexões importantes sobre o propósito, o espaço e os limites da atuação sindical durante os anos 2000.

Por outro lado, é importante não crucificar a oferta de serviços sem entender que ela é, fundamentalmente, uma resposta à crise sindical enfrentada pelas instituições. Nesse contexto, Colombi (2014, p. 85, grifo nosso) argumenta de maneira perspicaz que a prestação de serviços sempre foi um aspecto histórico da categoria desde sua origem. Portanto, a expansão da oferta de serviços e até mesmo a criação de uma instituição de qualificação profissional pela Federação representam "formas de assistencialismo que buscam se adaptar às necessidades contemporâneas dos trabalhadores e acompanhar as exigências e dificuldades impostas pelos movimentos do capital".

Ou seja, ainda de acordo com a autora, “as dificuldades impostas à ação coletiva durante os anos 2000 frente às transformações no capitalismo contemporâneo *recolocam*

a necessidade de ampliação da oferta de serviços como forma de aproximar o bancário da instituição". Este aspecto, também foi levantado por Oliveira (2021), quando mostramos como um dos principais dirigentes da organização sindical local dos bancários entende não haver limites para essa ação sindical, visto que, a prestação de serviços serve exclusivamente para aproximar o bancário do sindicato¹⁵⁹.

Para além disso, o Sindicato dos Bancários, com intuito de reterritorializar suas ações pelo território promove uma reestruturação interna. Nos anos 2000, as entidades buscaram ampliar a rede de comunicação, como por exemplo, o Jornal "Folha Bancária", redigido e impresso pelo sindicato de Presidente Prudente e entregue em mãos pelos dirigentes aos bancários da Base, passaram a também ser colocados no *site* (<https://www.bancariosprudente.org.br/>). De forma mais abrangente, ainda se destacam outras iniciativas, como a participação do sindicato bancário paulistano na TVT – TV (TV dos Trabalhadores, pertencente à Fundação Sociedade Comunicação, Cultura e Trabalho - SCCT), e comunicação via rádio através da Rádio Brasil Atual, financiada com recursos do Sindicato dos Bancários, Sindicato dos Metalúrgicos e CUT-SP.

De acordo com Junckes (2009, p. 97), a partir de 1999,

tornou-se frequente também a cobertura jornalística promocional das decisões judiciais favoráveis às petições sindicais e a entrega de cheque de pagamentos de indenização por reclusão trabalhista passou a ser motivo de divulgação festiva com a presença dos diretores mais importantes da entidade e mesmo convidados ilustres (...) (Junckes, 2009, p. 97).

É claro que, as medidas narradas não são invenções recentes, sendo a história da comunicação sindical tão longínqua quanto a história do próprio movimento. No entanto, ainda mais recentemente, os sindicatos estão investindo em novas formas de comunicação com a base, tentando adaptar o repertório do discurso sindical com as novas ferramentas, plataformas e em especial estética da comunicação digital.

A partir da segunda metade dos anos 2000, os sindicatos vinham reestruturado suas estratégias de comunicação, em alguns casos com maior ou menor eficiência. Por

¹⁵⁹ Trecho da entrevista extraído de Oliveira (2021, p. 63) "(...) porque muitas vezes ele [o bancário] fala "não sei esse negócio de sindicato, to fora e tal" ..., mas aí ele vai vendo que a gente realmente representa ele. E aí ele vem... aí ele mesmo pede a ficha de sindicalização (...) aquela mensalidade, não é só pra diversão, que tem o nosso clube e tal... A gente o conscientiza de que esse dinheiro que ele está nos dando é somente e exclusivamente para Luta. O clube é assim, sobrou dinheiro, a gente faz no passado, mas hoje existem sócios-usuários... tem um primo do bancário, que quer ser sócio, é só se apresentar aqui e tal, pagar a mensalidade... então, o que a gente faz é não tirar esse dinheiro... A gente joga na Luta... a gente fala pro bancário o seguinte, Sindicato existe pra Lutar... tem clube, tem isso tem aquilo... tem se dá, se não dá e precisar vender o clube, nós temos ciência que nós vamos vender aquilo lá e ficar sem nada, mas vamos lutar... por que a gente não pode falhar com a luta... (Dirigente do sindicato, 2020).

exemplo, os bancários, passaram a realizar assembleias *online* que *multiplicaram* a quantidade de trabalhadores presentes (Vazquez, 2020). Ao mesmo tempo, passaram a utilizar com maior peso as novas ferramentas da era digital, com grupos fechados de *whatsapp*, grupos abertos no *telegram*, divulgação das agendas sindicais através do *facebook* e *instagram*, multiplicaram as *livestreams* etc., como resultado a procura pelas sedes físicas e sítios eletrônicos dos sindicatos aumentou significativamente (Vazquez, 2020; Campos 2020).

Mais recentemente, especialmente pela CUT/SP e SEEB/SP, observamos uma expansão significativa da comunicação digital, através das páginas no *instagram* com publicações (*posts*) diários, referentes a demissões injustas, ações do sindicato e temas gerais de interesse das categorias. Ainda, com a possibilidade dada pela plataforma em realizar *posts* compartilhados, é comum ver publicações associadas entre SEEB/SP e FETEC/CUT, CONTRAF/CUT, MTST/SP, CUT/SP dentre outras. A qualidade gráfica e estética dos *posts* revela a preocupação do sindicato em se comunicar com os bancários através do meio técnico-informacional.

A partir da Pandemia, também notamos uma *maior* aproximação dos sindicatos com políticos, artistas, intelectuais, estudantes, parlamentares e criadores de conteúdo ou *influencers* digitais (Campos, 2020). Um ótimo exemplo foi o Sindicato dos Bancários de São Paulo em parceria com *influencers* do *tiktok* realizando esquetes, algumas de humor, denunciando as relações de trabalho, a cobrança de metas abusivas e o assédio moral durante a Pandemia.

Cresce também a divulgação orgânica desse tipo de conteúdo orgânico em redes como *instagram* e *tiktok* com denúncias sobre situações cotidianas de precarização do trabalho, de vulnerabilidade, violência, assédio, ou mesmo gravações de reuniões de demissões em empresas dentre outros. No mesmo caminho, *lives* na plataforma *Twitch* vem sendo utilizadas por militantes de esquerda com fins de divulgação política e debates da conjuntura.

Ao mesmo tempo, esta nova frente de luta abre possibilidades orgânicas pouco exploradas, por exemplo, *influencers* vem se mobilizando de forma totalmente espontânea, não sendo capitaneada por nenhum movimento político ou sindical, pregando o fim da Jornada 6x1. Em *post* no *instagram* e reportagem em seu *site* a Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET, 2024, s/p) diz:

Embora pouco conhecido, o movimento Vida Além do Trabalho – VAT (@movimento_vat) vem recebendo grande adesão. O movimento iniciado pelo jovem influenciador Rick Azevedo no *TikTok* e ampliado para outras redes sociais questiona a jornada de trabalho 6x1, seis de trabalho e um de descanso e sugere uma “jornada mais equilibrada, permitindo que os trabalhadores desfrutem de tempo para suas vidas pessoais e familiares”.

Criado há quatro meses, o VAT já supera 1 milhão de curtidas no *TikTok* e tem mais de 130 mil seguidores. Em mensagens curtas, o influenciador manifesta a sua indignação com a falta de tempo para o lazer e descanso e sugere que a classe trabalhadora faça uma revolução pela redução da jornada de trabalho. Em um vídeo recente, Rick Azevedo afirma: “eu quero saber quando é que nós, a classe trabalhadora, iremos fazer uma revolução nesse país relacionada à escala 6x1”.

O movimento lançou um abaixo-assinado que pede a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e já conta com mais de 500 mil assinaturas (ABET, 2024, s/p).

Recentemente, o SEEB/SP novamente se encontra na vanguarda na publicação audiovisual sindical¹⁶⁰, atualmente o canal do *youtube* apresenta uma comunicação extremamente eficiente, com a publicação de breves vídeos, entre 4 e 6 minutos, no quadro “Resumo da Semana dos Bancários”, apresentado todas as semanas por algum dirigente sindical. O Programa teve origem em 2020 na Pandemia, quando as atividades presenciais foram suspensas, tornando a entrega de jornais impressos impraticável¹⁶¹.

Ainda no ano de 2023, completando 100 anos de existência do Sindicato dos Bancários, o SEEB-SP realizou um amplo levantamento histórico, e durante todo o ano vem publicando diversos vídeos curtos narrando trechos da história do Sindicato. Esta iniciativa recebeu o nome de “*história em pilulas*”. Junto a essa iniciativa comemorativa, o sindicato paulistano adicionou uma nova *aba* em seu site, dando acesso a uma página comemorativa dos 100 anos, com uma linha histórica das maiores conquistas e lutas¹⁶².

Observa-se, contudo, que as iniciativas para ampliar os canais de comunicação com a base, indicando um aumento nos investimentos materiais e na preocupação por parte dos sindicalistas, não têm gerado resultados satisfatórios. Como será explorado mais adiante, os bancários entrevistados demonstram relutância e fazem uso mínimo das mídias sindicais.

¹⁶⁰ O SEEB/SP já recebeu o prêmio Prêmio Vladimir Herzog de Anistia e Direitos Humanos duas vezes, em 1984 e 1989.

¹⁶¹ A experiência da entrega dos jornais presencialmente nas agências pelos dirigentes do sindicato é uma atividade valiosa aos trabalhadores. Nas palavras do dirigente do sindicato dos bancários entrevistado: “Na verdade, é um jornal que isso é até surpreendente... que na época do celular, do computador, que cada um tem um computador na mão que é o celular hoje... é... você podia mandar todas as informação no bancário por celular, mas não... o bancário quer ver você dentro da agência, entregando panfleto, conversando com ele e tudo mais né... então a gente percebeu isso e nunca deixamos... vários sindicatos, até da CUT, bancários “ah não, hoje a gente tem celular a gente manda mensagem e tudo mais, manda o jornalzinho no celular e tal”, mas não é a mesma coisa...”

¹⁶² <https://100anos.spbancarios.com.br/>

Outro ponto crucial da nova abordagem sindical foi a revisão e expansão da agenda de mobilizações para incluir novas demandas. Embora as questões econômicas e salariais continuassem sendo centrais, Sanches (2013) observou uma diversidade crescente de pautas nas mobilizações bancárias dos anos 2000, em comparação com a década anterior. Essas incluíam temas como garantia de emprego, combate à terceirização, regulação do sistema financeiro, melhores condições de trabalho, cumprimento da jornada, fim das metas abusivas, combate ao assédio moral, saúde dos bancários, segurança bancária, plano de carreira, igualdade de direitos entre funcionários antigos e novos, promoção da diversidade e contratação de pessoas com deficiência (PCD). Além disso, também se ampliou as preocupações relacionadas a adoecimentos e transtornos mentais no ambiente de trabalho, como LER, entre outras.

Os resultados, embora tímidos, trouxeram algumas conquistas valiosas, por exemplo, em 2009, a categoria foi a primeira que conseguiu estender os direitos da Convenção Coletiva de Trabalho para bancários com parceiros(as) homoafetivas com união estável. Ou ainda, o sindicato contribuiu para a criação de milhares de postos de trabalho, a partir de ações judiciais, que exigiam o cumprimento de cláusulas nos Acordos Coletivos do BB e CEF, relativas à contratação de novos funcionários.

No entanto, apesar dos *pontuais* avanços, é justo dizer que os resultados foram poucos expressivos. Por exemplo, ao inserir temas relativos a racismo e PCD, o sindicato esperava uma maior diversidade na categoria, porém, de acordo com os censos “da diversidade” realizados em 2008 e 2014, a categoria continua majoritariamente branca e a proporção de PCD continua inferior a cota estipulada em Lei (Capítulo 5). De igual modo, os mecanismos desenvolvidos para combater o assédio moral não se mostraram eficazes como ferramentas para investigar os casos, ao passo que cresce a importância atribuída à questão da saúde dos bancários (Colombi, 2014).

Outra marca que seguiu o sindicalismo dos bancários nos anos 2000, foi a ressignificação que deu a sua atuação junto a sociedade civil. Como foi apontado anteriormente, a pauta “cidadã” foi incorporada na agenda sindical, sendo o Sindicato dos Bancários, talvez o sindicato que melhor aderiu e construiu um projeto de “sindicalismo cidadão” ao longo da década¹⁶³.

Assim, os sindicatos passaram a se fazer presentes em manifestações e mobilizações, e os jornais sindicais passaram a abranger uma ampla gama de temas,

¹⁶³ Junckes (2004; 2009; 2010).

incluindo igualdade de oportunidades, combate ao racismo, violência contra a mulher, LGBTQIAP+fobia, entre outros. Dessa forma, nos anos de 2008, 2014 e 2020, os bancários obtiveram sucesso na conquista do "Censo da Diversidade", uma pesquisa conduzida pela Febraban com o propósito de delinear a diversidade étnico-racial, religiosa, de origem, de orientação sexual, e outros aspectos.

É evidente, a partir das declarações de um dos dirigentes do sindicato prudentino que, há muito tempo a instituição se dedica à consideração desses temas, incorporando-os à sua agenda de negociação.

nas discussões nossas... toda vez a gente fala né... coloca isso e tem cláusulas no nosso acordo coletivo sobre isso né... que é... é... quando foi? Pera aí... acho que em 2010, 2011, a gente já vinha com a discussão, mas o banqueiro resolveu colocar isso em prática aí teve... começou a ter mais negro dentro do banco né... mais pessoas LGBT, porque o banco... começou a parar com o preconceito, por que eles viram e falavam “é realmente”, a gente só encontrava bancário... assim branquinho e de preferência do olho do azul, era um racismo total... não quer dizer que acabou, mas melhorou bastante tá? Inclusive da gente ter cláusulas coletivas sobre isso né... sobre gênero e sobre tudo (Dirigente do sindicato, 2023).

Além disso, questões como aposentadoria, condições de vida da juventude e dos idosos, questões de gênero, combate à fome e campanhas de caridade também foram abordadas pelo sindicato. Isso incluiu uma variedade de temas da conjuntura nacional, como políticas públicas, questões agrárias, corrupção, políticas de saúde e educação. Além disso, o sindicato assumiu a responsabilidade por questões relacionadas aos direitos do consumidor, segurança de dados, respeito ao cliente, produtos financeiros ruins, longas filas e juros abusivos, entre outros.

Nesse contexto, durante a entrevista com o dirigente do Sindicato, foram destacadas situações de greve e mobilizações não apenas em benefício da categoria, mas também em defesa de pautas relevantes para a sociedade em geral. Um exemplo é descrito no relato a seguir:

(...) o sindicato não pode ver só o bancário... o sindicato tem que olhar pra toda população. Esses dias nós fizemos uma representação no Ministério Público sobre o fechamento de agências. Por exemplo, o Mercantil do Brasil, superlotado, a população pra fora tomando sol e tomando chuva e... e eles simplesmente fechando mais uma agência..., mas então, se tanta população, tanta gente... a população depende do banco, principalmente os mais idosos porque o Mercantil tem a conta do INSS. Na verdade, eles fizeram uma licitação e quem ganhou foi o mercantil do Brasil, e hoje todas as aposentadorias, depois a pessoa pode transferir, mas ela começa no banco Mercantil. Então é muita gente né... Ainda mais esse pessoal mais velho, que teve AVC, com problemas de saúde, são pessoas com mais dificuldade e

simplesmente, eles tão fazendo como os outros bancos, tirando, tirando e tirando e falando pro cara “se vira ali na máquina” ..., e muitas vezes a pessoa mais velha, com mais dificuldade, teve um AVC, alguma coisa, se aposentou, ele não consegue né. E aí precisa de mais gente, de mais postos de trabalho né... e simplesmente a população tá a deus dará, e isso a gente faz a defesa né... (Dirigente do sindicato, 2023).

O conjunto desses temas reflete um sindicato compromissado em buscar maior legitimidade perante a sociedade. Em âmbito local, é notável a presença dos dirigentes sindicais nas “Feiras da Reforma Agrária”, realizadas pelos movimentos sociais de luta pela terra, nas mobilizações sindicais dos servidores municipais, com os movimentos estudantis, em diálogo com outros agentes civis, organizações não governamentais, campanhas de caridade, etc. No relato a seguir, ao ser questionado sobre a aproximação do sindicato com os movimentos sociais da região, o dirigente do Sindicato afirmou que sempre estão a buscar novas contribuições e ativamente buscam contribuir¹⁶⁴.

A gente procura, no que puder ajudar a gente ajuda, o que da pra ajudar a gente ajuda sim... porque... a gente já fez protesto com a UNESP, protesto com os sem-terra, e tudo o que puder, no que puder contribuir a gente contribui... contribuir no sentido de... contribuir mesmo, é estrutura... “ah precisa de um auditório, precisa disso e aquilo”, aí a gente ajuda... a gente procura dar essa... esse incentivo... porque realmente são... é... são lutas do trabalhador né... (Dirigente do sindicato, 2023).

Desde o fim da década de 1990, houve um aprofundamento das ações em torno da cidadania, refletido na ampliação das agendas de luta. Essa tendência é particularmente evidente na realidade local, conforme destacado pelo dirigente do Sindicato, que afirma que a instituição se tornou uma referência política e até mesmo eleitoral na comunidade. Em suas próprias palavras:

eu acho que a sociedade ela vê... a sociedade vê... assim, quando tem algum problema e eles falam “a gente quer conversar com o pessoal da CUT”, sabe eles vêm aqui... eles confundem a gente com a CUT né... O sindicato dos bancários é filiado à CUT, mas eles veem a gente... é “ah olha esse pessoal do sindicato é de esquerda”, eles veem que a gente tá no meio da rua, a gente tá no calçamento... não só pro bancário, mas pra população também né... e a gente é uma referência aqui... porque os trabalhadores de outras categorias vêm aqui, e eles pensam “isso aconteceu comigo” e daí eles vêm aqui (Dirigente do sindicato, 2023).

Porém, apesar dos novos temas e novas reivindicações, as pautas de natureza econômica foram e continuam sendo o principal elemento de mobilização da categoria.

¹⁶⁴ Já havia sido constatado em Oliveira (2021) uma participação do sindicato em mobilizações do final dos anos 1990 e início dos 2000 em apoio financeiro e material a ocupações do Movimento dos Sem-Terra (MST).

Além do piso salarial e dos reajustes, os bancários passaram a discutir os aumentos na PLR, gratificações, adicionais por tempo de serviço, auxílios alimentação, refeição, creche, babá, transporte, etc.

Após um período conturbado na década de 1990, no qual os bancários enfrentaram significativas perdas salariais, ao longo dos anos 2000, buscaram aumentos salariais reais que compensassem as perdas acumuladas na década anterior. Entre 2004 e 2011, os bancários conseguiram reajustes salariais acima da inflação tanto em bancos públicos quanto privados, alcançando ganhos reais que permitiram a recuperação das perdas acumuladas (Teixeira; Krein, 2013)¹⁶⁵.

Os bancários também conquistaram a valorização do piso salarial, com reajustes acima da inflação, e a equiparação dos direitos entre os bancários de instituições públicas e privadas, por meio da ampliação da Convenção Coletiva de Trabalho. Além disso, foram estabelecidos benefícios como o 13º na cesta alimentação e uma remuneração adicional por tempo de serviço. As reivindicações relacionadas à Participação nos Lucros e Resultados (PLR) permaneceram vigentes, com ajustes anuais nos valores a serem pagos¹⁶⁶.

Em síntese, no período pós 2004, além da agenda política ter se tornado mais propositiva, os bancários conseguiram resultados mais atrativos do que no período anterior. No entanto, de nenhuma forma podemos afirmar que isso freou o processo de deterioração das condições de trabalho, infelizmente, os anos 2000 apresentaram a cristalização da incapacidade do sindicato em reagir aos mecanismos de terceirização, metas abusivas, assédio moral, etc.

A análise das greves dos anos 2000, conforme compilado por Soares (2013), revela diversas formas de mobilização adotadas pelo sindicato dos bancários, incluindo negociações diretas com os gestores dos bancos, ações de protesto presenciais ou virtuais, mobilizações junto aos poderes executivo e legislativo, procedimentos legais, atuação internacional, a campanha salarial e, claro, as greves.

Apesar de serem o ponto alto da mobilização bancária, as greves enfrentam desafios significativos. Realizadas nacionalmente e envolvendo empregados de diferentes empresas em milhares de locais de trabalho dispersos por todo o território, as greves têm

¹⁶⁵ Embora esta recuperação tenha maior destaque nos bancários, toda classe trabalhadora beneficiou-se do novo momento da economia brasileira, através das políticas de valorização do salário-mínimo, evolução das remunerações médias como expressão das negociações coletivas e a retomada da participação do salário na renda nacional (Krein; Teixeira, 2013)

¹⁶⁶ Contudo, ao contrário da década de 1990, em que a PLR era discutida como uma estratégia para contornar as perdas salariais reais, nos anos 2000 passou a ser encarada como uma complementação salarial.

um alcance considerável. No entanto, os avanços na automação bancária reduzem cada vez mais o impacto das greves sobre a lucratividade dos bancos. De acordo com o dirigente entrevistado:

você faz uma greve né... e hoje né, você olha no próprio balanço dos bancos, no mês que teve greve e tal pouco impactou ou não impactou nada né... simplesmente aí o bancário, “ah tá bom pra mim então né”... porque se você se não der nenhum tipo de prejuízo pra ele, prejuízo que eu falo é tipo... não vende seguro e não faz isso e não faz aquilo, mas não é a realidade... mas isso tá impactando porque a pessoa pega o notebook dela e não faz a greve... a pessoa tem mais tempo de sair, “tá em greve mesmo e vou ir visitar os clientes”, e acaba visitando os clientes, acaba vendendo, acaba vendendo mais e tal... uma greve pro cara tá na casa dele, tem que ser na consciência mesmo... não tem jeito né, não tem mais esse jeito de né... (Dirigente do sindicato, 2023).

Ao mesmo tempo, a expansão das opções de trabalho remoto e à crescente automação permitem aos bancos coagirem os bancários para que o trabalho seja realizado remotamente nos momentos de greve. Fato este que torna ainda mais difícil para os sindicatos comunicarem-se efetivamente com sua base durante esses momentos. Em suas palavras:

a gente faz um piquete na porta do banco, convence a pessoa e tal, a pessoa não tá meio convencida e a gente consegue convencer... mas a pessoa na casa dela, fica difícil e tal, é um pouco e fica bem mais difícil e tal... e a gente tá vendo e tal, uma hora a gente não vai ter mais bancário pra ter jornalzinho pra gente entregar pra ele... é tudo celular, computador e tal... então fica meio difícil... se você não tiver um contato pessoal é difícil a cabeça das pessoas, porque no celular é difícil... é uma briga, é... uma briga ideológica (Dirigente do sindicato, 2023).

Diante da dificuldade de impactar diretamente as atividades dos bancos e causar prejuízos significativos, as greves bancárias, organizadas nacionalmente e envolvendo milhares de organizações sindicais em uma infinidade de locais de trabalho, direcionam seus esforços para o campo simbólico. Por meio de suas campanhas, buscam denunciar injustiças e prejudicar a imagem das instituições bancárias perante a sociedade, utilizando estratégias que visam sensibilizar a opinião pública sobre as questões enfrentadas pelos trabalhadores bancários (Soares, 2013).

Com base na análise da bibliografia, observa-se que a adesão dos bancários às greves continua sendo significativa, especialmente nos bancos públicos. No entanto, a participação dos trabalhadores nas atividades sindicais durante as paralisações ainda é mínima. Sendo mais comum a presença quase que exclusiva dos dirigentes sindicais.

Como resposta, vem sendo comum a contratação de piqueteiros¹⁶⁷ para se passarem por bancários durante as mobilizações (Soares, 2013).

Outro aspecto dessa fragilidade é descrito em Colombi (2020), durante os anos 2000, a atuação dos sindicatos, sobretudo das Centrais sindicais, foi maior no campo institucional. De acordo com a autora, “o campo político de atuação das organizações de terceiro grau do sindicalismo brasileiro localizou-se, sobretudo, nos espaços institucionais com desdobramentos sobre o grau de autonomia desses atores em relação ao governo e sobre a capacidade crítica do movimento sindical” (Colombi, 2020, p. 16).

Nesse caminho, Soares (2016, p. 514) aponta os caminhos finais para compreender o processo de atuação das atividades sindicais. Para o autor, o caminho do sindicato dos bancários ao longo dos anos 2000 foi, a *burocratização*, na qual, “o poder de decisão tornou-se (ainda) mais concentrado e as ações sindicais assentaram mais no funcionamento da máquina sindical do que na dinâmica das bases”.

Como efeito imediato, apesar dos trabalhadores aderirem as greves (ainda que em tendência decrescente), estes pouco se importam com o desenvolvimento político das negociações. Conforme apresentado por Soares (2013) e comprovado por meio de nossas entrevistas, os trabalhadores passaram a ver as greves como rotina, anualmente realizadas de determinada forma, em determinado mês, com determinado reajuste pedido, com determinada margem para negociação. Dessa forma, a partir da rotinização das atividades e protestos sindicais o autor denuncia a *despolitização* das atividades sindicais.

Conforme Junckes (2009) a burocratização também explica a tendência da *pouquíssima* renovação no quadro de dirigentes sindicais, e logo o apego e permanência de lideranças e chapas sindicais por mais de décadas, isto é, os “*dinossauros*”, como veremos ser o caso também do Sindicato dos Bancários e Financiários de Pres. Prudente e Região.

As mobilizações não deixaram de ocorrer, nem os sindicatos foram “cooptados” pelo Governo Lula, porém, o grupo majoritário das lideranças das centrais sindicais, imprimiu ao movimento sindical um outro novo tipo de sindicalismo pragmático¹⁶⁸, mais

¹⁶⁷ valido notar que esse tipo de atuação vem sendo utilizado para desacreditar os sindicatos com matérias sensacionalistas em veículos de mídia conservadores e ultra-direitistas independentes (para não dizer, radicais de extrema direita) - todos se lembram das denúncias forçadas sobre alguns grupos de indivíduos que foram protestar e receberam “20 reais e um pão com mortadela” e desde então, essa afirmação é utilizada para generalizar e principalmente, desmoralizar e desacreditar, toda e qualquer mobilização e passeata de esquerda em prol de direitos sociais, políticos, trabalhistas, etc.

¹⁶⁸ Ao nosso ver, erroneamente, muitos consideram um tipo de sindicalismo inválido, visto que, o que está em questão é justamente o entendimento do que é uma reivindicação válida ou não, e nesse campo, quem tem menos a dizer via de regra mais diz em laboratórios e eventos científicos, enquanto quem mais tem a dizer é silenciado por discursos ortodoxos do que é e não é correto para os sindicatos.

burocratizado e com preferência pela resolução de conflitos através dos mecanismos institucionais.

Na entrevista com o dirigente, torna-se evidente a fragilidade associada a uma abordagem centrada nos mecanismos institucionais, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e, em última instância, no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Pois, via de regra, as deliberações da Justiça do Trabalho são pontuais e caso por caso, envolvendo a reconstrução de um funcionário demitido injustamente, uma indenização em casos de assédio moral ou acidente de trabalho, etc. Consideramos essa abordagem menos favorável, uma vez que o pagamento de multas pode ser percebido como uma forma conveniente de compensar as práticas prejudiciais aos funcionários.

(...) o sindicato também fazia esse papel, mas é, quando a gente reclamava, a gente reclama demais pro sindicato, aí eles mandavam pro Ministério do Trabalho ir multar o banco né... o banco teve várias multas e tal, mas o banco falava o seguinte... assim banco sempre fez o cálculo, eu recebo uma multa dessa, eu pago a multa... E vale a pena né... por que, chegou a ter 200 pessoas na agência centro do Bradesco né... 230 pessoas na verdade, então era bastante gente por que tinha dois turnos... entrava as 7h saía a 13h, quando ele saía porque acabava saindo as 16h, as vezes as 17h... e o cara entrava as 13h e saía as 19h... tinha dois turno naquela época... e... ninguém trabalhava só 6 horas por dia, não batia ponto né... não tinha direito, a verdade é o seguinte, tinha o direito mas era burlado... era burlado pelos bancos... e o banco sempre fez essa conta... “não tudo bem, vem aqui e multa... não quero que multa, mas se multar também não tem problema não, toca a vida”... (Dirigente do sindicato, 2023).

No mesmo contexto, em outra parte da entrevista, é afirmado que a capacidade de atuação do sindicato se limita, na prática, a se juntar ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para buscar a aplicação de multas, ainda assim, essa abordagem apresenta um considerável risco de retaliação contra o bancário.

O que nós estamos fazendo aqui, é o seguinte... essa discussão sobre saúde do trabalhador, que é o que pega hoje, nós estamos entrando com ações junto com o Ministério Público do Trabalho pela... por... pela ênfase que eles dão na... na cobrança... é isso o que a gente pode fazer. Mas isso é quando o bancário quer, porque muitas vezes o bancário pensa “não vou falar nada, porque senão eu vou ser demitido” né... E aí, quando a gente pega uma oportunidade de fazer, que o cara foi demitido e pega bastante prova. O que a gente fala pro bancário é “vai pegando prova”, por que aí a gente você entra com uma ação sobre essa pressão que o banco faz em cima dele né... que deixa o cara adoentado... daí o cara, o bancário vai pro médico, aí toma remédio tarja preta... aí a gente fala que quando você puder, traz aqui pra nós que essas provas que a gente entra com uma ação pra ver se o banco para com isso (Dirigente do sindicato, 2023).

Outro ponto frequentemente questionado diz respeito ao legado da Era Lula no cenário sindical. Alguns autores têm a tendência de destacar mais aspectos positivos ou negativos, buscando simplificar uma questão histórica intrinsecamente complexa, e principalmente, repleta de contradições. Por isso, concordamos com Krein; Teixeira (2014, p. 241), ao apresentar que as negociações apresentam características contraditórias nos anos recentes

tendo como saldo positivo a capacidade dos sindicatos de contribuir para a recomposição do poder de compra da remuneração do trabalho, em um contexto de mercado de trabalho mais favorável e da conquista de uma política de valorização do salário-mínimo. Mas, ao mesmo tempo, as negociações evidenciaram os limites, conforme apontado acima, de não conseguir reverter os processos de flexibilização do trabalho (Krein; Teixeira, 2014, p. 241)

A partir de 2008, ocorre uma mudança significativa no cenário, com o período de expansão da economia brasileira mostrando sinais de esgotamento. O modelo social-liberal, que teve início com FHC e continuou durante os governos de Lula e Dilma, começa a enfrentar desafios, apesar das tentativas de intervenção por parte dos governos Lula e Dilma para mitigar os impactos da crise financeira global iniciada nos Estados Unidos, conhecida como crise do *subprime*.

A partir de 2011, e especialmente a partir de 2013, a crise que inicialmente atingiu os países desenvolvidos passa a afetar também os BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), enfraquecendo o apoio da elite nacional e aumentando o descontentamento social em relação aos governos do Partido dos Trabalhadores. Neste momento, não apenas os bancários, mas toda a classe trabalhadora se viu confrontada com uma crise econômica, social e política que marcaria profundamente a segunda década deste século.

Construir a fenomenologia da crise é uma tarefa desafiadora, dada a complexidade resultante de inúmeros elementos atuando simultaneamente. Destacamos entre esses aspectos os sociais, como o descontentamento dos jovens diante do aumento do desemprego e da divulgação dos gastos excessivos com a Copa do Mundo de 2014, bem como a precarização e mercantilização dos serviços públicos, em meio a várias revoltas populares ocorrendo globalmente e amplamente divulgadas pelas redes sociais, caracterizando o que alguns chamaram de "era das rebeliões" (Singer, 2013; Antunes, 2020; Castells, 2013; Antunes, 2022); No âmbito econômico, destacam-se a crise americana do *subprime*, a redução do Efeito China, a queda dos preços das *commodities*

(como petróleo bruto, minérios, soja, açúcar, entre outros), o aumento das taxas de juros, o desemprego e a informalidade, entre outros fatores (Lacerda, 2017; Krugman, 2019); Aspectos simbólicos também desempenham um papel significativo, incluindo o medo da classe média em relação ao empobrecimento e à ascensão das camadas mais pobres, bem como a longa história de criminalização dos projetos populares, a ascensão de correntes político-religiosas de extrema direita e o aparelhamento do Estado pela elite nacional (Souza, 2017); Ponderamentos geopolíticos também são relevantes, como a peculiar atuação da Operação Lava Jato e dos grandes veículos de comunicação na construção do antipetismo, o imperialismo financeiro e a influência dos Estados Unidos na política brasileira, refletindo-se em estratégias que remetem às chamadas "guerras híbridas" (Souza, 2020); Dentre os aspectos tecnológicos podemos citar o funcionamento pouco transparente dos algoritmos das redes sociais; entre outros aspectos.

Os motivos e consequências do movimento que tomou de assalto o Brasil em 2013 são debatidos até hoje, e me arrisco a dizer que ainda não foram totalmente compreendidos. De forma que, a transição para crise instaurada na década seguinte é impossível de ser resumida neste trabalho. No entanto, reitero o que dissemos em Oliveira (2021, p. 66)

Sendo, portanto, impossível sintetizar neste trabalho, todos os acontecimentos que fizeram a classe trabalhadora sofrer na última década o equivalente a, talvez, um século de precarização em suas condições de trabalho e vida. O que podemos trazer é que, este processo de reestruturação permanente, iniciado a 40 anos atrás, na década de 1970, com os imperativos neoliberais, vem desde então se desenrolando como num efeito “bola de neve” (Oliveira, 2021, p. 66).

Foi nessa conjuntura que, de forma surpreendente a presidenta Dilma foi reeleita. No entanto, de imediato, Dilma realiza um ajuste fiscal mais duro, reduz direitos trabalhistas, como o seguro-desemprego, aumentou os juros bancários, e apresenta um nome do mercado financeiro para conduzir a política fiscal. Essas medidas tornaram seu governo menos popular com as classes trabalhadoras, enquanto, não conquistava apoio das classes médias e dos setores patronais (Antunes, 2022).

A conjuntura em que se move o sindicalismo brasileiro atualmente ainda carrega os reflexos deste período. A situação na segunda década do século, me arrisco a dizer, corresponde a um cenário mais adverso, mais disruptivo, mais precário e mais violento que os anos de 1990 e mais complexa e contraditória que os anos 2000.

Entre 2015 e 2021, é possível verificar uma queda persistente na taxa de sindicalização, especialmente a partir de 2017, assim como, uma alteração significativa no conteúdo das greves, bem como, a década é laureada com o golpe a presidenta

legitimamente reeleita em 2016, a eleição de Bolsonaro em 2018 e o surgimento da Pandemia da COVID-19 em 2020 (Colombi *et. al* 2022).

A partir de 2015, ganha expressividade a agenda de retirada de direitos no Congresso Nacional e nos portais de notícias da grande imprensa brasileira. Porém, seria apenas no ano seguinte, que as forças conservadoras da política nacional consolidam a nova agenda, a partir do Golpe¹⁶⁹ realizado contra o Governo democraticamente eleito em 2016.

Conforme Marcelino (2020, p. 161) o “aumento do desemprego, somado às denúncias de corrupção envolvendo empresas estatais e políticos do PT no âmbito da operação Lava Jato¹⁷⁰”, contribuiu para desmoronar o apoio à presidenta e fortalecer a campanha pelo impeachment. A partir da crise instalada, era apenas questão de tempo para a consolidação do Golpe e para que a agenda de redução de gastos sociais, reformas regressivas e terceirização total ganhassem concretude.

¹⁶⁹ Denominado por Antunes (2022, p. 57) de “golpe parlamentar” o autor afirma que esse processo “não apresentou provas judiciais cabais que a comprometessem. Tratou-se, então, de uma deposição política. Foi por esse motivo que Dilma não teve como punição a perda de seus direitos políticos, que seria a consequência jurídica natural de sua deposição. Estampava-se uma evidente incongruência política.

¹⁷⁰ A Operação Lava Jato teve papel decisivo na descoberta dos polos de corrupção dentro da Petrobras e atingiu em cheio os governos do PT. Essa operação certamente merecerá um conjunto de estudos e reflexões críticas, que estão fora dos objetivos de nossa análise nesse capítulo. Mas é imperioso assinalar que se evidenciou, desde o início, sua volúpia em atingir o PT e os partidos aliados a ele, enquanto o PSDB passava muito distante das investigações do núcleo de juízes de Curitiba. As evidências acumuladas pelas denúncias publicadas em 2019 pelo *The Intercept* Brasil corroboraram essa hipótese, mostrando que a Lava Jato aglutinou tendências de direita (e mesmo de extrema direita), dentro do judiciário, visando de fato atingir os governos do PT (Antunes, 2018, p. 239). As mensagens divulgadas sugerem uma cooperação estreita, muitas vezes coordenada, entre procuradores e o então juiz Sergio Moro, evidenciando uma possível manipulação do processo judicial.

5.7. De Temer a *Bolsossauro*¹⁷¹: o crescimento da extrema-direita e o vilipêndio da Reforma Trabalhista (a partir de 2016)

Após o golpe realizado pela elite econômica nacional e conservadores no Congresso Nacional, entre 2016 e 2017, foram aprovadas a Emenda Constitucional 95 (PEC 55/2016), que limita em 20 anos os investimentos públicos, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)¹⁷², a Reforma da Previdência (Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019) e a Lei da Terceirização Total (13.429/2017). Importante notar que todas no leito do governo golpista de Michel Temer, impondo à classe trabalhadora brasileira o paradigma de flexibilização, resultando numa série de novos expedientes precarizantes para as condições de trabalho, relações de emprego e inseguranças para saúde do trabalhador.

Segundo relatos de Antunes (2018; 2022), observa-se o interesse do capital em estabelecer um *laboratório* de experimentação no Brasil, visando a implementação da "sociedade da terceirização total", ressonância do que denomina de "tríade destrutiva" que governa o capitalismo global, sendo meticulosamente adotada durante o mandato de Temer. O autor se refere a associação entre reestruturação permanente do capital, o neoliberalismo extremado e a hegemonia financeira, criando um paradigma dogmático que deve ser levado à risca por todos os governos nacionais, estaduais e municipais. Privatizar o que ainda resta de empresas públicas e estatais; ampliar os grandes interesses hegemônicos do capital financeiro, e, principalmente, o que consolidou a experiência golpista no Brasil, a “*demolição dos direitos do trabalho no Brasil*” (Antunes, 2022, p. 58).

¹⁷¹ “Neologismo que expressa algo perverso, oriundo da combinação entre Bolsonaro e dinossauro = bolsossauro. O dinossauro, desprovido de inteligência e com pouca elegância, proliferou no cretáceo, mas foi exterminado, apesar de ocupar durante 120 milhões de anos a maioria entre todos os animais. Não resistiu a uma catástrofe que lhe retirou meios para sobreviver – simples, assim! Aqui, em sentido metafórico, retorna à cena, à ambiência animal e, para se garantir, decorridos 65 milhões de anos, impõe-se com rompedor truculento, ditatorial, portador de robusta brutalidade, ideólogo de tiranias absolutistas, de ensinamentos racistas, xenofóbicos, misóginos, que tanto influenciam o fundamentalismo neopentecostal arraigado da gestão do horror do governo recém-empossado, no Brasil” (Thomaz Junior, 2019, p. 240).

¹⁷² Segundo Campos (2013), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) experimentou cinco fases distintas de modificações. A primeira fase teve início imediatamente após a promulgação da Constituição de 1946, durante a qual foram introduzidos novos direitos aos trabalhadores, como o auxílio aos desempregados e a proibição de certas formas de trabalho juvenil, entre outros. A segunda fase, durante o período da ditadura militar, caracterizou-se por uma redução nos direitos dos trabalhadores, com a abolição da estabilidade no emprego, a permissão da subcontratação e a imposição de políticas salariais restritivas, por exemplo. A terceira fase, ocorrida entre 1985 e 1988, buscou estabelecer novos direitos e compensar as perdas acumuladas durante o regime ditatorial. A quarta fase, na década de 1990, representou uma reação à fase anterior, marcada por um embate do governo e do capital contra os direitos trabalhistas, resultando em uma ampliação da flexibilização das relações de trabalho e da terceirização, caracterizando-se como um período de retrocesso nos direitos. A quinta fase, nos anos 2000, foi marcada por uma ambivalência entre conquistas de direitos e medidas de flexibilização. A reforma trabalhista e a Lei da Terceirização poderiam ser interpretadas como uma potencial e substancial sexta fase de alterações na legislação trabalhista.

Diversos trabalhos expõem o real intuito da Reforma Trabalhista: assegurar a superexploração do trabalho com contratos flexíveis eximindo as empresas das responsabilidades contratuais mínimas. A reforma liberalizante e regressiva retirou prerrogativas e a força normativa da regulação pública, em prol de promover o encontro “livre” e “negocial” entre capital e trabalho trazendo malefícios em distintas ordens.

Embora abordemos detalhadamente o impacto da Reforma Trabalhista na saúde dos trabalhadores no capítulo 7, particularmente na seção 7.1, é relevante mencionar desde já as análises de Costa; Costa; Cintra (2018) e Damasceno; Batista; Oliveira (2021) sobre os agravos no processo de degradação da saúde do trabalhador. Pereira; Lemos; Cunha; Souza; Alvarenga; Ferreira; Mercês; Pinho (2022) também oferecem reflexões sobre como a Reforma Trabalhista contribui para o agravamento do processo de precarização do trabalho na área da Enfermagem. Além disso, Oliveira; Pinto (2018) realizam uma análise específica sobre o impacto dessa reforma na saúde da mulher.

A experiência histórica evidencia que, quando o Estado enfraquece a proteção social e a regulação entre o capital e o trabalho, prevalece a vontade geral e particular do capital. Esse processo se dá em nome de uma suposta "modernização", mas, como destacado por Lourenço (2019, p.261, grifo nosso), “a tal “modernização” divulgada pelo governo para subsidiar a mudança na legislação trabalhista é, na verdade, *sinônimo de segurança jurídica das empresas para aprofundar os níveis de exploração e subserviência do/a trabalhador/a ao capital, nem a necessidade de respeitar os parâmetros sociais e de saúde*”.

Na mesma linha de análise, Carvalhal; Araújo; Molon (2021) desconstroem os argumentos falaciosos da Reforma Trabalhista. Entre as justificativas apresentadas pelos defensores da reforma, estava a alegação de que a alta taxa de desemprego e informalidade era resultado da excessiva proteção social conferida aos trabalhadores. Argumentavam que ao reduzir as condições dos empregos formais, a reforma estimularia o aumento na oferta de empregos e na formalização. No entanto, os autores demonstram que a realidade se mostrou inversa: a informalidade se expandiu, mesmo em setores historicamente caracterizados pela formalidade, como o metalúrgico. Além disso, observou-se um crescimento, embora lento, na quantidade de empregos informais e intermitentes, muitas vezes com remunerações abaixo do salário-mínimo.

Concordamos, portanto, com Vazquez; Biavaschi; Droppa (2019, p.268) ao afirmarem que nunca antes, desde a instituição do Direito do Trabalho, havia sido testemunhado um retrocesso de tamanha magnitude. De acordo com as pesquisadoras e

pesquisador, “sob a roupagem da “modernização das relações de trabalho, a Lei 13.467/2017 consolida uma fase de desmonte dos direitos sociais e da tela de proteção pública conquistada pela luta sindical e social no país ao longo do século XX”.

O que se percebe, foi o interesse do capital em reordenar a economia em novas bases, visando maior liberdade para estabelecer formas de contratação e remuneração, escapando as regulamentações. Nas palavras do dirigente do Sindicato dos Bancários, a reforma trabalhista

ela veio pra desmontar mesmo qualquer direito do trabalhador. A verdade foi essa. O Michel Temer e o Bolsonaro... o que eles pensavam era isso mesmo né... é... tirar o direito do trabalhador e... o trabalhador em saúde, piorou. A verdade é essa. (...) Então Matheus, é... eu acho que a Reforma trabalhista ela veio pra piorar tudo, ela piorou bastante coisa para o trabalhador. O trabalhador bancário então é... é pior, e vem a tecnologia pra detonar mesmo... porque o seguinte, o banco, você vê que eles tão fechando agência, que é um dos problemas que nós estamos tendo... porque, se for continuar esse ritmo, logo logo, nós seremos, o que é hoje... os ferroviários em Presidente Prudente serão os bancários, por que eles tão diminuindo e diminuindo... (Dirigente do sindicato, 2023).

Como se não bastasse, a Reforma significou um profundo ataque às instituições públicas do trabalho. A partir de 2016, já estávamos assistindo um violento processo de sucateamento do sistema de fiscalização do trabalho e um ataque aberto aos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e Tribunal Superior do Trabalho (TST) a partir do Supremo Tribunal Federal (STF), resultando numa redução do poder institucional de tais instituições^{173,174}.

A reforma também afetou significativamente os sindicatos, destacando-se o fim da gratuidade da Justiça do Trabalho, o fim da ultratividade e o fim da obrigatoriedade do imposto sindical. Após a reforma, o trabalhador se vê constrangido a não buscar seus direitos na Justiça do Trabalho, pois, em caso de perdas, ele deverá arcar também com os custos do processo para a empresa. O fim da ultratividade significa que os direitos estabelecidos em Acordos e Convenções coletivas deixam de vigorar na próxima data-

¹⁷³A desembargadora aposentada e pesquisadora, *Magda Barros Biavaschi*, em palestra online realizada para a Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), em 28 de agosto de 2023, aponta que as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem sendo questionada e anuladas pelo Superior Tribunal Federal (STF), como se não bastasse, o STF, por meio de suas decisões *monocráticas* negam a competência e decisões da Justiça do Trabalho, esvaziando o papel dessa instituição com decisões em benefício do capital, aprofundando as desigualdades do e no mercado de trabalho.

¹⁷⁴ Embora a desembargadora mencionada tenha feito denúncias sobre o comportamento do STF em relação ao TST em publicação em periódico em 2013, especialmente no que diz respeito à proteção dos interesses dos bancos em casos de terceirização – alijando os bancos de algumas responsabilidades contratuais básicas sobre trabalhadores de empresas terceirizadas, via correspondente bancários –, foi somente a partir de 2016 que o STF passou a agir de forma mais assertiva contra o TST (Biavaschi, 2013).

base¹⁷⁵, ao contrário do que ocorria antes da reforma, quando os direitos eram mantidos até que novo acordo fosse assinado entre as partes. O fim do imposto sindical levou a um estrangulamento financeiro e inviabilizando a existência e atuação de muitos sindicatos (retomaremos com mais detalhes no subcapítulo 5.8).

Assim, de acordo com Antunes (2022, p. 10), “(...) as classes burguesas comemoraram com festa e *champagne* quando tenebroso Temer aprovou a Reforma Trabalhista¹⁷⁶”, o que segundo o golpista e as mídias hegemônicas geraria empregos e desenvolvimento, no entanto, foi responsável não só por mais precarização e desemprego, “como também, pelos níveis de mortalidade que atingiram a população mais pauperizada, que se encontra à margem da legislação protetora do trabalho”¹⁷⁷. Assim, de acordo com o autor, fica claro como o vilipêndio total dos sindicatos e dos direitos da classe trabalhadora compõe os objetivos contemporâneos do capital. Em âmbito local, de acordo com o dirigente do Sindicato

Olha... depois da Reforma Trabalhista precarizou bastante... a ultratividade é um problema pra nós. Quando a gente faz uma negociação, os banqueiros vêm pressionando a gente com essa ultratividade, falando o seguinte “olha, a partir de 31 de agosto, 1º de setembro vocês não tem mais direito a nada”, então não tem essa retroatividade. E a gente fica numa berlinda... o trabalhador fica nessa berlinda... “ah então tá bom, então a partir de 1º de Setembro vocês não tem mais nada” ... a gente vai negociar em Setembro, ou vai pra Outubro, ou pra Novembro... no passado a gente já fez negociação em Novembro... e a gente fica na berlinda, porque você fica sem direito nenhum... eles podem não pagar o ticket... e isso é uma maneira da gente não fazer a greve... Se a gente começa a pressionar demais “Não, então nós vamos pra greve”, o que que eles fazem, “então tá bom, então vocês vão pra greve sem direito a nada, esse mês nós não vamos pagar vocês né... nós vamos pagar só na hora que sair um acordo né” e isso pra nós é uma... um... uma coisa que... que é muito louca... um retrocesso total né... fora dos outros direitos que foram tirados... todo mundo fala “ah mas a CLT isso e tal”, não foi uma modernização foi uma... né... foi acabar com a CLT tá?... então isso é... nós esperamos que mexa, esse governo mexa, o Governo Lula faça algo... faça e retorne tudo isso tá, porque não é possível a gente ficar... claro que tem, que tinha algumas leis que eram né... que era muito, era coisa que dava pra tirar assim, só que... a maioria das coisas, as coisas principais que o trabalhador né... foi tirada e o trabalhador até hoje tá nessa berlinda. (Dirigente do sindicato, 2023).

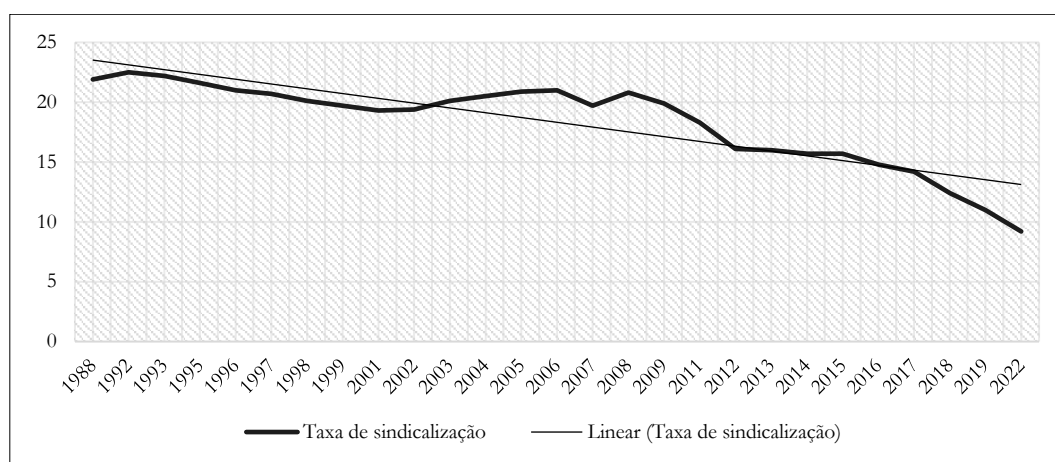
¹⁷⁵ A data-base marca o dia em que entram em vigor as mudanças nos contratos de trabalho de uma categoria profissional e que termina a vigência do contrato anterior.

¹⁷⁶ Esse desprezo retratado por Antunes (2022) é mais bem detalhado em Thomaz Junior (2013, p. 390), “(...) a prepotência e o sentimento de que tudo pode garantir ao capital, em nosso país, historicamente, a longevidade e a proeza de acrescentar, todos os dias, mais atrocidades à já longa lista de desserviço e de consolidar as efetivas demonstrações da *civilização da barbárie*”

¹⁷⁷ De acordo com Vazquez (2023), concomitantemente a Reforma Trabalhista brasileira, em outros países como Argentina e Espanha também foram realizadas reformas semelhantes. Sendo que, a experiência internacional, logo a partir de 2018, já mostra que *a agenda da retirada de direitos vem sendo revertida*, especialmente na Espanha. Porém, claro que, a reconstrução toma passos mais lentos que a destruição.

Os impactos da Reforma foram imediatos para os sindicatos, principalmente com o aprofundamento da tendência de redução das taxas de sindicalização. De acordo com Colombi *et. al* (2022) essa queda nas taxas já vinha ocorrendo em todo o mundo desenvolvido e, mais recentemente, em grande parte da América Latina. Esse declínio, ao mesmo tempo que reflete o desemprego elevado e o crescimento da informalidade, também está ligado à massiva campanha antissindical, promovida pelos grandes veículos de imprensa, pelas principais rádios do Brasil e nas redes sociais, retratando os dirigentes sindicais como meros arrecadadores de dinheiro. Podemos ver no Gráfico 37 a redução histórica das taxas de sindicalização, especialmente a partir da crise de 2008.

Gráfico 37 – Taxa de média sindicalização, no Brasil, entre 1988 e 2022



Fonte: PNAD-C (2023). Elaboração própria (2023).

A taxa de sindicalização passou de 20,2% para 13,7% em 2019 e, em 2022, atingiu míseros 9,2%, uma queda de mais de 11 pontos percentuais. Essa redução foi mais acentuada em dois períodos: entre 2008 e 2012, e entre 2018 e 2019. O primeiro período é problematizado por Campos (2013), que discute como, apesar da expansão dos empregos formais nesse período, as bases sindicais não foram fortalecidas e as taxas de sindicalização continuaram caindo. Para o autor, essa queda estava relacionada a fenômenos como a terceirização, o deslocamento das plantas produtivas pelo território, a implementação de novas formas de gestão do trabalho e a ampliação das formas de controle e constrangimento das empresas sobre os trabalhadores. Já o segundo momento, de acordo com Colombi *et al.* (2022), indica que a queda se tornou generalizada.

O sindicalismo vem falhando em dialogar com os setores mais precarizados e pauperizados do proletariado brasileiro, hoje compostos por trabalhadores urbanos subordinados a plataformas e algoritmos; trabalhadores autônomos cruelmente

denominados de microempreendedores; trabalhadores informais invisibilizados das estatísticas; trabalhadores terceirizados etc., e nos campos, com trabalhadores migrantes e informais, sem-terras subordinados a corporações, etc. (Thomaz Junior, 2018; 2019).

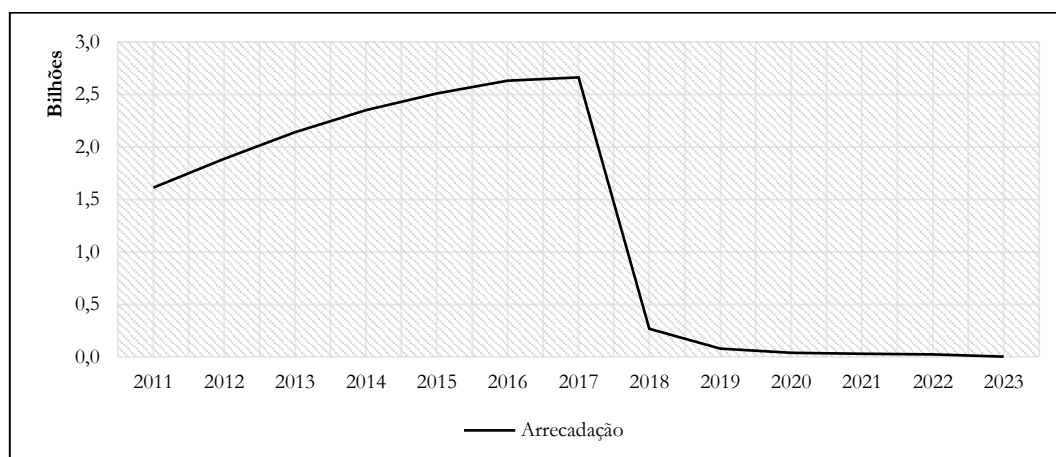
Com exceção da Administração Pública, os setores mais tradicionais do sindicalismo foram os que mais apresentaram quedas com maior intensidade, incluindo bancários, químicos, metalúrgicos, correios e educação. De acordo Colombi *et al.* (2022), esse fenômeno está relacionado à reconfiguração das classes trabalhadoras e ao movimento de desestruturação do mercado de trabalho, especialmente após 2014. Por esse motivo, a taxa de sindicalização apresenta uma queda mais significativa entre os assalariados formais e em categorias com forte tradição sindical. Essas bases estão sendo encolhidas por: processos de terceirização, mudanças no perfil dos representados e alterações tecnológicas e regulatórias.

A Reforma Trabalhista de 2017 aboliu o financiamento dos sindicatos por meio do imposto sindical, que era um componente crucial de um sistema de contribuições compulsórias. Nesse sistema, um dia de trabalho era descontado, direcionando os recursos para os sindicatos, independentemente de o trabalhador ser sindicalizado ou não. O fim dessa obrigatoriedade abalou a sobrevivência financeira dos sindicatos.

Embora o imposto sindical tenha sido alvo de críticas ao longo do século XX e mesmo durante a Era Lula, a estrutura sindical robusta passou a depender significativamente desse imposto para garantir a manutenção das sedes, subsedes, clubes, funcionários, prestadores de serviços, atendimentos de saúde, campanhas de caridade, entre outros. Assim, pode-se afirmar que uma pauta tão cara para o movimento sindical foi apropriada pelo capital com o objetivo de minar os sindicatos.

É possível observar uma redução abrupta na arrecadação sindical entre 2017 e 2018, com uma diminuição de cerca de 89,9%. *A posteriori*, em 2023, a arrecadação era apenas 1% do que havia sido em 2017, representando uma redução de 99,8% (Gráfico 38).

Gráfico 38 - Arrecadação do imposto sindical (Entidades de Empregados), no Brasil, entre 2010 e 2023



Fonte: Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana (GRCSU) (MTE/2023). Elaboração: própria (2023).

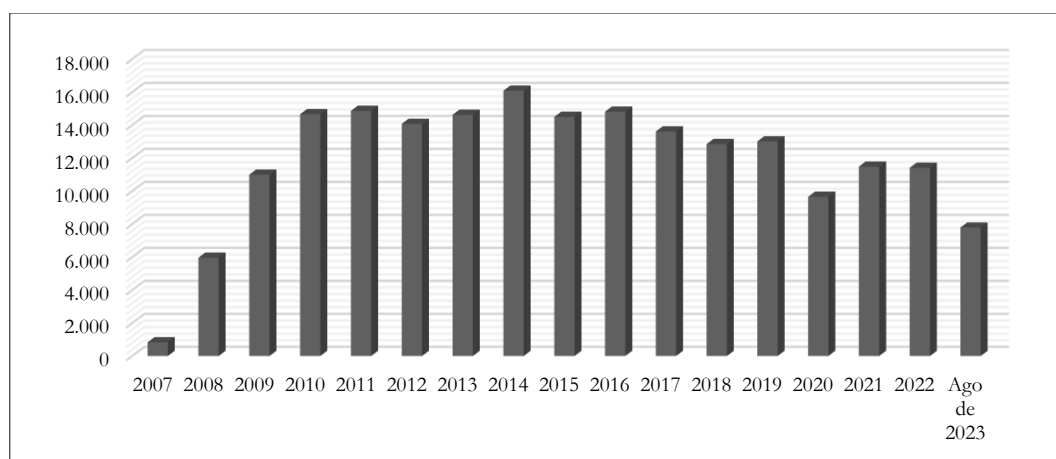
Apesar da redução da taxa de sindicalização ter afetado mais as categorias tradicionais, estas ao contrário foram as que menos sofreram com a queda na arrecadação via imposto sindical. Estes sindicatos, de longa tradição, já haviam desenvolvido mecanismos para contornar a dependência do imposto sindical e diversificar suas fontes de recursos. Por sua vez, o fim do imposto sindical afetou de forma abrangente e intensa os sindicatos menores, especialmente aqueles que representam trabalhadores em alto grau de precarização e invisibilização, como é o caso das categorias recém-criadas, como o sindicato das trabalhadoras e trabalhadores domésticos (Colombi *et al.*, 2022).

Por exemplo, o Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região não dependia exclusivamente do imposto sindical, sendo mantido principalmente pelas contribuições voluntárias dos sindicalizados.

A Reforma Trabalhista, assim, todo mundo fala assim “olha, o imposto sindical acabou, os sindicatos acabaram” e não foi isso né. Na verdade, a reforma trabalhista pra nós, ela se deu mas a gente se reinventou né... porque o seguinte né, hoje a gente faz um acordo coletivo, pega o direito dos bancários mas a gente passa em assembleia aqui, que o bancário tem que, o bancário tem que pagar uma taxa negocial que... tanto do seu salário, 5% do aumento que houve, é... paga o sindicato para sobreviver, se não, não tem como sobreviver. Só de mensalidade é quase impossível a gente viver... se você quer um sindicato forte tem que bancar... porque... nunca foi problema o imposto sindical... a gente sempre devolveu o imposto sindical pro bancário. No começo a gente devolveia em cheque, mas depois teve uma ideia dos próprios bancários... “ah devolve pouco pra mim, eu queria que vocês fizessem uma festa lá no sindicato”, daí a gente devolve em prêmios e tudo mais... E acabar o imposto sindical não foi grandes problemas pra nós né... porque se a gente colocou essa taxa negocial, aí deu pra gente sobreviver tranquilamente né... (Dirigente do sindicato, 2023).

Outro sintoma notável da fragilização dos sindicatos é a redução na quantidade de negociações coletivas inseridas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego. Podemos ver no Gráfico 39 que, a partir de 2014, sobretudo a partir de 2017, há uma retração significativa na quantidade de acordos coletivos (Gráfico 39).

Gráfico 39 – Quantidade de negociações coletivas, no Estado de São Paulo, entre 2007 e 2023



Fonte: Sistema Mediador (MTE, 2023). Elaboração própria (2023).

Essa diminuição é apenas um dos reflexos da alteração no conteúdo das greves e não apenas de sua quantidade. Propriamente o conteúdo, o porquê e o como dos trabalhadores se mobilizarem, via de regra, costuma ser mais valioso que a simplificação da quantidade. Assim, antes de prosseguirmos, é crucial compreendermos que as greves são extremamente plurais e podem ter diferentes significados, muitas vezes sendo objeto de amplas divergências acadêmicas (Ferraz, 2018).

Portanto, apesar de ser uma análise prolixa e potencialmente cansativa, é de suma importância que esmiuçemos o Gráfico 36 apontado no subcapítulo 6.5, a fim de identificar novos detalhes sobre a redução na quantidade de greves ao longo dos anos 1990 e 2000, como também a alteração em seus conteúdos.

De início devemos reconhecer que as greves correspondem a um momento de ruptura na convivência entre capital e trabalho. Dessa forma, as greves, ao paralisarem a produção impactam todos os agentes sociais. Os trabalhadores sofrem na medida em que, a greve implica sacrifícios e riscos econômicos e políticos; os patrões têm suas atividades paralisadas, havendo perda de lucro e de espaço no mercado; os consumidores podem sofrer com produtos mais caros ou interrupção do serviço; e a sociedade de forma geral também sai prejudicada, sobretudo se for uma greve no setor público (Ferraz, 2018).

De acordo com Viana (2007), Ferraz (2018), Romão (2010) dentre outros, as greves podem ter natureza propositiva ou defensiva, isto é, por novos direitos e benefícios ou pela manutenção ou cumprimento das condições vigentes; podem ser de protesto ou em demonstração de solidariedade; podem ser políticas, como uma demonstração de força ou apenas de natureza econômica. Ou ainda podem ser espontâneas ou não-espontâneas, ter um caráter reformista ou revolucionário; até mesmo pode haver greve sem paralisação total, como as operações zelo ou operações tartaruga, quando de forma ordeira os trabalhadores reduzem os ritmos de trabalho.

Nesse sentido, diante a polissemia e múltiplas formas de expressão das greves dos trabalhadores, como chamamos, por exemplo, uma manifestação onde consumidores deixam de buscar tal serviços como forma de protesto? Ou quando entregadores de aplicativo paralisam suas atividades e apoiadores denunciam as plataformas? As greves podem mudar de postura e ter mais de uma finalidade? Uma greve reformista pode virar uma greve revolucionária?

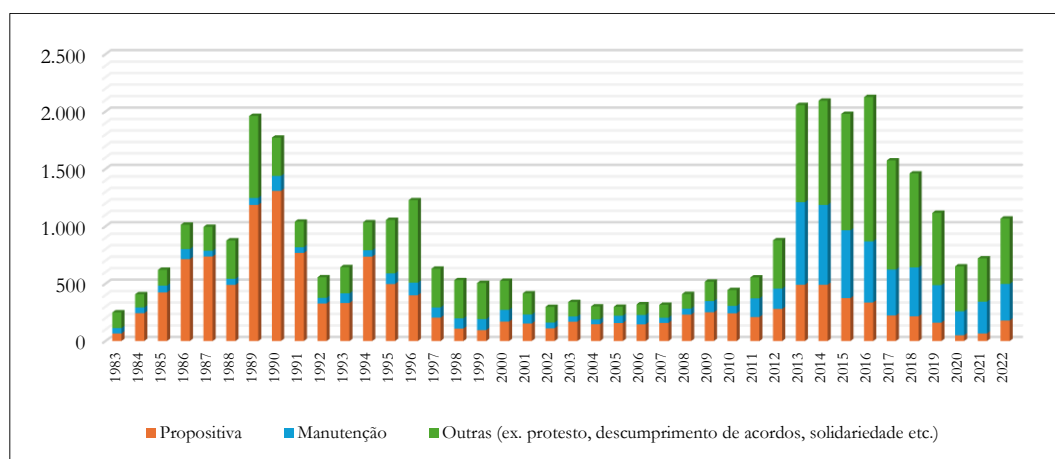
Veja como as denominações e tentativas de categorizar as greves são diversas e majoritariamente vão refletir o pensamento do autor sobre aquela conceituação – sua intencionalidade. Em essência entendemos que *Greves são um produto histórico de seu tempo*, e que suas manifestações ajudam a compreender a dinâmica da luta de classes em determinado tempo e espaço. Dessa forma, mais que categorizar este ou aquele ciclo como defensivo ou propositivo, reformista ou revolucionário, pretendemos compreendê-los como um processo histórico.

Marcados por greves propositivas que refletiam demandas políticas, econômicas e sociais do Novo Sindicalismo, observamos uma violenta redução dessas manifestações durante os anos 1990, decorrente da crise sindical. Tal crise, de múltiplas determinações, foi tão significativa que alguns autores apontavam para o declínio do sindicalismo na virada do século. As greves gerais e por categoria diminuíram, dando lugar às greves por empresa, reflexo de um sindicalismo fragilizado e fragmentado.

No entanto, ao longo dos anos 2000, testemunhamos o (re)surgimento do movimento sindical, positiva ou negativamente associado ao Governo Lula. Os sindicatos nessa década reviveram seu espírito de mobilizações. Posteriormente, na virada da década, especialmente a partir de 2013, observamos um novo *boom* de greves. Contudo, diferente dos ciclos anteriores, as greves pela manutenção das condições vigentes - isto é, para preservar postos de trabalho ou direitos e benefícios nos contratos coletivos - tornaram-se a principal razão para as mobilizações grevistas.

Ao mesmo tempo, a quantidade de greves por "outros motivos", como protestos contra políticas públicas, descumprimentos de acordos coletivos, manifestações de solidariedade, entre outros, também cresceu expressivamente. Isso revela uma nova dinâmica sindical, que, embora menos propositiva, demonstra um sindicalismo atuante e resiliente. Conforme podemos ver no Gráfico 40.

Gráfico 40 – Perfil das Greves no Brasil (1983 – 2022)



Fonte: Sistema de Acompanhamentos de Greves (SAG/DIEESE, 2023). Elaboração própria (2023).

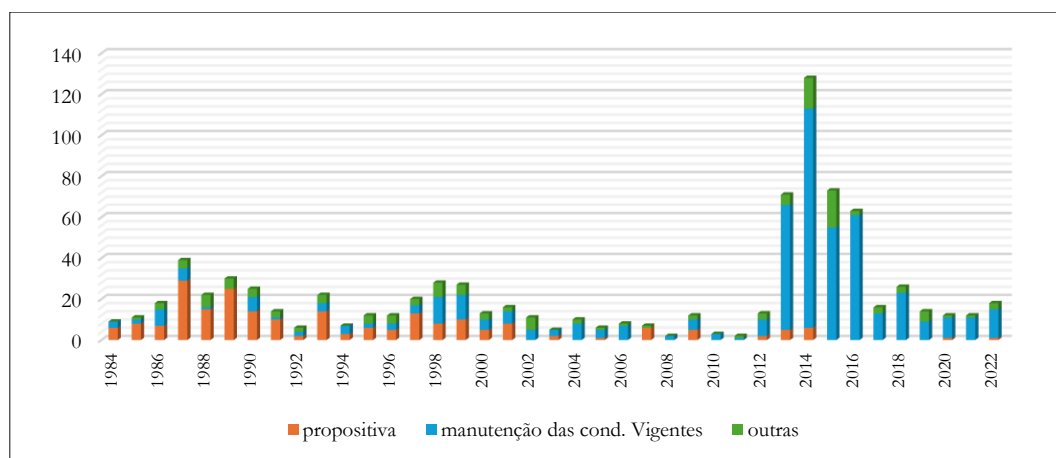
Dentre as mobilizações atuais de maior destaque, podemos apontar a Greve Geral de 2017 contra a Reforma Trabalhista, que apesar do destino ter sido a aprovação, conseguiu postergar a votação. E, nos anos recentes, sem dúvida alguma, a mobilização sindical mais relevante foi a Greve Geral de 2019 contra a Reforma da Previdência, que embora tenha sido também derrotada, é um marco na articulação da *classe trabalhadora ampliada*¹⁷⁸.

Nos últimos anos, a classe trabalhadora tem respondido de forma contestatória à crise político-econômica, caracterizada pelo aumento do desemprego, fechamento de postos de trabalho, demissões em massa, terceirizações e medidas de flexibilização de direitos. Em consonância com os ciclos mencionados ao longo deste texto, os bancários destacam-se por melhor adaptar-se à transição de um sindicalismo propositivo para um sindicalismo predominantemente voltado à defesa de empregos e direitos já conquistados.

¹⁷⁸ A Greve Geral de 2019, articulou inúmeros setores da sociedade contra a política de destruição das políticas públicas e reforma da previdência. Teve o apoio de todas as centrais sindicais e de milhares de sindicatos, foi apoiada pelos movimentos sociais como o MST e MTST, dos movimentos estudantis, feministas, negros, dos movimentos LGBTQIAP+, dos movimentos indígenas, ambientalistas, etc. A greve foi resultado do acúmulo de indignações da ação antissindical, social e política no Brasil após 2016 (Antunes, 2022)

Tanto que, conforme exposto por Colombi *et al.* (2022). no período de 2015 a 2021, os bancários se destacaram como o setor com o maior número de greves, mesmo diante do agravamento das adversidades na nova década, como o processo de automação e robotização impulsionado pelo uso de inteligência artificial e tecnologia Big Data, conforme ilustrado no gráfico a seguir (Gráfico 41).

Gráfico 41 – Tipos de Greve no setor bancário, no Brasil, entre 1984 e 2022



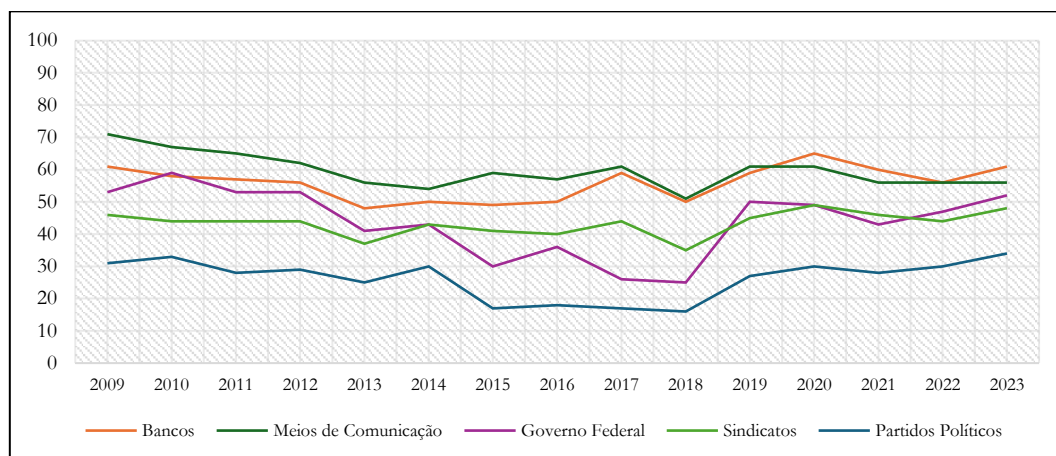
Fonte: Sistema de Acompanhamentos de Greves (SAG/DIEESE, 2023). Elaboração própria (2023).

A redução significativa no número de greves propositivas ao longo da segunda década deste século reflete não apenas o próprio papel dessas greves, mas também o esvaziamento dos sindicatos. Como demonstração desse esvaziamento no campo do simbólico, ao considerarmos o Índice de Confiança Social (ISC) desenvolvido anualmente pelo IPEC (Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica), percebemos que os sindicatos brasileiros estão para a população entre as instituições com menor prestígio e confiança social. Surpreendentemente, estão em média à frente apenas das categorias "Congresso Nacional" e "Partidos Políticos", que possuem as piores avaliações.

A título de comparação, a pesquisa do instituto conclui que, os brasileiros têm mais confiança em Igrejas, Forças Armadas, Polícia, e até mesmo, em Empresas e Bancos¹⁷⁹. Resumimos no Gráfico 42 a seguir os resultados da pesquisa para facilitar nossa compreensão:

¹⁷⁹ Ao todo, as categorias que geram mais confiança nos brasileiros são em ordem decrescente: Corpo de Bombeiros, Polícia Federal, Igrejas, Escolas Públicas, Forças Armadas, Polícia, Empresas, Bancos, Organizações da Sociedade Civil, Ministério Público, Sistema Público de Saúde, Meios de Comunicação, Governos do município onde reside, Poder Judiciário, Governo Federal e Presidente da República. Todos estes possuindo médias anuais, via de regra, superiores aos sindicatos.

Gráfico 42 – Índice de Confiança Social (ICS)* (escala entre 0 e 100)



Fonte: Índice de Confiança Social (ISC, 2023). Elaboração própria (2023). *Escala entre 0 e 100.

Consideramos esse gráfico sintomático do que vem sendo retratado até então. Em síntese, os sindicatos não têm conseguido capitanear apoio de parcelas significativas entre a classe trabalhadora, como evidenciado pela queda nas taxas de sindicalização, greves e pela falta de confiança da população notada pelo instituto.

Os dados do Instituto revelam uma complexidade nas percepções em relação aos sindicatos, com variações significativas de acordo com gênero, faixa etária e nível de escolaridade. Enquanto as mulheres tendem a confiar mais nos sindicatos do que os homens, especialmente entre os mais jovens, a confiança geral nos sindicatos ainda são inferiores à depositada em bancos e empresas. Surpreendentemente, embora a taxa de sindicalização aumente com a escolaridade, a confiança nos sindicatos tende a diminuir nesses grupos mais instruídos.

Embora pareça contraditório, nos permita comparar com o levantamento pelo IBGE (2019). Este último constata que a taxa de sindicalização tende a aumentar conforme a escolaridade dos trabalhadores, com grupos como bancários, funcionários públicos, químicos e petroleiros apresentando índices mais altos nesse aspecto. No entanto, esse aumento na sindicalização não se traduz necessariamente em uma maior confiança nos sindicatos. Como discutido anteriormente, muitos trabalhadores, independentemente do nível de escolaridade, buscam os sindicatos principalmente para acessar benefícios, convênios e oportunidades de lazer, sem necessariamente depositar uma confiança sólida na representatividade dessas instituições. Por outro lado, a tendência oposta é observada em relação aos bancos, onde uma maior escolaridade está

associada a uma menor confiança nessas instituições financeiras. Essa dinâmica complexa entre escolaridade, sindicalização e confiança em diferentes instituições destaca a necessidade de uma análise mais aprofundada das percepções e comportamentos dos trabalhadores.

Esse ponto foi notado nas entrevistas pois sugere uma desconexão entre o envolvimento formal com os sindicatos e a percepção de sua eficácia ou representatividade.

Os dados revelam discrepâncias na confiança nos sindicatos, influenciadas por fatores étnico-raciais e geográficos. Indivíduos de cor Preta/Parda demonstram uma confiança ligeiramente maior nos sindicatos em comparação com pessoas Brancas, com índices de confiança de 50 e 46, respectivamente. Ao analisar as macrorregiões geográficas em 2023, observa-se que as regiões Sudeste, Norte e Centro-Oeste apresentaram menor confiança nos sindicatos, com índices de confiança de 44, 45 e 45, respectivamente. Por outro lado, as regiões Sul e Nordeste demonstraram uma maior confiança nessas instituições, com índices de confiança de 51 e 57, respectivamente.

É interessante notar que, apesar da maior confiança nos sindicatos nas regiões Sul e Nordeste, são as regiões Sul e Sudeste que demonstram menor confiança nos bancos, enquanto as regiões Nordeste, Norte e Centro-Oeste mostram uma confiança maior nessas instituições financeiras. Essas discrepâncias destacam a complexidade das percepções e atitudes em relação às instituições, influenciadas por uma variedade de fatores socioeconômicos, culturais e históricos.

Outro aspecto que desejamos ressaltar são os recortes de classe. O instituto realiza um recorte com base nas classes por faixa de renda do IBGE, isto é, Classe A (acima de 20 salários-mínimos), Classe B (de 10 a 20 salários-mínimos), Classe C (de 4 a 10 salários-mínimos), Classe D (de 2 a 4 salários-mínimos) e Classe E (recebe até 2 salários-mínimos). Logo, o instituto constatou que, em 2023, quanto menor as faixas de renda, maior eram a confiança tanto nos Bancos quanto nos Sindicatos.

Em resumo, ao examinarmos o Gráfico 42, observamos uma ligeira tendência de crescimento na confiança nos sindicatos, embora ainda bastante discreta. No entanto, a confiança nas instituições bancárias e empresariais permanece superior, também com uma tendência ascendente. Diante disso, surge uma pergunta para a qual ainda não temos resposta: podemos considerar que os sindicatos superaram a crise da década de 1990? Isso, mesmo quando observamos a baixíssima confiança que os brasileiros depositam neles e, ainda, diante do cenário conturbado do final da década?

Em escala global, a ascensão de Donald Trump nos Estados Unidos, o *Brexit* no Reino Unido, a eleição de Meloni na Itália, o crescimento da extrema-direita representada por Marie Le Pen, Viktor Orbán e Rodrigo Duterte na França, Hungria e Filipinas, bem como o ressurgimento do nazifascismo na Alemanha, Itália e Brasil, demonstra como o fascismo clássico assume diferentes atributos no mundo contemporâneo e como a extrema-direita tem colonizado a direita liberal.

Nesse contexto, observa-se a vitória da extrema-direita e da classe média protofascista no Brasil com a eleição de Jair Bolsonaro. Este fenômeno reflete uma tendência global em que forças políticas com inclinações autoritárias e nacionalistas têm conquistado territórios, provocando uma reconfiguração do cenário político em vários países (Martins, 2022).

Os primeiros dois anos do governo Bolsonaro foram caracterizados pela liderança de Paulo Guedes e dos filhos do presidente no esquadrão de linha de frente, personificando os interesses do grande capital na condução da política econômica nacional. O governo demonstrou uma postura de confronto em relação à classe trabalhadora brasileira através dos ataques aos sindicatos, especialmente os ligados à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e às instituições trabalhistas. Por exemplo, durante todo o período eleitoral, o Ministério do Trabalho foi alvo de críticas e, sob o governo Bolsonaro, foi extinto, tornando-se uma secretaria subordinada ao Ministério da Economia. Em resposta às pressões políticas, o ministério foi recriado como Ministério do Trabalho e da Previdência¹⁸⁰ em 2021, ainda sob a gestão Bolsonaro.

Esse cenário foi agravado por manifestações golpistas e antidemocráticas, conduzidas publicamente por grupos associados ao presidente ou até mesmo pelo próprio, que utilizaram estratégias baseadas em desinformação e terrorismo ideológico. Como se não bastasse, neste mesmo contexto, os sindicatos e os trabalhadores se deparam com a propagação da Pandemia da COVID-19. No final de 2019, um novo vírus com capacidade de transmissão entre seres humanos foi identificado na província chinesa de Wuhan. O temor e a cobertura sensacionalista da mídia, muitas vezes influenciados pela sinofobia ocidental, passaram a dominar o cenário jornalístico brasileiro (Lerner; Cardoso; Clébicar, 2021).

De acordo com Campos (2020, p.56) a atuação dos sindicatos na Pandemia pode ser sintetizada em 3 posturas: 1. Afirmar sua relevância na defesa da vida, dos direitos e

¹⁸⁰ Somente em janeiro de 2023, com a posse do Presidente Lula, para seu terceiro mandato, o ministério foi oficialmente renomeado novamente para Ministério do Trabalho e Emprego.

dos empregos; 2. Recolocar-se como ator político que exerce influência nas decisões públicas; 3. Recuperar sua legitimidade junto às bases.

Não é novidade que a Pandemia apenas catalisou as tendências de precarização do trabalho e da vida dos trabalhadores já em andamento. Dessa forma, o mais emergencial elemento, que impulsionou as mobilizações sindicais foram a proteção da vida, dos empregos e dos direitos, assim, através da pressão sobre empregadores (público e privados) para encaminhar recomendações sanitárias para a proteção da saúde dos trabalhadores, da negociação e mobilização para manter os contratos de trabalho e através da fiscalização, denúncia e busca de apoio público para garantir condições salubres de trabalho aos que não foram afastados de suas funções (Campos, 2020, p. 62).

Os bancários rapidamente foram considerados uma atividade essencial, visto que, somente através da intermediação do trabalho bancário que os recursos oriundos do auxílio emergencial chegariam a população, bem como da oferta de créditos e produtos especiais. Assim, urgente a necessidade, conseguiram se mobilizar, e as federações e confederações sindicais bancárias se reuniram com o Sindicato patronal, a FENABAN (Federação Nacional dos Bancos), para criar um comitê bipartite de crise. Através da CONTRAF-CUT foi possível a existência de uma ação nacionalmente coordenada e capilarizada por todo território, conseguindo amenizar os impactos imediatos da COVID-19 (Vazquez; Uehara; Cavarzan; Rodrigues, 2020).

A CONTRAF-CUT, conquistou uma mesa permanente com a FEBRABAN, para discutir a proteção à saúde dos trabalhadores durante a crise sanitária. Ainda de acordo com Campos (2020, p. 64)

Os dirigentes sindicais enfatizam a importância da rápida negociação no início da pandemia, com normatizações para afastamentos sem ônus salariais, sem despedidas ou punições, instauração de rodízios de empregados, iniciativas para evitar aglomerações nas agências, que passaram a contar com álcool em gel. Avaliam, ainda, que a ação sindical tem garantido a manutenção das conquistas no período de pandemia (Campos, 2020, p. 64)

Com intuito de se recolocarem no cenário político como agentes de defesa dos trabalhadores, as centrais sindicais, e suas respectivas confederações associadas, de forma coordenada, buscaram construir um posicionamento único desde o início da Pandemia. As seis maiores centrais sindicais do país (CUT – Central Única dos Trabalhadores, FS – Força Sindical, UGT – União Geral dos Trabalhadores, CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, CSB – Central dos Sindicatos Brasileiros, NCST – Nova

Central Sindical dos Trabalhadores) reivindicaram coletivamente a defesa do emprego, dos salários e de políticas públicas que permitissem os trabalhadores realizarem o isolamento social¹⁸¹.

Em uma nota conjunta, as Centrais Sindicais ofereceram voluntariamente suas estruturas imobiliárias, como sedes, subsedes e clubes, às autoridades sanitárias, para que pudessem ser transformadas em postos de atendimento emergenciais para a população. Essa iniciativa poderia ter resultado na criação de mais de 5 mil novos leitos emergenciais. As Centrais Sindicais, de maneira predominante, criticaram veementemente a postura do governo Bolsonaro em sabotar os esforços de gestão da crise sanitária e em desconsiderar as medidas de proteção à população, como a demora na aquisição de vacinas.

Trópia (2021) destaca, ao narrar a experiência sindical dos trabalhadores da saúde durante a Pandemia, não apenas um aumento na precarização desses empregos, mas também como a situação sanitária brasileira poderia ter sido diferente. Ele observa que o Brasil tinha o benefício da experiência acumulada de outros países e, mesmo assim, não foi surpreendido. No entanto, o cenário brasileiro acabou se tornando dramático¹⁸².

Em resposta, a ameaça do binômio destrutivo Bolsonarismo e Pandemia¹⁸³, em maio de 2020, de forma coordenada e unificada, as Centrais citadas lançam uma campanha para mobilização *online* intitulada “*Pela Democracia, emprego e renda #ForaBolsonaro*”. A campanha foi motivada pela postura do governo federal em sabotar as medidas sanitárias¹⁸⁴, o ataque aos sindicatos e a democracia, e a falta de interesse na proteção do emprego e renda dos trabalhadores.

¹⁸¹ Durante a pandemia, o isolamento social consistiu em medidas amplamente adotadas para limitar a interação física entre as pessoas, visando prevenir a propagação do vírus, especialmente o SARS-CoV-2 responsável pela COVID-19. Isso incluiu restrições de movimentação, fechamento de escolas, empresas e locais de entretenimento, além da promoção do trabalho remoto. O principal objetivo foi reduzir a transmissão do vírus, proteger os sistemas de saúde e minimizar o impacto na saúde pública.

¹⁸² Entre 2020 e 2021, houve escassez de medicamentos, EPIs e leitos de UTI, sobrecarga e exaustão dos profissionais de saúde, perdas diárias de pacientes, plantões dobrados por falta de pessoal, afastamentos e perdas de entes queridos. A falta de equipamentos essenciais, como respiradores, trazendo o “desafio de ter que fazer a ‘escolha de Sofia’ em quais pacientes mereciam receber o atendimento” (TRÓPIA, 2021, p. 54-55). Assim, destacando *o abandono do Estado na gestão da pandemia*. Isso culminou em 706 mil mortes até o final de 2023 (Trópia, 2021, p. 54-55).

¹⁸³ Thomaz Junior (2020) delinea este contexto através da alegoria ao termo “*bolsossau*”, destacando as modalidades de precarização que se manifestam em curso durante a pandemia, em seu texto, *o pior está por vir*.

¹⁸⁴ Há a alegação simplificada de que o Governo Federal não tomou medidas significativas durante a pandemia, mas argumenta-se que, pelo contrário, foram adotadas ações com o propósito de favorecer a propagação do vírus, garantir a imunidade de rebanho, ocultar os efeitos da pandemia e desacreditar as mortes pela nova doença. Um estudo realizado pelo Centro de Pesquisas e Estudos de Direito Sanitário da USP e pela Conectas Direitos HUMANOS (Cepedisa; Conectas Direitos Humanos, 2021) comprou por meio de exaustiva análise documental e estatística que tal postural atrela-se a uma estratégia institucional e sistemática de propagação do vírus. Ainda acrescenta a negação da gravidade pandemia – como em discurso oficial divulgado nas televisões, rádios e mídias sociais: “*é só uma gripezinha ou um resfriadinho*”, promessas tecnológicas irrealizáveis, cultura do medo, misticismo da imunidade e da cura, mercantilização do cuidado, exortação por um evitável sacrifício alheio, inépcia na gestão dos meios de combate disponíveis (Perpetua, 2022, p.5).

De acordo com Campos (2020) esse feito é extremamente simbólico para a história do movimento sindical brasileiro, pois, esse nível de mobilização nunca havia sido visto desde o surgimento da maior parte das centrais a partir dos anos 2000. Essa experiência demonstra que, mesmo sob a fragmentação territorial engessada no sindicalismo brasileiro que discutiremos logo a seguir, existe uma possibilidade real de integração entre essas instituições.

No esforço estratégico para influenciar as decisões políticas, em um contexto em que era impossível realizar mobilizações nas ruas, as centrais sindicais incentivaram os sindicatos a adaptarem a luta para o ambiente online. Utilizando todos os meios de comunicação disponíveis, buscaram dialogar com a base e influenciar decisões do Congresso Nacional, do Supremo Tribunal Federal (STF), do Ministério Público do Trabalho (MPT) e outras instâncias relevantes.

Toda trajetória narrada até então implica num sindicalismo bancário combativo, ativo e mais importante, propositivo. Tal forma que, o Ministério Público do Trabalho (MPT), já o descreveu enquanto “sérios, combativos e dotados de grande representatividade” (Fenaban, 2020). A estrutura confederativa de abrangência territorial nacional poderia resultar num sindicato ainda mais fragmentado e fragilizado, porém, a experiência prática durante as mobilizações mostra o contrário. Conforme as palavras do dirigente entrevistado

Olha, as particularidades é que a gente nunca deixou de fazer... alguma movimentação ou a favor da população ou a favor do bancário... porque um princípio nosso aqui é o seguinte, nós vamos fazer o protesto mesmo. Porque protesto parece né... muitas vezes as pessoas falam “ah, mas vocês fazem protesto e não adianta”, mas o seguinte a imagem do banco vem sendo arranhada. E a gente sabe disso porque o banqueiro, na hora que a gente tá na porta do banco, ele telefona no meu celular. A matriz telefona no celular e fala “o que tá havendo?”, e a gente fala que tá havendo esse e esse problema, daí o gerente se preocupa, o regional se preocupa e eles dão aquela mexida... da a mexida, melhora um tempo, depois volta atrás e volta a tudo o que era... mas o que a gente tem que fazer é lutar, é a luta, a luta principal... o que você vai fazer a mais que isso? Você tem que expor os problemas e lutar pra ver se resolve, alguns resolvem mais fácil outros não... (Dirigente do sindicato, 2023)

Como resultado, mesmo diante de uma crise sindical generalizada, de múltiplas dimensões e determinações, o Sindicato dos Bancários possui a maior taxa de sindicalização, 47,3% (1,5% maior que em 2018), sendo 3 vezes superior à média nacional. Enquanto, em âmbito local, 98% dos trabalhadores e trabalhadoras bancárias

são sindicalizadas no Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região¹⁸⁵.

Em 2022, o salário inicial da categoria bancária era aproximadamente 25,8% maior que a média salarial nacional, totalizando R\$3.946,75, em comparação com a média nacional de R\$2.929. Segundo dados da Convenção Coletiva de Trabalho, a média salarial da categoria nesse ano foi de R\$9.821,96, representando um aumento de R\$2.103,13 em relação a 2018. Em 2020, a média salarial dos bancários era 2,8 vezes a média nacional, enquanto em 2022 esse valor aumentou para 3,7 vezes maior. Além disso, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR)¹⁸⁶ varia entre R\$10.000 e R\$30.000, sendo paga anualmente em duas parcelas.

Além disso, os bancários possuem uma jornada de trabalho de 6 horas semanais. Em relação à taxa de rotatividade, em 2022 e 2020, ela foi de 9,2% e 3,8%, respectivamente, enquanto as médias nacionais nos mesmos anos foram de 49,8% e 18,7%. Os bancários também conquistaram reajustes nos vales refeição e alimentação, totalizando R\$1.014,42 e R\$799,38, respectivamente, somando ao ano um total de R\$22.564,98. Além disso, recebem auxílios mensais de creche/babá e para filhos com deficiência, ambos no valor de R\$602,81. O benefício de licença maternidade é de 180 dias, enquanto a licença paternidade é de 20 dias. Há também uma licença de casamento de 5 dias e direito a 2 dias por ano para levar dependentes ao médico.

Outros benefícios incluem folga por assiduidade, abono para acompanhamento de internação do cônjuge, filho, pai e mãe, licença em dia de prova escolar, complemento do auxílio do INSS proporcional ao salário em casos de afastamentos, até 4 meses de empréstimo no valor do salário para quem receber alta do INSS sem estar apto para retornar ao trabalho, e estabilidade para gestantes até 60 dias após o fim da licença-maternidade, para pais após 60 dias do nascimento do filho(a), e em casos de pré-aposentadoria de até 24 meses.

De acordo com a Convenção Coletiva dos Bancários de 2020, entre 2020 e 2022, os resultados da negociação garantiriam uma injeção de R\$ 59 bilhões na economia nacional.

¹⁸⁵ De acordo com Boito Junior (1991), praticamente ignorada pela bibliografia, o perfil interiorano da taxa de sindicalização dos sindicatos oficiais revela um índice de sindicalização muito superior nas cidades do interior que nas cidades grandes e metropolitanas.

¹⁸⁶ A média da PLR dos bancários é determinada de acordo com o salário individual, desempenho e lucro líquido de cada banco (FENABAN, 2018; 2020).

Assim, de fato, seria equivocado rotular os bancários como uma categoria privilegiada dentro da classe trabalhadora. Os benefícios e direitos conquistados ao longo do tempo foram resultado de uma longa história marcada por lutas, perdas, perseguições e resistências. A proteção social ao trabalho e a estrutura sindical consolidada dos bancários são fruto de mais de um século de luta coletiva. Portanto, é importante reconhecer que essas conquistas não foram concedidas de forma gratuita, mas sim alcançadas através de uma persistente batalha por melhores condições de trabalho e dignidade para os trabalhadores bancários.

Embora existam diferentes formas de estar subordinada ao capital, algumas em posições de maior proteção social e poder de consumo que outras. É essencial evitar a naturalização das diferenças dentro da classe trabalhadora, rotulando-as como "privilégios", pois isso apenas serve aos interesses do capital ao gerar divisões entre os próprios trabalhadores. A realidade é que, no século XXI, a classe trabalhadora é incrivelmente diversa e complexa, com uma variedade de posições e níveis de proteção social¹⁸⁷. No entanto, independentemente de estar mais próxima ou mais distante do centro do mundo do trabalho, seja no campo ou na cidade, a relação fundamental entre capital e trabalho continua a mesma.

A necessidade de renovação das lideranças sindicais, da representatividade das bases, da superação do corporativismo e do peleguismo, bem como a extinção dos sindicatos de carimbo, são imperativos para a concretização de um movimento sindical autêntico, desvinculado das amarras impostas pelos empregadores e pelo Estado.

Tal empreendimento requer uma reformulação profunda da estrutura sindical, a qual será objeto de análise na subsequente seção deste capítulo. Por meio de uma abordagem embasada na bibliografia existente e nos dados coletados, procederemos a uma discussão sobre os impactos da estrutura sindical na gestão territorial alienada dos sindicatos, ilustrada pela experiência sindical dos bancários e pela disseminação desse fenômeno pelo território. Em seguida, será apresentada a relação dessa dinâmica com a atuação multi e transescalar dos bancários.

¹⁸⁷ Imaginemos este exemplo: Consideremos um cenário em que um trabalhador rural migrante, contratado temporariamente, desempenha suas funções sem o uso apropriado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e enfrenta condições climáticas desfavoráveis. Diante dessa realidade, é plausível que ao comparar sua situação com a de um colega que trabalha em um frigorífico, devidamente equipado com EPIs modernos e em um ambiente refrigerado, e que recebe um salário mais elevado, ele perceba esse colega como favorecido. Além disso, ao observar outro colega que trabalha no escritório da empresa proprietária do frigorífico, realizando tarefas sentado, em um ambiente com controle de temperatura, e utilizando um computador para suas atividades, esse mesmo trabalhador rural pode também considerá-lo privilegiado. Nesse mesmo contexto, ao notar um terceiro colega que é servidor público e desempenha funções similares, porém sem a constante preocupação com demissão, o trabalhador rural tende a enxergá-lo como mais um beneficiado, e assim sucessivamente demonstrando a fragmentação da classe.

5.8. A Multiescalaridade do Sindicato dos Bancários e a gestão territorial alienada

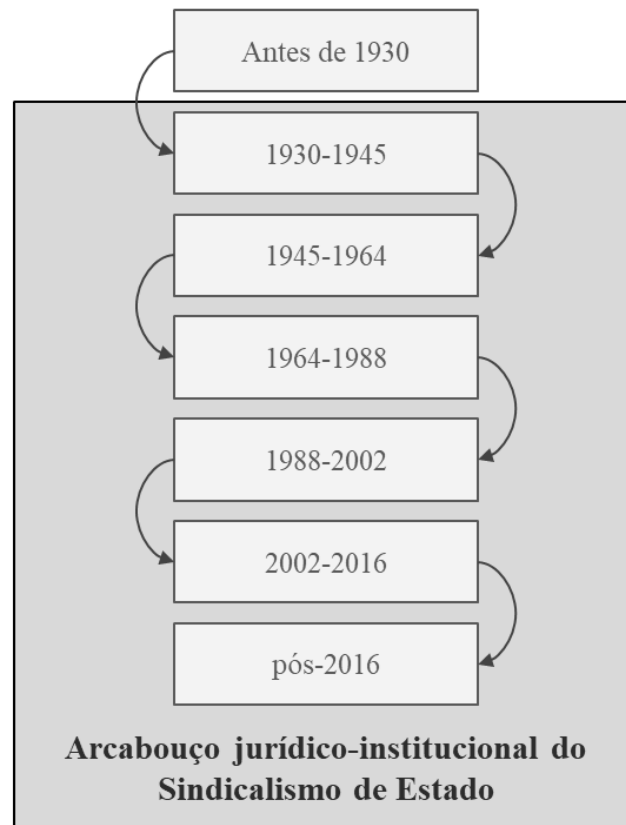
Este tópico foi fundamentalmente elaborado com base em Antunes (1982;1988), Heck (2017), Carvalho (2000; 2004), Thomaz Junior (2002) e Boito Junior (1991), referências obrigatórias para discussão da estrutura territorial alienada dos sindicatos brasileiros. Ainda que, algumas outras fontes compareçam, o debate realizado pelos autores, nos permite compreender como o sindicalismo brasileiro estrutura-se numa base (neo)corporativista, fragmentada e financiada e outorgada pelo Estado.

Essa estrutura sindical por um lado permitiu a expansão do movimento por todo território nacional, porém, aprisionou os sindicatos a bases territoriais alienadas, enquanto ao capital, apesar de estar inscrito nas mesmas regras que a dimensão coletiva do trabalho estranhado, faz de seu território seu próprio ciclo de reprodução.

Dessa forma, este capítulo apresenta um maior nível de complexidade e abstração que o tópico anterior. Nada do que afirmaremos aqui, nega os processos citados até o momento, ao contrário trata-se de um aperfeiçoamento do que foi discutido, buscando compreender, a partir de uma perspectiva geográfica, a apropriação do território pelo sindicalismo de Estado.

Ao apontarmos os ciclos de greves e mobilizações ao longo do século XX e XXI, discutimos como e porque os trabalhadores se mobilizaram. No entanto, agora iremos analisar os limites inerentes a esses ciclos. Este fenômeno pode ser visualmente descrito no anagrama abaixo, o qual ilustra e descreve brevemente cada grande ciclo do movimento sindical brasileiro, destacando aspectos de continuidade e ruptura. De tal modo, torna-se evidente que todos os processos e ciclos descritos estão subordinados à estrutura institucional do sindicalismo corporativista brasileiro, o Sindicalismo de Estado (Figura 8).

Figura 8 – Sindicalismo de Estado e Ciclos de Greves no Brasil



Elaboração própria (2023).

Discutiremos os limites reais criados por essa estrutura, que remonta fundamentalmente à Era Vargas e permanece válida até os dias de hoje. Detalharemos cada expediente do corporativismo e suas consequências, utilizando como exemplo o Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região. Ao mesmo tempo, apresentaremos algumas potencialidades recentes da articulação multiescalar dos trabalhadores, abordando brevemente o sindicalismo global e as greves internacionais.

De início, apresentamos no capítulo anterior que, diante da efervescência da classe trabalhadora ao longo do início do século XX, o Governo Vargas introduziu um conjunto de medidas para os trabalhadores formais que ao mesmo tempo reconheceu direitos fundamentais para a classe trabalhadora (direito a férias, décimo terceiro salário, salário-mínimo, etc.), o fez através da subordinação dos movimentos sindicais. Nas palavras de Heck (2017, p. 231) a “série de legislações criadas no período, combinaram o registro de direitos importantes e que já advinham das lutas anteriores dos(as) trabalhadores(as) ao preço da perda da autonomia do movimento sindical”.

O intuito era criar uma estrutura sindical atrelada ao Estado para conceder direitos aos trabalhadores formais e para minar os sindicatos autênticos. Dessa forma, a subordinação do sindicalismo oficial ao Estado “está inscrita na própria forma de organização desse aparelho sindical” (Boito Junior, 1991, p. 26), ou seja, ainda de acordo com o autor, apesar de não ser incorreto afirmar que o sindicalismo é subordinado ao Estado, é ao menos incompleto, visto que, na realidade, os sindicatos passaram a fazer parte do aparelho estatal no Brasil.

A tentativa bem-sucedida do Estado buscava ligar “umbilicalmente as entidades sindicais ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pois o nascimento, crescimento e desenvolvimento e extinção dos sindicatos ficariam a cargo do reconhecimento por parte do Ministério” (Heck, 2017, p. 235). De acordo com Boito Junior (1991), fundamentalmente, não outra que não essa é a característica basilar que torna os Sindicatos parte do aparelho do Estado. Assim, “*o Estado concede a representatividade e o poder de negociação ao sindicato oficial*, através do seu reconhecimento como organismo que representa um determinado segmento de trabalhadores” (Boito Junior, 1991, p. 27).

Como discutido no capítulo passado, a constituição do Sindicalismo de Estado no Brasil, se deu com base na repressão aos sindicatos autênticos, no entanto, sobressaem algumas particularidades dos bancários. De início vimos como o sindicato logrou o reconhecimento da Carta Sindical pelo Estado, à época entregue pessoalmente em mãos aos bancários pelo Ministro do Trabalho. No entanto, poucos anos após a formalização, o sindicato já havia tido dirigentes presos e expulsos, e posteriormente, foi alvo de intervenções, destituições de diretorias inteiras e assassinatos de dirigentes.

Outros dois aspectos que derivam do primeiro são, a unicidade sindical e as contribuições sindicais obrigatórias por lei. A unicidade, basicamente, significa que deve haver apenas um organismo sindical devidamente reconhecido por Lei, ou seja, “é o monopólio legal da representação sindical concedido, pelo Estado, ao sindicato oficial” (Boito Junior, 1991, p. 28).

Não há exatamente um consenso na bibliografia entre unicidade e pluralismo sindical. Por exemplo, Antunes (1982; 1988) de forma intransigente posiciona-se de forma crítica ao pluralismo, por sua vez afirmando que, talvez seja a imposição da unicidade o único aspecto *positivo* da agenda varguista que ainda perdura até hoje. Para o autor, o pluralismo produziria divisionismo no seio da classe operária, sob pretexto de uma falsa liberdade sindical, permitindo, a criação de vários sindicatos por uma única

categoria numa mesma cidade, região, país, etc., assim, não existiria somente uma única central, mas várias centrais independentes entre si, sendo dirigidas por socialistas, pelegos, sociais-democratas, fascistas, etc.

Outro aspecto que faz o autor criticar o pluralismo sindical é, em momentos de negociação, com qual entidade a classe patronal irá preferir negociar? Muito provavelmente com os sindicatos com que mais se alinhem a seus interesses. Assim, para o autor, a unicidade sindical promove um sindicato por região e combate a proposta de sindicalismo por empresa, logo, “nada interessa menos à classe operária” que o pluralismo sindical (Antunes, 1982, p. 36).

Por sua vez, Boito Junior (1991, p. 29 e 30) é crítico a unicidade pois, seria impraticável com a autonomia dos sindicatos diante do Estado. Essa autonomia pressupõe a plena liberdade para a formação de sindicatos, isto é, o direito irrestrito ao pluralismo sindical. Para o autor, “a unicidade sindical implica sempre a dependência do sindicato frente a algum ramo do aparelho de Estado: o ramo que designa qual é o único sindicato que representa legitimamente uma categoria, empresa ou setor”. Enquanto, a multiplicação de sindicatos para representação de um mesmo grupo de trabalhadores facilitaria a ascensão de correntes sindicais não governistas.

Não nos posicionaremos neste debate, visto que abriríamos uma nova frente de discussão neste capítulo, mas ressaltamos que, majoritariamente a unicidade imposta por lei é criticada pela bibliografia. Em nossa análise, ainda discutiremos como entidades com menor representatividade perante as categorias foram protegidas pela legislação sindical, aspecto por exemplo, presentes no processo de criação da Confederação Nacional dos Bancários (CNB-CUT), atual CONTRAF-CUT, em resposta a CONTEC, acusada pela CUT de aparelhamento ao final da década de 1980 e início de 1990.

Adiante, o segundo aspecto descrito por Boito Junior (1991, p. 38) foi o imposto sindical. O imposto sindical não seria a condição fundamental da dependência, visto que, essa precede, lógica e historicamente, o imposto. “Para que haja contribuição sindical obrigatória é preciso que existam sindicatos oficiais, isto é, sindicatos investidos, pelo Estado, do poder de representar sindicalmente os trabalhadores”. Para provar seu ponto, o autor mostra que a legislação que criou o imposto sindical, ocorreu em torno de 8 anos mais tarde que a criação dos sindicatos oficiais.

De acordo com Heck (2017), o imposto sindical, permitiu a transformação dos sindicatos de classe, em instituições prestadoras de serviços com acesso a uma robusta fonte financeira. Como vimos, o assistencialismo foi utilizado pelo sindicalismo por todo

século XX, especialmente no caso dos bancários, como estratégia para aproximar os trabalhadores. Apesar dos bons frutos, vimos como esse instrumento foi apropriado durante os períodos autoritários, 1937 a 1945 e 1964 a 1985, quando o Estado *abriu a torneira* dos recursos para que os sindicatos ampliassem suas sedes, construíssem subseções, clubes, colônias de férias, atividades festivas, planos de saúde e odontológicos etc., assim, ampliando a popularidade dos sindicatos e seu engajamento nas políticas do Estado.

Ademais, um outro aspecto relativo ao sindicato de Estado, é a delimitação por categoria profissional/ocupacional devidamente reconhecida. Para Heck (2017), ao reconhecer o sindicato único por categoria profissional, se preocupou em “apagar” da memória histórica da classe trabalhadora, o papel do sindicato como instrumento coletivo de classe.

Ainda nesse sentido, outra importante contribuição está em Thomaz Junior (2002, p. 232) ao afirmar que, dessa forma, os trabalhadores estão alienados, além do produto de seu trabalho, também de sua identidade com o semelhante, “não se reconhecendo mais como proletário, mas como cortador de cana, químico, etc.”.

Isto é, uma vez que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) define a categoria profissional a partir da atividade *preponderante* do empregador, esse tipo de representação exclui dos sindicatos das categorias preponderantes, por exemplo, os terceirizados, os contratados por tempo determinado, os informais – que em muitos contextos, realizarão as mesmas atividades da preponderante.

Essa representação por categoria, é também chamada de corporativista, ou ainda *neocorporativista*. De acordo com Krein (1997, p. 171-172) os sindicatos são, “por sua própria natureza, uma entidade que defende os interesses de determinado setor, portanto tem um viés *corporativista*”.

Já *neocorporativismo* é uma expressão que passa a ser utilizada a partir dos anos 1990 e refere-se a duas dimensões dos sindicatos corporativistas. Em primeiro, os sindicatos corporativistas, quando desconectados de seus parceiros sociais, podem desenvolver ações para lutar por determinado setor, porém, acabam repassando os custos adicionais para a sociedade, por exemplo com o aumento dos preços ou piora na qualidade dos produtos e serviços. Já em segundo, trata-se de um movimento que privilegia exclusivamente trabalhadores integrados formalmente no circuito produtivo, e não investe para a organização de outros setores da classe trabalhadora.

Ou seja, “os sindicatos são corporativos, fechados em si e sua renda serve apenas para financiar as atividades de seus afiliados, não se estendendo para auxiliar outros trabalhadores (Cruz, 2017, p.59). Para além disso, com mais detalhes, Carvalho (2004, p. 152) explica o *neocorporativismo* como

caracterizada por uma estrutura específica de intermediações dos interesses, com alguns elementos típicos como a unicidade sindical, a obrigatoriedade de contribuição financeira, a não competição entre sindicatos para representarem os trabalhadores, deixando a representação sob monopólio de presidente de sindicato e finalmente, a diferenciação funcional, separando os trabalhadores de acordo com as categorias profissionais, existindo sindicatos representado categorias diferentes de uma mesma empresa (Carvalho, 2004, p. 152)

Essa forma de enquadramento do trabalho, deixa-o “restrito ao regramento jurídico-político da delimitação dessa ou daquela categoria/corporação em consonância ao território delimitado pelo Estado, se nesse ou naquele município, a unicidade sindical” (Thomaz Junior, 2012, p. 18). Assim, os sindicatos, conforme Thomaz Junior (2002) expressam-se ainda *triplamente alienados*, estão fracionados por categorias, e como veremos logo, consoante à localização das empresas e delimitados territorialmente por limites municipais.

No âmbito da dimensão espacial, observamos que, durante as primeiras mobilizações até a Era Vargas, os sindicatos não reconheciam os limites territoriais das democracias burguesas. Assim como, pouco reconheciam as identidades profissionais, visto que, a luta operária não é corporativa, exemplos são vistos nas greves de solidariedade no começo do século.

Porém, ao estar em condição de subalternidade, a atuação territorial dos sindicatos, igualmente subordina-se as regionalizações do Estado. Conforme Heck (2017, p. 237)

Transformar a dimensão espacial (internacionalista) e classista para a colaboração de classes dos sindicatos oficiais, tendo seus limites de ação territorial pré-definidos pelo Estado (unicidade sindical), marcou profundamente a “leitura” geográfica e de classe do movimento dos(as) trabalhadores(as) em sindicatos no Brasil (Heck, 2017, p. 237)

Assim, os trabalhadores, ao se organizarem em sindicatos, têm de fazê-lo com base no código de registro dos imperativos legais e são governados, portanto, por essa política *burocrática*, referência e lastro da relação trabalhista-sindical. Ou seja, a justiça do trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e Tribunal Superior do Trabalho

(TST) delimitam institucionalmente o território de ação do trabalho. Assim, nessas condições,

o Estado cria o sindicato, estruturado por categorias de trabalhadores (definidas pelo e no processo de produção, tendo por base portanto, a divisão técnica do trabalho como definidora do enquadramento sindical), que, nos limites da ordenação territorial do Estado, tem que ser único, tanto em relação à base territorial, quanto em relação a categoria (unicidade sindical)” (Thomaz Junior, 2002, p. 240, grifo nosso)

Ainda de acordo com o geógrafo, isso se sustenta a partir de uma estrutura vertical, decomposta em organismos de três ordens, ou uma *tríade sindical*, organizada hierarquicamente, consonante à escalaridade territorial do Estado, fundamentadas pelos esquemas compulsórios das contribuições sindicais, isto é, os sindicatos de base, federações e confederações, e mais tardiamente, as centrais sindicais.

A estrutura, conforme analisada por Boito Junior (1991), demonstra uma elasticidade relativa, ou seja, pode ser mais ou menos adaptável de acordo com as circunstâncias históricas. Por exemplo, no período compreendido entre 1964 e 1978, a estrutura foi habilmente empregada pelo regime da Ditadura Militar como instrumento de coerção sobre as lideranças sindicais. Em contrapartida, em outras épocas, como na década de 1950 ou nos anos 2000, observou-se uma flexibilização da estrutura, visando conferir maior autonomia às lideranças.

Assim, dessa maneira, a utilização da estrutura está subordinada ao Estado, sendo determinada pelo caráter progressista ou reacionário do Governo vigente. Embora o Ministério do Trabalho tenha perdido sua prerrogativa de intervir e destituir diretorias, o estatuto padrão tenha sido abolido, e proibições quanto a greves e filiação em organismos intersindicais internacionais tenham sido revogadas, além da extinção do imposto sindical por meio da Reforma Trabalhista mais recente, todo esse intrincado arcabouço regulatório persiste em grande medida até os dias atuais, resultando em diversas ramificações e consequências.

O fim do imposto sindical, apesar de ser uma pauta recorrente ao longo do século XX e, contraditoriamente, uma das questões centrais da fundação da CUT, foi apropriado pelo capital com o intuito de enfraquecer os sindicatos. Ao longo do século XX, especialmente durante o Estado Novo e a Ditadura Militar, os sindicatos foram

fortalecidos por meio do assistencialismo e do imposto sindical. No entanto, após o fim desses regimes, os sindicatos continuaram responsáveis por arcar com tais serviços¹⁸⁸.

Em outras palavras, a estrutura sindical passou a ser dependente do imposto sindical, especialmente a partir da Reforma Sindical (Lei 11.648 de 2008) do Governo Lula, que passa a beneficiar as Centrais Sindicais com recursos oriundos do imposto sindical. Os recursos então passam a ser distribuídos da seguinte forma: 60% para os sindicatos, 15% para as federações, 5% para as confederações e 20% para a chamada “conta especial emprego e salário”¹⁸⁹, administrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O resultado se revelou uma *lâmina de dois gumes*: enquanto fortaleceu as centrais sindicais ao proporcionar uma significativa fonte de recursos em um cenário de queda na taxa de sindicalização, também intensificou a competição entre essas centrais pelo apoio dos sindicatos de base – entendendo-os aqui, enquanto fonte de recursos. Nesse contexto, muitos sindicatos foram fragmentados devido a disputas das centrais sindicais tanto ideológicas quanto em busca de recursos financeiros (Cardoso, 2015).

Conforme demonstrado, este foi outro aspecto da Reforma Trabalhista que impactou negativamente os sindicatos, uma vez que, sem recursos para suportar tais despesas adicionais, muitos sindicatos foram obrigados a abrir mão de seus recursos imobiliários, reduzir o quadro de funcionários, interromper projetos sociais e de caridade, além de suspender atividades de qualificação profissional, entre outros.

Além disso, um aspecto relevante que muitas vezes não recebe destaque na literatura é que, com o fim do imposto sindical, a estrutura atual dos sindicatos não incentiva a filiação; pelo contrário, ela promove a evasão. O cerne dessa questão reside no fato de que os sindicatos representam *toda* a categoria, independentemente da filiação dos trabalhadores. Assim, os ônus das contribuições sindicais e outras responsabilidades recaem exclusivamente sobre os filiados, enquanto os não filiados desfrutam dos mesmos benefícios. Portanto, *torna-se mais vantajoso não ser sindicalizado*. Conforme muito bem observado por Lima (2022, p. 10), “os trabalhadores são beneficiados da mesma forma pelas negociações coletivas, sejam filiados ou não, sendo que, se forem filiados, terão de

¹⁸⁸ Com base em Mattos (2009) podemos propor uma reflexão. Antes de acusar o assistencialismo enquanto instrumento pelego ou de controle da classe trabalhadora – como se aos trabalhadores faltasse visão e capacidade para compreender a própria realidade –, na realidade, devemos pensar o significado de tal assistencialismo. No capitalismo periférico brasileiro, onde consumo e cidadania se confundem, o acesso a lazer, entretenimento, cultura, política, medicina assistencial básica, apoio psicológico, sociabilidade etc. seriam ainda mais restritos se não o *assistencialismo dos sindicatos*.

¹⁸⁹ A Conta Especial Emprego e Salário, ou CEES, integra o Fundo de Amparo ao Trabalhador, administrado pelo Ministério do Trabalho. Esse fundo é utilizado para custear o pagamento do programa de seguro-desemprego, do abono salarial e para o financiamento de ações voltadas à geração de trabalho, emprego e renda (Senado Notícias, 2015, s/p).

contribuir financeiramente para sua entidade sindical - um ônus que não estimula o associativismo".

Thomaz Junior (2002, p. 241) amplia a crítica ao apontar que essa estrutura, torna os sindicatos restritos majoritariamente a esfera institucional e especializados somente nas pautas diretamente referentes à relação capital-trabalho, em especial as dimensões economicistas (salários, reajustes, PLR, benefícios, vales etc.). Assim, o corporativismo sindical, faz estes perderem a própria dimensão ampla da luta capital-trabalho, desconectando por exemplo de pautas como moradia, saúde pública, educação, transporte, etc. Nas palavras do autor, “os sindicatos não vão além das questões diretamente ligadas ao momento da produção (o espaço de realização econômica do trabalho alienado), negligenciando os componentes básicos da reprodução do trabalhador, como: habitação, educação, saúde, saneamento básico etc.” (Thomaz Junior, 2002, p. 241)¹⁹⁰.

Note-se que, o conjunto dessas características não está intrinsecamente ligado ao perfil das lideranças, independentemente de estas serem mais ou menos radicais ou conservadoras. Mesmo em casos de lideranças menos conformistas e mais combativas, há um limite claramente definido do que é possível (ou, mais precisamente, permitido) para o estabelecimento de suas ações. Essa dinâmica foi evidenciada, por exemplo, entre 1978 e 1988, quando a agenda propositiva da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e dos sindicatos de base não conseguiram transpor os limites estabelecidos pela legislação sindical.

Como consequência, de acordo com Boito Junior (1991, p. 227), o sindicalismo de Estado desempenha essencialmente uma função desorganizadora para a classe trabalhadora. Isso se evidencia na promoção do patrimonialismo por parte de seus dirigentes, uma vez que, com recursos provenientes do imposto sindical, as lideranças podem garantir sua reprodução material; na cristalização de lideranças por longos períodos de tempo¹⁹¹, ultrapassando décadas; no fomento ao comodismo das lideranças, na despolitização das pautas, na burocratização das mobilizações e na multiplicação de entidades sindicais.

¹⁹⁰ Embora de forma indireta, Sanches (2013) dialoga com esta perspectiva ao apontar o perfil burocrático e rotineiro que as mobilizações bancários passaram a ter ao longo dos anos 2000.

¹⁹¹ Para exemplificar, ao acessarmos as o banco de dados do CNES, ao avaliarmos os componentes das eleições sindicais, dos 32 sindicatos de bancários paulistas todos tiveram eleições com chapa única. Isso não significa que as direções são muito bem avaliadas, ao contrário, mostra o desinteresse generalizado da categoria pela participação no sindicato e a cristalização das lideranças mais antigas (a chapa da situação prudentina está desde 1989, isto é, em torno de 35 anos).

A estrutura sindical permitiu a criação de uma quantidade exacerbada de sindicatos no Brasil. O ponto crítico reside no fato que, muitos desses até 2017 eram apenas instituições para acúmulo de recursos do imposto sindical e espraio destes para as respectivas federações, confederações e centrais, tendo em muitos casos, pouco ou nenhum compromisso com as bases que representam.

Nas palavras de Carvalho (2000, p. 7) essa estrutura que desobriga “os sindicalistas de buscarem nos trabalhadores da base a fonte de sustentação financeira, permitiu a criação e a manutenção de uma multiplicidade muito grande de entidades sindicais que combinadas à unicidade sindical fortaleceram a fragmentação dos sindicatos”. Nesse sentido, podemos afirmar que trata-se da clássica estratégia de “*dividir para conquistar*”. Pois, enquanto os sindicatos estão divididos em bases territoriais pré-determinadas pela divisão política-administrativa municipal, o capital integra-se regional, nacional e transnacionalmente (Carvalho, 2000).

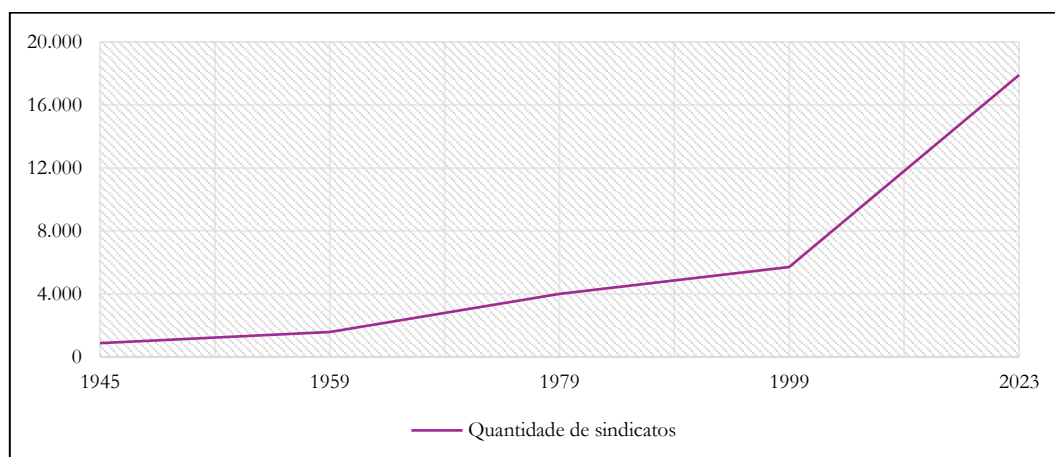
Como apontado por Cruz (2017), os sindicatos dos trabalhadores estão sujeitos a uma gestão territorial e ocupacional imposta pelo Estado, ao passo que os sindicatos patronais, embora inscritos na mesma legislação, na prática não enfrentam as mesmas restrições territoriais.

Por consequência, nota-se que, entre 1945 e 2023, o número de sindicatos apresentou um crescimento significativo devido às próprias mudanças histórico-sociais brasileiras; no entanto, foi fundamentalmente hipertrofiado pelos instrumentos da legislação sindical, especialmente durante os anos 2000. Durante o período pós-guerra, com a expansão econômico-industrial brasileira, a quantidade de sindicatos aumentou cerca de 81,2%, passando de 873 para 1582 sindicatos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho. Já em 1979, ocorreu um aumento de 153,4% em relação a 1959, quando oficialmente existiam 4009 sindicatos.

Em 1999, houve um leve aumento em relação ao período anterior, de apenas 42,16%, com 5700 sindicatos oficiais. No entanto, no próximo vintênio, o crescimento seria ainda mais expressivo, especialmente durante a primeira década do século, atingindo 215,79% de crescimento no número de sindicatos oficiais, com aproximadamente 18 mil sindicatos reconhecidos (Gráfico 43).

É claro que o fluxo e a velocidade de criação e extinção dos sindicatos variaram conforme as décadas; porém, para exercício retórico, podemos fazer uma abstração e imaginar uma linha contínua entre 1945 e 2023, na qual teria havido um crescimento anual de 8,8%, ou cerca de 220 sindicatos por ano.

Gráfico 43 – Quantidade de Entidades Sindicais de trabalhadores, no Brasil (1945, 1959, 1979, 1999 e 2023)



Fonte: Mattos (2009), Giannotti (2009), MTE (2023). Elaboração própria (2023).

Nesse sentido, a estrutura sindical permite uma grande possibilidade de desorganização do movimento sindical, pois permite a criação de um conjunto de sindicatos corporativos e divididos por limites administrativos municipais,

sem necessariamente estar vinculado à manifestação da dinâmica do trabalho, ou às lutas dos trabalhadores propriamente, em que muitas vezes uma mesma categoria de trabalhadores é representada por sindicatos diferentes, por espriarem-se em territórios diferentes, mesmo que os trabalhadores estejam sob controle de uma mesma empresa, como por exemplo, no caso dos sindicatos dos bancários, que têm como patrões empresas de abrangência nacional. Ou também o caso em que várias categorias profissionais existentes numa mesma empresa representadas por diversos sindicatos, como no caso da atividade canavieira (Carvalho, 2004, p.122)

Para tratarmos de nosso recorte local, apresentaremos como o Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região reflete alguns dos aspectos citados anteriormente, para isso, utilizaremos conjuntamente de produtos cartográficos, diagramas, gráficos, quadros e trechos transcritos da entrevista com o dirigente da instituição.

Em primeiro, como descrito anteriormente, a partir da década de 1950, especialmente, no início da década de 1960 antes do Golpe Militar de 1964, as agremiações sindicais bancárias paulistas passaram a se expandir para o interior do Estado. Curiosamente, as estratégias antissindicais dos bancos em transferir para unidades no interior militantes e dirigentes sindicais como forma de retaliação, ao contrário, dinamizou a expansão de novas entidades.

Nesse contexto, com a presença disseminada de agentes bancários em todo o Estado e a CONTEC atuando como um catalisador para as organizações, gradualmente, novos sindicatos de bancários foram sendo formados ao longo do Estado de São Paulo. Dentre esses, em 1961, foi fundado o Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região. Ao longo da década de 1980, os bancários da região de Presidente Prudente participaram ativamente em greves durante as importantes mobilizações nacionais ocorridas nos anos de 1985, 1986 e 1987.

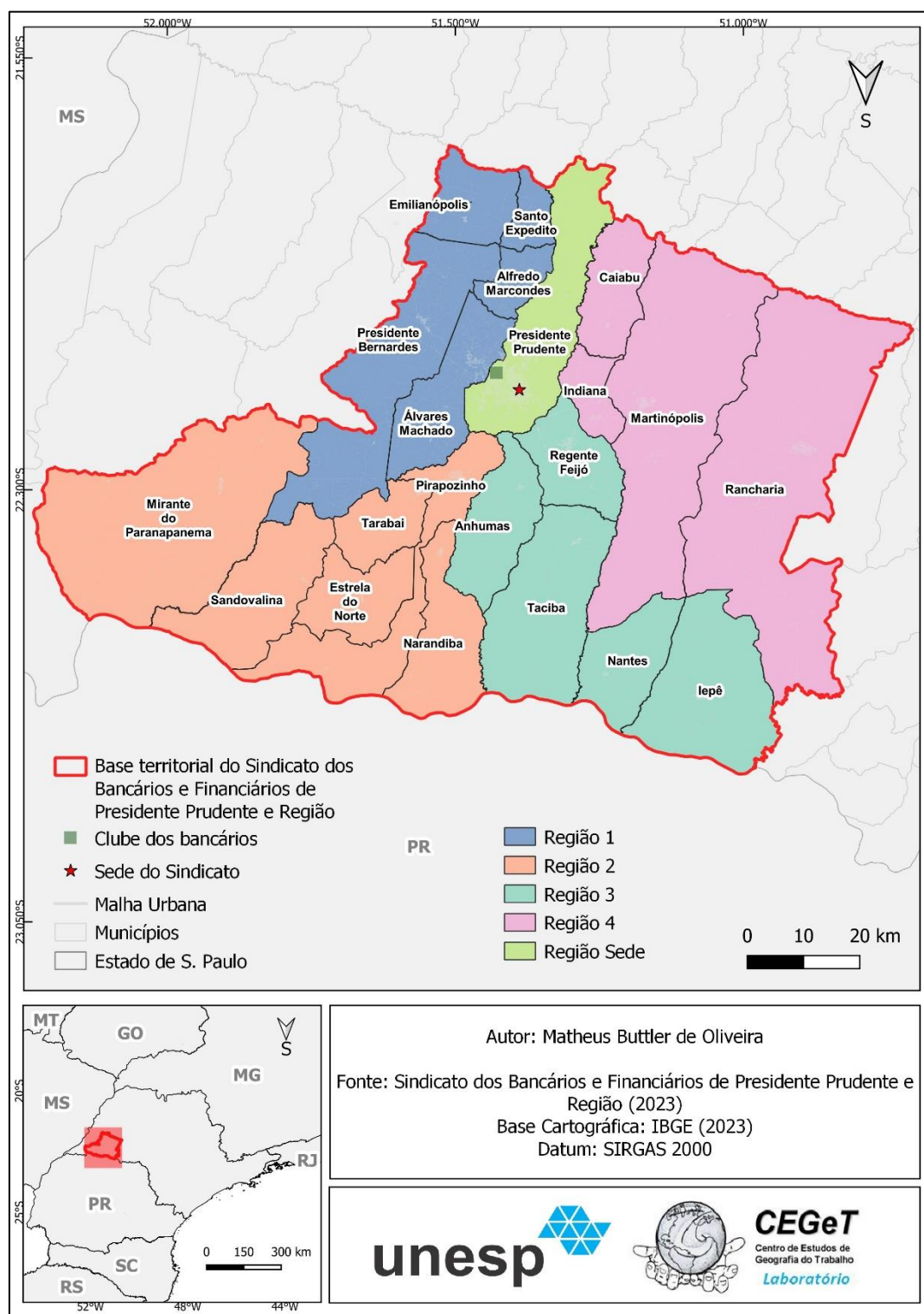
Conforme mencionado anteriormente, a CONTEC, após duas longas intervenções durante a Ditadura Militar (1964-1966 e 1972-1975), passa a ser alvo de acusações de aparelhamento por parte da CUT ao longo da década de 1980. Nesse contexto, em 1985, emergiu como força opositora o Diretório Nacional dos Bancários (DNB), associado à CUT. Em decorrência, a insatisfação com a CONTEC disseminou-se por todo o Estado.

Em 1989, um grupo de oposição deliberou participar das eleições sindicais em Presidente Prudente. Contudo, a chapa da situação vinculada a CONTEC não conseguiu reunir membros em quantidade suficiente para concorrer, tal era o nível de insatisfação dos bancários locais com a CONTEC. Diante desse quadro, ambas as chapas decidiram unir-se e, desde então, conduzem as atividades do sindicato. Nas palavras do dirigente entrevistado:

to aqui no sindicato desde 1989 né, foi o primeiro ano que a gente fez uma chapa de oposição, e depois a situação não acabou não fazendo a chapa deles e acabou fazendo uma composição com nós... com poucas pessoas da chapa deles né, e aqui a gente tá até hoje né... eu fui um... o _____ que teve mais número de vezes como _____ aqui, por que que toda vez que a gente passava pra outro que nem eu passei pro “Café”... ele foi presidente aqui mas ficou um ano só, porque depois ele foi pra Verinas, e depois voltei pra _____ e estou até como dirigente (Dirigente do sindicato, 2023).

A partir da coleta de dados derivados de uma experiência de campo realizada na sede da mencionada entidade, constatamos que o Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região, para além de sua base territorial municipal, foi sujeito a uma regionalização promovida por sua diretoria, delineando a seguinte configuração (Mapa 15).

Mapa 15 – Regionalização do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região (2023)



Fonte: Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região. Elaboração: Própria (2023)

Essa regionalização se revelou eficaz ao ser definida com base no agrupamento de municípios conforme a distância geográfica em relação ao município sede, visando organizar as visitas e fiscalizações dos dirigentes aos locais de trabalho. Durante

entrevistas com o principal dirigente da instituição, bem como em conversas informais com alguns outros membros do sindicato e em diálogos com os trabalhadores, observamos que as visitas dos dirigentes aos locais de trabalho, seja para um rápido encontro ou para a entrega pessoal de materiais informativos, são muito bem recebidas pelos trabalhadores e percebidas como uma atividade fundamental pelos sindicalistas, visto que, ao longo das últimas décadas tornou-se tradição da instituição.

Os critérios estabelecidos para esta regionalização permitem semanalmente os dirigentes distribuírem-se em veículos diferentes e seguirem cada um respectivamente para uma região e sede, buscando sempre variar os sindicalistas responsáveis por tal região. Dessa forma, visitando se não todos os locais de trabalho, ao menos as agências com maior quantidade de funcionários. Nas palavras do dirigente

Porque toda semana sai jornal e aqui a região toda nossa faz, vai pra cidade né tipo... assim... os mais longes é Mirante do Paranapanema, Iepê, são base nossa, depois pega Rancharia e vem pegando as cidades todas. E uma vez por semana a gente faz, sai os carros daqui um pra cada região, porque é dividido em região e sai... pega toda a base... (...) É isso aqui ó, você vai ver... Taciba, e aí tem os bancos, são os locais que a gente encontra os bancários... tem uns que é agência outros que é postinho de serviço. (...) aí são os diretores que assim, hoje vai o diretor pra aquela região, qual vai, vai o _____ e a _____ e por aí vai. (Dirigente do sindicato, 2023).

Em cópia cedida pela instituição, conseguimos perceber a forma simples e eficiente que o sindicato construiu para organizar as visitas. E como cada município, com exceção de Presidente Prudente, conta com no máximo 5 agências, os dirigentes sindicais conseguem seguir para tais locais sem muita dificuldade (Figura 9). Segue a fotografia:

Figura 9 – Escala de visitas dos dirigentes as regiões da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região

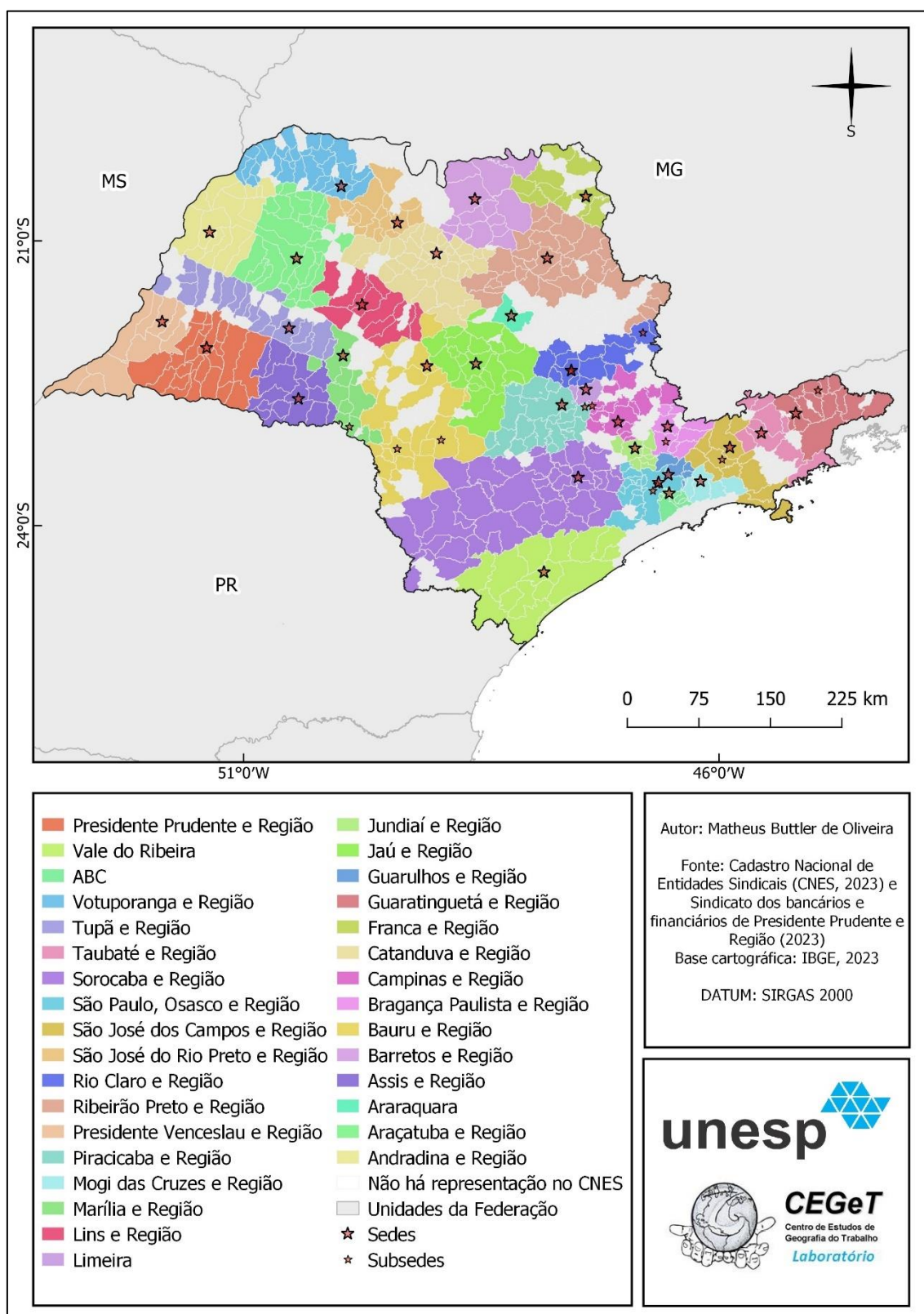
ESCALA PARA ENTREGA DE JORNAL - REGIÃO - 01/04 JA 0404							
DIRETOR	DIRETOR	DIRETOR	DIRETOR	DIRETOR	DIRETOR	DIRETOR	DIRETOR
REGIÃO - 1	REGIÃO - 2	REGIÃO - 3	REGIÃO - 4	REGIÃO - 5	REGIÃO - 6	REGIÃO - 7	REGIÃO - 8
P. BERNARDES	DIRAPOZINHO	RANCHARIA	REGENTE FELIX	REGENTE FELIX	REGENTE FELIX	REGENTE FELIX	REGENTE FELIX
BRDESCO	BRDESCO	BRDESCO	BRDESCO	BRDESCO	BRDESCO	BRDESCO	BRDESCO
SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER
B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL
B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC
ITAÚ	ITAÚ	ITAÚ	ITAÚ	ITAÚ	ITAÚ	ITAÚ	ITAÚ
C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.
ATAV MACHADO	MIR. PARANAPANEMA	MARTINGRÓIS	REGENTE FELIX	REGENTE FELIX	REGENTE FELIX	REGENTE FELIX	REGENTE FELIX
BRDESCO	SANTANDER	BRDESCO	BRDESCO	BRDESCO	BRDESCO	BRDESCO	BRDESCO
SANTANDER	BRDESCO	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER
B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL	B. BRASIL
B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/FORUM	B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC	B. BRASIL/BNC
C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.	C.E.F.
TALE MARCONDES	NARANDIA	NARANDIA	NARANDIA	NARANDIA	NARANDIA	NARANDIA	NARANDIA
B. BRASIL/BNC	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER	SANTANDER
SANTO EXPEDITO	SANTOVALINA	SANTOVALINA	SANTOVALINA	SANTOVALINA	SANTOVALINA	SANTOVALINA	SANTOVALINA

Esse aspecto é relevante destacar pois expressa uma preocupação do sindicato com os trabalhadores da base, por mais distantes que estejam. Infelizmente, conforme é descrito por Oliveira (2016), muitos sindicatos deixam de visitar alguns locais de trabalho, desistindo ou até mesmo ignorando determinadas áreas por ser *inconveniente* ir até lá.

Conforme constatado em um Trabalho de Campo realizado em 2023, por meio da disciplina de Geografia do Trabalho, ministrada pelos docentes Prof. Dr. Antonio Thomaz Junior e Prof. Dr. Marcelo D. Carvalhal, durante diálogos com dirigentes sindicais do município, foi relatado que esse problema cresceu especialmente após a implementação da Reforma Trabalhista. Com o fim dos recursos provenientes do imposto sindical, os sindicatos menores perderam a capacidade de custear até mesmo a manutenção básica de veículos e o combustível necessário para realizar visitas e fiscalizações. Este desafio é mais acentuado nos sindicatos localizados no interior do Estado, onde as distâncias entre as unidades produtivas são maiores e os recursos disponíveis são mais escassos. Esse problema é ainda mais grave nos sindicatos pequenos localizados em áreas rurais.

Após examinar as implicações imediatas da estrutura sindical, procederemos a uma análise da fragmentação territorial das bases sindicais dos sindicatos dos bancários no Estado de São Paulo. No total, identificam-se 32 bases sindicais distintas, englobando sindicatos que não necessariamente mantêm um diálogo e afinidades políticas entre si. Essa dispersão, conforme ilustrado no Mapa 16 a seguir, evidencia a complexidade e a diversidade da configuração sindical bancária no Estado.

Mapa 16 – Bases Territoriais dos Sindicatos de Bancários do Estado de São Paulo (2023)



Fonte: Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES, 2023). Elaboração própria (2023).

Imediatamente, torna-se evidente a dispersão da resistência dos bancários entre os pequenos fragmentos ao longo do Estado de São Paulo. Conforme elucidado por Thomaz Junior (2002), essa forma de representação permite que trabalhadores, cujas atividades laborais ocorrem em municípios correspondentes a bases territoriais distintas de suas residências, enfrentem uma desconexão entre a identidade e as demandas originárias de seu espaço de reprodução e a territorialidade do sindicato que os representa.

Além disso, observam-se situações em que o trabalhador pode estar empregado em empresas distintas pertencentes ao mesmo empregador, porém localizadas em municípios diversos, transpondo, assim, as bases de vários sindicatos pertencentes à mesma categoria profissional – por exemplo, em cortadores de cana que trabalhem em diferentes fazendas. Igualmente, tal cenário pode ocorrer em situações nas quais o trabalhador exerce múltiplas atividades profissionais, sendo, consequentemente, representado por mais de um sindicato corporativo.

Assim, embora, de acordo com Carvalho (2000), a própria legislação garanta a união sindical via federações estaduais, federações, confederações nacionais e centrais sindicais também nacionais, *“não há identificação das estratégias de luta de sindicatos que apesar de fronteiriços, não apresentam muitas vezes orientações políticas convergentes”* (Carvalho, 2000, p. 7, grifo nosso).

Poder-se-ia sugerir que, dada a vasta extensão do território paulista, a regionalização das bases sindicais em unidades territoriais menores poderia conferir maior dinamicidade à representação sindical, aproximando-a das bases locais. Precisamente, essa perspectiva orientou a expansão dos sindicatos para o interior do Estado nas décadas de 1950 e 1960. Contudo, em grande medida, a motivação por recursos financeiros e as disputas políticas transformam essa estrutura mais em um elemento de desmobilização do que de mobilização.

Talvez, o melhor exemplo *recente* das disputas e dissensões sindicais se manifestou no comportamento divergente das duas maiores centrais sindicais brasileiras, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical (FS), durante a tramitação da Reforma Trabalhista. Esse cenário é detalhadamente abordado por Colombi (2019; 2020) e Colombi *et. al* (2022), que observa que, enquanto a CUT se posicionava de forma contrária à Reforma, a FS buscava minimizar as perdas. A FS insistia em explorar todas as possibilidades de negociação com o governo na tentativa de corrigir as "falhas" da reforma, argumentando que, com ajustes, a Reforma Trabalhista poderia alcançar equilíbrio e avançar em direção à “modernização” das relações de trabalho. Apesar de

essa ser a estratégia da liderança, a autora ressalta que grande parte dos sindicatos associados a essa central não aderiram a esse tipo de mobilização¹⁹². Em contrapartida, a CUT retirou-se das negociações, compreendendo que a reforma não apenas atacava o sindicalismo, mas representava um claro ataque aos direitos dos trabalhadores e ao direito do trabalho como um todo. A CUT buscou, então, mobilizar as entidades filiadas em oposição à reforma (Colombi, 2020).

A FS apostou na estratégia de conciliação e demonstrou *baixa capacidade de ocupar* os espaços de negociação, enquanto, ao mesmo tempo, a CUT retirou-se da negociação, mas mostrou *baixa capacidade de mobilizar* os trabalhadores. Assim, a divergência entre as centrais polarizou as resistências, e com isso a reforma passou a valer integralmente.

Além de posturas diferenciadas, Oliveira (2016) traz dois importantes apontamentos, em primeiro, não é incomum o conflito entre diferentes sindicatos de uma mesma categoria por “áreas de influências”, ou seja, buscam ampliar, reduzir ou modificar o quadro de municípios que compõe sua base territorial, primordialmente visando os impactos financeiros dessa decisão. Como consequência um município ou conjunto de municípios com uma quantidade definida de trabalhadores passa a ser disputada por sindicatos diferentes, não em busca da melhor representação, mas em busca de recursos para manutenção das atividades sindicais¹⁹³.

Desse modo, foi bastante frequente, especialmente ao longo das décadas de 1990 e 2000, esse tipo de fragmentação territorial. Como exemplo, na região, durante a década de 1990, o sindicato de Presidente Prudente foi dividido por questões políticas em duas entidades: o Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Presidente Venceslau e Região. A narrativa dessa divisão¹⁹⁴ é apresentada pelo dirigente a seguir.

¹⁹² A narrativa da autora destaca a perplexidade dos dirigentes sindicais, tanto da CUT quanto da FS, ao constatar que, apesar das adversidades impostas pela Reforma Trabalhista, os sindicatos convocavam os trabalhadores para greves e protestos, e estes não compareciam. Embora haja uma nota de arrogância nesse tipo de observação dos dirigentes, em sentido oposto, tanto a autora quanto Galvão e Krein (2017) elucidam como, no período de 2011 a 2016, houve um aumento nas greves, especialmente nos setores mais precários e com baixas taxas de sindicalização, como construção civil, serviços terceirizados, limpeza etc. Dessa forma, grande parte dessas manifestações ocorreu à margem dos sindicatos, evidenciando a *insatisfação dos trabalhadores com as organizações sindicais tradicionais* (Galvão; Krein, 2017; Colombi, 2020).

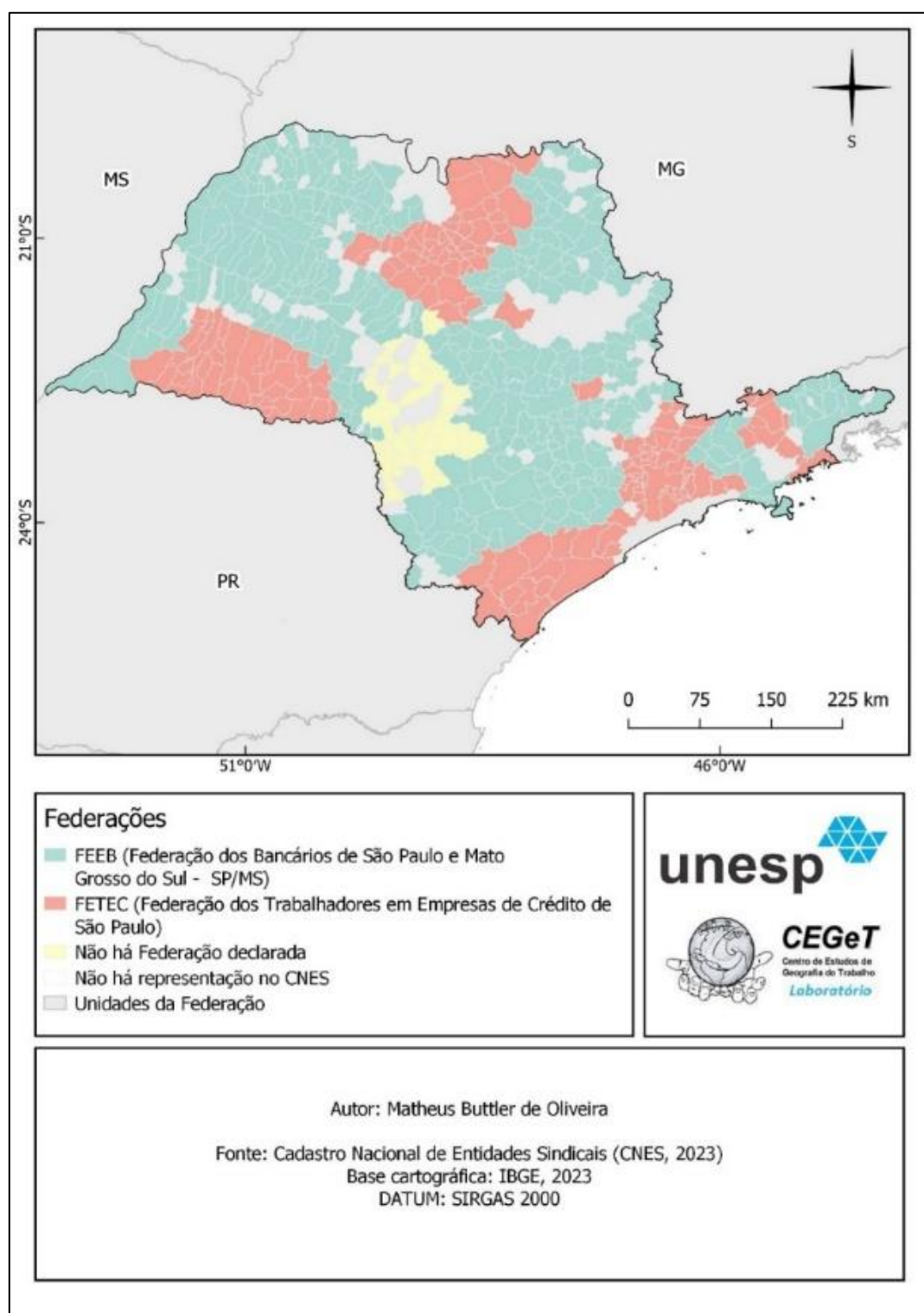
¹⁹³ “o sindicato assim constituído pleiteava acesso ao imposto, caso já houvesse outro sindicato na mesma base territorial, isso gerava um conflito de jurisdição, que, invariavelmente chegava às barras dos tribunais do trabalho. Foram inúmeros os sindicatos que tiveram suas bases fragmentadas dessa maneira” (Cardoso, 2015, p. 497).

¹⁹⁴ No contexto seguinte da entrevista ao ser questionado sobre essa mudança ter sido oriunda por recursos financeiros, o Presidente assentiu positivamente.

Porque é o seguinte, quando nós entramos aqui na chapa de oposição... a Federação que era a nossa falou o seguinte... “esses caras vão passar pra CUT”... por que a intenção nossa sempre foi essa mesmo né... “eles vão passar pra uma central que não é a nossa”, é que existia uma federação, hoje existe duas. Uma da CUT e a outra... eles falavam assim, se esse sindicato ele é grande, a gente divide... Assis fica como sindicato e Venceslau fica com outro sindicato... Nisso, quando a gente montou a nossa chapa era 5 mil bancários, aí tinha três mil e quinhentas pessoas aqui porque era essa a base nossa, e dentro do CNES realmente isso existe ainda... a nossa base, a gente tem a carta sindical que é grande pra caramba, e aí dividiu... a gente tentou arrumar no Governo petista, Lula e tudo mais, a gente tentou arrumar isso... fizemos a carta em conjunto com Venceslau e tal... e falamos aquela lá é a base deles e essa é a nossa, até hoje eles não arrumaram. E concordamos né... assim, tá bom eles existem ali e nós existimos aqui... Assis foi mais fácil porque lá logo nos fizemos uma oposição cutista e ganhamos... Venceslau não, Venceslau nunca foi cutista. (Dirigente do sindicato, 2023).

Adiante, como podemos observar no mapa 17, na categoria bancária do Estado de São Paulo, existem duas federações, a Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo e Mato Grosso do Sul, ou simplesmente, Federação dos Bancários de São Paulo e Mato Grosso do Sul (FEEB-SP/MS) e a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo (FETEC/SP), a qual faz parte o Sindicato dos Bancários e Financiários de Presidente Prudente e Região (Mapa 9).

Mapa 17 – Federações dos Sindicatos dos Bancários do Estado de S. Paulo (2023)



Fonte: Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES, 2023). Elaboração própria (2023).

No contexto das confederações no Estado de São Paulo, ocorre uma disputa entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC), a mais antiga criada em 1959, e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

(CONTRAF). Conforme discutido anteriormente, durante a Ditadura Militar, a CONTEC foi alvo de intervenções por parte do Ministério do Trabalho e acusada de aparelhamento pelos bancários paulistas.

Em resposta a essa situação, em 1986, sindicalistas alinhados com a CUT, não se sentindo mais representados pela CONTEC, criaram o Departamento Nacional dos Bancários (DNB). O objetivo era superar a estrutura sindical que favorecia a CONTEC e articular a categoria de forma mais efetiva. Em 1992, diante da decisão de criar uma nova confederação para os bancários, foi fundada a Confederação Nacional dos Bancários (CNB-CUT). A criação do DNB e da CNB-CUT significou um salto qualitativo na mobilização bancária na década de 1990 e início dos 2000.

A partir desse ponto, a estrutura sindical, que valoriza a unicidade sindical, propiciou uma disputa de legitimidade em nível nacional entre a CONTEC e a CNB-CUT. Vale ressaltar que essa legitimidade vai além da mera representatividade, incluindo também a gestão de recursos financeiros.

Desde o início, a CONTEC acusava a CNB-CUT de falta de legitimidade institucional, desconsiderando o grau de representatividade da nova Confederação. Essa disputa alcançou seu ápice em 2005, quando a CNB-CUT perdeu uma ação judicial para a CONTEC. A decisão da Justiça do Trabalho estabeleceu que a existência da CNB-CUT violava o princípio da unicidade sindical, sendo, portanto, impedida de representar a categoria. Conforme nos recorda Boito Junior (1991), em situações em que dois ou mais grupos buscam a mesma representação sindical, "a prática do Ministério do Trabalho tem sido a de contemplar, com a carta sindical, o grupo mais conservador" (Boito Junior, 1991, p. 254).

Em resposta, como uma estratégia para contornar o princípio da unicidade, os mesmos grupos que lideravam a CNB-CUT criaram a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT) em 2006. A CONTRAF foi igualmente alvo de uma ação judicial movida pela CONTEC, no entanto, desta vez, a Justiça do Trabalho determinou que não havia ilegalidade, uma vez que a nova Confederação buscava representar todo o ramo financeiro, não se limitando apenas à categoria profissional dos bancários. Assim, em 2007, a CONTRAF foi oficialmente reconhecida e obteve sua Carta Sindical.

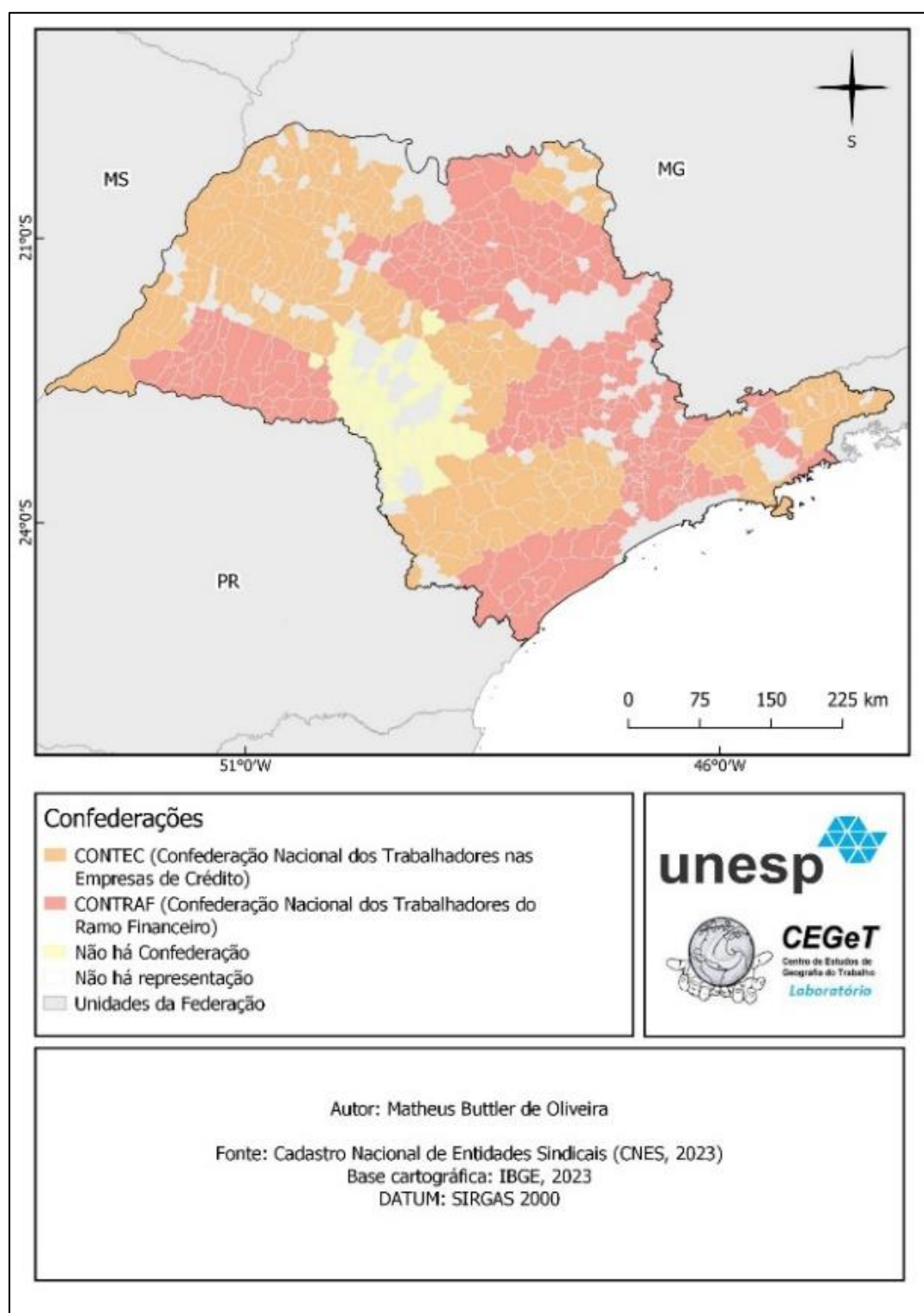
Veja como nesse exemplo, ao longo da década de 1990 e início dos anos 2000, a instituição que mais representava a categoria era minada pela própria estrutura sindical. Hoje, no Estado de São Paulo, a CONTRAF-CUT, representa mais de 90% da categoria.

É válido destacar que a maior parte, decorre da representação do SEEB-SP, e de outras bases significativas, como dos Sindicato dos Bancários do ABC e de Campinas. Isto significa que, embora a CONTRAF-CUT tenha uma abrangência espaço-territorial no Leste do Estado, equivalente as mesorregiões de Ribeirão Preto, Araraquara, Piracicaba, Campinas e nas regiões de Presidente Prudente e no Litoral Sul Paulista, sua representação é muito mais *adensada* na Região Metropolitana de São Paulo (Mapa 18).

Ainda é relevante mencionar que, devido ao considerável grau de representatividade conquistado pela CONTRAF-CUT, mesmo sua respectiva federação ser a FETEC-CUT, alguns sindicatos vinculados à FEEB-SP/MS optaram por buscar filiação direta à confederação. Entre esses sindicatos, destacam-se o Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, Piracicaba e Região, Ribeirão Preto e Região e Santos e Região.

Ademais, a CONTEC é territorializada no extremo Leste e Centro-Sul do Estado, quase equivalente as Mesorregiões do Vale do Paraíba Paulista, Itapetininga, Marília e Bauru. Porém, o que mais chama atenção, é a presença exclusiva em toda faixa que separa as divisas entre o Estado de São Paulo e Mato Grosso do Sul, essa presença, obviamente reverbera a influência da FEEB SP/MS.

Mapa 18 – Confederações dos Sindicatos dos Bancários do Estado de S. Paulo (2023)



Fonte: Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES, 2023). Elaboração própria (2023).

As Centrais Sindicais merecem um apreço maior na discussão. Essas instituições de terceira ordem são motores e produto da estrutura sindical brasileira. Não é possível nesse trabalho, apontar o processo de criação e fragmentação de todas elas, no entanto,

faremos um breve levantamento das com maiores expressões no sindicalismo bancário paulista, respectivamente, a CUT, a União Geral dos Trabalhadores (UGT), e em pequena expressividade a Central Sindical e Popular (CONLUTAS).

Como já apresentamos a CUT foi fundada em 1983 como resultado da aglutinação de forças do campo denominado de Novo Sindicalismo, que se autodenominavam combativos e que eram contrários à manutenção da estrutura sindical, porém, já a partir da década de 1990, adere a uma postura de parceria social, de negociação e de ampliação da agenda sindical, o sindicalismo cidadão.

A CUT, continua sendo a mais atuante e representante no Estado de São Paulo dos bancários, conforme dito pelo Dirigente do Sindicato

o pessoal ligado a CUT é mais ou menos o que a gente faz aqui em Prudente. Uns mais outros menos, mas é assim, é bem parecido. Agora alguns que não é ligado a CUT, são sindicatos mais parados os, eles não... apesar deles seguirem os nossos acordos... porque muitas vezes nós chegamos a fazer acordo e eles fazerem outro... só que eles assinaram primeiro um acordo, e depois tiveram que rasgar porque o nosso era melhor... aí foram lá falar com o banqueiro “nós queremos um igual o deles”... então... é exatamente isso... esse pessoal mais parado vão mais na nossa linha também, porque quem pauta eles também... porque 95% de cutista né, bancários cutistas e 5% não cutista. Então isso né, nos ajuda né... nós ajudamos a pautar eles, mas que eles são mais parados são mais parados mesmo... são um pessoal que não gostam muito de conflito, e sindicato que não gosta de conflito é... não tem né. (Dirigente do sindicato, 2023).

Por sua vez, a UGT é uma Central pluripartidária construída em 2007 a partir da unificação das centrais sindicais Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT, Social-Democracia Sindical – SDS, Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT) e de sindicatos independentes. A UGT, assim como a Força Sindical (FS), “nasceram voltadas à execução de um sindicalismo destinado à parceria social, a despeito de terem sido criadas em décadas e contextos completamente distintos” (Colombi; Lemos, s. d., p. 3). A UGT surge para dar permanência do sindicalismo praticado pela FS, que visa, pragmaticamente, à “negociação e ao resultado nos espaços de participação institucional” (Colombi; Lemos, s. d., p. 6).

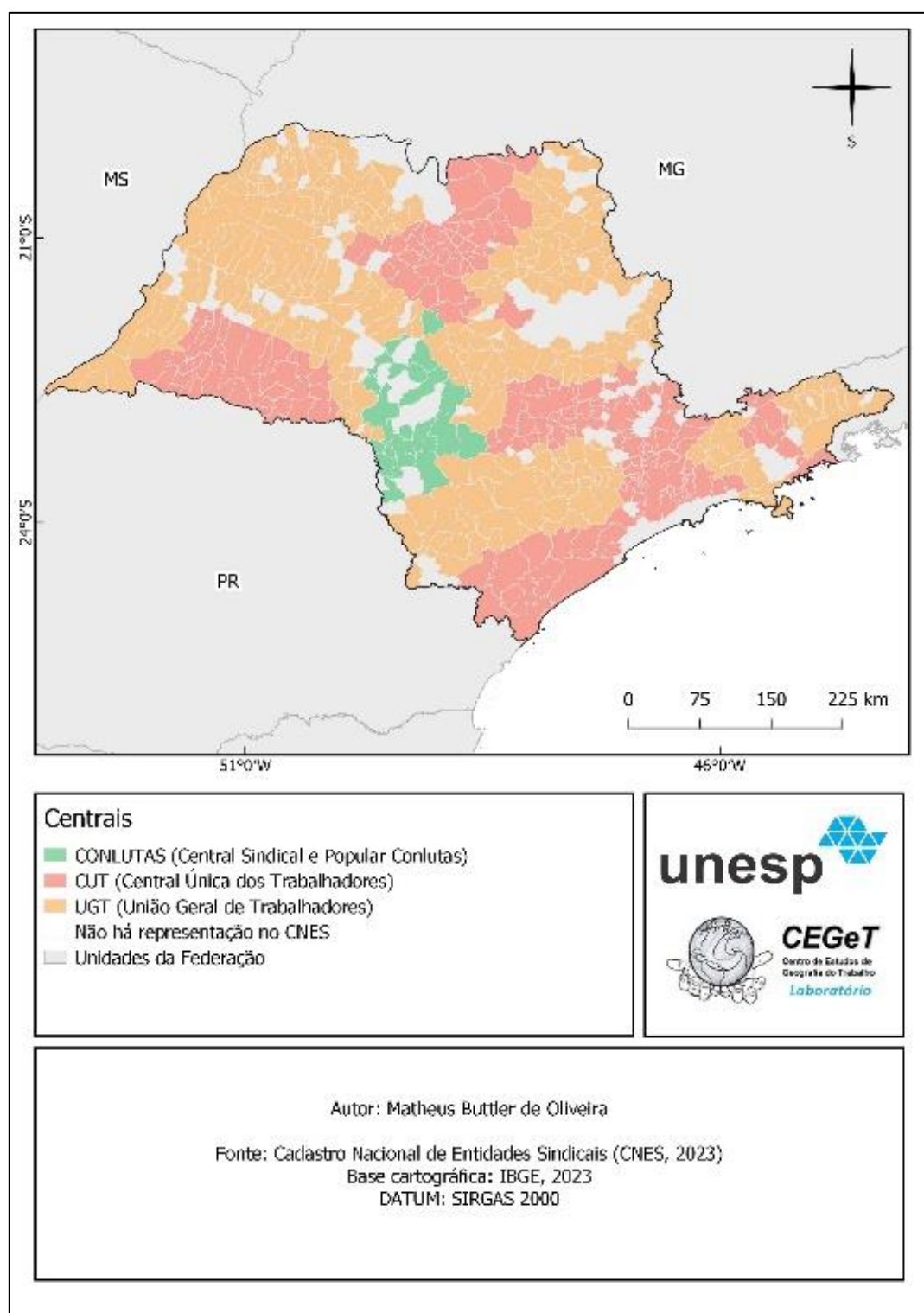
Por fim, a CONLUTAS representa o braço sindical do Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado (PSTU), uma agremiação de inspiração trotskista. Surgida em 2004, como resposta ao descontentamento em relação à implementação de políticas de cunho neoliberal, como a Reforma da Previdência do Governo Lula, a CONLUTAS busca se posicionar como uma alternativa à CUT e ao PT. No entanto, no plano sindical,

conforme Soares (2013), com exceção do Sindicato dos Bancários de Bauru e Região, no restante do país atuam apenas como correntes de oposição.

No Mapa 19 temos a territorialização das centrais sindicais no Estado de São Paulo. Com base na estrutura confederativa, o mapa se assemelha ao anterior, referente a distribuição das confederações. Há única exceção recaí ao Sindicato dos Bancários de Bauru e Região, que não havia federação e confederação declaradas no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES, 2023), porém, este é associado a CONLUTAS¹⁹⁵.

¹⁹⁵ Não tivemos tempo para averiguar com maiores detalhes essa situação, porém nossa hipótese preliminar é que, como se trata de uma Central trotskista em oposição a todas outras correntes, as lideranças preferem não estarem associados a UGT ou a CUT e suas respectivas federações e confederações.

Mapa 19 – Centrais sindicais dos Sindicatos dos Bancários do Estado de S. Paulo



Fonte: Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES, 2023). Elaboração própria (2023).

Podemos observar como a *geografia da mobilização dos bancários* é complexa, prolixa e em algumas situações contraditórias. A estrutura sindical verticalizada e corporativista resulta na fragmentação e fragilização dos sindicatos. Diante do peso dessa

afirmação, tomemos como exemplo as entidades supracitadas; somente no Estado de São Paulo, vimos 32 sindicatos, 2 federações, 2 confederações e 3 centrais sindicais atuando concomitantemente em apenas uma inserção ocupacional, expressando interesses políticos, estratégias e horizontes históricos diferentes.

Todo esse quadro é ainda mais complexo quando analisamos os bancários em cenário nacional, por exemplo, embora no estado de São Paulo prevaleça a articulação FETEC-CONTRAF-CUT. No Rio Grande do Sul, a CUT Socialista e Democrática (CSD)¹⁹⁶ é a corrente mais expressiva; os sindicatos bancários baianos são em maioria de coordenação da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), no Espírito Santo a INTERSINDICAL, dentre outras (Soares, 2013).

De maneira mais formal, o panorama sindical brasileiro é exacerbado pela disputa pela hegemonia interna entre diversos partidos de esquerda, como o Partido dos Trabalhadores (PT), o Partido Socialismo e Liberdade (PSOL), o Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado (PSTU), o Partido da Causa Operária (PCO), o Partido Comunista Brasileiro (PCB), o Partido Democrático Trabalhista (PDT) e o Partido Comunista do Brasil (PCdoB), entre outros. Essa competição resulta na proliferação de mais de 10 centrais sindicais, incluindo a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical (FS), a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), a Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores (CBDT), a Central Sindical e Popular Conlutas (CSP CONLUTAS), a União Sindical dos Trabalhadores (UST) e a Central dos Sindicatos Públicos do Brasil (CESP). Além disso, esse cenário abrangia *54 confederações, 641 federações* e, surpreendentemente, cerca de *18 mil sindicatos* até o término de 2023. Essa diversidade estrutural reflete as complexidades e divergências inerentes ao movimento sindical no Brasil.

Apesar da estrutura fragmentada, os bancários conseguiram a partir de 1992 a Convenção Coletiva de Trabalho, válida para todos os bancários de bancos privados, e em 2004 englobando os Acordos Coletivos de Trabalho dos bancos públicos, passando então a valer para todos os bancários do território nacional¹⁹⁷.

¹⁹⁶ Corrente interna da CUT criada em 2004.

¹⁹⁷ A diferença entre eles é simples: enquanto os Acordos Coletivos envolvem um sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas específicas, as Convenções Coletivas abrangem todos os trabalhadores e empregadores de uma categoria profissional dentro da base territorial dos sindicatos envolvidos, sendo de cumprimento obrigatório para todos os representados.

O Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região detém uma atuação local e regional significativa, de forma que, as demandas pontuais dos trabalhadores locais como demissões injustas, denúncias de assédio moral, problemas físicos de agência, costumam ser tratados com os setores de administração regionais dos bancos, dificilmente passando para instâncias superiores, como nos explica o dirigente:

a gente tem as regionais que a gente conversa com eles, que a gente conversa com o gerente, com o regional mas não dando, a gente tem contatos lá em cima... com o RH do banco né... que chama... geralmente, tem um setor lá que chama “Relações Sindicais” ... então, é só problema de sindicato com o banco que eles vão... que eles atendem a gente e fala “o que tá acontecendo?” é isso. Geralmente quando chega pra eles, a gente tenta resolver aqui embaixo, se não der a gente vai pra cima lá... lá acaba resolvendo tá. Até porque o banco pensa assim, é melhor resolver do que ter protesto na frente do banco... (Dirigente do sindicato, 2023).

No entanto, os problemas relativos à organização do trabalho e questões estruturais da categoria, somente são discutidas a partir da estrutura verticalizada do Sindicato. Nesse sentido, vemos uma atuação *multiescalar* do Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente, visto que envolvem as entidades sindicais federativas e confederativas, centrais e como veremos adiante uma articulação em âmbito internacional.

A formulação das agendas e negociações ocorrem por meio dessa estrutura organizada de forma ascendente. Em primeiro, em assembleias realizadas em Presidente Prudente, os dirigentes discutem a elaboração das pautas locais com a base, após aprovação, as pautas são levadas por delegados ao Encontro Regional dos Sindicatos de Presidente Prudente e Região, Assis e Região e Bauru e Região. Neste encontro, as pautas já vindas da categoria são discutidas, compiladas e filtradas em documento único, para posteriormente prosseguir ao encontro Estadual.

No encontro Estadual, são tiradas as pautas dos bancários do Estado de São Paulo, e então, levadas ao encontro Nacional. Onde, a partir de deliberação da CONTRAF-CUT as novas demandas reivindicativas são encaminhadas a FENABAN e inicia-se o processo de negociação.

De acordo com o dirigente entrevistado

Olha, é assim, essas pautas são decididas assim... nós fazemos um encontro regional Assis, Bauru e Prudente e tira umas pautas já vindo da categoria bancária... porque o bancário, a gente vai entregar o jornal e fala, “pô a gente podia ter esse ou aquele direito”... mas isso tudo a gente já fez... mas um pouco assim, “pô porque a gente não tem aquele direito”... a gente fala “ó foi pedido

já”... porque a gente tem um calhamaço de pedido né, de pedido, é um monte, agora falta força né... pra gente conseguir esse direito, pra gente conseguir esse direito né... banqueiro só fala “oh a gente vai gastar dinheiro, não vou dar isso pra vocês e acabou”, agora se a gente tem a força pra fazer uma greve e tudo mais, daí ele repensa... mas é... daí depois, desse regional, a gente vai e faz o Estadual... tira as pautas principais e tal... aí, entrega pro banqueiro aquele calhamaço, e aí o banqueiro fala “esse aqui eu do, esse aqui eu do, esse aqui não do”, e a gente briga com eles, faz uma semana, faz duas semanas, três semanas de negociação e tal, muitas vezes sai, outras não sai né... porque né... aí a gente tem que fazer a greve. (Dirigente do sindicato, 2023).

Em informações adquiridas a partir das notas do Trabalho de Campo, nos foi informado, que as sugestões de novas cláusulas na Convenção Coletiva chegam a ultrapassar 500 laudas, integrando diversos assuntos, reajustes salariais, aumentos, planos de carreira, jornada de trabalho, combate a metas abusivas e assédio moral, segurança bancária, abertura de postos de trabalho etc.

Conforme Soares (2013), os bancários optam por seguir suas ações no *pragmatismo* negocial, ou seja, não exigindo nada além do que pode ser aceito pelos bancos, visto que, em caso de impasse nas negociações, as greves são convocadas, porém, toda greve envolve riscos, que em caso de derrota, pode resultar num acordo ainda inferior ao inicial.

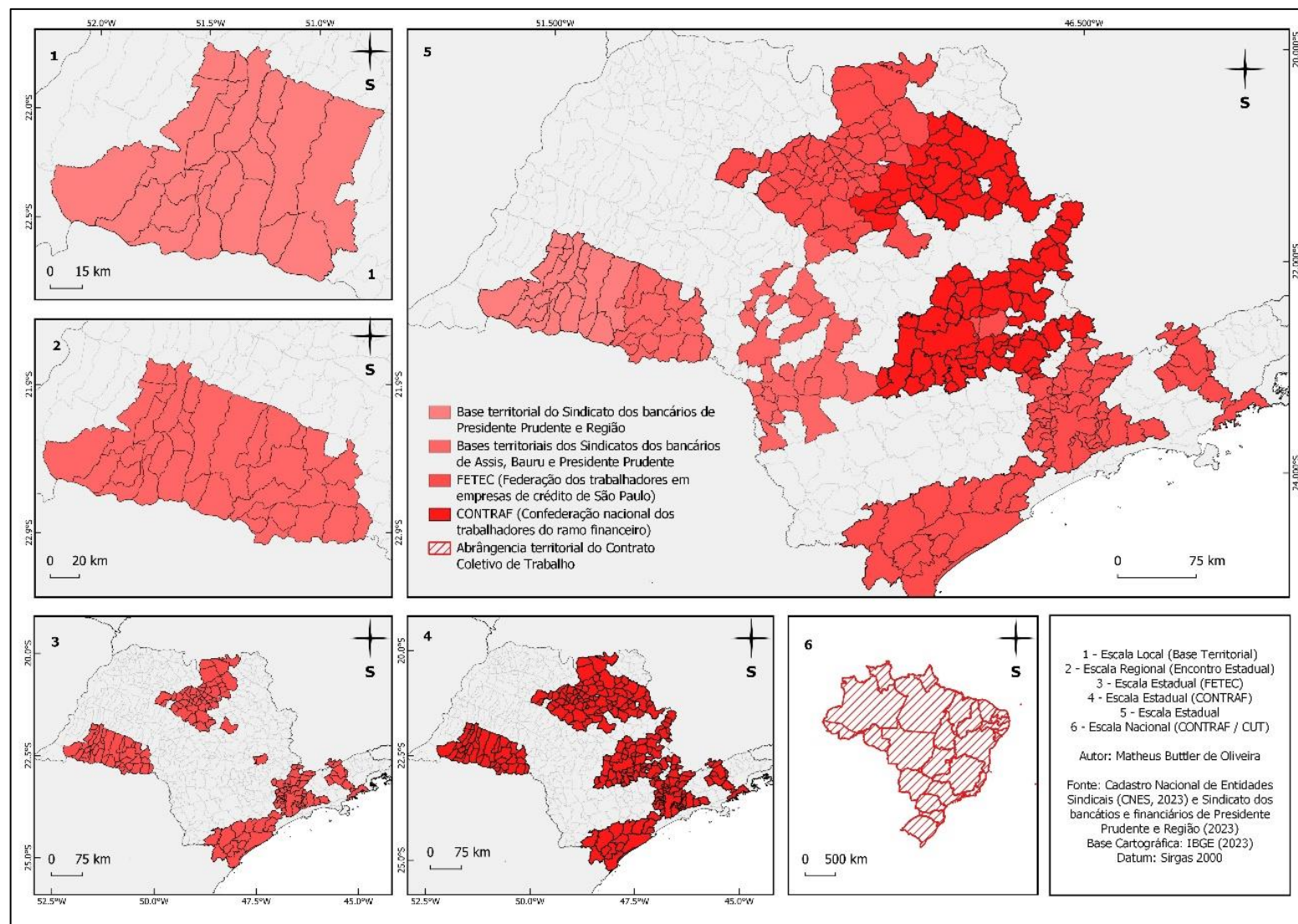
Nesse sentido, conforme o diálogo com os dirigentes de Presidente Prudente¹⁹⁸, as negociações buscam avançar gradualmente nas pautas, construindo uma base sólida de reivindicações e consolidação de novos direitos. Por exemplo, uma perspectiva da categoria é a conquista da Jornada de Trabalho de 4 dias semanais, sem redução salarial. Embora se reconheça que essa pauta não será aceita pelos bancos em um futuro próximo e mesmo em um cenário de possível greve nacional, dada a retomada do projeto regressivo de trabalho aos sábados em 2023, que ameaça uma conquista garantida desde 1962 e foi novamente cogitada pela MP 905 do Governo Bolsonaro em 2019, essa pauta está sendo incluída nas negociações. O objetivo é que, ao longo dos anos, a demanda se consolide na categoria, permitindo sua conquista de maneira mais sólida e sem *grandes e arriscadas aventuras*.

O que estou chamando de *Geografia da mobilização dos Bancários* permite que os trabalhadores devidamente reconhecidos na categoria preponderante, do *Oiapoque ao Chuí*, tenham exatamente os mesmos direitos reconhecidos, tendo o mesmo piso salarial, reajustes, valores nos benefícios e atuem de forma coordenada e coletiva nas greves.

¹⁹⁸ Tais informações foram adquiridas a partir das notas tomadas em Trabalho de Campo da Disciplina de Geografia do Trabalho, ministrada pelos Profs. Drs. Antonio Thomaz Junior e Marcelo Dornelis Carvalhal em 2023.

A multiescalaridade dessa atuação abrange a estrutura confederativa, isto é, para além de sua base territorial, as federações, confederações e centrais sindicais. No entanto, essa mobilização através do território nacional ainda está circunscrita as delimitações das entidades administrativas (Municípios e Unidades da Federação) e fragmentada em algumas dezenas, quiçá centenas de entidades representativas pelo país. Por isso, apresento enquanto uma atuação multi e trans escalar. Vejamos através de um exemplo, ao mesmo tempo que as ações se desenvolvem circunscritas as escalas político-administrativas do Estado, também ocorrem de forma transversal a estas. Conforme expomos no Mapa 20.

Mapa 20 – Multiescalaridade da mobilização do Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente



Fonte: Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES, 2024) e Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região. Elaboração própria (2023).

Ao todo, de um lado os bancários surgem com mais de 5.000 dirigentes sindicais bancários distribuídos em mais de 237 entidades sindicais. Apesar da coordenada ação multiescalar, frente a toda essa fragmentação, a esfera do Patronato se organiza em apenas uma única entidade representativa por todo território nacional, a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN). A FEBRABAN, entidade criada em 1967, conforme declara em seu *site*, tem por objetivo representar seus associados perante o Estado e a Sociedade, atuando sobretudo frente o Poder Legislativo, Judiciário e Legislativo.

O braço da Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) responsável por questões pertinentes ao Mundo do Trabalho é a Federação Nacional dos Bancos (FENABAN). Enquanto a FEBRABAN atua como a entidade representativa dos bancos, ou seja, o sindicato patronal, a FENABAN desempenha um papel fundamental nas negociações e assuntos trabalhistas, buscando contribuir para a modernização das relações entre o capital e o trabalho no setor bancário. Além disso, a FENABAN é encarregada de representar os sindicatos patronais nas negociações dos acordos coletivos em âmbito nacional, (FENABAN, 2021, s/p).

Como ressaltado por Thomaz Junior (2004) e Carvalho (2012), o capital exerce a autogestão do seu próprio território durante o seu processo de expansão e valorização. Isso implica que, apesar de estar sujeito às mesmas regras legais que os trabalhadores no que diz respeito às entidades sindicais, ou seja, a unicidade sindical, o capital se unificou sob uma única entidade, que faz de sua gestão sobre o território sua própria:

“imagem e semelhança da hegemonia sobre o processo produtivo no âmbito escalar da materialidade fenomênica da atividade econômica, seja na empresa, isoladamente, ou no conjunto das empresas. O capital então se identifica como tal na medida mesma em que se territorializa como ato econômico, no raio de abrangência da(s) empresa(s), sendo esse, pois, seu único limite, expressando, assim sua hegemonia no processo produtivo como um todo” (Thomaz Junior, 2002, p. 231).

Dessa forma, não é possível “desenhar” cartograficamente o território patronal, visto que, este se refere ao próprio espaço do circuito de produção capitalista (produção, distribuição, consumo e troca), ainda mais, no setor chave da produção de riqueza fictícia e da economia financeirizada. O capital financeiro, personificado acima de tudo pelos grandes bancos, fundos de investimento, imobiliários e de pensão, *fintechs*, agências de risco, em limite, nos oligopólios controlados pelos grandes conglomerados financeiros internacionais, articulam-se para além das delimitações e esferas nacionais que estão os movimentos de trabalhadores.

Assim, no capitalismo globalizado de hegemonia financeira o capital é trans e multinacional, atuando de forma transversal a todas as escalas geográficas, enquanto o trabalho não (Bernardo, 2000). Antunes (2022, p. 95) afirma que, não se deve confundir a mundialização da economia com a mundialização das classes sociais, pois existe uma defasagem entre elas. Assim, “de um lado, uma economia altamente mundializada, com a classe burguesa organizada transnacionalmente”, porém, “de outro, a classe trabalhadora organizada ainda de modo predominantemente nacional e despreparada no plano internacional”.

Em termos geográficos, as bases territoriais municipalizadas e determinadas por inserções ocupacionais apresentam *milhares* de territorialidades que coexistem, coabitam e por vezes conflitam entre si no mesmo espaço, enquanto, propriamente o território do capital, refere-se ao território da realização econômica¹⁹⁹. O capital detém sua própria gestão territorial, sendo no limite sua estrutura empresarial, sobretudo quando este tem *uma* unidade na representação institucional (Thomaz Junior, 1998).

Dessa forma, frente a hegemonia transnacional do capital diversas entidades sindicais dos trabalhadores viram a urgente necessidade de passar a aderir a organismos sindicais internacionais. A atuação dos bancários em nível internacional seguiu o próprio movimento da CUT, esta apesar do bom diálogo com as entidades sindicais internacionais, desde sua fundação preferia manter sua autonomia. No entanto, em 1992, com a aprovação do Mercosul, a CUT adere a Coordenação das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS), reverberando as discussões a favor de um sindicalismo internacional por todo sindicalismo brasileiro desde então, confederações e federações, buscam tais associações.

De acordo com Vieira, Juncal, Mello e Silva (2020, p. 173), no caso do Sindicato dos Bancários, a estrutura do que se denomina *Sindicalismo Global* é composta por organizações sindicais de diversos países representadas na Confederação Sindical Internacional (CSI), dividida em diversos ramos setoriais denominados de *Sindicatos Globais*, ou em denominação mais recente *Federações Sindicais Globais*. A CUT e a CONTRAF, respectivamente, aderiram a CSI e a *UNI Global Union* (UNI Sindicato Global).

¹⁹⁹ “O capital, então, se identifica como tal, na medida mesmo que se territorializa como ato econômico, no raio de abrangência da(s) empresa(s), sendo esse pois, seu único limite. (...) A gestão do capital sobre o território pode ser vista, então, como sendo sua própria autogestão territorial, pois é no limite territorial da abrangência da estrutura empresarial, traduzida na materializações da produção, que se reconhece como tal e não nos limites municipais (Thomaz Junior, 1998, p.33).

A *UNI Global Union* é uma federação sindical global direcionada ao setor de serviços formada nos anos 2000 pela união de quatro organizações sindicais internacionais, a *International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees* (Federação Internacional dos Empregados e Técnicos - FIET), *Media and Entertainment International* (Mídia e Entretenimento Internacional - MEI), *International Graphical Federation* (Federação Internacional dos Gráficos - IGF) and *Communications International* (Comunicações Internacional - CI). Inicialmente com nome de *Union Network Internacional* (Rede Sindical Internacional), em 2009, a federação muda de nome para *UNI Global Union*.

A *UNI Global Union*, representa mais de 20 milhões de trabalhadores no setor de serviços ao longo de mais de 150 países. Atualmente, é regionalizada entre a UNI Africa (UNI África), UNI Americas (UNI Américas), UNI Asia and Pacific (UNI Ásia e Pacífico) e UNI Europa. Nos cerca de 23 anos de existência, já conquistou mais de 50 acordos globais com temas diversos como políticas antissindicais, assédio moral e equivalência entre acordos e convenções coletivas entre trabalhadores de uma mesma empresa em países diferentes (UNI, 2023).

O braço da UNI para o setor bancário-financeiro é a *UNI Finances* (UNI Finanças), a qual, através da promoção de experiências compartilhadas já promoveu diversos acordos internacionais, incluindo acordos que envolvem as entidades sindicais nacionais e bancos brasileiros e estrangeiros que atuam no Brasil.

Estes são o caso, do Banco Santander, Banco do Brasil e Banco Itaú-Unibanco. No Banco Itaú-Unibanco e no Banco do Brasil, respectivamente, os sindicatos globais buscam melhoras nas condições de trabalho, promoção da diversidade, responsabilidade socioambiental, liberdade sindical, combate ao assédio moral, promoção da saúde do trabalhador e diminuição das metas, já havendo resultados, onde ambos os bancos assinaram acordos com a *UNI Finanças* se comprometendo com tais pautas e promovendo a equidade entre a gestão do trabalho nos diferentes países que atuam.

Já a atuação contra o banco Santander, vem sendo mais propositiva. A longa tradição antissindical do banco e sua gestão do trabalho regressiva²⁰⁰ são conhecidas da

²⁰⁰ A título de exemplo, nas notas oriundas de um processo da CONTRAF/CUT contra o Santander, além da multa de R\$ 274 milhões, é exposto que, o Santander é a empresa que mais adocece seus trabalhadores com Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho. Este número é tão elevado que, somente o banco espanhol se fosse considerado como um setor econômico exclusivo, seria o sétimo que mais adocece. Segundo a sentença “se o réu fosse posicionado na relação de maiores incidências de transtornos mentais ocupacionais, ocuparia a sétima posição, a frente de atividades econômicas inteiras como hipermercados e telemarketing” (MPT/MS, 2022).

UNI Finanças. A entidade, ao ser também um espaço de troca entre os sindicalistas, permitiu aos bancários brasileiros notarem que, o banco espanhol, fornece alguns benefícios a mais aos bancários espanhóis que aos brasileiros. Assim, tais benefícios (antecipação da aposentaria com todos os direitos reservados, afastamento não remunerado para cuidar de parentes adoecidos, etc.) se transformaram em cláusulas nas futuras negociações, e foram conquistadas na Convenção Coletiva brasileira.

Em 2020, uma outra ação internacional contra o banco foi notável, quando a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF/CUT), por intermédio da UNI Finanças, enviou uma carta à União Europeia (UE) denunciando as práticas predatórias, opressivas e antissindicais do banco espanhol Santander no Brasil. Nessa correspondência, foi destacado, por exemplo, que, apesar de ter assumido um compromisso público com a sociedade brasileira e seus trabalhadores de não realizar demissões durante a Pandemia, o banco, mesmo diante de níveis crescentes de lucratividade, já havia demitido mais de 3 mil trabalhadores no mesmo ano. Esta denúncia foi uma contribuição da CONTRAF e da UNI Finanças para uma investigação conduzida pela UE sobre a governança corporativa de suas empresas. No referido documento, o sindicato também informou que o banco estava estabelecendo acordos de teletrabalho (*home office*) e compensação de horas diretamente com os funcionários, sem a participação dos sindicatos, o que constituía uma violação do amplo histórico de negociação coletiva estabelecido pela categoria bancária brasileira (SEEB/SP, 2020).

No entanto, apesar da atuação internacional, ainda há consideráveis desafios na construção de uma agenda sindical global e unificada. De acordo com a Presidente em exercício da UNI Finanças em 2019, esses obstáculos incluem a dificuldade em superar as diferenças culturais entre as empresas matrizes e suas filiais, bem como em harmonizar as diferentes abordagens regionais no que diz respeito aos modelos e formas de ação sindical. Por exemplo, a atuação do sindicalismo brasileiro difere substancialmente do sindicalismo norte-americano (Vieira; Juncal; Mello e Silva, 2020).

Nesse contexto, os Sindicatos Globais enfrentam o desafio de transcender as particularidades culturais regionais, uma vez que os ambientes de trabalho não são determinados exclusivamente pelas relações econômicas e jurídico-contratuais, mas também por uma dimensão composta pelas especificidades culturais. Portanto, os

sindicatos devem buscar superar ou adaptar-se a essas diferenças, a fim de efetivamente representar e defender os interesses dos trabalhadores em escala global²⁰¹.

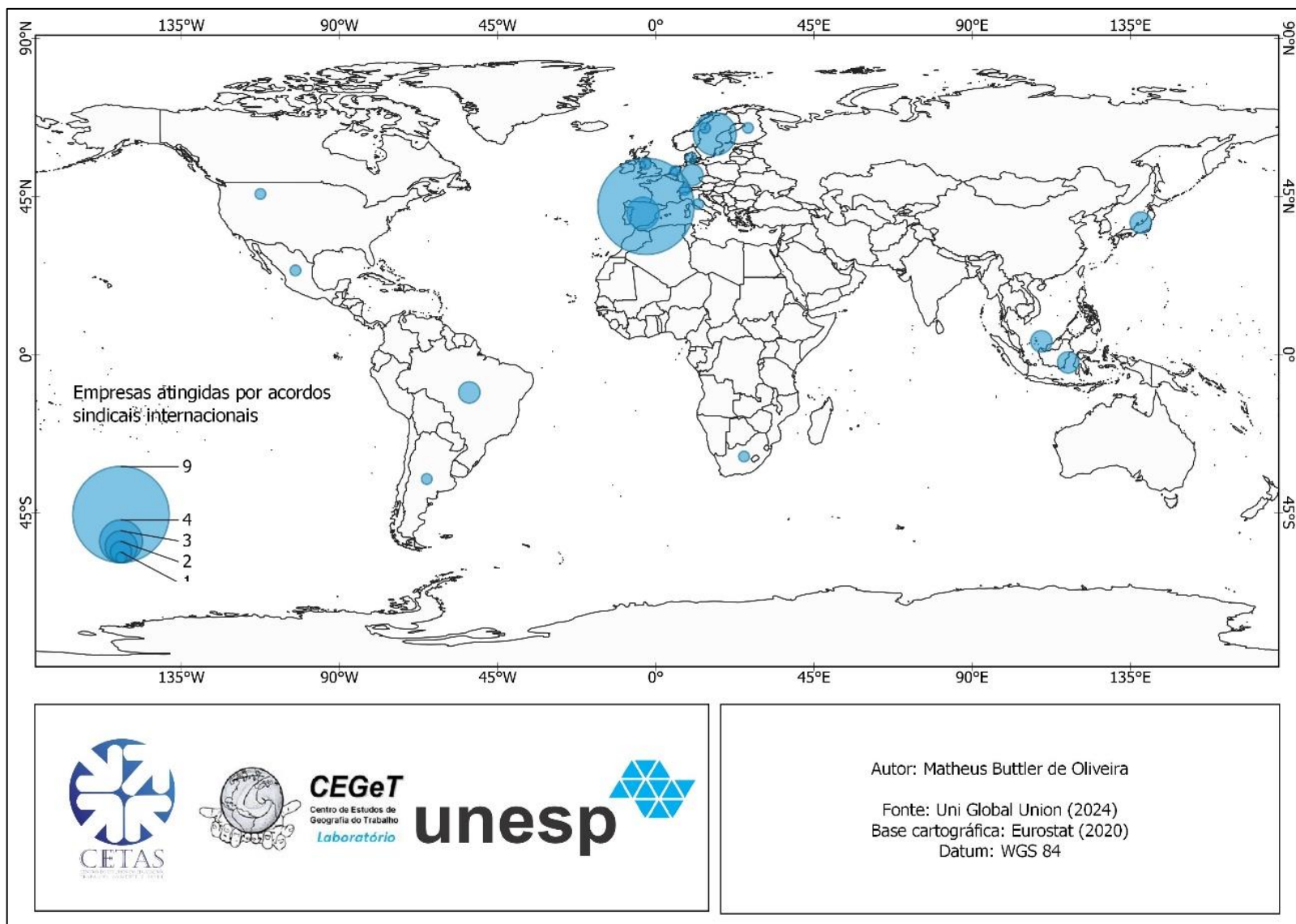
Outra dificuldade consiste em conciliar os diferentes modelos e formas de ação sindical. Os autores indicam que a instituição internalizou o modelo que encontra seu tipo ideal no "diálogo social" europeu. Dessa forma, suas negociações e até mesmo a formulação de agendas são fundamentadas nesse modelo (Vieira; Juncal; Mello e Silva, 2020).

Outra questão significativa destacada pela presidente é a dificuldade de agir como um único corpo, um único sindicato, devido às diferenças regionais. Ela expressa a grande dificuldade em "trazer a Europa para o Sul" (Vieira; Juncal; Mello e Silva, 2020, p. 176). Conforme informações disponíveis em seu site, a *UNI Global Union* relata que aproximadamente 40 empresas²⁰² foram abrangidas pelos Acordos Internacionais ao redor do mundo (Mapa 21), no entanto, é perceptível que 67% dessas empresas têm origem europeia (Gráfico 44). Isso sugere que a atuação sindical na Europa alcança um patamar significativamente superior em comparação com a soma de todos os outros acordos elaborados, evidenciando a predominância da influência sindical global no continente europeu (Gráfico 44).

²⁰¹ No documentário "American Factory" (Reichert; Bogner, 2019), narra-se a chegada da empresa chinesa Fuyao Glass America em uma fábrica abandonada da General Motors em Dayton, Ohio. O filme aborda os choques culturais entre trabalhadores americanos e chineses, destacando as tensões que emergiram diante das exigências rigorosas da nova administração, atingindo temas como fechamento de postos de trabalho e prevenção de acidentes de trabalho. Além disso, o documentário explora como a nacionalidade foi tomada enquanto instrumento para intensificar a exploração dos trabalhadores, suprimindo as expressões de solidariedade e, através da utilização de subterfúgios e práticas antissindicais, desencorajando mobilizações sindicais.

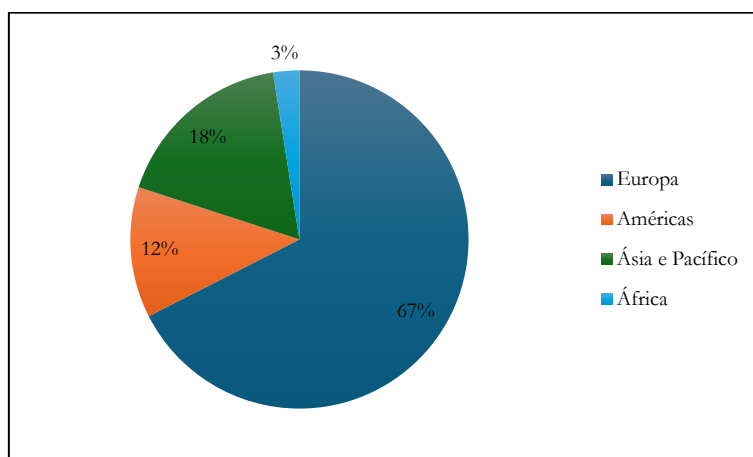
²⁰² As empresas listadas pela UNI GLOBAL UNION são "ABN Amro" (Holanda); "ABU" (Malásia); "Aeon" (Japão); "Antarra" (Indonésia); "Auchan" (França); "Banco De La Nación Argentina" (Argentina); "Banco Do Brasil" (Brasil); "BNP" (França); "Caliente" (México); "Carrefour" (França); "Codere" (Espanha); "Credit Agricole" (França); "Danke Bank" (Suécia); "Dhl" (Alemanha); "Elanders" (Suécia); "G4s" (Reino Unido); "Geopost" (França); "Groupe Partouche" (França); "H&M" (Suécia); "Inditex Group" (Espanha); "*International Accord*", sucessor do *Bangladesh Accord* (Ásia e Pacífico); "Ioa-Abadi" (Indonésia); "ISS" (Dinamarca); "Itau" (Brasil); "Kimberly Clark" (EUA); "Loomis" (Suécia); "Media Prima" (Malásia); "Metro Group" (Alemanha); "Orange" (França); "Orpea" (França); "Securistas" (Suécia); "Shoprite/Checkers" (África do Sul); "Societe Generale" (França); "Stora Enso" (Finlândia); "Takashimaya" (Japão); "Telefônica" (Espanha); "Telenor" (Noruega); "Teleperformance" (França); "UNI Credit" (Itália); "UPU" (Suíça).

Mapa 21 – Empresas atingidas por acordos globais da UNI *Global Union* em vigor até o ano de 2024



Fonte: UNI Global Union (2024). Elaboração própria (2024).

Gráfico 44 – Distribuição dos Acordos Globais, por regionalização da UNI Global Union, em 2023



Fonte: UNI Global Union (2023). Elaboração: Própria (2023)

Em suma, essa dinâmica de atuação ocorre da seguinte maneira, o Sindicato Global, a UNI Finanças, convoca as confederações de cada país, como a CONTRAF-CUT, que a partir daí irá coordenar uma ação internacional com suas federações e entidades sindicais nos locais de trabalho, iniciando então uma ação coletiva multiescalar contra determinada empresa, por exemplo, Banco Santander ou Banco do Brasil.

É importante ressaltar novamente que, os Sindicatos Globais não podem ser considerados entidades *supranacionais*, a medida em que estão subordinadas as legislações trabalhistas e sindicais dos respectivos países em que atua. Assim, embora as campanhas possam ser internacionais, estes não podem *interferir nas negociações coletivas* em âmbito nacional, ficando dependentes das legislações e das instituições satélites locais (BERNARDO, 2000). Por conta disso, os Sindicatos Globais, ainda que não impossível, dificilmente atuam promovendo greves. No lugar, buscam atuar de forma a atingir a imagem social da empresa transnacional²⁰³.

As empresas transnacionais preocupam-se em cuidar da imagem, visto que, trata-se de uma importante dimensão da sobrevivência das empresas num mercado competitivo em nível global. Logo, “a reputação dos bancos é hoje algo mais importante para a reprodução de seus negócio do que fora no passado e isso abre brecha para a ação

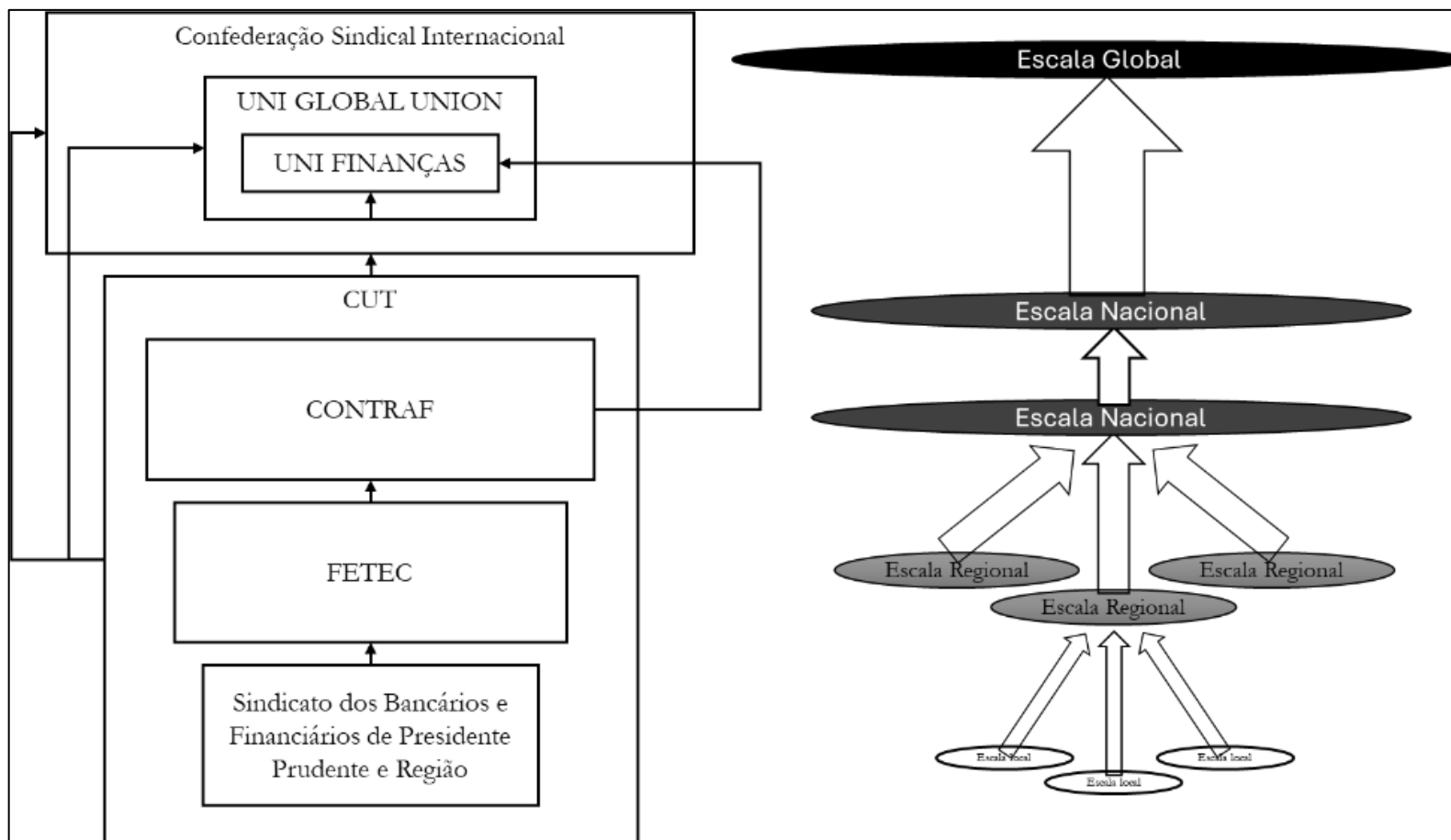
²⁰³ Por exemplo, atualmente a UNI Compõe o quadro dos diversos movimentos de trabalhadores que compõe o Sindicato Global contra a empresa Amazon, o *Amazon Global Union Alliance* (Aliança Sindical Global da Amazon). a UNI busca lutar pelo direito a negociação coletiva desses trabalhadores e afirmar a dignidade do trabalho. Grande parte das lutas ocorrem nos espaços digitais, como na campanha online e no site “#makeamazonpay/https://makeamazonpay.com/”, denunciam a exploração dos trabalhadores, das comunidades e meio ambientes, denunciando as práticas capitalistas competitivas predatórias e a gestão do trabalho exploratória.

sindical. Com efeito, *as iniciativas dos bancários no sentido de lesar a imagem dos bancos se tornaram mais constantes*” (Soares, 2016, p. 504).

Os autores ainda citam que, as maiores centrais sindicais também participam da UNI Global Union, visto que, qualquer entidade sindical pode pleitear a filiação, não havendo exclusividade por representação da categoria, ou seja, as diferentes centrais, confederações e federações podem estar associadas ao mesmo tempo. Assim, a CUT, FS e UGT participam da UNI Global Union, e segundo as entrevistas realizadas pelos autores, não há atritos entre elas e até uma relação “boa e cordial, buscando os consensos em prol do trabalhador” (Vieira; Juncal; Mello e Silva, 2020, p. 179).

Dessa forma, embora não consiga romper com os limites da estrutura sindical brasileira, a *Geografia da Mobilização dos Bancários* indica um repertório com múltiplas possibilidades de ação. Conforme podemos ver no anagrama a seguir, a manutenção dessa atuação permite ações desenvolvidas localmente, sob orientação do sindicato de base, de federações e confederações em âmbito regional, estadual e nacional, e até mesmo, articuladas internacionalmente por Sindicatos Globais (Figura 10).

Figura 10 – Atuação Multiescalar do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região (2023)



Elaboração própria (2023).

O anagrama detalha atuação multiescalar dos bancários, a partir da estrutura verticalizada do sindicalismo brasileiro e do sindicalismo global. Ilustramos a relação entre o Sindicato, a FETEC e a CONTRAF com a CUT, as quais, apesar de estarem sob “guarda-chuva” da Central Única dos Trabalhadores, são entidades independentes. Pode-se notar a participação da CONTRAF na UNI Finanças e da CUT na UNI Global Union, e em maior ordem na Confederação Sindical Internacional.

As potencialidades do Sindicalismo Global são ainda maiores no capitalismo globalizado, pois permite lutar contra o capital utilizando para isso suas próprias armas, isto é, a alta integração atingida pelas empresas transnacionais. Essa integração foi construída com base na interdependência na esfera financeira, assim a ideia é, usar tal dependência para promoção dos direitos humanos do trabalho. Em síntese, “nas mãos de sindicatos e movimentos sociais, essa pauta, juntamente com o alvo mais evidente de oposição identificado como a empresa Global carregam ambos um considerável potencial a ser explorado pelas forças do trabalho e seus aliados” (Vieira; Juncal; Mello e Silva, 2020, p.172).

Nesse caminho, em obra recente, Antunes (2022) discorre sobre o tema, apontando que, apesar da luta operária/trabalhadora ser de fato internacional, não significa um abandono da ação no espaço nacional, ao contrário, deve compreender a integração da *dupla determinação* dessa luta.

Ao mesmo tempo em que é comum vermos problemas semelhantes em unidades produtivas de uma mesma empresa em países diferentes, é igualmente comum notarmos problemas com seriedades diferentes. Por exemplo, Antunes (2020) mostra como na China, os índices de *karoshi* (morte por excesso de trabalho) e *karojisatu* (suicídios por excesso de trabalho) são maiores em empresas americanas atuantes no país, do que nas empresas chinesas propriamente, ou ainda, o exemplo supracitado onde os bancários espanhóis tinham mais direitos reconhecidos pelo banco Santander que os bancários brasileiros.

Aqui resgato a contribuição de Van der Linden (2009) ao apresentar a necessidade da superação do método *monodológico* nos estudos, interpretação e atuação no mundo do trabalho, isto é, a superação do eurocentrismo e do nacionalismo metodológico, apostando na análise da classe trabalhadora enquanto corpo transnacional e transcontinental. O autor aposta na compreensão das relações de trabalho e dos movimentos sociais em escala transnacional e até mesmo transcontinental, assim devemos prestar atenção nas cadeias de produção e na forma pela qual o trabalho se

transforma em mercadoria ao redor do mundo, sob custos e condições muitas vezes distintas na elaboração de uma mesma mercadoria. Nas palavras do autor

Tome-se, por exemplo, o jeans que muitos de nós usamos. O algodão para o denim é cultivado por pequenos fazendeiros no Benim, oeste da África. O algodão para os bolsos é cultivado no Paquistão. O índigo sintético é feito em uma fábrica de produtos químicos em Frankfurt, Alemanha. Os rebites e botões contêm zinco extraído por mineiros australianos. A linha é um poliéster manufaturado a partir de produtos de petróleo por trabalhadores da indústria química no Japão. Todas as partes são montadas na Tunísia. O produto final é vendido na Europa. Nossos jeans são, portanto, *o resultado de uma combinação global de processos de trabalho*” (Van Der Linden, 2009, p. 25, grifo nosso).

Nesse caminho, uma greve dos fazendeiros em Benin, um protesto dos químicos na Alemanha, ou uma paralização dos trabalhadores japoneses, ainda que, resultem em prejuízos ao capital e talvez um aumento nos preços dos *jeans*, o fato é, tais movimentos ficam *restritos aos espaços nacionais* e a determinadas inserções ocupacionais imediatamente envolvidas em tais ações.

Não estamos sugerindo que uma greve nacional seja menos importante ou insuficiente. Pelo contrário, estamos delineando que a compreensão dessa *interconexão entre o local e o global*, através das ações transversais do capital em todas as escalas geográficas, é crucial para fomentar a *articulação entre os espaços nacionais e internacionais nas disputas sindicais*. Ou seja, concordamos com Thomaz Junior (2012, p. 38, grifo nosso) ao afirmar que “*é imprescindível para os sindicatos fugirem do isolamento, articular conjuntamente e estabelecer trocas de informações, com intuito de neutralizar e superar o histórico referencial de ações pontuais e de curto alcance*”.

Igualmente, Antunes (2022, p.95-96) deixa bem claro que, a atuação exclusiva em uma escala (apenas nacional ou apenas internacional) deixa a classe trabalhadora “mais próxima do enfraquecimento e das derrotas”, pois, muitas vezes a vitória ou derrota de uma greve em um país “*depende do apoio, da solidariedade e da ação dos operários de outras unidades da mesma empresa, em outros espaços produtivos*”.

Nesse caminho, podemos resgatar o papel da greve descrita pelo autor em Antunes; Alves (2004, p. 341), em que, trabalhadores da General Motors (GM), em Flint, condado de Michigan nos EUA, em 1998, paralisaram suas atividades, e promovendo repercussões profundas em diversos países como Canadá, Brasil e México, uma vez que, essa fábrica em questão produzia autopeças para a montagem dos automóveis nas outras unidades da empresa. De acordo com os autores:

Esse processo de mundialização produtiva desenvolve uma classe trabalhadora que mescla sua dimensão local, regional, nacional com a esfera internacional. Assim como o capital se transnacionalizou, há um complexo processo de ampliação das fronteiras no interior do mundo do trabalho. Assim como o capital dispõe de seus organismos internacionais, a ação dos trabalhadores deve ser cada vez mais internacionalizada. Podemos exemplificar com a greve dos trabalhadores metalúrgicos da General Motors, nos EUA, de junho de 1998, iniciada em Michigan, em uma pequena unidade estratégica da empresa e que teve repercussões profundas em vários países (Antunes; Alves, 2004, p. 341)

Dentre exemplos dessa natureza podem ser vistos nas greves da United Parcel Services (UPS), empresa americana de entregas expressas, quando em 1997 os trabalhadores americanos *full-time* e *part-time* paralisaram suas atividades, tendo sido fundamentalmente a união desses dois núcleos que garantiu a vitória da greve. Ou ainda as diversas greves gerais realizadas no Brasil (1917, 1962, 1983, 1996, 2017 e 2019, dentre outras).

Na contemporaneidade, mais do que nunca é necessário repensarmos a territorialização da atividade e comunicação sindical, em ordem de articular as pautas locais, regionais, nacionais e claro, globais. Se a reterritorialização das plantas industriais a partir da década de 1970 levou a uma quebra dos laços de solidariedade em âmbito mundial, levando a, por exemplo, o proletariado espanhol competir com o sul-coreano, ou o brasileiro, ou o afegão, por produtividade e empregos, diante da complexificação do proletariado digital temos novos níveis de competição e fragmentação da classe trabalhadora em âmbito global. De acordo com Thomaz Junior (2022, p. 342)

(...) do ponto de vista da Geografia do Trabalho, se no formato *on demand* (serviços de entrega), os trabalhadores competem entre si dentro de uma área geograficamente localizada, no *crowdworking* (trabalho remoto), a competição ocorre em escala mundial, tornando os laços de sociabilidade ainda mais difíceis (Fonseca 2020). A partir disso, os desafios se multiplicam, considerando a necessidade de discutir o território das atividades sindicais no espaço digital, muito além das fronteiras municipais, regionais, continentais, etc., com o objetivo de articular lutas em uma escala continental/transnacional²⁰⁴ (Thomaz Junior, 2022, p. 342).

²⁰⁴ “(...) from the point of view of the Geography of Labour, if in the on-demand format (delivery services), workers compete with each other within a geographically located area, in crowdworking (home office), competition takes place worldwide, making sociability ties even more difficult (Fonseca 2020). From this, challenges multiply, considering the need to discuss the territory of trade unions’ activities in the digital sphere, far beyond municipal, regional, continental borders, etc., in order to articulate struggles on a continental/transnational scale (Thomaz Junior, 2022, p. 342).

Adiante, embora apresente avanços, as ações multiescalares das agremiações sindicais internacionais também devem superar suas próprias dimensões alienantes. Isto é, independentemente das possibilidades de ação do sindicalismo em nível local, nacional ou global, estes invariavelmente necessitam superar também o corporativismo que segmenta as resistências em diferentes inserções ocupacionais e setores econômicos; superar ou adaptar-se as particularidades políticas e culturais de cada região; superar os limites impostos pelas legislações trabalhistas nacionais e, principalmente, superar a dimensão economicista tradicional das pautas sindicais.

Aqui propomos que, talvez a principal tarefa dos sindicatos nacionais/globais sejam somar para suas ações as preocupações relativas a problemas crônicos das classes trabalhadoras ao redor do mundo, isto é, a proteção dos postos de emprego que superem o desenvolvimento desigual das forças produtivas, a reestruturação e a reterritorialização da produção, e promovam a saúde dos trabalhadores, a defesa do meio ambiente, o combate à fome, aos preconceitos e os intermináveis conflitos armados, etc.

Antunes (2022) destaca movimentos sociais que denunciam aspectos transversais das lutas de todas as classes trabalhadoras e nos permitem compreender que, a raça, gênero, orientação sexual, local de origem, etc., são dimensões indissociáveis das lutas dos trabalhadores e trabalhadoras frente ao capital. Aqui se destacam, a persistente luta antirracista e a revolução feminista em curso.

Nesse sentido, podemos também mencionar o que Castells (2013) denominava como "movimentos *Facebook*" e "revoluções 2.0". Em grande parte, jovens insatisfeitos diante das crises econômicas e do esgotamento no desenvolvimento neoliberal que conseguiram, por meio das redes sociais, organizar levantes e revoluções, como exemplificado na Primavera Árabe²⁰⁵, ou ainda movimentos como o *Occupy Wall Street*, que denunciou as contradições da hegemonia do capital financeiro e introduziu discussões sobre classe, trabalho, emprego e crise no epicentro geográfico do capital especulativo, os bancos de *Wall Street*.

No entanto, os sindicatos no contexto brasileiro, em que pese as potencialidades das ações multiescalares locais-nacionais-globais, estas só podem ser verdadeiramente

²⁰⁵ A Primavera Árabe foi uma série de protestos, levantes populares e movimentos de oposição que eclodiram em vários países do mundo árabe a partir de 2010. Inicialmente desencadeada na Tunísia devido à autoimolação de um vendedor ambulante em protesto contra a corrupção e a repressão do governo, a onda de revoltas rapidamente se espalhou para outros países, incluindo Egito, Líbia, Síria e Iêmen. Os manifestantes demandavam mudanças políticas, sociais e econômicas, exigindo o fim de regimes autoritários, a promoção da democracia, o combate à corrupção e a melhoria das condições de vida. A Primavera Árabe teve consequências significativas e complexas, com alguns países experimentando transições democráticas, enquanto outros enfrentaram conflitos prolongados e instabilidade política.

construídas mediante a superação da estrutura do sindicalismo de Estado. Nesse sentido, resgatamos a metáfora de Bernardo (2000), ao mostrar como os grandes sindicatos brasileiros, como dos bancários e metalúrgicos, com todos seus ciclos, correntes internas, atuações em diferentes escalas geográficas, na realidade, foram mais hipertrofiados institucionalmente do que detêm de representatividade autêntica; assim, conforme o autor descreve, são apenas *gigantes com pés de barro*.

Diante dessa estrutura ainda válida no século XXI, o sindicalismo brasileiro se apresenta amordaçado frente as faces mais violentas da crise estrutural do capital: as intermináveis guerras, que ao longo dos últimos 40 anos através das forças imperialistas foram restringidas majoritariamente ao continente asiático e africano, novamente, retornam a Europa; o impacto destrutivo do capital na ecologia é visto em todos agravos socioambientais no Brasil e no Mundo, especialmente com o surgimento de novos patógenos e na desertificação dos ecossistemas; na produção destrutiva crescente, que envolve a destruição das forças produtivas, na lei tendencial da taxa decrescente do valor-de-uso das mercadorias e no desperdício (Mészáros, 2002; 2023).

No capítulo seguinte, focaremos nossa discussão em uma das dimensões mais expressivas da crise estrutural do capital; o processo sistêmico do trabalhar e adoecer dos trabalhadores, visto que, como veremos, são processos indissociáveis no metabolismo social do capital. Assim, com o recorte dos trabalhadores bancários, demonstraremos como caminha lado a lado a expansão do capital com o vilipêndio e destruição da vida dos trabalhadores reforçando a necessidade da resistência e superação coletiva do metabolismo antissocial do capital.

6. A DETERMINAÇÃO SOCIOESPACIAL DOS AGRAVOS A SAÚDE DO TRABALHADOR

Em contexto de consolidação dos novos territórios da degradação sistêmica do trabalho, em tempos de desproteção e inclusão marginalizada, as classes trabalhadoras “compartilham a convivência simultânea de formas espectrais, com base no avanço tecnológico, e regressivas, de controle (exploração/subordinação)”, conforme delineado por Thomaz Junior (2019, p. 252).

Assim, em outras palavras, retomando as provocações de Antunes (2022) como no século mais tecnológico, coabitam formas e tecnologias ultramodernas e arcaicas e proto-capitalistas de exploração do trabalho? Consoante Barreto; Heloani (2013), em pleno século XXI, em que pese o advento das tecnologias mais avançadas da humanidade, cotidianamente, defrontamo-nos com novos desafios no âmbito laboral. Em sua maioria, esses desafios imprimem perenes riscos à integridade física e mental e vida dos trabalhadores.

Santana; Saquis; Miranda (2020, p.2) também problematizam a questão, afirmando que os acidentes ocupacionais “continue to happen and work-related illnesses remain in a constant increase despite the progress in the field of occupational health brought by improved machinery, technological development, and production of safety equipment”. Isto, diante de uma conjuntura de completa *desertificação*²⁰⁶ dos direitos e da proteção social, do desemprego estrutural e da gestão pelo terror, surgem *novas* patologias como os variados transtornos mentais, em especial o *burnout*²⁰⁷.

Assim, o proletariado formal e informal cada vez mais adoecem e morrem de forma invisível, sendo a mera participação em estatísticas de adoecimento e acidentes de trabalho um *privilégio*.

A compreensão dos agravos a saúde dos trabalhadores deve necessariamente passar pela questão fisionômica dos processos e da organização de trabalho e em especial do confronto entre as classes sociais e das determinações territoriais resultantes disso. Portanto, conforme Netto (2005), tomar o contexto da sociedade burguesa, da

²⁰⁶ Antunes (2018).

²⁰⁷ Apesar de Han (2019) não partir da perspectiva da centralidade do trabalho na práxis social, sua análise da sociabilidade e cultura da positividade, ajuda explicar os imperativos do capital, que atuam sobre a subjetividade do trabalhador e permitem consolidar tais dinâmicas do trabalho estranhado. Em sua perspectiva o homem depressivo é aquele que explora a si mesmo, que é vítima e agressor ao mesmo tempo, isto é, “O que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a pressão de desempenho. Vista a partir daqui a Síndrome de Burnout não expressa o si-mesmo esgotado, mas antes a alma consumida” (Han, 2019, p. 17).

concentração de riquezas, da teoria do valor é *fundamental* para qualquer pesquisa que busque ter validade científica.

Em primeiro lugar, para prosseguirmos devemos compreender a Saúde em seus fundamentos coletivos e não somente biomédicos. Assim, a denominação de saúde formulada pela Organização Mundial da Saúde enquanto: “(...) um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de afecção ou doença” (OMS, 1948, apud Souza, 2020, p.175) ainda que pese sua importância histórica, tem sido absorvida e reproduzida automaticamente, com pouca ou nenhuma reflexão, especialmente nas grades curriculares iniciais dos cursos de saúde. Conforme Souza (2020, p. 175) “Desde a graduação, incorpora-se esse conceito como um atenuante para uma sequência de conteúdos e práticas fundamentados na perspectiva biomédica”.

Entretanto, ao longo do curso do século XX, mediante a incorporação do pensamento de Marx, ainda que tal apropriação tenha se efetivado por vias indiretas, a medicina social latino-americana, juntamente aos movimentos sociais brasileiros, e com contribuições do movimento operário italiano, aprofundaram a apreensão da determinação dos aspectos sociais no estado de saúde da população. Em linhas gerais, essa abordagem emerge como um meio de compreender o estado de saúde para além dos determinantes biológicos, contemplando o caráter histórico-dialético inerente a tal fenômeno, conforme destacado por Souza (2020).

Os movimentos sociais empreenderam diligências na análise da interligação indissociável entre os elementos biológicos e os aspectos sociais, incorporando dimensões culturais, políticas e, notadamente, geográficas. Nesse contexto, a saúde humana assume contornos tanto individuais quanto predominantemente coletivos, manifestando-se em diversos graus de abstração e de modos variados, sendo profundamente influenciada pelas relações sociais estabelecidas no espaço, especialmente aquelas vinculadas aos laços sociais de produção.

Dessa maneira, em resumo, a saúde transcende a simples compilação de respostas fisiopatológicas do corpo individual – visto que este está materializado no espaço, assim inserindo-se no contexto mais amplo das relações sociais, permeada por suas inerentes contradições, conflitos, tensões e dinâmicas. Ou, ainda mais profundamente,

a saúde se constitui enquanto faceta particular do antagonismo engendrado na forma como o ser humano, a partir do trabalho, produz o mundo. Em uma sociedade de classes, como no capitalismo, entender a saúde e enfrentá-la

perpassa entender o que é o próprio capitalismo e, assim, enfrentá-lo efetivamente (Souza, 2020, p. 188).

De acordo com Viapiana; Gomes; Albuquerque (2016), antes de compreender a *determinação social no processo saúde-doença*, devemos em si compreender os fundamentos conceituais. Veja, a “determinação social” sobre o processo saúde-doença implica uma inter-relação intrínseca com a história, aspectos culturais, geográficos e econômicos, ou seja, está relacionada ao grau específico de desenvolvimento das forças produtivas.

Por sua vez, esses elementos determinam o processo saúde-doença. Ou seja, tanto a saúde quanto a doença são resultados de um “processo”, e como tal envolve a compreensão de movimento, complexidade e contraditoriedade. Como enfatizado pelos autores, coexistem e coabitam no metabolismo da sociedade processos tanto protetores quanto destrutivos da saúde, os quais se desdobram nos diversos domínios da vida, trabalho, consumo e cotidiano.

Nesse sentido a Geografia, nos permite ter uma visão privilegiada dos determinantes sociais da saúde, em virtude da compreensão das dinâmicas espaciais por detrás destes. Desta maneira, os processos relacionados a saúde (*latu sensu*) são compreendidos mediante seus *determinantes socioespaciais*, visto que, a saúde é resultado material e imaterial das relações econômicas, culturais, políticas e produtivas territorializadas de formas desiguais no espaço geográfico (Lima, 2016).

Assim, deslocamos nossas atenções dos acometimentos ao corpo biológico dos sujeitos, delegando tal esfera aos profissionais da saúde, como médicos, enfermeiros e fisioterapeutas. O escopo de nossa investigação recai sobre a compreensão do fenômeno do risco, cuja manifestação se encontra intrinsecamente associada ao ambiente e território, isto é, ao espaço geográfico (Silva; Lima; Lima, 2018).

Os riscos em análise, sejam de natureza individual ou coletiva, se materializam de maneira direta ou indireta no seio do espaço geográfico. Por exemplo, os indicadores biomédicos, tais como os níveis de colesterol, triglicérides e pressão arterial, embora configurem marcadores internos no organismo de cada indivíduo em si, estão simultaneamente entrelaçados às dinâmicas sociais, laborais, de lazer, consumo e alimentação (Silva; Lima; Lima, 2018).

Ainda de acordo com os autores a *saúde é uma manifestação do espaço nos corpos dos sujeitos*, de forma que,

“a situação de saúde dos indivíduos não é resultado de fatores biológicos apenas, muito ao contrário, é predominante relacionada aos *determinantes sociais*. (...) representa um contexto de vida no lugar onde se vive e não pode ser conhecida apenas pela lista de doenças e agravos de maior ocorrência na população. A doença está no corpo. *Fora do corpo não há doença, há agentes etiológicos, contaminantes e contextos de vida, que não sendo doença, ainda assim são problemas de saúde* (Silva, Lima; Lima, 2018, p. 115, grifo nosso).

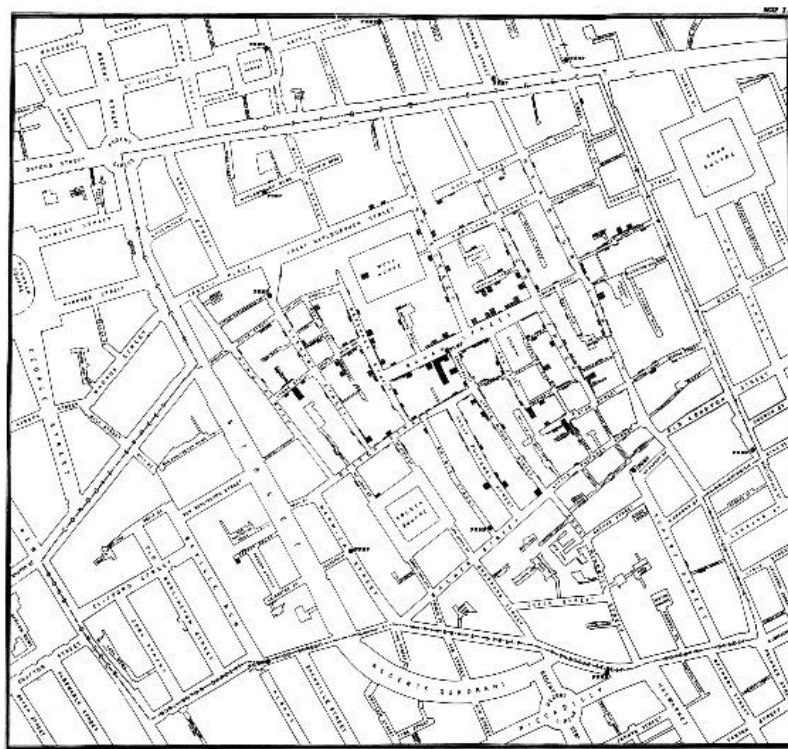
Portanto, conforme Moreira; Watanabe (2006) a Saúde não é, ou não deveria ser, privilégio desta ou daquela ciência. Ao contrário a saúde é fundamentalmente multi, inter e transdisciplinar, exigindo a superação das delimitações fronteiriças do pensamento humano pregado ainda por teóricos modernos do positivismo. Nesse sentido, de acordo com Ferreira; Carvalho (2017, p.129) a saúde do trabalhador é antes de tudo, um campo de estudo da saúde coletiva, envolvendo a compreensão dos aspectos políticos e sociais do território²⁰⁸.

Ou seja, compreender a saúde, e mais especificamente os agravos a saúde dos trabalhadores, envolve necessariamente um resgate multidisciplinar da história, da geografia, da enfermagem, da sociologia, da medicina, da engenharia, da enfermagem, da fisioterapia, dentre outras.

Por exemplo, um marco histórico crucial para nossa análise que permite demonstrar como a Geografia e seus instrumentos, como a cartografia e a compreensão do território são fundamentais para as análises da Saúde. Em 1854, o médico inglês *John Snow* (1813 – 1858), permitiu reconhecer um nexos causal entre aspectos sociais e a disseminação espacial de patógenos. Snow conseguiu *cartografar* os casos de cólera (Mapa 22), sobrepondo com mapas relativos a pobreza e de fontes de água, para atribuir a disseminação da doença ao entorno da bomba de água da *Broad Street*. Suas observações, apoiadas na análise espacial, levaria a interdição da bomba, fazendo reduzir a epidemia (Barcellos; Buzai; Handschaumacher, 2018).

²⁰⁸ Nesse mesmo sentido Rigotto *et. al.* (2013) também explora as relações entre os campos da Saúde do Trabalhador e Saúde Ambiental, que encontram no sistema produtivo o elo em comum.

Mapa 22 – Disseminação espacial da Cólera, no centro de Londres, em 1854

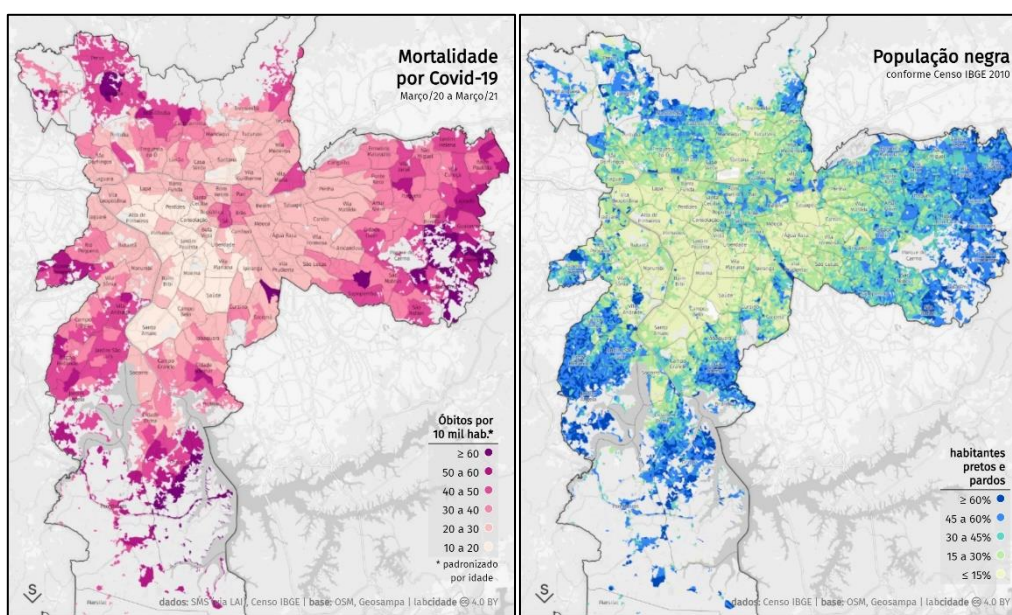


Fonte: Extraído de Barcellos, Buzai e Handschaumacher (2018, *online*).

Igualmente, em análise mais recente, ao analisarmos a disseminação espacial das contaminações e mortes pela COVID-19 entre 2020 e 2021, notamos que diferentes áreas do município de São Paulo apresentavam taxa de mortalidade diferente com base na renda e até mesmo com base em diferenças étnico-raciais (Mapas 23 e 24). Ao analisar a “geografia da COVID-19”, o Laboratório Espaço Público e Direito à Cidade (LABCIDADE), havia constatado como o plano de vacinação no município de São Paulo, não havia reconhecido as áreas mais emergentes, marcadamente as regiões de trabalhadores mais pobres e de maioria negra²⁰⁹ (LABCIDADE, 2021; G1, 2021).

²⁰⁹ Perpetua (2022, p.6) sintetiza alguns desses elementos no que poderia ser chamado de *determinação social da pandemia da COVID-19*.

Mapa 23 e 24 – Mortalidade por COVID-19 entre março/2020 e 2021



Fonte: Extraído de Labcidade (2021, *online*).

Neste momento, o problema analisado *deixa de ser a doença*, e passa a ser os determinantes socioespaciais (ou meramente espaciais), cujas manifestações se refletem nas desigualdades evidenciadas nos corpos, comportamentos, ou mais precisamente, nas trajetórias de vida e morte dos indivíduos. Segundo Laurell (1982), citado por Perpetua (2022), o processo social e o processo saúde-doença mantêm uma articulação intrínseca, de modo que o último assume características distintas conforme a inserção de cada grupo (classe) na produção e sua inter-relação com os demais grupos sociais.

Nessa perspectiva, Harvey (2020, p. 15) aponta que a manutenção da reprodução infinita do capitalismo, num ambiente com recursos finitos, resulta em consequências (*não*) planejadas, em especial os impactos socioambientais. De forma que, “não existe um verdadeiro desastre natural (...)”, a extensão de qualquer problema dessa natureza depende, exclusivamente, de como a sociedade se organiza no espaço através do tempo.

Assim, como consequência indissociável, o capitalismo tem em si o gérmen da destruição humana e ambiental, como nas mudanças climáticas com o desequilíbrio atmosférico; no surgimento de novas doenças com a destruição das florestas e caça predatória; nos movimentos de massa em decorrência do aumento do preço da terra nos centros urbanos e ocupação ilegal de terrenos íngremes; na contaminação dos recursos hídricos; na produção massiva de resíduos sólidos que acabam em lixões, aterros sanitários ou nos oceanos; na acidificação dos oceanos devido à emissão de dióxido de carbono; na degradação do solo pela agricultura intensiva e uso excessivo de venenos e

agrotóxicos; na perda de biodiversidade com a conversão de habitats naturais em áreas agrícolas ou urbanas; no esgotamento de recursos naturais como minerais e combustíveis fósseis; na poluição do ar causada por indústrias e veículos automotores; na exploração excessiva de trabalhadores em condições análogas à escravidão; na crise habitacional decorrente da especulação imobiliária; no aumento das desigualdades sociais com a concentração de renda e riqueza; na deterioração da saúde mental devido ao estresse e à pressão por produtividade; na mercantilização da cidadania através da privatização de serviços e bens públicos essenciais, como a educação e a saúde; no consumismo desenfreado; na construção de grandes barragens; na contaminação dos alimentos com agrotóxicos e modificação genética; na intensificação das guerras e conflitos bélicos por recursos naturais escassos, dentre inúmeros outros problemas de ordem socioambiental.

A compreensão dos processos que afetam a saúde dos trabalhadores demanda a análise do espaço moldado pela sociedade, incorporando suas contradições intrínsecas e específicas, forjadas ao longo da história. Assim, frente o metabolismo *antissocial* do capital, mais do que nunca, destaca-se a dialética na relação de subordinação e exploração do trabalho e da natureza (Heck, 2017; Antunes, 2022). Ou seja, o processo saúde-doença da e na classe trabalhadora é, *a priori*, determinado pelo modo como os homens e as mulheres se apropriam e se relacionam com a natureza no espaço.

Com esse entendimento, concordamos com o autor que, diante do reconhecimento de tal cenário, mais do que nunca, destaca-se a dialética na relação de subordinação e exploração do trabalho e da natureza no metabolismo social do capital (Heck, 2017), ou, utilizando o conceito previamente mencionado de Antunes (2022), o metabolismo *antissocial* do capital. Nesse sentido, o processo saúde-doença da e na classe trabalhadora é, *a priori*, determinado pelo modo como os homens e as mulheres se apropriam e se relacionam com a natureza no espaço.

Por exemplo, o jornalista e divulgador científico americano Quammen (2012) escreve um impactante livro sobre o fenômeno denominado de *spillover*, ou em português *transborde*, o qual refere-se à “migração” de patógenos (vírus, fungos, bactérias e protozoários) de animais silvestres para seres humanos. Este processo, embora “natural” é fomentado com o contato cada vez mais agressivo entre a natureza selvagem e o ser humanos, especialmente entre indivíduos mais vulneráveis socialmente.

O autor deixa evidente que através de atividades econômicas como a caça predatória, o ultra processamento de alimentos e a destruição dos ecossistemas aumenta-se violentamente a probabilidade do surgimento de novas patologias com potencialidade

epidêmico e pandêmico. Por exemplo, as recorrentes epidemias de *Ebola* nas regiões da África Ocidental e África Central em que, via de regra, reaparece em intervalos de tempos até regulares e sempre em regiões de expansão da fronteira agrícola de monocultivo, isto é, em ambientes que o ser humano e animais selvagens coabitam no mesmo espaço²¹⁰.

Nessa perspectiva, dado que o impulso primordial e o objetivo último da produção capitalista residem fundamentalmente na busca pela sua autovalorização ampliada no processo de reprodução, e esta é somente e inevitavelmente possível através da maior extração de Mais-Valia, portanto através da maior exploração da força de trabalho pelo capitalista (Mészáros, 2002). Como tal, é evidente que *qualquer manifestação de degradação ambiental está inextricavelmente ligada à degradação intrínseca da condição humana* (Brandão; Ponte, 2021)²¹¹.

Como consequência, ao longo da década de 2000 até aqui, mais de 7 epidemias já foram contabilizadas pela Organização Mundial da Saúde e, em agravamento, em ritmos cada vez maiores de disseminação e abrangência territorial. Conforme o Quadro 9 a seguir.

Quadro 9 – Epidemias globais ao longo do século XXI

Enfermidades	Período	Áreas mais afetadas
SARS 2002 – 2003	2002 – 2003	Hong Kong – China - Canadá
Gripe aviária – H5N1	2003-2005	China e resto do Mundo
Gripe Suína – H1N1	2009-2010	México e resto do Mundo
MERS	2012-2015	Península Arábica e Coreia do Sul
Ebola	2014 – (...)	África Ocidental
Zika	2015-2016	Ilhas do Pacífico/ Am. Latina
COVID-19	2019/2020 - 2023	China e resto do Mundo

Fonte: Extraído e Adaptado de Porto-Gonçalves, Rocha e Trindade (s/a, p.3)

²¹⁰ Embora apresente fortes elementos novelísticos na narrativa, sugere-se a leitura de *The Hot Zone* de outro jornalista americano, Preston (1994), o qual discorre sobre os impactos dos vírus Ebola e suas possíveis consequências para a saúde global. O autor descreve a história de pesquisadores que arriscaram suas vidas para conter os surtos e investigar as origens desse vírus conhecido por sua alta mortalidade. O livro destaca a importância da vigilância epidemiológica e da pesquisa médica para lidar com ameaças de doenças emergentes.

²¹¹ Igualmente, Rigotto *et. Al* (2013) afirma “De um lado, os impactos da reestruturação produtiva sobre a classe trabalhadora: o desemprego estrutural, a precarização das relações e condições de trabalho, a flexibilização dos direitos trabalhistas e até o comprometimento dos laços de solidariedade de classe – todos elementos fundamentais para se compreender o perfil atual da saúde dos diferentes segmentos da classe trabalhadora. De outro lado, a apropriação acelerada dos bens naturais, correspondendo à expropriação das comunidades e à perda de biodiversidade; a degradação e a contaminação; as ameaças dos extremos climáticos, entre outros”.

Assim, a crise da natureza como crise do ser genérico do homem enquanto ser natural se explicita com a superexploração da força de trabalho, que “caracteriza o capitalismo global com seu novo modelo de gestão toyotista”. Portanto, o que presenciamos hoje, no século XXI, “não é apenas a crise da natureza externa e de seu ecossistema (crise ecológica), mas a crise do trabalho vivo e de sua degradação social em virtude da exploração e espoliação da sua corporalidade – corpo e mente – pelo capital (Alves, 2013, p.16 – 17).

Por isso, concordamos com a análise feita por Mészáros (2002) que, o capital *produz sua própria negação* e como tal, resulta em diversas contradições expressas de forma mais evidente em suas crises conjunturais. Conforme o autor, as tendências dominantes e *destrutivas* do desenvolvimento capitalista se tornam hoje, ainda mais pronunciadas, seja através do crescimento do desemprego estrutural nos quatro hemisférios, nos problemas socioambientais ou nos intermináveis conflitos armados, por sua vez são a face inexorável de sua tendência destrutiva maior, em suma, sua *crise estrutural*²¹².

Assim sendo, em virtude de sua centralidade, estabelece-se uma correlação intrínseca entre a determinação socioespacial da saúde e os fundamentos ontológicos do trabalho. Isso porque, primariamente, a esfera da produção capitalista atribui significados distintos aos seres humanos, distinguindo entre aqueles considerados meramente como cérebros e músculos no processo produtivo e aqueles que, de fato, acumularão riqueza à custa do trabalho alheio.

Nesse contexto, as relações desenvolvidas no mundo do trabalho jamais são neutras em relação a saúde dos trabalhadores, em especial frente a saúde mental (Sznelwar, 2011). Veja, ainda numa perspectiva ontológica, o trabalho, antes de tudo, sendo o processo em que o ser humano, com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza, promovendo em essência um salto qualitativo na própria consciência individual e coletiva do ser humano, ao estar em condição subsumida ao socio metabolismo do capital, o trabalhador é cada vez menos atraído pelo conteúdo e pelo método de execução de sua tarefa. Por consequência lógica, implica em uma menor possibilidade de usufruir plenamente da aplicação de suas forças

²¹² A crise estrutural, deve ser compreendida em seu caráter universal, isto é, não é restrita nem no tempo e no espaço, se manifestando em todas as dimensões da vida social; em seu caráter global e temporalidade extensa. Em termos simples e gerais, uma crise estrutural afeta todas as partes e relações do sistema social, comprometendo sua integridade e interligações com outros sistemas. Por outro lado, uma crise não estrutural afeta apenas partes específicas do sistema, sem colocar em risco a sobrevivência global da estrutura (Mészáros, 2011).

físicas e espirituais. Ou seja, o trabalho alienado acarreta prejuízos perenes à saúde do trabalhador (Marx, 1982).

Considerando sob uma perspectiva alternativa, é possível inferir que uma existência dotada de significado, alheia ao âmbito laboral, somente pode ser edificada mediante a construção de um sentido intrínseco ao próprio trabalho. O trabalho estranhado constrói uma subjetividade inautêntica no cerne do próprio ato laborativo, ou seja, a autenticidade subjetiva é incessantemente subsumida pela dinâmica do trabalho assalariado (Antunes, 1999).

Além disso, compreender a centralidade do trabalho nos processos de agravos a saúde do trabalhador envolve também sua dialética na práxis social. Isto é, para além dos elementos ontológicos, igualmente o trabalho estranhado define aspectos fundamentais da sociabilidade do trabalhador na sociedade burguesa (Navarro, 2009). Definindo através de seu principal expediente, o salário, fica assim restringido o direito a acessar equipamentos básicos que compõe os determinantes sociais da saúde, como moradia de qualidade, transporte, lazer, cultura, educação, subjetividade, alimentação saudável, condições dignas de trabalho e proteção social etc.

Consideremos um exemplo: um indivíduo desprovido de acesso assegurado à educação pública de qualidade, saneamento básico, assistência à saúde primária, cuja dieta é composta majoritariamente por alimentos ultraprocessados e contaminados por agrotóxicos, e que enfrenta uma jornada de trabalho intensa e prolongada. Em decorrência, é inevitável que esse indivíduo experimente condições de saúde menos favoráveis em comparação àquele que usufrui desses e de outros direitos essenciais.

Esta análise reveste-se de importância fundamental para a exposição do que concebemos como Degradação Sistêmica do Trabalho. Este conceito proporciona uma compreensão do caráter sistêmico e, acima de tudo, multiescalar da degradação do trabalho, emergindo, por conseguinte, da exploração do trabalho. Ao serem analisados à luz dos conflitos sociais, os adoecimentos e sofrimentos dos trabalhadores, bem como da destruição da natureza, revelam de maneira inequívoca a atual barbárie da sociedade do capital (Thomaz Junior, 2018).

Para o autor, os vestígios mínimos de uma proteção social arduamente conquistada ao longo do século XX, exemplificados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e pelas políticas destinadas à proteção do trabalhador, englobando tanto políticas específicas quanto aquelas de cunho mais amplo, como saneamento básico,

saúde e educação pública, e transportes, encontram-se em processo de erosão diante da constrição das margens do capital e da globalização financeira.

Desse modo, enquanto manifestação sistêmica, a degradação do trabalho exerce um impacto substancial nos estratos mais empobrecidos da força de trabalho contemporânea, abrangendo categorias como os informais, terceirizados, autônomos, temporários, e os trabalhadores em plataformas digitais. Como também, o que poderia ser entendido até o final dos anos 1990 – ou ainda até 2005 –, “como os privilegiados do mundo do trabalho, e refiro-me ao proletariado fabril, bancário-financeiro, petroleiro, que remanesca do status taylorista-fordista – das migalhas do Estado do Bem- Estar Social – e se junta, por baixo com os demais setores, amplificando a tragédia do século XXI”²¹³ (Thomaz Junior, 2019, p. 217, grifo nosso).

Historicamente, as relações capitalistas de produção potencializaram as enfermidades laborais e a loucura. Assim, conforme Perpetua; Heck; Thomaz Junior (2016, p. 80), em condição estranhada, “o trabalho é patogênico, uma vez que o sistema capitalista usurpa todas as forças produtivas do trabalhador em busca da extração do trabalho excedente”, é por isso que vemos na história do capital o nexo do trabalho com a patologia e não com a saúde. Ou seja, as marcas que são expressas nos sujeitos, sob a forma de adoecimento laboral, são efeito dos territórios da degradação do trabalho (Heck, 2013).

É evidente que os acidentes e adoecimentos no trabalho não são fenômenos recentes e exclusivos do neoliberalismo. Sobre esse tema, é relevante mencionar o estudo clássico “As Doenças dos Trabalhadores”; do médico italiano Bernardino Ramazzini, publicado em 1700, que cataloga diversas enfermidades relacionadas a profissões como químicos, escribas, vidraceiros, trabalhadores com enxofre, tecelões, tipógrafos, entre outros (Mendes, 2016)²¹⁴.

Ademais, seria insensato de nossa parte, e até mesmo injusto, dar continuidade a esta ou qualquer outra pesquisa sem expressar o reconhecimento pelo pioneirismo

²¹³ Essas categoriais formais referem-se ao remanescente dos direitos adquiridos através dos contratos formais firmados após a segunda guerra mundial e legitimados pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), isto é, o tipo de contrato “por tempo indeterminado, como contrato padrão, que se caracteriza pelo trabalho em tempo integral, com um único empregador, relativa estabilidade e remuneração fixa e mensal, tendo relação com o tempo de permanência no emprego e a formação profissional, o que permite uma perspectiva de carreira” (Krein, 2013, p.168).

²¹⁴ De acordo com o autor, esta obra é um marco fundamental não apenas para medicina do trabalho, mas para todo o amplo conjunto de ciências que se preocupam com as camadas devastadas da sociedade. Mendes (2016) destaca que Ramazzini enalteceu a preocupação e o compromisso com uma classe de pessoas que até então eram habitualmente esquecidos e menosprezados pela medicina. Vale ressaltar que, de maneira não menos significativa, o autor estabeleceu ou insinuou elementos pertinentes à determinação social das enfermidades, ressaltando a necessidade premente de compreender as condições de vida e trabalho de uma população como requisito fundamental para a compreensão de seu estado de saúde.

evidenciados no estudo de *Engels* (2017), publicado em 1845, acerca da condição da classe trabalhadora na Inglaterra. Tal obra revelou a intrínseca conexão entre o processo de industrialização e a subordinação dos operários, exercendo impacto sobre os corpos e mentes dos trabalhadores.

O autor apresenta de maneira impactante o retrato dos trabalhadores ingleses após a revolução industrial, demonstrando com detalhes os impactos da concentração de riquezas, e especialmente do desprezo²¹⁵ da burguesia em relação aos trabalhadores, nas situações de alimentação insalubre, fome, proliferação de doenças e acidentes de trabalho, no trabalho infantil e feminino, no encurtamento precoce da vida dos trabalhadores, na má formação física e cognitiva, na violência, no alcoolismo e uso de drogas, nas moradias precárias, dentre outros aspectos que [ainda] expressam os impactos do metabolismo social do capital sob os corpos e mentes do proletariado.

O mérito de Engels não há como ser mensurado, pois, de certa forma, embora não tenha sido o pioneiro na abordagem da "questão social", seu livro destaca-se como a primeira obra a tratar do tema, concentrando-se na essência do verdadeiro desafio, ou seja, a luta de classes (Navarro, 2009).

Antunes (2022) revisita essa obra, embora também busque discutir o legado de Engels, o autor demonstra que, embora a natureza quantitativa e qualitativa dos agravos as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores tenha se transformado, vivemos atualmente em um momento agonizante, especialmente considerando a situação da classe trabalhadora pós-Pandemia. Cerca de 175 anos após o lançamento da obra do autor alemão, embora as tecnologias tenham avançado, progresso esse que se deu em uma direção tal que as formas de gestão do trabalho contemporâneas se assemelham às do século XVIII. Isso é particularmente evidente no contexto do proletariado servil e digital no setor de serviços e em extratos precarizados do trabalho no campo (Antunes, 2018; 2022).

O perfil epidemiológico de cada período reflete as contradições inerentes ao modo de produção dominante. Neste contexto, os crescentes agravos à saúde dos trabalhadores, especialmente os transtornos mentais, representam a materialização do

²¹⁵ Desconheço uma classe tão profundamente imoral, tão incuravelmente corrupta, tão incapaz de avançar para além do seu medular egoísmo como a burguesia inglesa (...). Certa feita, percorri Manchester em companhia de um desses burgueses e falei-lhe da má arquitetura, da insalubridade, das condições horríveis dos bairros operários e disse-lhe que jamais vira uma cidade construída em piores condições. Ele me escutou com tranquilidade, e na esquina em que nos separamos, declarou antes de nos despedirmos: "And Yet, there is a great deal of Money made here" [E apesar disso, aqui se ganha um bom dinheiro]. *Ao burguês da Inglaterra não lhe causa mosca que seus operários morram ou não de fome, desde que ganhe dinheiro. Todas as relações são subordinadas ao imperativo do lucro e aquilo que não propicia ganhos é visto como algo insensato, inoportuno e irrealista* (Engels, 2017, p. 307 – 308, grifo nosso).

neoliberalismo, da reestruturação produtiva e da globalização financeira nos corpos e mentes dos trabalhadores. Em outras palavras, de acordo com Navarro (2009, p.129), isso constitui a expressão concreta da exploração no mundo do trabalho, em que "o processo de trabalho como espaço concreto de exploração destaca a saúde do operário como expressão tangível dessa exploração".

Desde Engels (2017), à Seligman-Silva; Heloani (2017) e Thomaz Junior (2018) a classe patronal acusa os adoecimentos e acidentes de trabalho como resultado da má sorte, da pré-disposição biológica, da negligência no uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) ou da responsabilidade exclusiva dos trabalhadores. No entanto, partimos do pressuposto que, como nos lembra Thomaz Junior (2011, p. 323, grifo nosso) “as doenças ocupacionais relacionam-se menos com as disposições biológicas e anormalidades orgânicas, que têm incidência isolada sobre os trabalhadores, que, fundamentalmente com a organização e a realização da atividade laboral”, nesse sentido, “entender o par saúde-enfermidade encimado à categoria trabalho implica *sintonizá-lo à totalidade do processo social de trabalho* (produção e reprodução da vida) e ao conjunto das relações que os homens estabelecem entre si, enquanto sujeitos históricos”²¹⁶.

Nessa perspectiva, a crescente degradação do trabalho e da vida dos trabalhadores expressa nos acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, intoxicações, contaminações, fome, envenenamentos, lesões, queimaduras, mutilações, bem como os fenômenos conhecidos como *karoshi* e *karojisatsu*²¹⁷ (termos de origem japonesa que se referem, respectivamente, à morte por excesso de trabalho e ao suicídio relacionado ao excesso de trabalho), etc. estão em grande parte enraizados na imposição de uma estrutura social corrompida pelos interesses da reprodução ampliada do capital. De acordo com Perpetua; Heck; Thomaz Junior (2018)

(...) dos agravos à saúde dos trabalhadores no século XXI, pois sua casualidade é cada vez mais complexa e envolve as *formas de organização do processo de trabalho e sua relação com a subjetividade dos trabalhadores*. (...) urge deixar claro que, a degradação da saúde do trabalhador não se limita apenas ao agravo consumado (acidente, doença, lesão, etc.), manifestando-se cotidianamente em

²¹⁶ Conforme Marx (1982, p. 208), a existência humana ao estar subsumida a condição de proletário é um dos piores destinos conhecidos da história, ainda de acordo com o autor, “O gosto do pão não revela quem plantou o trigo, e o processo examinado nada nos diz sobre as condições em que ele se realiza, se sob o látego do feitor de escravos ou sob o olhar ansioso do capitalista, ou se o executa Cincinato lavrando algumas jeiras de terra ou o selvagem ao abater um animal bravo com uma pedra”.

²¹⁷ Netto (2013, p.128) ao fazer um panorama mundial do suicídio no mundo do trabalho através de uma extensa revisão bibliográfica e estatística aponta que o Japão é um dos países que apresentam os índices mais assustadores. Em suas palavras “Alguns países, como o Japão, chegaram a desenvolver expressões específicas para se referirem a determinados tipos de mortes relacionados ao trabalho. De acordo com Amagasa, Nakayama e Takahashi (2005, p. 157), “para além da morte por trabalho (*karōshi*), o *karō-jisatsu* (suicídio por sobretrabalho) é uma ameaça ocupacional e um problema social que se alastra pelo Japão”.

diferentes graus de medo, ansiedade e insatisfação dentro e fora do local de trabalho, os quais, embora dificilmente possam ser mensurados, não deixam de ser reais e tampouco de afetar a vida dos trabalhadores (Perpetua; Heck; Thomaz Junior, 2018, p. 32, grifo nosso)

A própria nomenclatura oficial parece reforçar algumas dessas promissas, uma vez que o termo "acidente" sugere a ideia de um evento fortuito, fatalista, imprevisto, inesperado e pontual, sem uma possibilidade concreta de ter sido evitado. Isso contribui para a crença de que o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) pelos trabalhadores, juntamente com a implementação de regras rigorosas de segurança por parte das empresas, e, em alguns casos, atividades paliativas como alongamentos, fisioterapia em grupo e ginásticas laborais, são medidas suficientes para mitigar ou até mesmo eliminar o problema. No entanto, como discutiremos adiante, na realidade, essas estratégias servem para assegurar a manutenção do trabalho vivo a longo prazo sem a perda de produtividade (Perpetua; Heck; Thomaz Junior, 2018).

O capital, entendido enquanto processo, em sua necessidade de valorização não tem as mínimas considerações pela saúde e duração da vida do trabalhador, a menos que seja forçado pela sociedade a ter essa consideração. É por isso que concordamos com Perpetua; Thomaz Junior (2014) quando dizem que, os agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as) são uma condição objetiva inerente e não algo fortuito ou residual da dinâmica de acumulação capitalista.

Portanto, é insuficiente limitar essa análise aos aspectos técnicos do trabalho (as condições físicas, químicas, mecânicas e tecnológicas), é fundamental compreender o nexo biopsíquico, sem reduzi-lo a elementos isolados, assim, apreender que os elementos do trabalho interagem entre si, com impactos nos corpos e mentes dos trabalhadores (Vaspiana; Gomes; Albuquerque, 2016).

Essa análise é fundamental para compreendermos que a relação entre capital e trabalho, base dos agravos impostos aos trabalhadores, apresentam também a partir de uma determinada territorialidade. O território onde se perpetua a reprodução do capital, mediante a extração de trabalho não remunerado, configura-se como o território da dominação e da desrealização do trabalho. Nesse contexto, a degradação do sujeito que trabalha não é uma exceção, mas sim uma tendência objetiva intimamente vinculada à determinação social do processo saúde-doença (Perpetua; Heck; Thomaz Junior, 2018, p. 38).

Na perspectiva aqui defendida, o território é concebido como uma fração do espaço geográfico, delimitado pelas relações de poder que caracterizam o intercâmbio

metabólico entre os seres humanos e a natureza exterior por meio do trabalho. Como tal, o território, enquanto produto da sociedade, simultaneamente a configura e é configurado por ela (Perpetua; Heck; Thomaz Junior, 2018). Em síntese, território é o espaço de reprodução de algum sistema de produção, seja ele assentado na produção de mercadorias e no trabalho estranhado ou no trabalho autônomo.

Nesse sentido, sob um determinado tipo de território hegemônico pelo capital em detrimento do trabalho, em que, em contexto de degradação sistêmica, manifesta-se os Territórios da Degradação Sistêmica do Trabalho (Heck, 2017) e da Pilhagem Territorial (Perpetua, 2016), os quais expressão territorialmente os riscos, acidentes e adoecimentos dos trabalhadores, por sua vez reflexos da Plasticidade do Trabalho (Thomaz Junior, 2012; 2014; 2019; 2022).

Os ambientes de trabalho, caracterizados pela hegemonia do capital sobre o trabalho, colocam este último em contato direto com diversos agentes de risco, tais como fatores físicos, químicos, ergonômicos, mecânicos, biológicos e organizacionais. Estes agentes, frequentemente atuando de forma combinada, podem impactar de maneira direta ou indireta a saúde dos trabalhadores produzindo diferentes tipos de agravos.

Diversos autores trabalharam com o adoecimento laboral como: Ribeiro (1999) com a LER nos bancários²¹⁸; Alves (2000) discorre sobre a situação dos setores de funilaria nas indústrias brasileira ao longo dos anos 1980, conhecido como o “Vietnã” brasileiro; Oliveira (2009) com os trabalhadores do agronegócio canavieiro em São Paulo; Ribeiro; Shimizu (2007) com trabalhadores da enfermagem; Moreno; Rotemberg (2009) com motoristas de caminhões; Pintor (2010) com os trabalhadores do comércio de São Paulo; Rigotto; Maciel; Borsoi (2010) com trabalhadores na indústria de calçados; Prazeres; Navarro (2011) com as pespontadeiras de calçados em Franca; Bezerra (2012) com trabalhadores do agronegócio da fruticultura; Faria; Leite; Silva (2017) com funcionários administrativos de uma universidade pública federal; Varussa (2016) e Heck (2017) com o setor frigorífico; Vilela; De Paula (2021) com os aspectos de precarização e adoecimento dos professores da rede pública do Estado de S. Paulo, dentre inúmeras outras pesquisas. Logo, apreende-se que, “do ponto de vista da saúde dos trabalhadores estamos em meio a uma *geografia da degradação do trabalho nas múltiplas ocupações e formatos sociais do trabalho*” (Heck, 2013, p. 12, grifo nosso).

²¹⁸ Este clássico estudo dos bancários, busca compreender a “violência oculta do trabalho bancário”. O autor descreveu o percurso do adoecimento coletivo com base em depoimentos de 346 bancários portadores de LER. O principal resultado foram os sentimentos de perdas e de medo da incapacidade, além do esforço para aceitar os novos limites e a vontade de retornar ao trabalho para evitar a discriminação e a marginalização social e afetiva.

Ou seja, não estaríamos contribuindo para entender a totalidade do universo do trabalho se, ao focarmos nossos olhos a categoria bancária, desconsiderássemos o contexto da reestruturação produtiva. Dado que, a degradação das condições de trabalho e da vida dos trabalhadores ocorrem “nos diferentes lugares do planeta, com pouca ou grande semelhança, mas que *só podem ser entendidos quando focados na dimensão do desenho social*” (Thomaz Junior; Pontes, 2012, p. 32, grifo nosso).

Portanto, a abordagem territorial dos agravos a saúde do trabalhador “*não deve limitar-se ao nível local, do espaço de trabalho em si*”, deve se levar em conta “*igualmente as relações de poder desdobradas em outras escalas*”. Assim, compreender “o que se passa em um processo de trabalho específico e geograficamente localizado, exigem considerar *contextos geográficos muito mais amplos*, sobretudo em uma conjuntura de mundialização do capital” (Perpetua; Heck; Thomaz Junior, 2018, p. 41, grifo nosso).

Em síntese, a degradação sistêmica do trabalho ocorre de forma transversal a todas as escalas geográficas, onde as manifestações *in loco* são reverberações com maior ou menor intensidade das dinâmicas e transformações do capital, e vice-versa. Portanto, podemos afirmar que os acidentes e doenças ocupacionais são fenômenos intrinsecamente vinculados a determinantes sociais, englobando uma complexidade de fatores e manifestando-se por diversas causas, predominantemente associadas ao processo produtivo.

Entretanto, é pertinente observar que a estrutura previdenciária, muitas vezes atrelada a paradigmas conservadores na medicina do trabalho, interpreta essas ocorrências de maneira simplificada e linear. Tal abordagem tende a conceber falhas ou desrespeitos às normas de segurança como questões particulares, desconsiderando a natureza sistêmica e socialmente condicionada desses eventos.

De fato, os trabalhadores são condenados as doenças impostas pelas transformações recentes no movimento societário do capital nos campos e nas cidades, seja no campo (por meio dos monocultivos, intoxicações via aplicações de fortes cargas de agrotóxicos, da perda da biodiversidade, ganhos por produção etc.), seja nas cidades (com todos os agravantes que incidem sobre o risco, a penosidade), nos ambientes reestruturados definidos por ganhos por produção, metas abusivas, ritmos injustos, assédio moral, riscos físico-químicos, etc. (Thomaz Junior, 2019).

Portanto, a compreensão mais abrangente e eficaz dos acidentes e doenças laborais requer uma análise aprofundada das variáveis multiescalares sociais, econômicas

e estruturais que permeiam o ambiente de trabalho. Portanto, é fundamental transcender perspectivas fragmentadas, adotando uma abordagem integrada que considere as dimensões sociais e produtivas para promover efetivamente a segurança e a saúde no ambiente de trabalho. Assim, no tópico seguinte, buscamos discutir a geograficidade multiescalar do adoecimento dos trabalhadores.

6.1. A multiescalaridade dos agravos à saúde do trabalhador

No capitalismo financeirizado as relações recíprocas entre neoliberalismo e as formas de gestão flexível toyotista articulam práticas disseminadas globalmente, embora, se manifestem de forma mais violenta na periferia do sistema capitalista, em especial na América Latina, África, Ásia ocidental e meridional. De acordo com Thomaz Junior (2022, p.332) “essa nova organização geográfica e estratégica do capital, ancorada na generalização da superexploração do trabalho e também em formas específicas, tornou-se comum em escala global, no século XXI, uma vez reservada para as reflexões de Marini (1977) para a América Latina e África”²¹⁹.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, ou na sigla em inglês WHO), em associação com a Organização Internacional do trabalho (OIT, ou em sigla em inglês ILO), no ano de 2016, aproximadamente 1,9 milhões de trabalhadores morreram em virtude de agravos à saúde relacionados ao trabalho. Sendo deste total, 80,7% (ou 1,52 milhões de trabalhadores) morreram por conta de doenças relacionadas ao trabalho, e 19,3% (ou 984 mil trabalhadores) por lesões típicas, como acidentes graves, queimadura, amputações, concussões etc. (WHO, 2021).

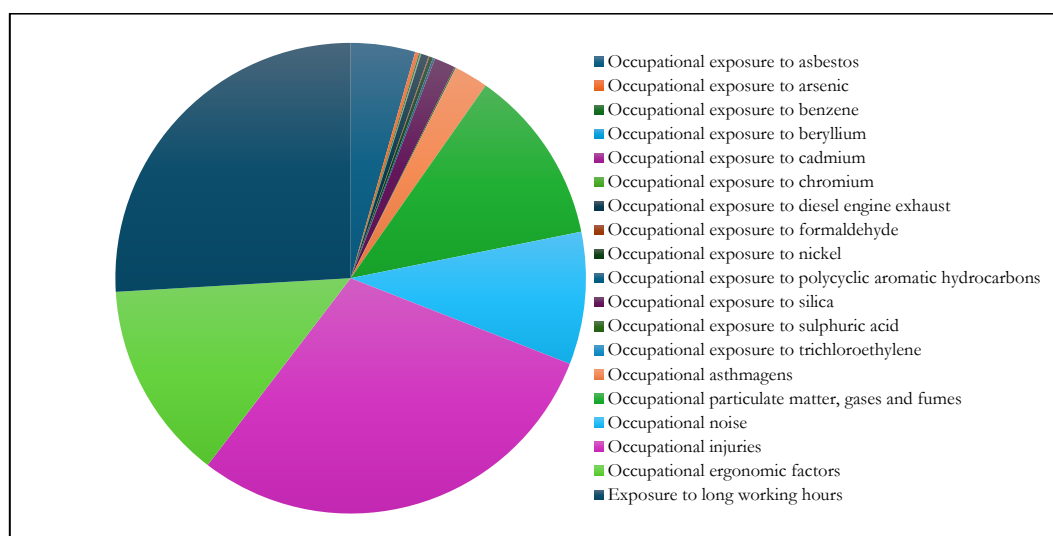
Nessa pesquisa, as instituições buscaram compreender o impacto dos 41 grupos de risco do trabalho nos “anos de vida ajustados por incapacidade” (DALYs - *Disability-Adjusted Life Year*²²⁰), isto é, uma estimativa do impacto de agravos à saúde em *tempo* de vida. Assim, os que apresentaram maior prejuízo à saúde dos trabalhadores foram respectivamente: *Exposure to long working hours (≥ 55 hours per week)*; *Occupational ergonomic factors*; *Occupational injuries*; *Occupational noise*; *Occupational particulate*

²¹⁹ “This new geographical and strategic organisation of capital, anchored in the generalisation of the overexploitation of labour and also in specific forms, became commonplace on a global scale, in the twenty-first century, once reserved for Marini’s (1977) reflections for Latin America and Africa. However, it is important to assert that, despite the fact that this wound has become planetary, it is on the periphery of the system that the most abyssal inequities are reproduced and amplified. Thus, super-exploitation, contaminated by the modernity of microelectronics, recovers the creative capacity of the worker, the *savoir fair*, in the moulds of the initial stages of manufacturing, still superimposed on the initiatives of artisans, or the treasures of the workforce, but under new references” (Thomaz Junior, 2022, p.332)

²²⁰ “Mortality does not give a complete picture of the burden of disease borne by individuals in different populations. The overall burden of disease is assessed using the disability-adjusted life year (DALY), a time-based measure that combines years of life lost due to premature mortality (YLLs) and years of life lost due to time lived in states of less than full health, or years of healthy life lost due to disability (YLDs). One DALY represents the loss of the equivalent of one year of full health. Using DALYs, the burden of diseases that cause premature death but little disability (such as drowning or measles) can be compared to that of diseases that do not cause death but do cause disability (such as cataract causing blindness)” / A mortalidade não oferece uma visão completa do ônus da doença suportado por indivíduos em diferentes populações. O ônus global da doença é avaliado utilizando o ano de vida ajustado por incapacidade (DALY), uma medida baseada no tempo que combina anos de vida perdidos devido a mortalidade prematura (YLLs) e anos de vida perdidos devido ao tempo vivido em estados de saúde menos que plena, ou anos de vida saudável perdidos devido à incapacidade (YLDs). Um DALY representa a perda equivalente a um ano de plena saúde. Usando DALYs, o ônus de doenças que causam morte prematura, mas pouca incapacidade (como afogamento ou sarampo), pode ser comparado ao de doenças que não causam morte, mas causam incapacidade (como catarata causando cegueira) (WHO, 2020, s/p, tradução nossa)

matter, gases and fumes; Occupational asthmagens; Occupational exposure trichloroethylene e *Occupational exposure to sulphuric acid* – isto é, respectivamente, a Exposição a longas horas de trabalho (≥ 55 horas por semana); Fatores ergonômicos ocupacionais; Lesões ocupacionais; Ruído ocupacional; Material particulado, gases e fumaças ocupacionais; Astmagênicos ocupacionais; Exposição ocupacional ao tricloroetileno; Exposição ocupacional ao ácido sulfúrico, entre outros. Conforme podemos ver no Gráfico 45, a seguir:

Gráfico 45 - Proporção do total de DALYs, por fator de risco ocupacional, em 2016



Fonte: WHO/ILO (2024).

A pesquisa supracitada foi feita através da regionalização da OMS, sendo estas as regiões: África, Américas, Sudeste Asiático, Europa, Mediterrâneo Oriental e Pacífico Oeste. Conforme ilustramos nos mapas a seguir (Mapa 25, 26 e 27), destaca-se que as regiões da África e Sudeste Asiático evidenciam os mais elevados (DALYs), sendo que entre estes, os indicadores mais desfavoráveis foram identificados nos seguintes países: Sudão do Sul, Etiópia, Madagascar, Tanzânia, Nepal, Malásia, Singapura e Indonésia.

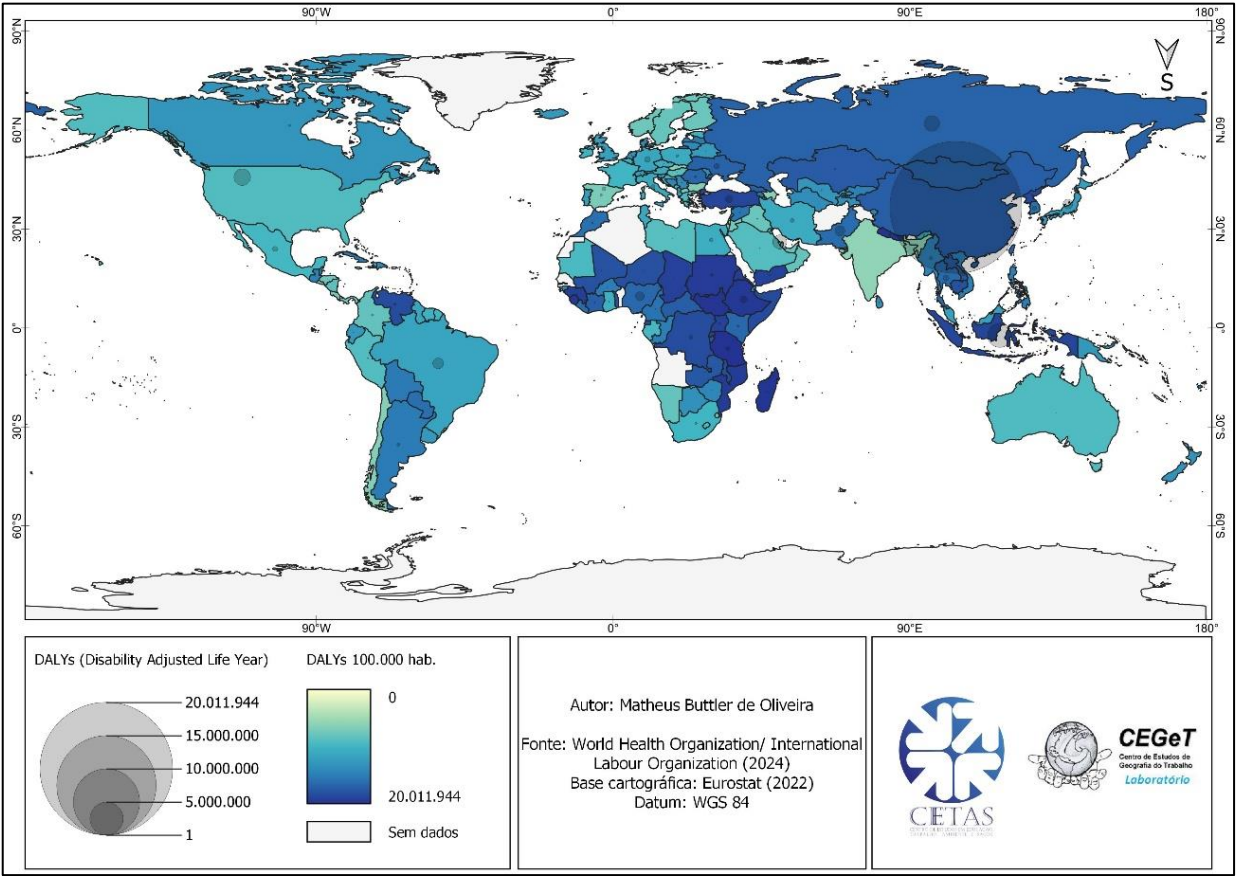
Por sua vez, Europa, as Américas, Pacífico Oeste e Mediterrâneo Oriental apresentam médias menores de DALYs. Entre estes os países nórdicos e escandinavos se destacam entre os melhores índices, no entanto, contraditoriamente as expectativas mundiais, países como Líbia, Arábia Saudita, Omã, Catar, Namíbia, Gabão, Espanha e Chile apresentam igualmente os melhores agrupamentos de dados de DALYs.

Não queremos apresentar uma visão *eurocêntrica e orientalista*²²¹ destes países ao questionar tais dados, no entanto, contrastam violentamente com as realidades narradas pelas mídias tradicionais, sugerindo a subnotificação dos dados. Por exemplo, ainda de acordo com o banco de dados da OIT, com exceção da Espanha, Chile, Uzbequistão e Qatar que apresentam 1.1, 0.8, 0.2 e 1.3 inspetores da OIT a cada 10 mil pessoas empregadas, os outros países citados não constam, por sua vez, a título de comparação, Luxemburgo, Macau (China) e Alemanha possuem 2.8, 2.7 e 1.4 respectivamente²²². Ainda, nas Américas destaca-se no pior agrupamento de dados Cuba e Venezuela, em seguida de Argentina, Paraguai, Bolívia e por fim, no outro hemisfério, a Rússia.

²²¹ Said (2007) ao apresentar a Geografia Imaginativa, explica como as entidades geográficas do Oriente são construídas a partir de discursos ideológicos do Ocidente, em especial dos interesses imperialistas britânicos e norte-americanos, de forma que, nossa visão sob o Oriente Médio costuma ser fundamentalmente baseada em preconceitos e estereótipos oriundos não só da mídia, mas também das entidades religiosas, científicas, linguísticas, etc.

²²² Contudo, ao analisar o perfil dos 78 países disponibilizados *não há uma relação clara entre estes dados, podendo ser apenas uma correlação impura.*

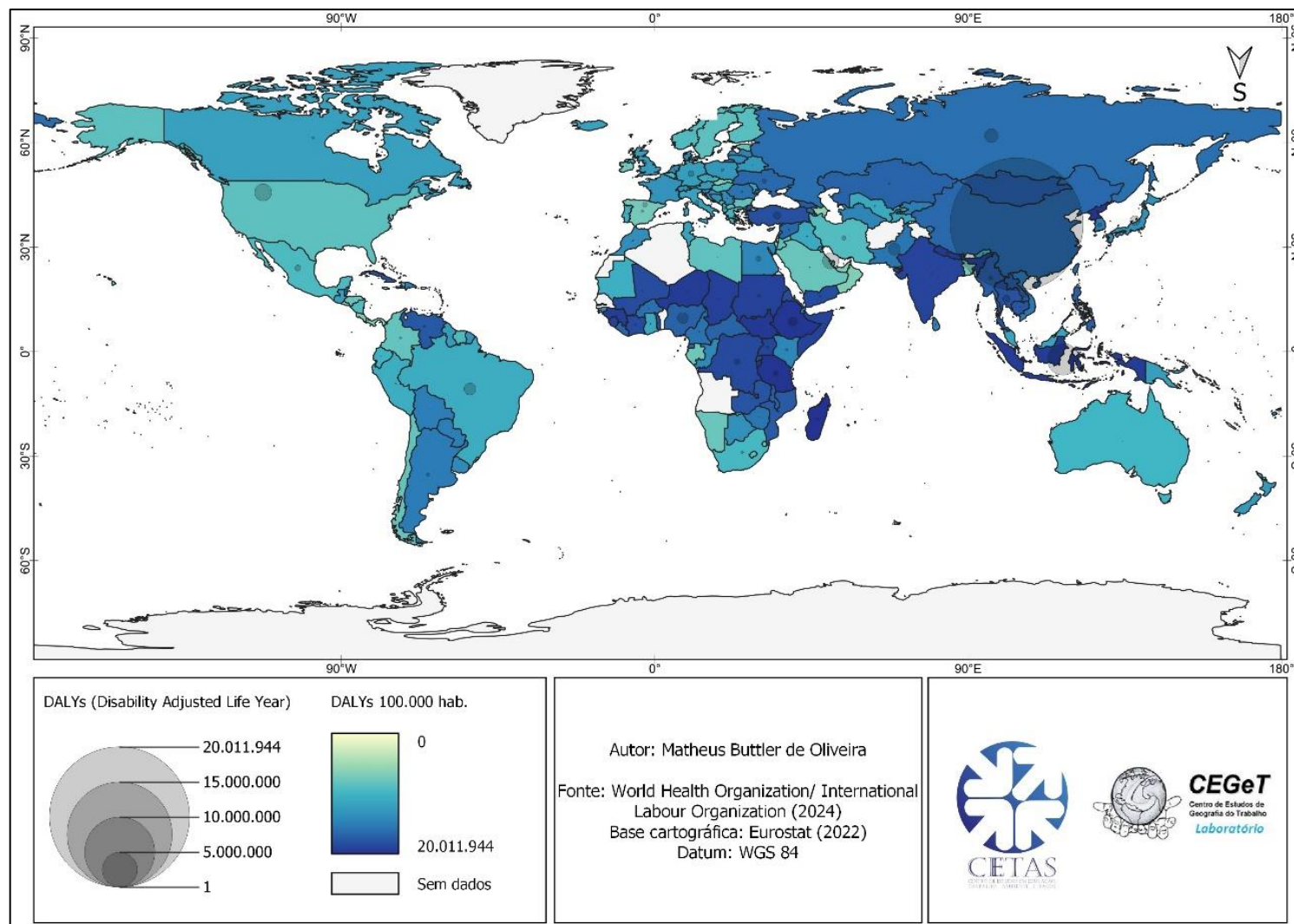
Mapa 25 – Taxa de DALYs (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional (2000)²²³



Fonte: WHO/ILO (2024).

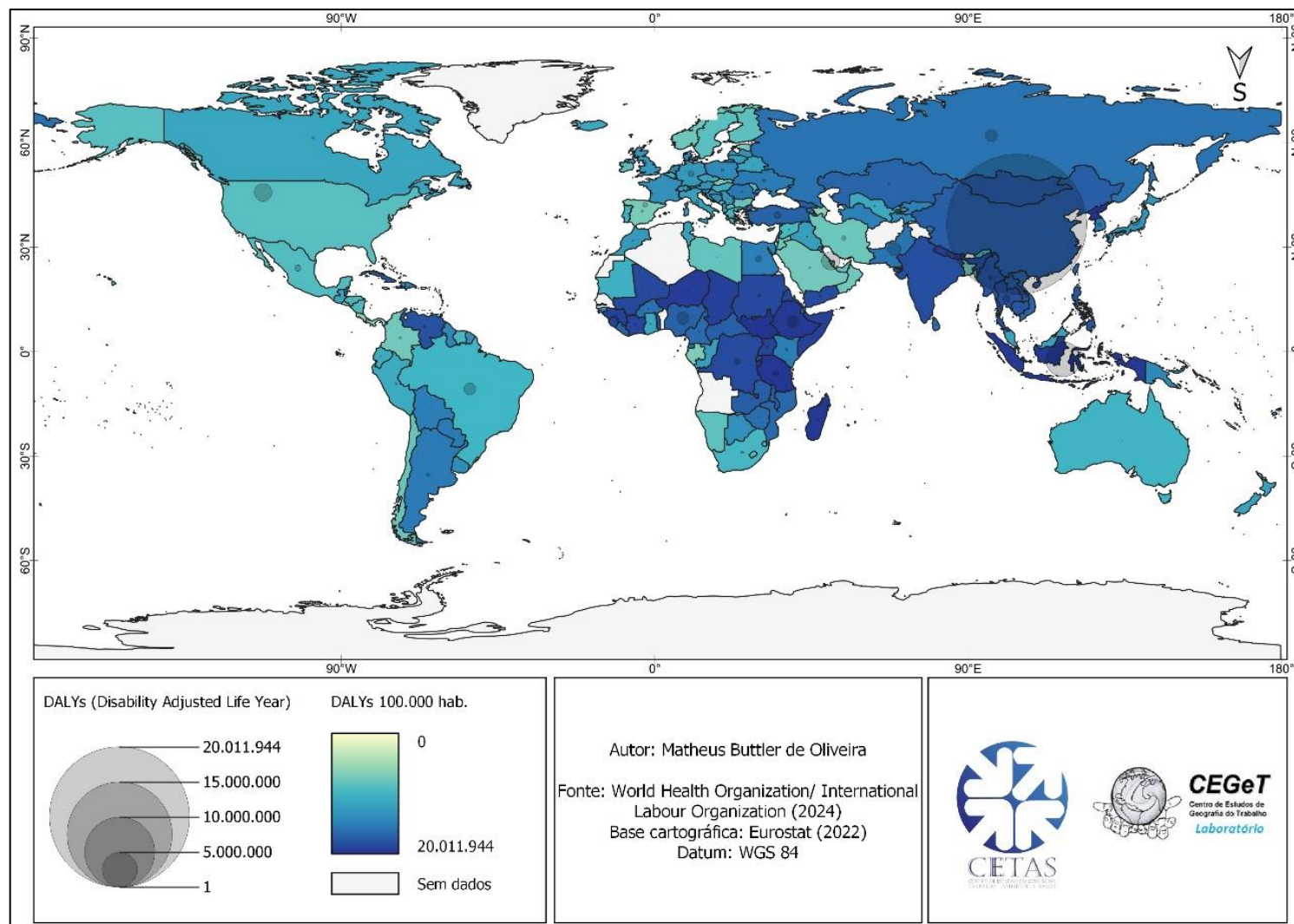
²²³ A pesquisa cita que “The designations employed and the presentation of the material in this publication do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of WHO concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries. Dotted and dashed lines on maps represent approximate border lines for which there may not yet be full agreement”/ “As designações utilizadas e a apresentação do material nesta publicação não implicam a expressão de qualquer opinião por parte da OMS (Organização Mundial da Saúde) sobre o status legal de qualquer país, território, cidade ou área, ou de suas autoridades, ou sobre a delimitação de suas fronteiras ou limites. Linhas pontilhadas e tracejadas em mapas representam linhas de fronteira aproximadas para as quais pode ainda não haver pleno acordo”(WHO, 2021, p. 18, tradução nossa).

Mapa 26 – Taxa de DALYs (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional (2010)



Fonte: WHO/ILO (2024).

Mapa 27 – Taxa de DALYs (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional (2020)

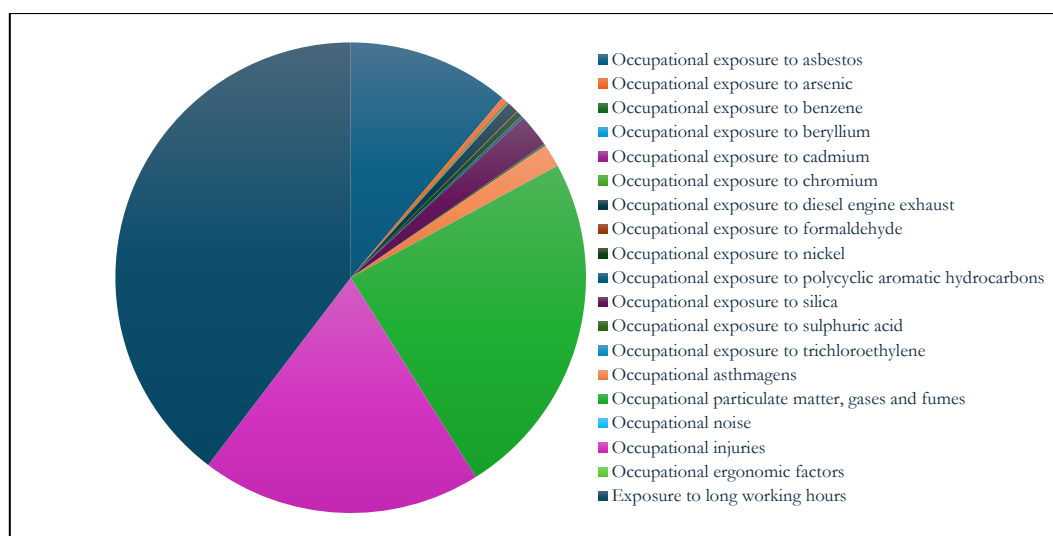


Fonte: WHO/ILO (2024).

Por sua vez, o cenário anterior é agravado ao vermos as proporções dos grupos de fatores de risco atribuídas a mais *mortes*. Respectivamente, a “*exposure to long working hours (≥ 55 hours per week)*”, seguido por “*occupational particulate matter, gases and fumes*”, “*occupational injuries*”; “*occupational exposure to asbestos*”; “*Occupational exposure to sílica*” e “*Occupational asthmagens*” e “*Occupational exposure to diesel engine exhaust*”. Isto é, Exposição a longas jornadas de trabalho (≥ 55 horas por semana), material particulado, gases e fumaças ocupacionais, lesões ocupacionais, exposição ocupacional ao amianto, exposição ocupacional à sílica, astmagênicos ocupacionais e exposição ocupacional aos gases de escape de motores a diesel, entre outros.

Conforme podemos ver no Gráfico 46 a seguir, constata-se que a exposição a extensas jornadas laborais tem gerado uma incidência significativamente superior de óbitos entre os trabalhadores, quando comparada a todos os demais fatores de risco. Dessa maneira, evidencia-se que a Mais-Valia Absoluta persiste como um elemento fundamental na precarização das relações laborais contemporâneas.

Gráfico 46 – Proporção do total de mortes, por fator de risco ocupacional (2016)



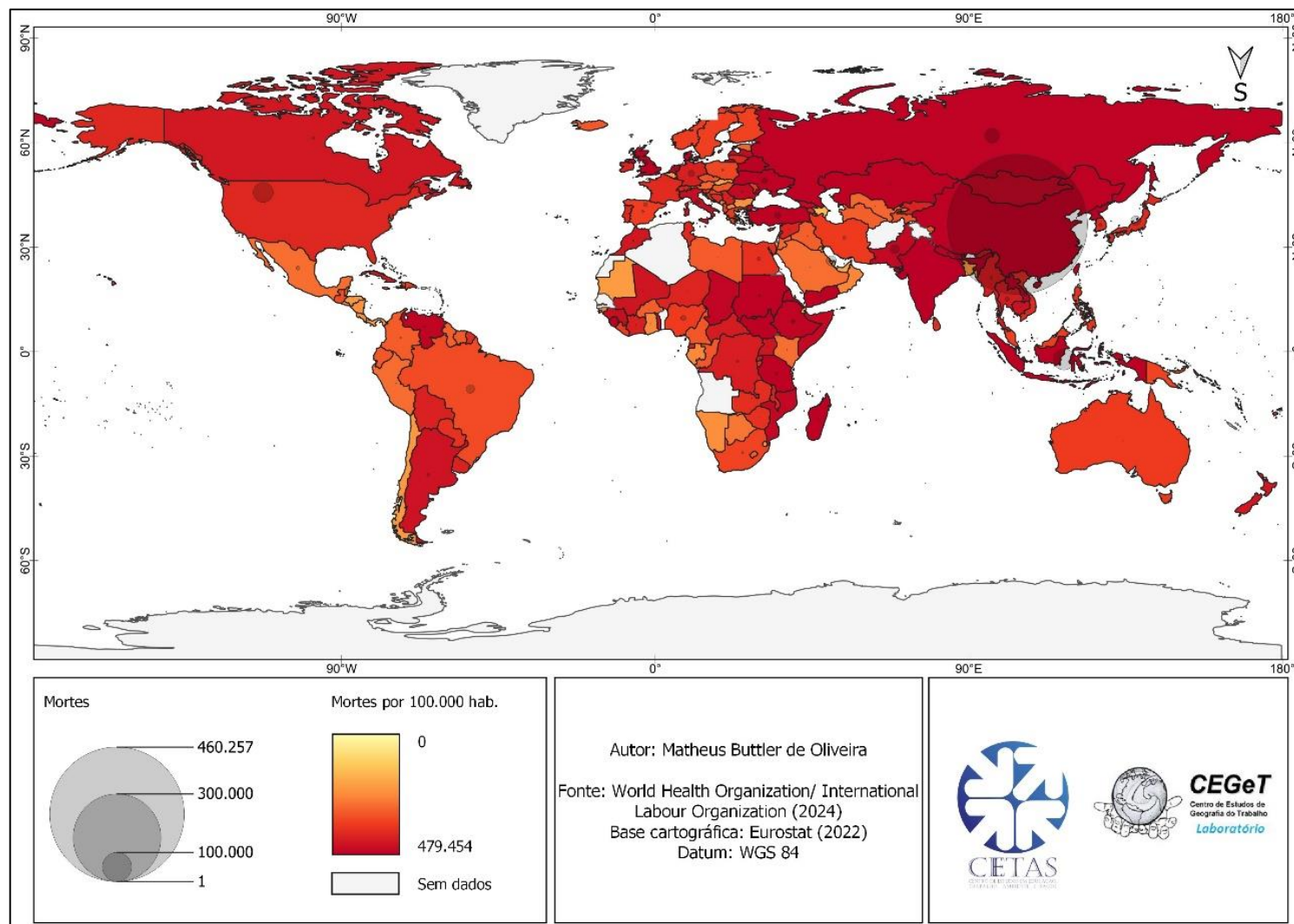
Fonte: WHO (2024).

No que se refere à proporção de mortes a cada 100 mil habitantes, observamos algumas variações em relação ao mapa anterior. Nas Américas, os melhores indicadores são encontrados no Chile, Panamá e Jamaica, seguidos pelos países da América Central. No seguinte agrupamento de dados, destacam-se Brasil, México, Colômbia, Equador e Suriname. Por outro lado, os piores indicadores no continente permanecem em Cuba, Venezuela, Argentina, Paraguai, Bolívia e Uruguai. No entanto, também é relevante notar

a presença do Canadá e dos Estados Unidos nas classificações mais elevadas (Mapa 28, 29 e 30). Por sua vez, os piores indicadores continuam na África, em especial na África Oriental e Setentrional, e Sudeste Asiático com destaque ao Nepal, Coreia do Norte, Malásia, Indonésia e Singapura. Contudo, os melhores índices deixam de ser entre os países nórdicos e escandinavos, e passam a ser apresentados por países como Arábia Saudita, Omã, Qatar, Emirados Árabes Unidos, Gabão, Congo e Uzbequistão.

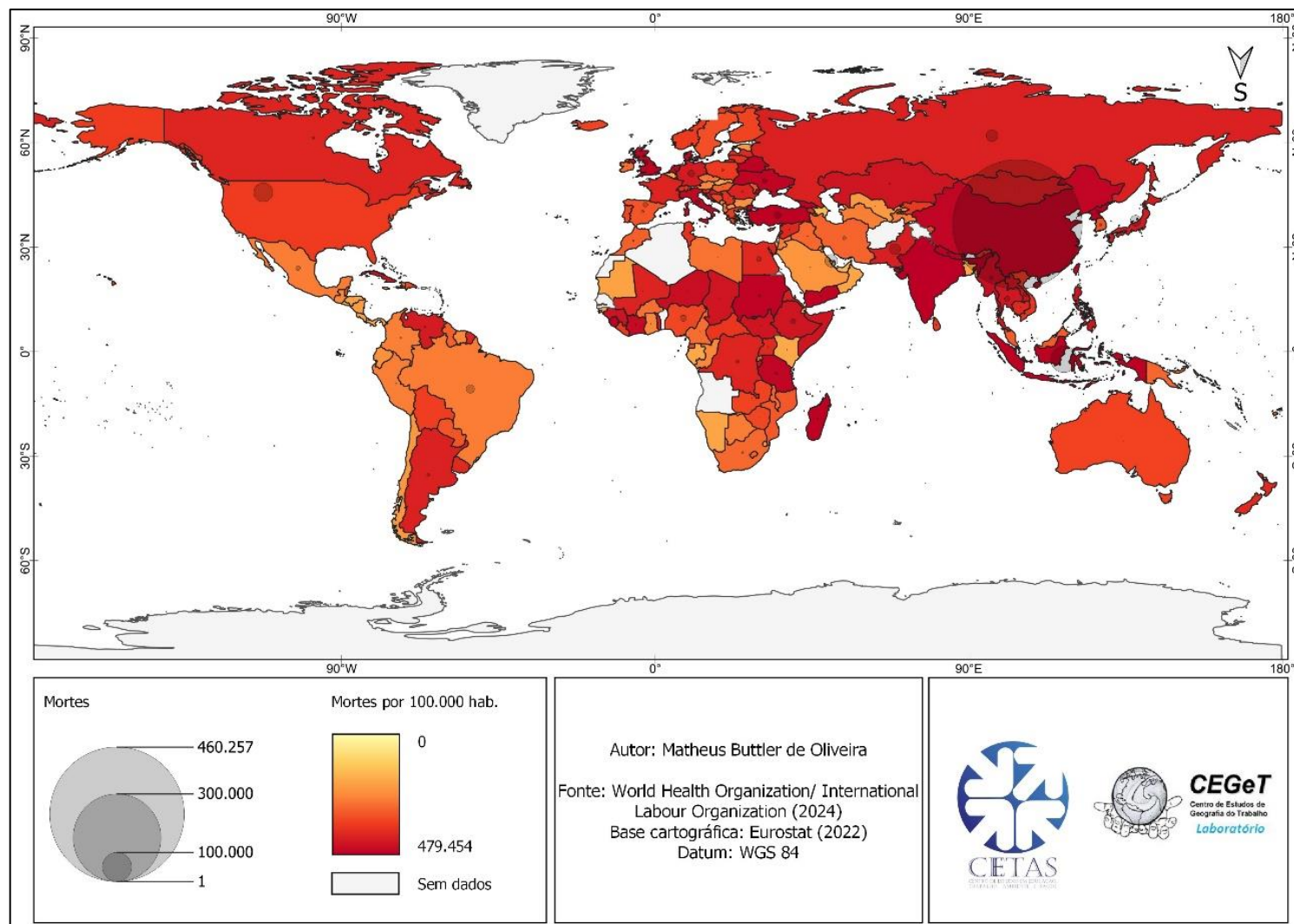
De forma geral, ao ponderarmos cada particularidade regional, é notável que, em média global, as mortes registradas por fatores de riscos ocupacionais apresentaram uma redução significativa, tanto nos registros por 100.000 habitantes quanto em números absolutos. Alguns fatores como subnotificação, alterações na metodologia de coleta de dados e o próprio avanço tecnológico vem transformando as formas de doenças e acidentes de trabalho. Como discutiremos adiante, embora a redução nessas taxas seja algo positivo, não indica uma melhora nos patamares de precarização do trabalho, visto que, acidentes típicos vêm sendo substituídos por outros tipos de agravos menos visíveis, como intoxicações, cânceres e transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Mapa 28 – Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2000



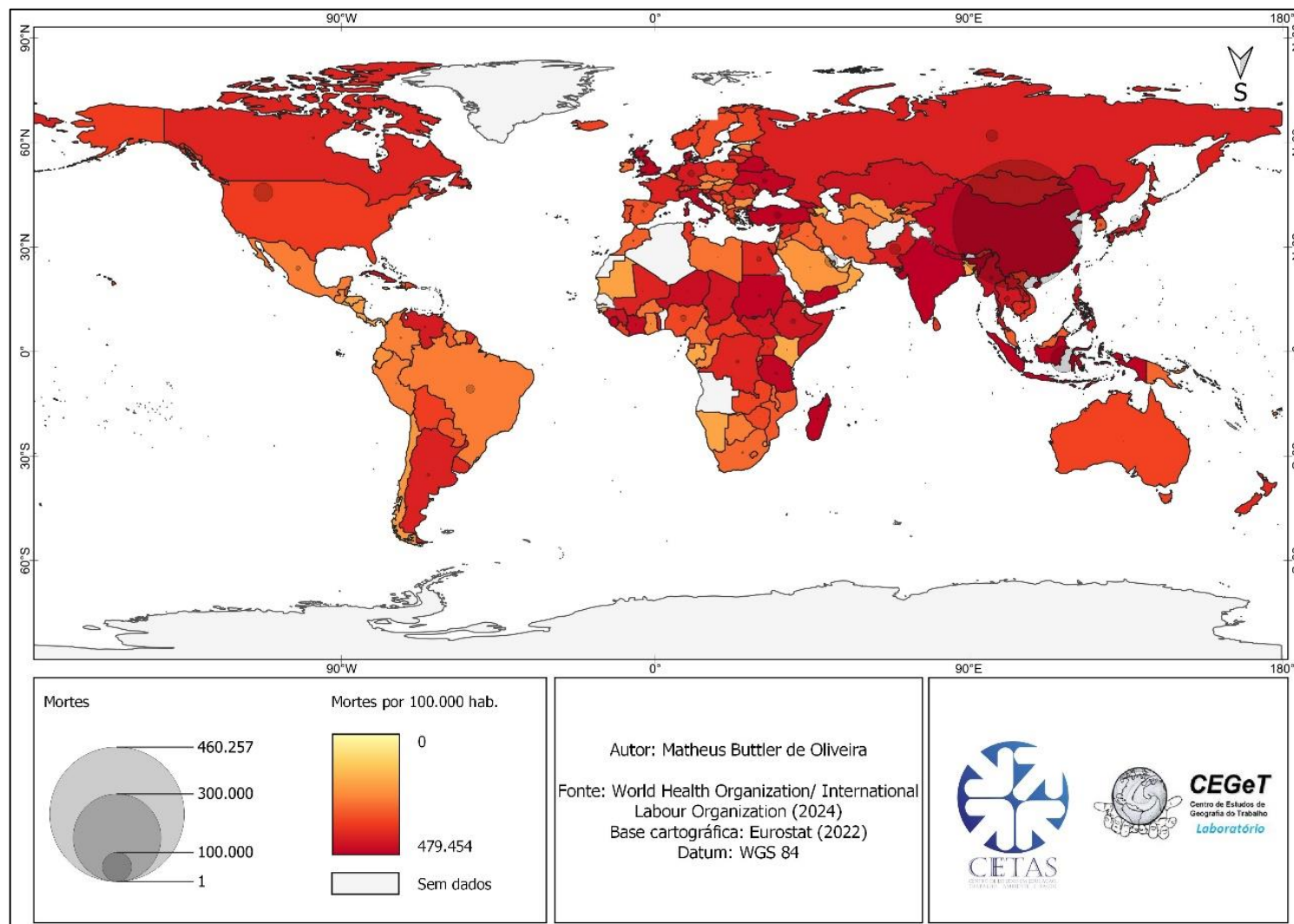
Fonte: WHO/ILO (2024).

Mapa 29 – Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2010



Fonte: WHO/ILO (2024).

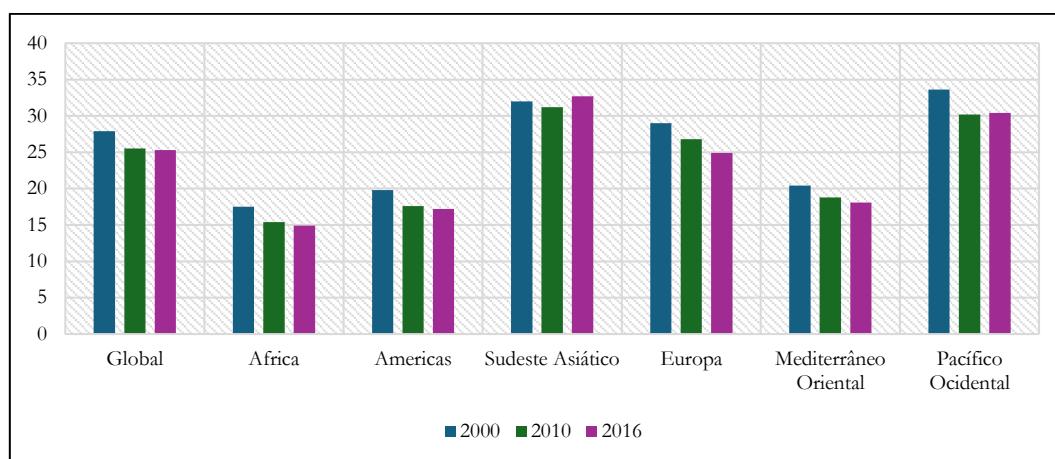
Mapa 30 - Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2016



Fonte: WHO/ILO (2024).

De forma geral, em âmbito global, ao avaliarmos os dados pela regionalização da OMS vemos que, entre 2000 e 2016, ocorre uma leve diminuição nos registros de DALYs por doença/acidente ocupacional por 100.000 habitantes. Como discutiremos adiante, reconhecemos que tal diminuição mais se relaciona com a subnotificação do que com uma diminuição de fato dos agravos a saúde dos trabalhadores. A Região que apresenta maior queda é a Europa, seguida pela Região das Américas e Região do Mediterrâneo Oriental. Porém, embora em perspectiva histórica todas as Regiões apresentem uma redução entre 2000 e 2016, as regiões do Sudeste Asiático e Pacífico Oriental apresentam um crescimento entre 2010 e 2016, elevando a média global nestes anos (Gráfico 47).

Gráfico 47 – DALYS por 100.000 habitantes, por região da OMS em 2000, 2010 e 2016, por todos os fatores de riscos ocupacionais



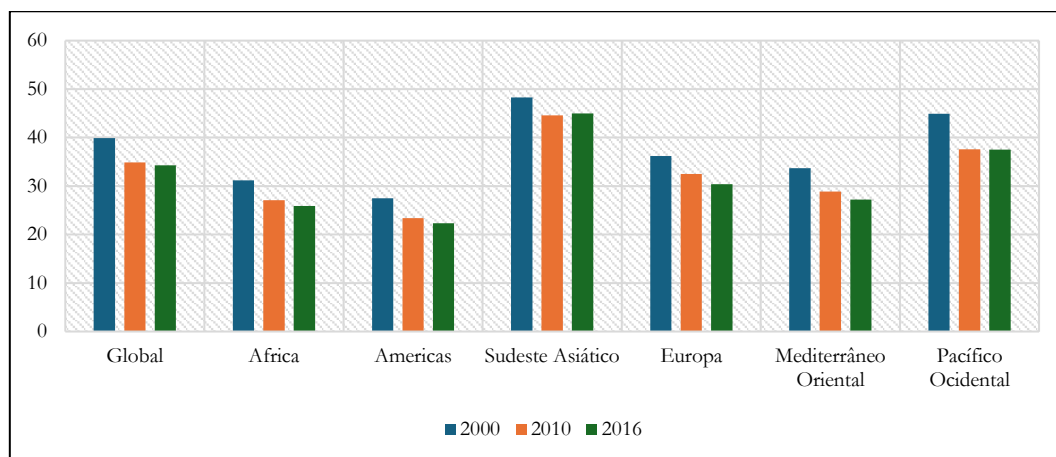
Fonte: WHO/ILO (2024)

Ao mesmo tempo, ao considerarmos o número de mortes de trabalhadores pelos fatores de risco descritos pelas instituições, também apresentam uma tendência decrescente, com exceção do Sudeste Pacífico. As regiões da África, Américas, Europa, Mediterrâneo Oriental e Pacífico Ocidental, apresentam queda entre 2000 e 2016; no entanto, algumas regiões como Sudeste-asiático e Pacífico Oeste apresentam crescimento (Gráfico 48).

Ao mesmo tempo, ao considerarmos o número de mortes de trabalhadores devido aos fatores de risco descritos pelas instituições, observa-se uma tendência decrescente na maioria das regiões, resultando numa taxa mundial decrescente ao longo dos anos descritos. As regiões da África, Américas, Europa, Mediterrâneo Oriental e Pacífico Ocidental apresentam uma queda no número de mortes entre 2000 e 2016. No

entanto, algumas regiões, como o Sudeste Asiático e o Pacífico Ocidental, mostram um aumento no número de mortes durante o mesmo período.

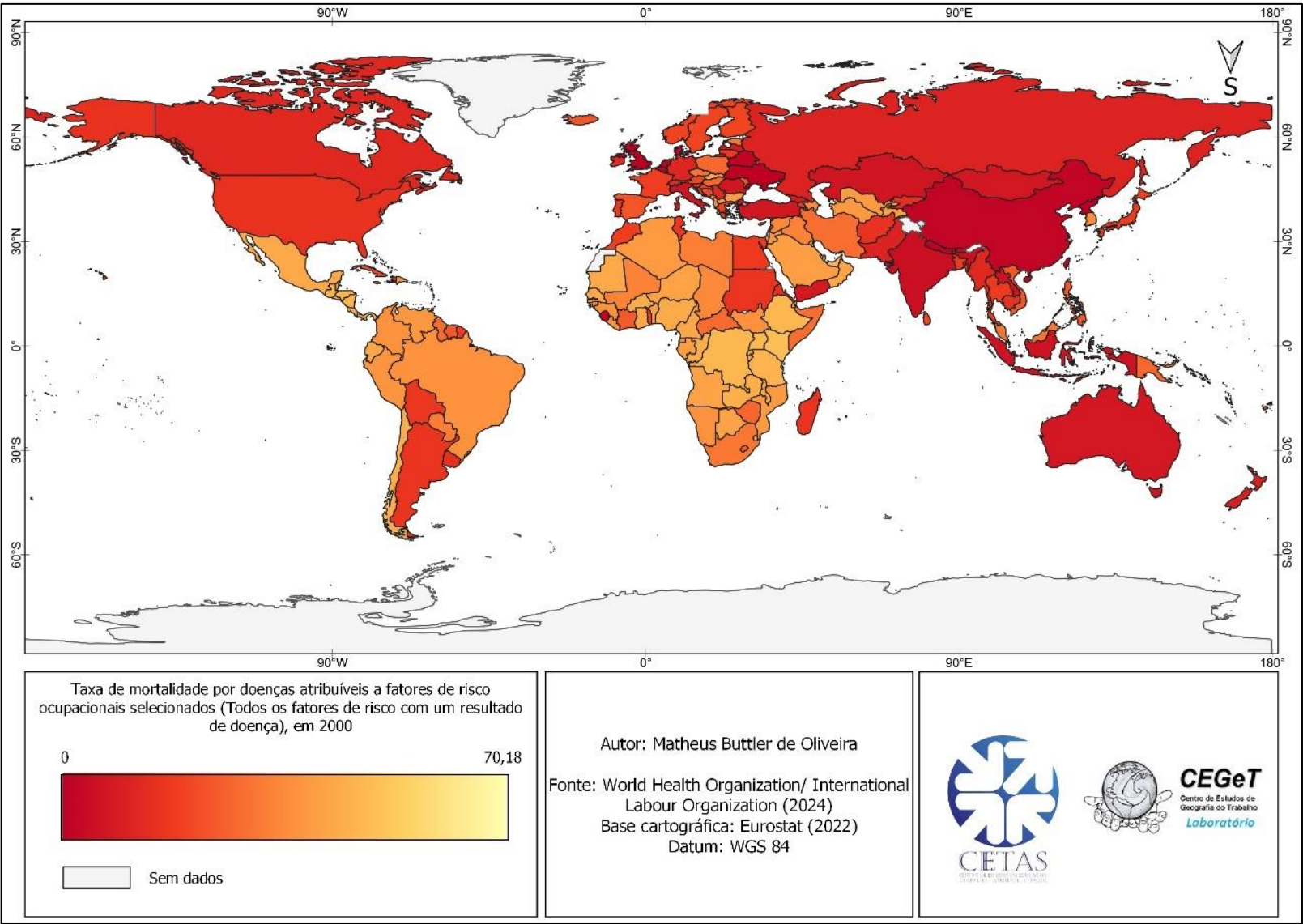
Gráfico 48 – Número de mortes por 100.000 habitantes, por região da OMS em 2000, 2010 e 2016, por todos os fatores de riscos ocupacionais



Fonte: WHO/ILO (2024)

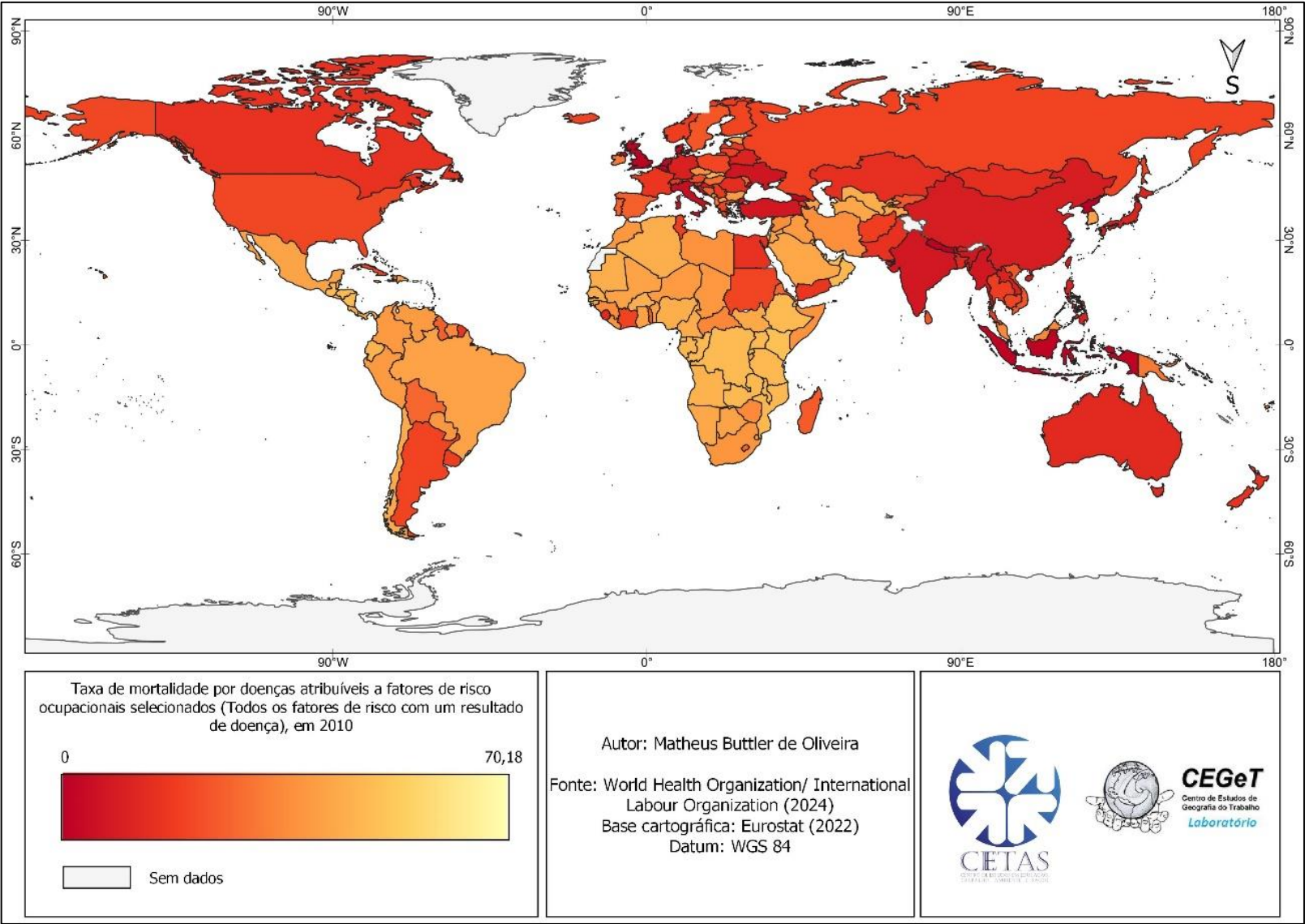
Em outra perspectiva, dentre estes resultados, ao aprofundarmos a análise e extrairmos apenas as taxas de mortalidade por doenças, atribuída a todos os fatores de risco estipulados pelas instituições, por 100.000 habitantes, vemos uma diminuição significativa por todo o globo, com poucas exceções. Se destaca com maior nitidez as reduções na Ásia Oriental, em especial na China, na Europa e nas Américas com destaques respectivos para Rússia, Canadá e Estados Unidos. Já entre as exceções mencionadas, ocorre um aumento significativo na República Centro Africana, Camarões, Colômbia e Filipinas (Mapa 31, 32 e 33).

Mapa 31 – Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos, *por doença*) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2000



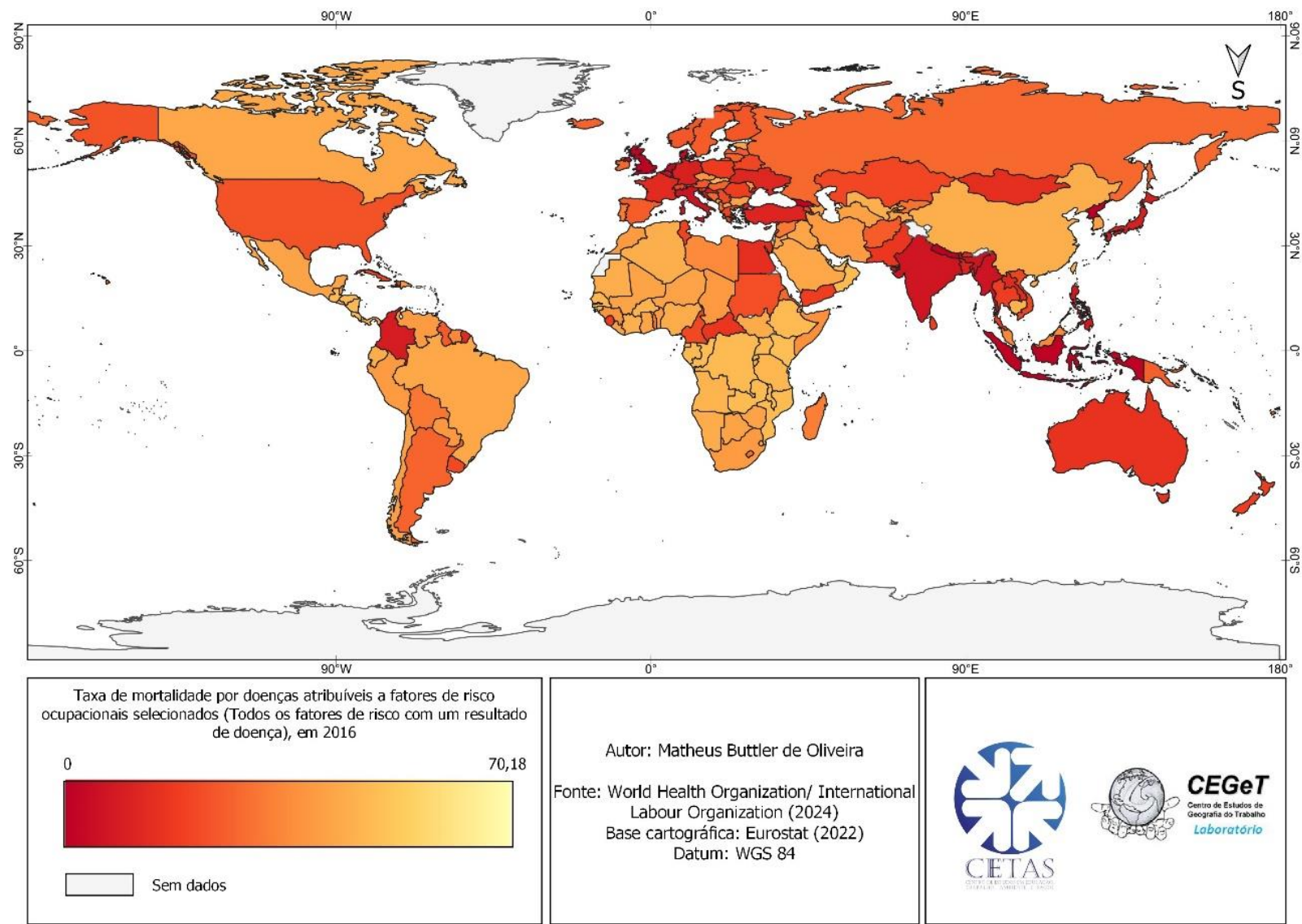
Fonte: WHO/ILO (2024)

Mapa 32 – Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos, *por doença*) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2010



Fonte: WHO/ILO (2024)

Mapa 33 – Taxa de morte (por 100 mil da população em idade ativa ≥ 15 anos, *por doença*) atribuída aos 41 grupos de fatores de risco ocupacional, em 2010



Fonte: WHO/ILO (2024)

A manutenção da hegemonia do capital financeiro, baseadas nas formas flexíveis de gestão do trabalho e nos questionamentos liberais, afetou sobremaneira os sindicatos e o Estado (especialmente, seus aparelhos de proteção, assistência e *notificação*), de forma que, temos ao mesmo tempo formas *generalizadas* e *específicas* de precarização ao redor do planeta. De acordo com Thomaz Junior (2019, p. 215)

As relações recíprocas e interdependentes que se estabelecem na era do capital global, ou do capitalismo financeirizado, ou a hegemonia da aristocracia do capital fictício, encimadas no neoliberalismo e nas formas toyotistas de gestão flexíveis, adotam lógicas afinadas às práticas que se disseminam – ao contrário do que se admitia ser característica da periferia do sistema –, *que tem na superexploração do trabalho formas generalizadas e também específicas para os quatro cantos do planeta*” (Thomaz Junior, 2019, p. 215, grifo nosso).

A deterioração das condições de vida e trabalho apresenta-se como uma tendência global. Conforme Alves (2006) este tema é especialmente bem explorado no cinema²²⁴, de forma que, seria redundante por nós continuarmos neste âmbito. Por exemplo para compreender a complexidade dos *cyber-refugiados* no Japão, aos trabalhadores da mineração na China; ao trabalhadores do circuito produtivo de tecido na Índia; aos operários metalúrgicos italianos; ou as operárias mulheres na Coreia do Sul; ou entre os trabalhadores de frigoríficos ou no corte da cana no Brasil; ou os operários da indústria automobilística norte-americana; ou da construção civil na França; ou entre os mineiros ingleses; ou na falta de acesso aos serviços básicos após a desertificação neoliberal; ou ainda, nos custos sociais e familiares do desemprego de longa duração.

Ribeiro (2017, p.250, grifo nosso) ao tratar da questão em âmbito nacional afirma que, ao longo do século XX e século XXI, a leitura política, sociológica e criminológica, e diríamos geográfica, trata que, a situação dos adoecimentos e acidentes de trabalho da classe trabalhadora trata-se “de um *genocídio*, pois entre 1972 e 2012 ocorreram *50 milhões de AT/DT*²²⁵ e *150 mil mortes*”. Em outros termos, um custo de vida indissociável da reprodução desenfreada do capital.

Dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho (MPT/OIT, 2021) mostram que, entre 2012 e 2020 o Brasil registrou *6 óbitos a cada 100 mil empregos formais*, o que significa a 2ª posição entre os países que compõem o bloco do G20, sendo

²²⁴ Recomenda-se os filmes/documentários Tempos Modernos (1936); *Behemoth* (2015); *Machines* (2016); *Consumed* (2016); *Brumaire* (2015); *What we have made* (2016); *Factory Complex* (2015); *Linha de Corte* (2013); *Carne e Osso* (2019); *Pride* (2014); Eu, Daniel Blake (2016); *A classe operária vai ao paraíso* (1991); *Segundas Feiras ao Sol* (2002); *Nomadland* (2021); *Você não estava aqui* (2019) etc.

²²⁵ Acidente de Trabalho (AT) e Doenças do Trabalho (DT).

superado apenas pelo México, com 8 óbitos, enquanto as menores taxas são registradas no Japão (1,4 a cada 100 mil) e Canadá (1,9 a cada 100 mil) e, na América do Sul, a menor taxa está na Argentina (3,7 a cada 100 mil) (MPT/OIT, 2021).

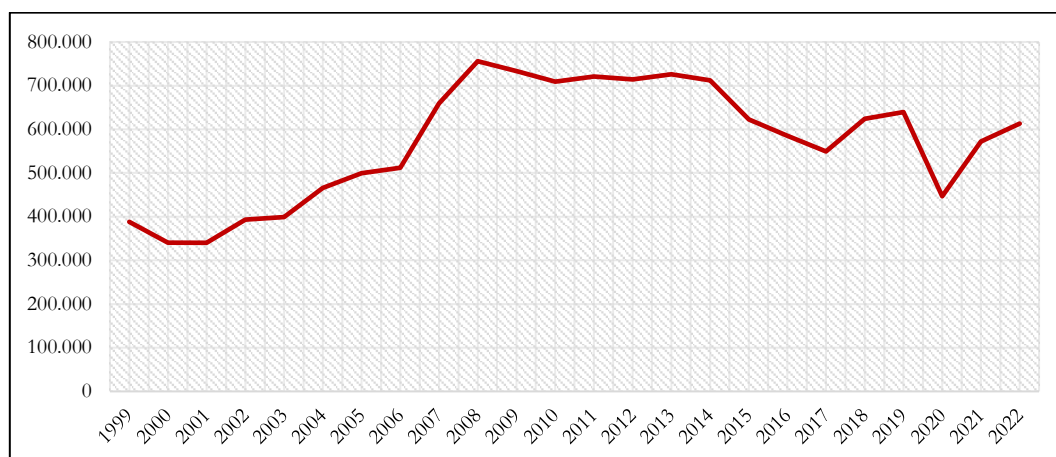
No Brasil, entre 2012 e 2023, mais de 7,4 milhões de trabalhadores com carteira assinada sofreram Acidentes de Trabalho, representando 1 acidente a cada 51 segundos, com mais de 27 mil óbitos notificados, representando 1 óbito a cada 3h 47m 3s. Acredita-se que os índices podem ser ainda maiores, visto o alto índice de subnotificações (MPT/OIT, 2024).

No Gráfico 49 a seguir, podemos ver que, nas últimas duas décadas a quantidade de acidentes de trabalho (CAT)²²⁶ no país variou significativamente, no entanto deteve um crescimento estimado linear de aproximadamente 12% ao ano. Entre 2003 e 2008, notamos um crescimento quase exponencial, decorrente, em grande parte, das alterações nas condições de trabalho sob manutenção dos imperativos neoliberais, terceirizações entre outros fatores. Todavia, é imperativo salientar que esses não são os únicos motivos, pois, nesses anos, também ocorreram aprimoramentos nos mecanismos de notificação, a dispersão das entidades sindicais, e o crescimento das redes de suporte ao trabalhador, indicando, assim, que estes passaram a ser mais perceptíveis.

A queda no número de notificações de acidentes de trabalho em 2020, cerca de 30% a menos que em 2019, decorre tanto do isolamento social imposto pela Pandemia da COVID-19, quanto pela fragilização das entidades sindicais e instituições trabalhistas, que não conseguiram fiscalizar com a mesma eficiência que o faziam. Dessa forma, a redução se traduziu em outras tendências, segundo dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), o número de acidentes de trabalho graves, cresceu em torno de 40% (de 94,3 mil em 2019, para 136,6 mil em 2020), assim como, também aumentou em 30%, os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais (224 mil em 2019, para 289 mil em 2020) e os afastamentos por COVID-19.

²²⁶ Define-se como as Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) aqueles que ocorrem pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho. Consideram-se acidente do trabalho a doença profissional e a doença do trabalho. Equiparam-se também ao acidente do trabalho: o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a ocorrência da lesão; certos acidentes sofridos pelo segurado no local e no horário de trabalho; a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; e o acidente sofrido a serviço da empresa ou no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa (MPT/Smarllab, 2024).

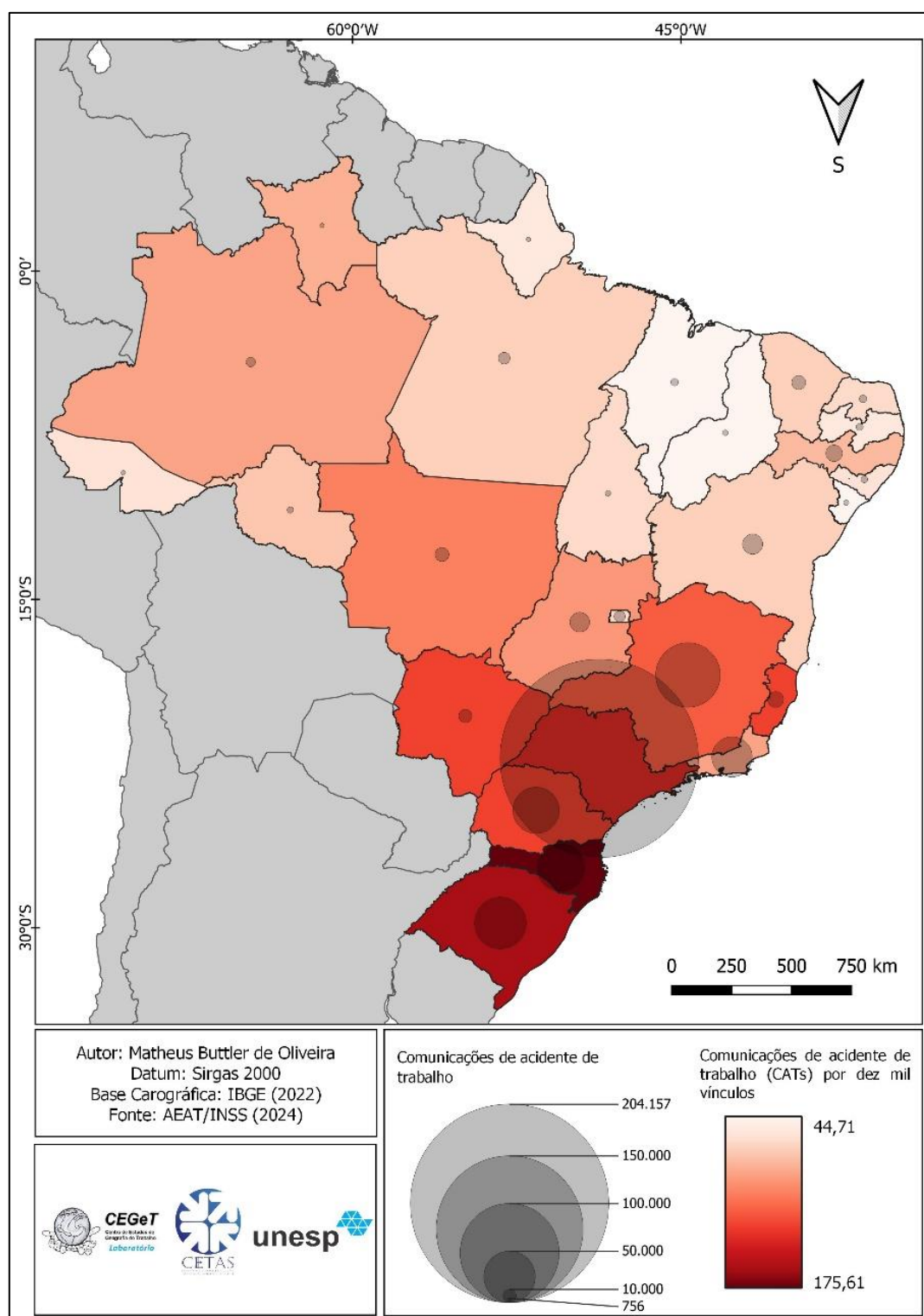
Gráfico 49 – Série histórica de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT), no Brasil, entre 1999 e 2022



Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT, 2023). Elaboração própria (2023).

A análise geográfica dos Acidentes de Trabalho, nos permite notar que, em números absolutos, como há de se esperar, o Estado de São Paulo lidera com mais de 148 mil notificações, no entanto, em números relativos, a cada 10 mil habitantes, o Estado de Santa Catarina relata mais de 80 notificações, sendo o mais alto do país. Também vemos que os Estados do Nordeste, com destaque ao Maranhão, possuem as menores quantidades de notificações por 10 mil habitantes, já o Amapá representa o Estado com a menor quantidade absoluta de notificações de acidentes de trabalho (Mapa 34).

Mapa 34 – Notificações de Acidente de Trabalho, no Brasil, em 2023



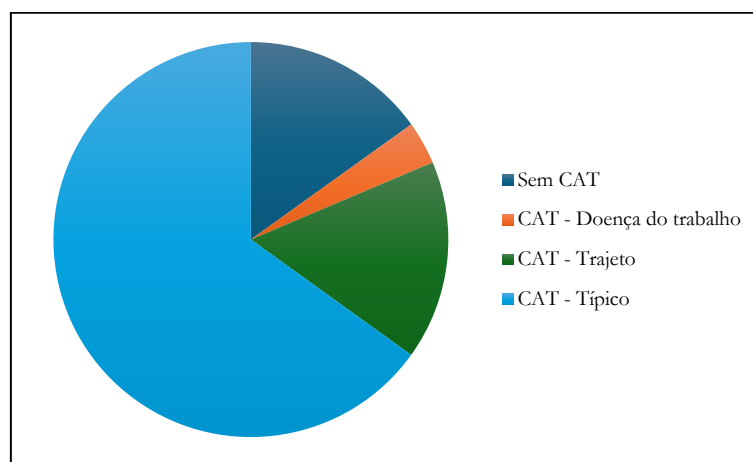
Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT, 2024). Elaboração própria (2024).

De forma geral, a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), é utilizado para registrar eventos adversos relacionados à saúde do trabalhador. Existem diferentes tipos de CAT, cada um correspondendo a situações específicas. O CAT típico é empregado para

notificar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais que ocorrem durante o exercício das atividades laborais, como quedas, cortes ou exposição a agentes nocivos. No caso de doenças relacionadas ao ambiente de trabalho, utiliza-se um CAT específico para esse fim. Isso inclui problemas respiratórios causados por exposição a substâncias químicas ou lesões musculares decorrentes de atividades repetitivas. O CAT de trajeto é aplicado quando o trabalhador sofre um acidente durante o percurso entre sua residência e o local de trabalho, ou vice-versa. Por vezes, incidentes no ambiente de trabalho ocorrem sem a devida emissão do CAT, seja por desconhecimento ou negligência. Essa ausência do documento pode prejudicar o trabalhador, dificultando a obtenção de benefícios previdenciários.

Consoante ao Gráfico 50 a seguir, constata-se que 62% dos Comunicados de Acidentes de Trabalho (CAT) referem-se a acidentes laborais típicos, ao passo que apenas 20% são formalmente registrados sem a emissão de CAT. Adicionalmente, 15% correspondem a acidentes de trajeto, enquanto uma ínfima parcela de 3% está associada a doenças ocupacionais (Gráfico 50). Tal observação sugere uma notável subnotificação de patologias vinculadas ao trabalho, aspecto que será explorado em breve na análise dos afastamentos previdenciários.

Gráfico 50 – Perfil das Comunicações de Acidentes de Trabalho (1999 – 2022)

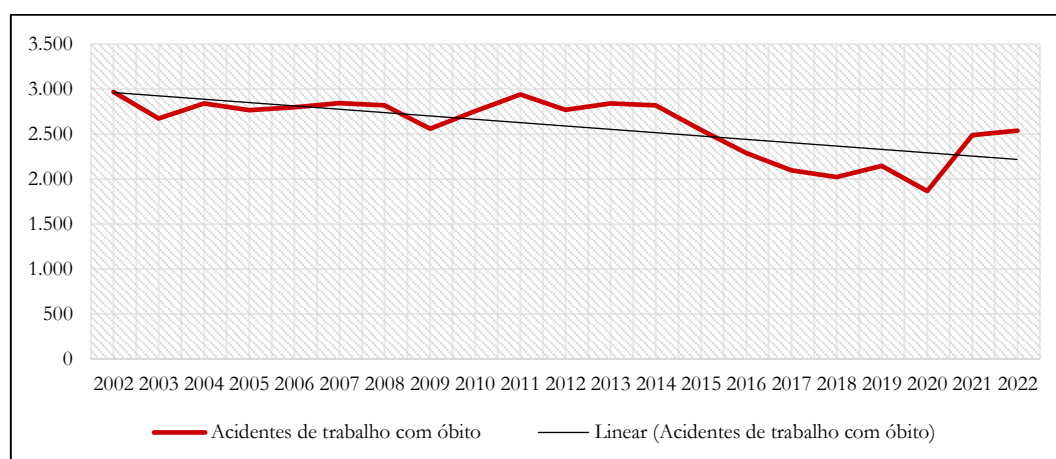


Fonte: AEAT/INSS (2024). Elaboração própria (2024).

Ao analisarmos a quantidade de notificações de acidentes de trabalho com óbito, identificamos uma estabilidade relativa até o ano de 2014, registrando uma média de 2,5 mil óbitos no país. A partir desse ponto, no entanto, evidencia-se uma tendência declinante. Neste cenário, o Gráfico 51 apresenta a manifestação concomitante de dois processos: inicialmente, destaca-se a acentuada subnotificação resultante do desemprego,

informalidade e invisibilização das doenças emergentes do mundo do trabalho; em segundo lugar, observa-se uma orientação do capital em preservar a integridade da força de trabalho em prol da sustentabilidade da produtividade a longo prazo (Gráfico 51) (Ribeiro, 2017; Lourenço, 2011).

Gráfico 51 – Série histórica de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) com óbito no Brasil (2002 – 2021)



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

O objetivo final do progresso tecnológico visava assegurar a preservação material da força de trabalho com o propósito de abreviar o tempo de trabalho socialmente necessário, propiciando, assim, um aumento na extração de mais-valia. Consequentemente, embora as enfermidades e doenças convencionais tenham experimentado uma diminuição, fruto também das lutas sindicais, novas modalidades de *adoecer* no mundo do trabalho emergem. A título ilustrativo, somente em 2022, a Síndrome de *Burnout* foi reconhecida como uma doença laboral. De acordo com Ribeiro (2010)

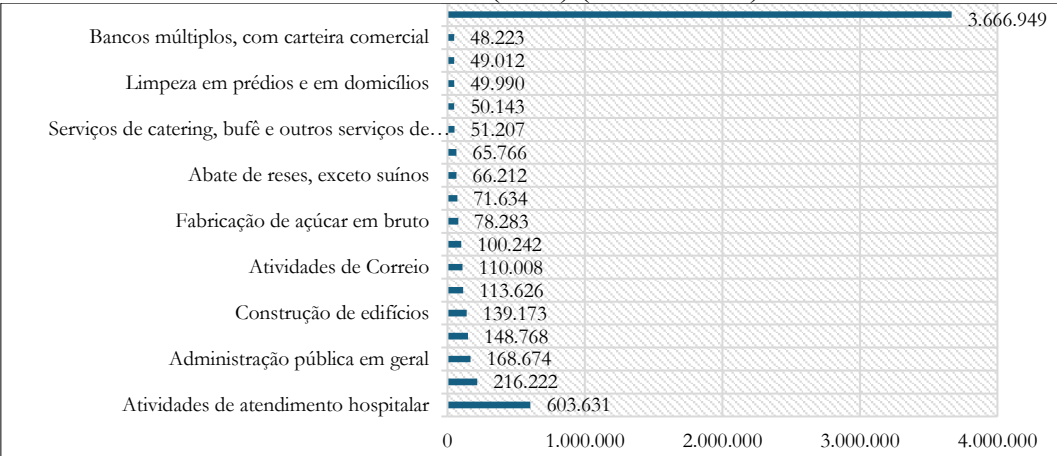
Como mostram as estatísticas vitais e dos acidentes e doenças *típicas* do trabalho, caiu extraordinariamente o número de doenças infectocontagiosas e as geradas pelas más condições materiais de trabalho nos países industrializados. Em sentido inverso dispararam os números e prevalências de adoecimentos e doenças atípicas relacionadas com o trabalho, isto é, sem materialidade objetiva demonstrável, como as dos sistemas óstemoesqueléticas, como as LERs, mialgias e fibromialgias, as cardiocirculatórias, as gastroentéricas, do psiquismo e comportamentais (Ribeiro, 2010, p. 312)

Outro exemplo dessa natureza é destacado por Lourenço (2011), quando a autora constata uma significativa diminuição no número de óbitos relacionados ao trabalho em

comparação com o ano anterior, quase mil casos a menos. Uma análise superficial poderia concluir que isso refletiria uma melhoria nas condições de trabalho²²⁷, no entanto, Lourenço (2011) argumenta que essa redução pode estar mais associada à reestruturação produtiva e ao subsequente desemprego, que levaram muitos trabalhadores à informalidade, do que a qualquer real aprimoramento nas condições laborais.

Ao considerarmos as atividades econômicas da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) com maior número de notificações de acidentes de trabalho, observamos que entre 2002 e 2021, as Atividades de atendimento hospitalar; ocupam a primeira posição em quantidades desproporcionais em relação às demais categorias. Seguidas por Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - hipermercados e supermercados, Administração pública, Transporte rodoviária de carga, dentre outras. Conforme podemos ver no Gráfico 52 a seguir, compondo parte da categoria bancária, a atividade Bancos múltiplos, com carteira comercial, está em décimo sexto lugar entre as que mais apresentam notificações de acidente de trabalho no Brasil.

Gráfico 52 – Classes CNAE com maior quantidade de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) (2002 – 2022).



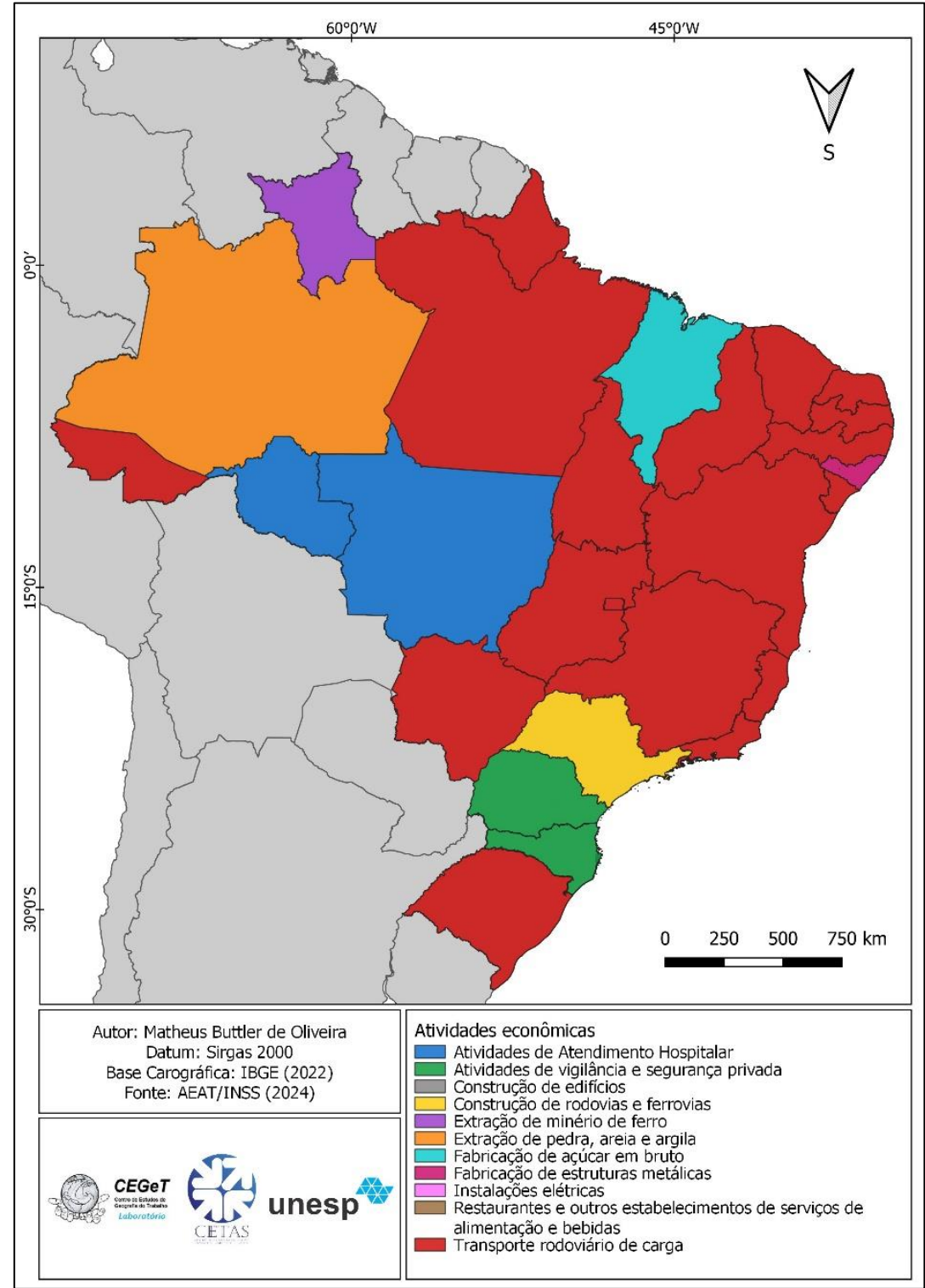
Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT, 2023). Elaboração própria (2023).

Ao examinarmos as atividades econômicas que mais registram notificações por Unidade da Federação, observa-se que a "Atividade de Atendimento Hospitalar" desponta como a mais significativa em todo o território nacional. Entretanto, alguns estados

²²⁷ Ainda que, conforme veremos nas entrevistas, alguns trabalhadores reconhecem que as tecnologias de fato facilitaram algumas ações e asseguraram um ambiente mais saudável. No entanto, conforme Thomaz Junior (2019, p. 252) “apesar de as tecnologias, em certos casos, tornarem a rotina de trabalho menos pesada, via de regra intensificam os ritmos, os tempos (duração, inclusive com horas extras) e o volume de trabalho, sendo que as consequências são os adoecimentos, lesões, doenças, afastamentos aposentadorias precoces e até suicídios”.

apresentam discrepâncias em relação à tendência nacional. Entre as exceções gostaríamos de destacar, Santa Catarina, onde marca-se as atividades de "Abates de suínos, aves e outros pequenos animais", Mato Grosso e Rondônia em que sobressai a atividade de "Abates de reses, exceto suínos". Ambas as atividades compõem uma parcela do orgulho nacional associado às agroindústrias; entretanto, esse contraste entre o setor considerado "chave" da economia nacional e o impacto adverso sobre os trabalhadores é detalhadamente abordado por Heck (2012; 2013; 2016; 2017) (Mapa 35).

Mapa 35 - Atividades econômicas com maior quantidade de notificações de acidentes de trabalho em 2021 e 2022

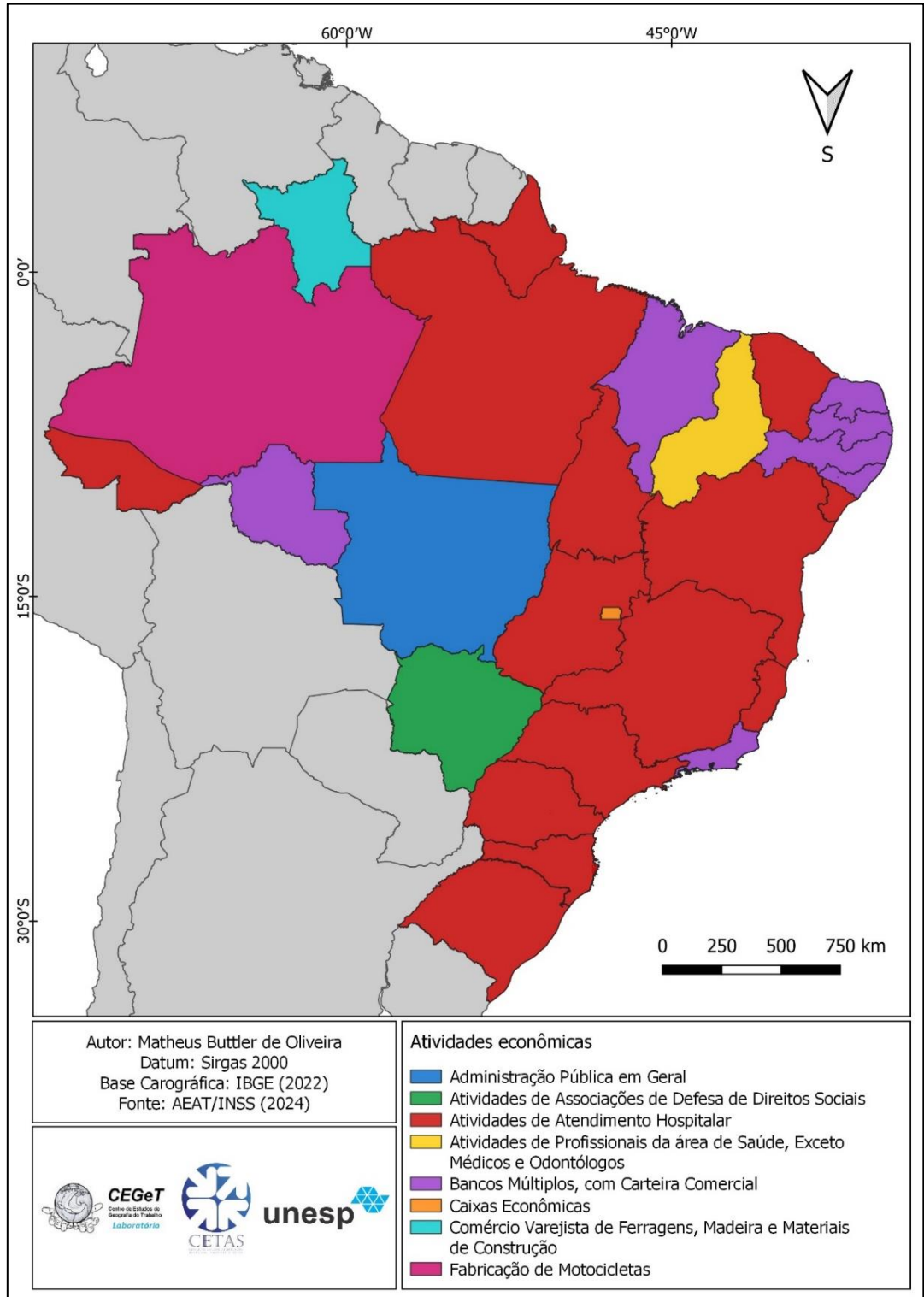


Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT, 2024) Elaboração própria (2024).

Como desdobramento do mapa anterior, ao analisarmos a quantidade de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) por doenças entre 2021 e 2022, observamos que as categorias que compõem a classe CNAE dos bancários se destacam em alguns estados, especialmente no Nordeste e no Distrito Federal (Mapa 36). Ao mesmo tempo, outras atividades evidenciam particularidades regionais, como no Amazonas, onde a classe CNAE de “Fabricação de Motocicletas” sugere uma quantidade acima da média de acidentes de trabalho no setor automobilístico. No Mato Grosso do Sul, “Atividades de Associações de Defesa de Direitos Sociais” apontam para um cenário conflituoso nas ações dos movimentos sociais. Além disso, as “Atividades de Atendimento Hospitalares”, corroborando o mapa anterior, mantêm grande expressividade em todo o território nacional.

É provável que as particularidades estaduais e regionais expressas neste mapa estejam mais relacionadas ao curto intervalo temporal escolhido para a representação, uma vez que nosso intuito foi retratar o cenário mais atual possível.

Mapa 36 – Atividades econômicas com maior quantidade de notificações de acidentes de trabalho (por motivo de doenças) em 2021 e 2022



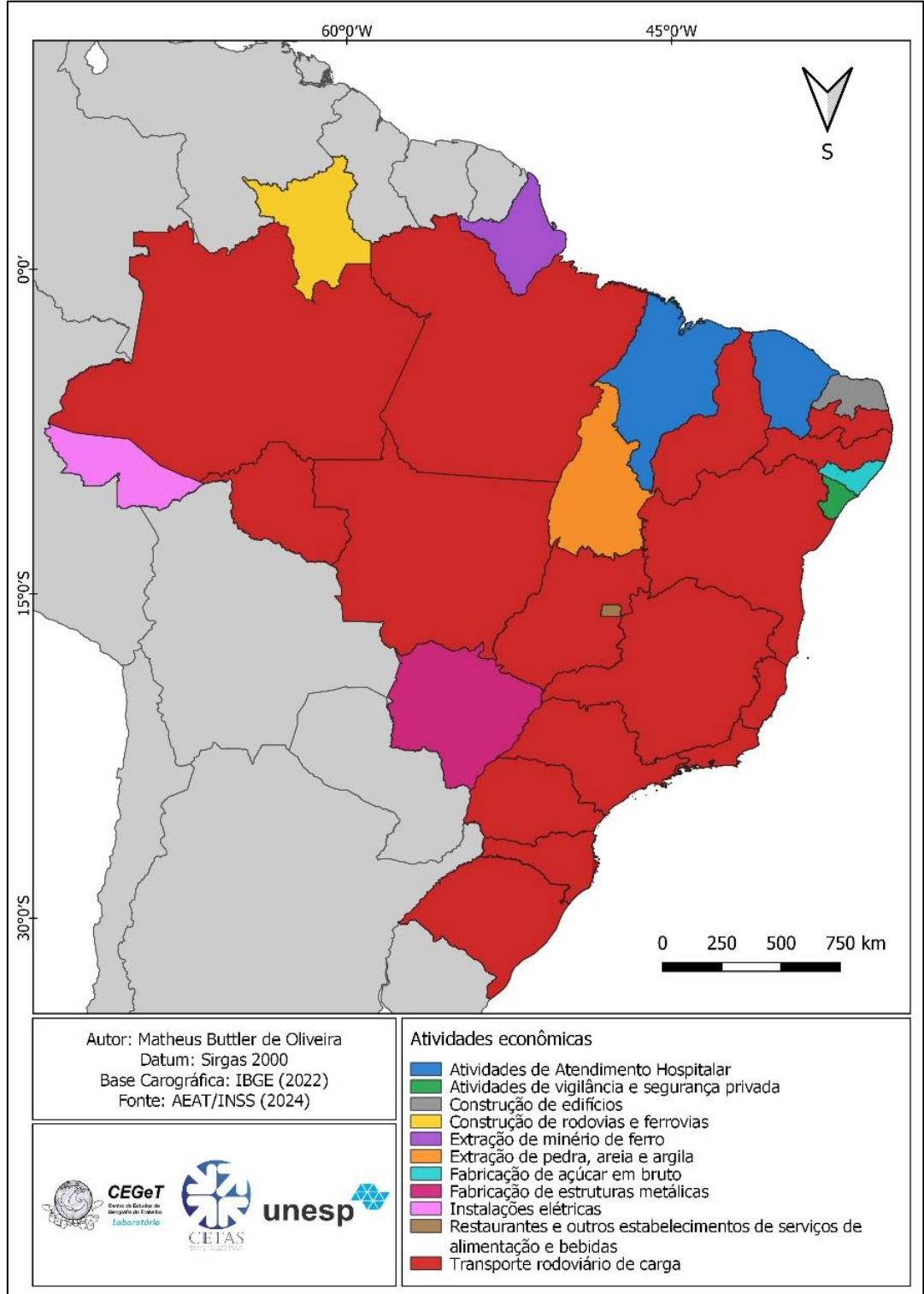
Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT, 2024) Elaboração própria (2024).

O Mapa 37 a seguir detalha uma especificidade do Mapa 35, uma vez que se trata das atividades econômicas com maior quantidade de notificações de acidentes de trabalho, considerando apenas aqueles com óbitos confirmados. Este mapa também revela

uma tendência nítida em quase todo o território nacional: a categoria com o maior número de mortes confirmadas em decorrência do trabalho é a de “Transporte Rodoviário de Carga”.

Para este caso poderíamos apresentar algumas hipóteses, em primeiro, o modal majoritário de transporte de mercadorias no Brasil é o rodoviário, assim, permite-nos questionar a qualidade dos equipamentos das estradas e rodovias, dos veículos, e do tempo que os motoristas recebem para cruzar grandes distâncias, dentre outras, no entanto, explorá-las neste momento fugiria do escopo da pesquisa. Tendências particulares também são expressas no Acre, Amazonas, Roraima, Amapá, Piauí, Rio Grande do Norte, Paraíba, Alagoas, Sergipe e Espírito Santo (Mapa 37).

Mapa 37 – Atividades econômicas com maior quantidade de notificações de acidentes de trabalho, com óbito, em 2021 e 2022



Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT, 2024) Elaboração própria (2023).

Retornando as estatísticas iniciais, embora seja fato que, os profissionais da enfermagem enfrentam um processo acachapante de completa precarização e deterioração nas relações de trabalho – talvez tão intenso, se não maior que o dos bancários –, envolvendo uma perda de prestígio social, espaço de trabalho, remuneração, proteção de EPIs, entre outros, especialmente durante e após a Pandemia da COVID-19 (Galon; Navarro; Gonçalves, 2022), isso não significa que esses dados possam ser interpretados de forma simplória e descritiva. É preciso aprofundar essa análise.

Sendo assim, é importante ressaltar que as Atividades de Atendimento Hospitalar podem não ser necessariamente aquelas que mais provocam adoecimentos ou acidentes relacionados ao trabalho, mas sim as que *possuem mais notificações registradas*. A disparidade desproporcional com as outras categorias é um fator que sugere a subnotificação das outras categorias.

Conforme Jakobsen (2011, p. 303), a subnotificação dos registros de acidentes de trabalho não constitui meramente um aspecto estatístico; é, antes, “um problema histórico”²²⁸. Compreendê-la demanda uma análise mais aprofundada da realidade, representando um desafio teórico e metodológico complexo. Tal desafio decorre da sobreposição de inúmeros elementos que obstaculizam ou impedem os trabalhadores de buscar a notificação desses agravos à saúde.

Por exemplo: medo do desemprego; informalidade; pressão dos colegas e chefia; premiações para funcionários com poucas faltas; ter doença considerada leve; preocupação com colegas ou clientes; receio de expor sua doença; estigmas de determinadas doenças, em especial as de natureza psicossocial; falta de acesso à informação; constrangimentos na busca pelos direitos; estigma ao estar afastado do mercado de trabalho por doença; perdas na remuneração; pressão familiar; presenteísmo; dificuldade geográficas no acesso aos serviços de proteção social; desconhecimento das equipes médicas sobre as complexas realidades laborais; dificuldade na recuperação ou no processo de reintegração; falta de representação sindical; desatualização da lista de doenças relacionadas ao trabalho, dentre outros diretos ou indiretos.

Esses elementos sobrepostos tornam a análise dos danos à saúde dos trabalhadores uma tarefa fundamentalmente *menos estatística e mais qualitativa*, uma vez que os dados oficiais, mesmo apresentando um cenário disruptivo para a classe

²²⁸ Binder e Cordeiro (2003) *apud* Heck (2017) destacam, após conduzirem questionários com a população e compararem os resultados com as notificações efetivamente registradas por meio das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT), no município de Botucatu (SP), que apenas um quinto dos acidentes de trabalho foi corretamente registrado, evidenciando uma prevalência de 80% de sub-registros.

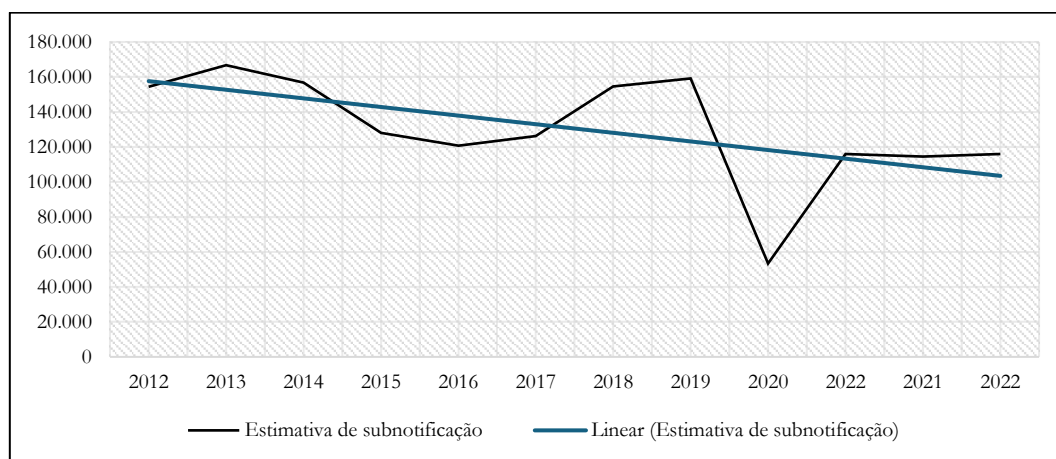
trabalhadora, tendem a estar enviesados para baixo. Dessa maneira, assim como a abundância de dados para algumas categorias, a ausência destes também configura um dado de natureza política.

A subnotificação dos incidentes laborais não se restringe a um mero fenômeno quantitativo, mas representa uma questão de considerável importância. É importante mencionar que os dados subnotificados de acidentes de trabalho são amplamente constatados pela bibliografia especializada no tema (Almeida, 2011; Lourenço, 2009; 2011; Waldvogel, 2011). Este fenômeno evidencia a precarização dos mecanismos de fiscalização e destaca os interesses patronais em ocultar os nexos entre a precarização contemporânea do trabalho e seu nexo com as novas doenças ocupacionais (Ribeiro, 2017).

Particularmente, conforme observado por Perpetua, Heck e Thomaz Junior (2018), a subnotificação revela-se uma questão ainda mais significativa, visto que, mesmo nos casos em que os incidentes são devidamente relatados, os dados apresentam-se de forma parcial e as informações encontram-se desconexas, uma vez que as fontes não mantêm interligação e não abrangem a totalidade da força de trabalho. Instituições como o DIEESE, INSS, SUS, DIESAT, MPT/OIT, constituem bancos de dados ou entidades encarregadas de analisar, de diferentes maneiras, a incidência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho (Waldvogel, 2011). Contudo, a utilização prática desses bancos de dados frequentemente se revela desafiadora para os pesquisadores, por exemplo, uma informação simples como a quantidade de notificações de Acidente de Trabalho, por Classe CNAE, por municípios ou região, dentro de uma série histórica demanda abordagens criativas no cruzamento dessas diversas fontes de dados.

Conforme podemos ver no Gráfico 51 a seguir, a estimativas das subnotificações pelo MPT/Smartlab (2023) ultrapassa a marca dos 100 mil em quase toda série histórica, em que, pese nossa interpretação que possivelmente a subnotificação é ainda maior (Gráfico 53).

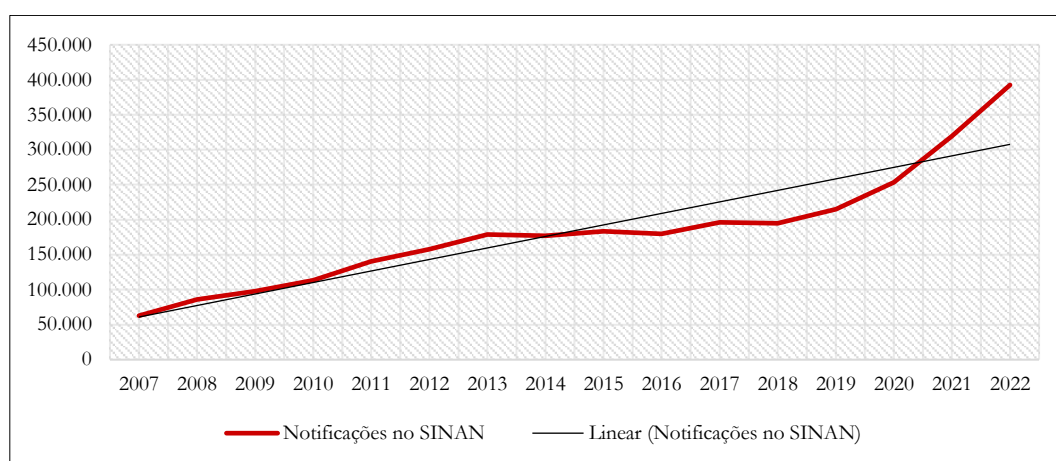
Gráfico 53 – Estimativa de subnotificação de Comunicação de Acidentes de Trabalho, no Brasil, em 2012 e 2022



Fonte: Smartlab (MPT, 2023). Elaboração própria (2023).

Prosseguindo, examinaremos os dados provenientes do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN). Este sistema é predominantemente alimentado pela notificação e investigação de casos de doenças e agravos constantes da lista nacional de enfermidades de notificação compulsória. De imediato, é perceptível um crescimento ao longo de toda a série histórica, com destaque para um aumento geométrico entre os anos de 2012 e 2013. Posteriormente, de 2013 a 2018, observa-se uma relativa estagnação na quantidade de notificações, alterando-se significativamente a partir de 2019, quando o Gráfico 54 evidencia uma inflexão crescente, quase em ritmo exponencial.

Gráfico 54 - Notificações Relacionadas ao Trabalho (SINAN), no Brasil, entre 2007 e 2022



Fonte: Tabnet/Datasus (2023). Elaboração própria (2023).

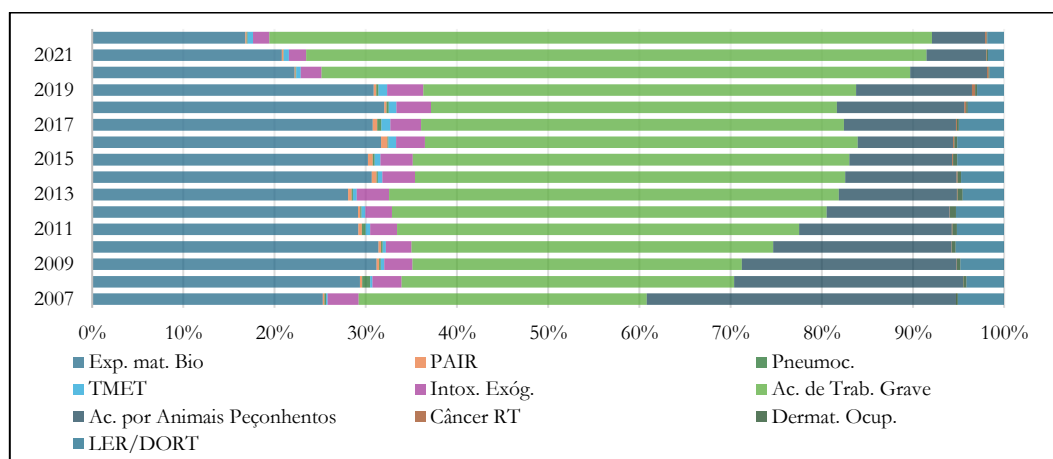
Destarte, doenças e acidentes que não possuam uma vinculação compulsória e obrigatória ao âmbito laboral não são objeto de notificação, o que resulta em uma

discrepância substancial nos resultados apresentados anteriormente. Por exemplo, situações como lacerações, queimaduras ou síndromes graves de estresse podem *ou não* ser diagnosticadas diretamente como relacionadas ao trabalho.

Esse fator é extremamente crítico, pois, como veremos no capítulo 8, é descrito pela bibliografia a dificuldade dos trabalhadores conseguir o afastamento previdenciário em decorrência da postura conservadora de muitos médicos, especialmente nos casos de *doenças invisíveis* como Lesões por Esforço Repetitivo (LER), Doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT) e dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT), ou ainda das doenças que são difíceis de comprovar a relação com o trabalho como cânceres, contaminações por patógenos, intoxicações ou doenças como COVID-19.

As notificações no SINAN por LER/DORT, Exposição a materiais biológicos, intoxicações exógenas e acidentes com animais peçonhentos apresentam uma diminuição possivelmente em virtude dos avanços das Normas Reguladoras (NR) e do avanço tecnológico. Por outro lado, cresce significativamente, e em ritmo acelerado, a quantidade de notificações por Acidente de trabalho grave e a proporção de transtornos mentais relacionados ao trabalho (Gráfico 55).

Gráfico 55 – Perfil das notificações no SINAN (2007 – 2022)



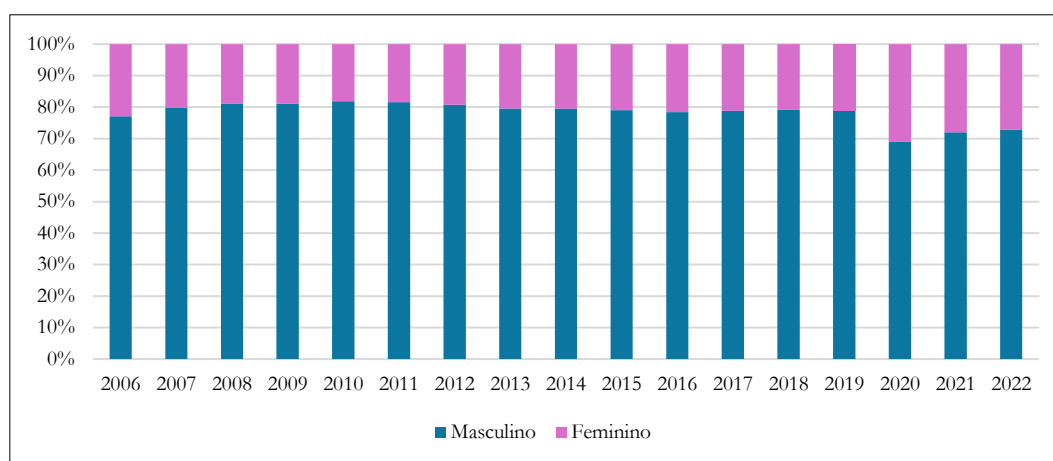
Fonte: TABNET/DATASUS (2023). Elaboração própria (2023).

Com base nos dados fornecidos pela Smartlab (MPT, 2023) sobre notificações de acidentes de trabalho no Brasil é possível observar disparidades significativas entre homens e mulheres. Os números revelam que, em geral, os homens apresentam uma frequência mais elevada de notificações, indicando uma maior incidência de acidentes de trabalho nesse grupo. Essa disparidade pode estar relacionada a diversos fatores, como a

predominância masculina em setores de trabalho mais suscetíveis a riscos, bem como questões culturais e históricas que moldaram a distribuição de gênero em determinadas profissões.

Contudo, é crucial destacar que, apesar da predominância de notificações entre homens, a segurança ocupacional para as mulheres também é uma preocupação relevante. Visto que, a partir de 2012/2013, a proporção das notificações de acidentes em trabalhadoras do sexo feminino, apresentou uma tendência de crescimento, de forma que, com base no Gráfico 56, podemos inferir estar aumentando em um ritmo mais elevado que a dos homens.

Gráfico 56 – Perfil de gênero das notificações no SINAN (2007 – 2022)



Fonte: TABNET/DATASUS (2023). Elaboração própria (2023).

Adiante, descreveremos, brevemente, o perfil dos afastamentos previdenciários no Brasil (B91 e B31). Ambos os auxílios são pagos pelo INSS ao trabalhador que devido a algum problema de saúde não tem condições de trabalho. O auxílio B31 refere-se a afastamentos nos quais não é estabelecido um nexo causal comprovado com o ambiente de trabalho. Exemplos destes casos incluem cirurgias, gravidez, cânceres, entre outros. Todavia, é imperativo ressaltar que muitas doenças relacionadas ao trabalho ainda são subdiagnosticadas, o que pode influenciar a correta categorização.

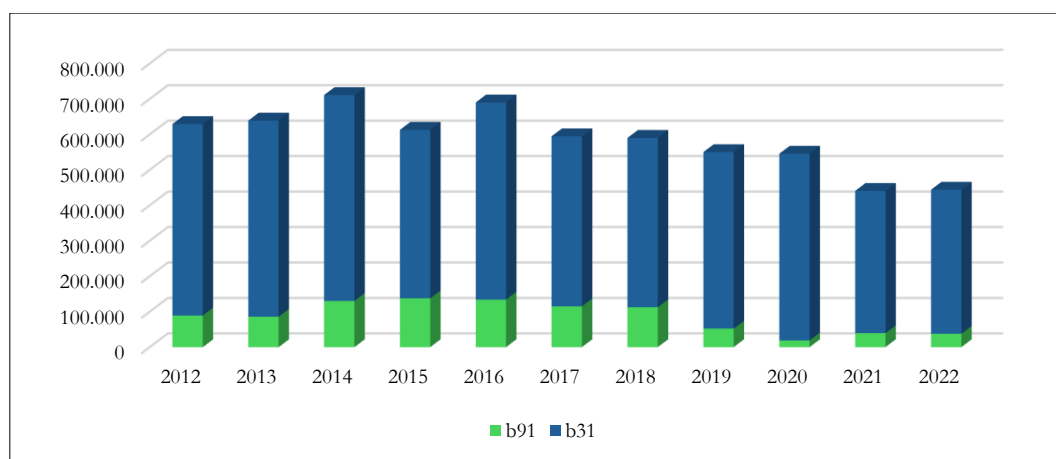
Por outro lado, o auxílio B91 abrange situações em que o INSS reconhece a existência de um nexo causal entre a condição de saúde do trabalhador e os aspectos do ambiente laboral. Isso implica que a enfermidade ou lesão foi diretamente influenciada pelas condições do trabalho. Essa categorização é fundamental para assegurar que os

trabalhadores recebam o suporte adequado em casos nos quais a saúde foi impactada pelas circunstâncias laborais.

Com a análise do Gráfico 57 a seguir notamos dois movimentos concomitantes. Primeiramente, observa-se uma queda na quantidade total de afastamentos previdenciários relacionados ao trabalho. No entanto, como destacado anteriormente e como será aprofundado no capítulo 8 por meio da análise das entrevistas²²⁹, essa diminuição não reflete necessariamente uma melhoria nas condições de saúde dos trabalhadores. Pelo contrário, sugere-se que seja resultado de diversos instrumentos de desencorajamento, que podem influenciar na subnotificação e na sub-representação de casos de adoecimento no âmbito laboral.

Em segundo lugar, o Gráfico 57 aponta para uma redução expressiva tanto nos afastamentos absolutos quanto proporcionais da categoria B91 em relação ao total (B91 e B31). Essa tendência indica uma possível invisibilização das doenças diretamente vinculadas ao trabalho, uma vez que o auxílio B91 abrange casos nos quais há um reconhecimento do nexo causal entre a condição de saúde do trabalhador e os aspectos do ambiente laboral²³⁰. A diminuição proporcional desses afastamentos indica desafios na identificação e no devido reconhecimento de enfermidades relacionadas ao trabalho.

Gráfico 57 – Série Histórica dos afastamentos previdenciários B91 e B31 (2012 – 2022)



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

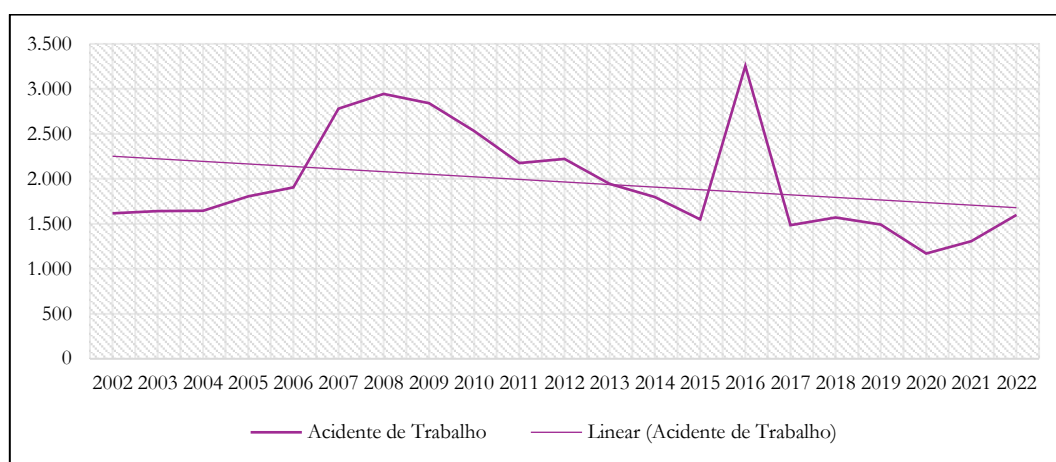
Na escala regional, na Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região, vemos que houve mais de 39 mil acidentes de trabalho

²²⁹ A maioria dos participantes da pesquisa afirmou experimentar enfermidades atribuíveis ao ambiente de trabalho, sendo que muitos procuram por iniciativa própria tratamento médico, evitando, assim, os afastamentos previdenciários.

²³⁰ Heck (2017) observa uma estratégia empregada pelos empregadores para obscurecer a deterioração das relações de trabalho, ao garantir que a maioria dos afastamentos seja categorizada como "B31", indicando a ausência de conexão entre o agravamento e o trabalho.

entre 2002 e 2020. Embora um crescimento entre 2002 e 2008 em ritmo exponencial, a partir deste ano ocorre uma forte tendência de redução na quantidade de acidentes de trabalho até 2021, com exceção de 2016. Como apontamos anteriormente, esta queda está relacionada a diversos aspectos, em especial o avanço tecnológico, à subnotificação e os mecanismos de constrangimento do trabalhador (Gráfico 58).

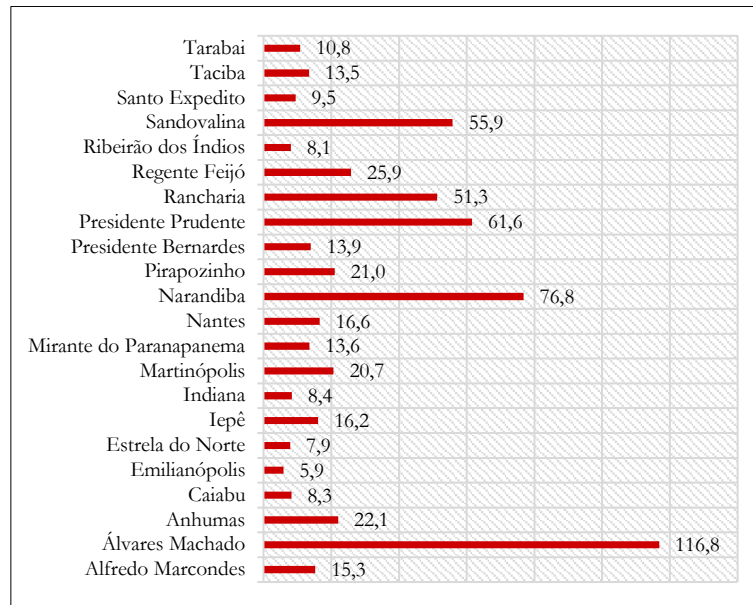
Gráfico 58 - Série histórica de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) na Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região, (2002 – 2022)



Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT, 2023). Elaboração própria (2023).

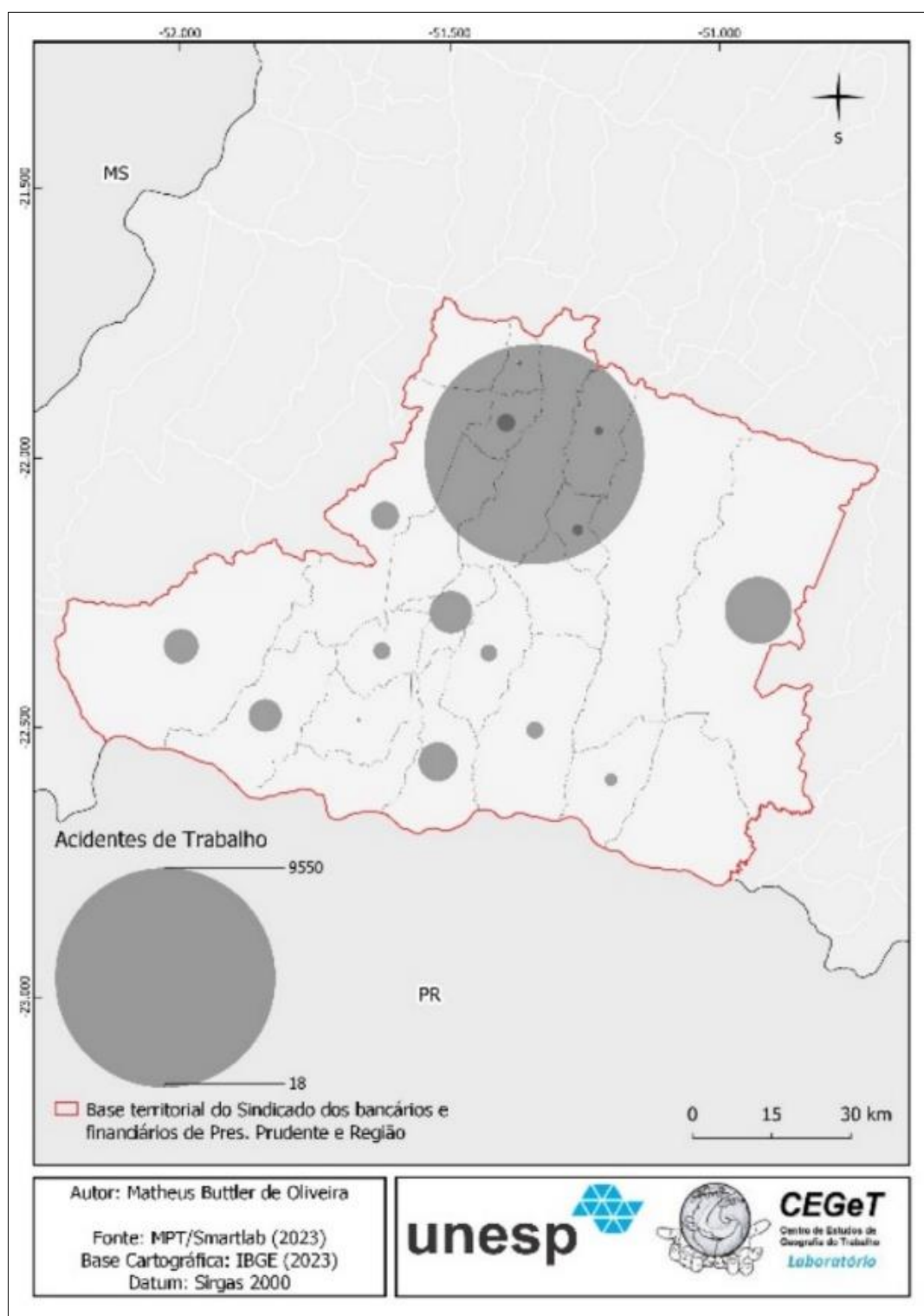
Em termos absolutos, é notável que Presidente Prudente concentra mais de 80% dos Acidentes de Trabalho na região, seguido por Rancharia, Martinópolis, Pirapozinho e Regente Feijó (conforme indicado no Mapa 38), já que obviamente concentram a maior quantidade de postos de trabalho e serviços de proteção e assistência. Todavia, ao considerarmos o mesmo intervalo de tempo e calcularmos a média por 10 mil habitantes, observa-se que Alvares Machado, Narandiba, Presidente Prudente e Rancharia, respectivamente, emergem como os municípios com a maior proporção de acidentes de trabalho (conforme evidenciado no Gráfico 59).

Gráfico 59 – Média da série histórica de acidentes de trabalho por 10 mil habitantes nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região, (2002 – 2022)



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

Mapa 38 – Acidentes de Trabalho na Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região, (2002 – 2022)

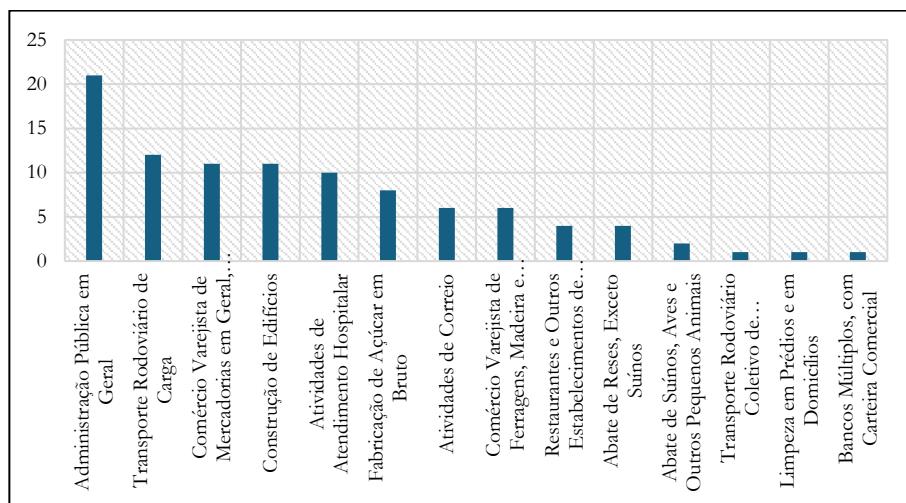


Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

Ao considerarmos as 20 categorias que detiveram maior quantidade de notificação de acidentes de trabalho na região, entre 2007 e 2020, constatamos algumas leves diferenças frente os números nacionais. O setor da Administração pública teve uma

frequência de 21%, Transporte rodoviário de carga, Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados, Construção de edifícios e Atividades de atendimento hospitalar, em torno de 11%, enquanto a atividade bancária registrou frequência de pouco mais de 1% (Gráfico 60)²³¹.

Gráfico 60 – Classes CNAE com maior proporção de notificações de Acidente de Trabalho na Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região, (2002 – 2022)



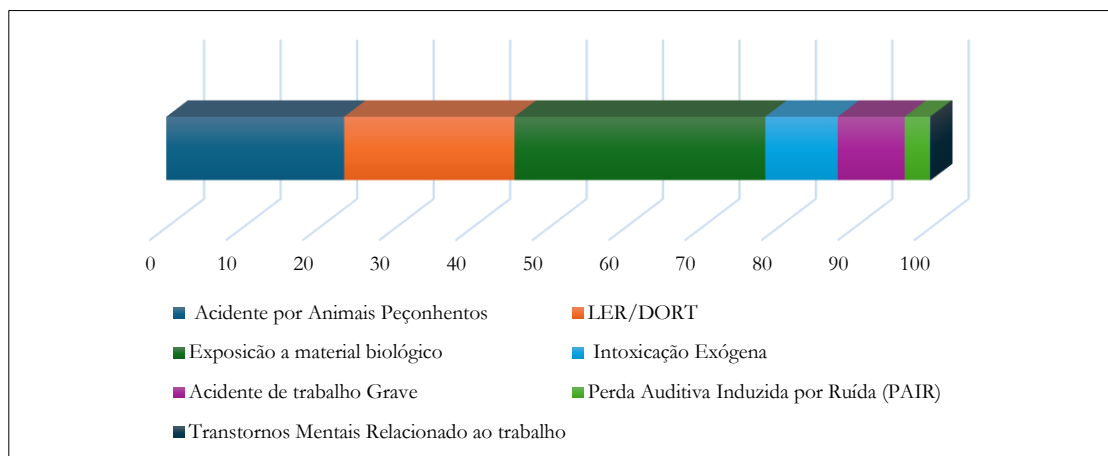
Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

Por sua vez, ao analisarmos o perfil dos agravos registrados no SINAN, vemos que, entre 2007 e 2021, a ampla maioria ocorreu pela precarização das condições materiais e/ou ritmo inadequado dos ambientes de trabalho, pois 32% ocorreram por exposição a material biológico – “exposição direta ou indireta do trabalhador a material biológico (orgânico) potencialmente contaminado por patógenos (vírus, bactérias, fungos, príons e protozoários) –, por meio de material perfurocortante ou não (...)”. 23% ocorreram por animais peçonhentos – como serpentes, aracnídeos, lepidópteros, himenópteros, coleópteros, quilópodes –, mas também, morcegos, primatas, equinos, aves, etc. Por LER/Dort, a marca de 22% “caracteriza-se pela ocorrência de vários sintomas inespecíficos, concomitantes ou não, que podem aparecer aos poucos, tais como dor crônica, parestesia, fadiga muscular, (...)”. E ainda, 9% por Intoxicação Exógena – contaminantes químicos que interferem na saúde humana; assim como 8% por Acidente de Trabalho Grave, ou lesão ou perturbação que resulte na, perda ou redução da

²³¹ Igualmente a tendência nacional, a maior parte dos agravos, tanto as comunicações de acidente trabalho quanto as registradas no Sinan são em maior parte em trabalhadores do sexo masculino, entre 2002 e 2021, 67% dos acidentes de trabalho foram notificados em homens, em especial jovens entre 18 e 24 anos.

capacidade para o trabalho ou morte. Por fim, 3% por Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR), e em torno de 0,1% por Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (Gráfico 61) (MPT/OIT, 2021).

Gráfico 61 - perfil dos agravos registrados no SINAN (2007 – 2021) na Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região, (2002 – 2022)



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

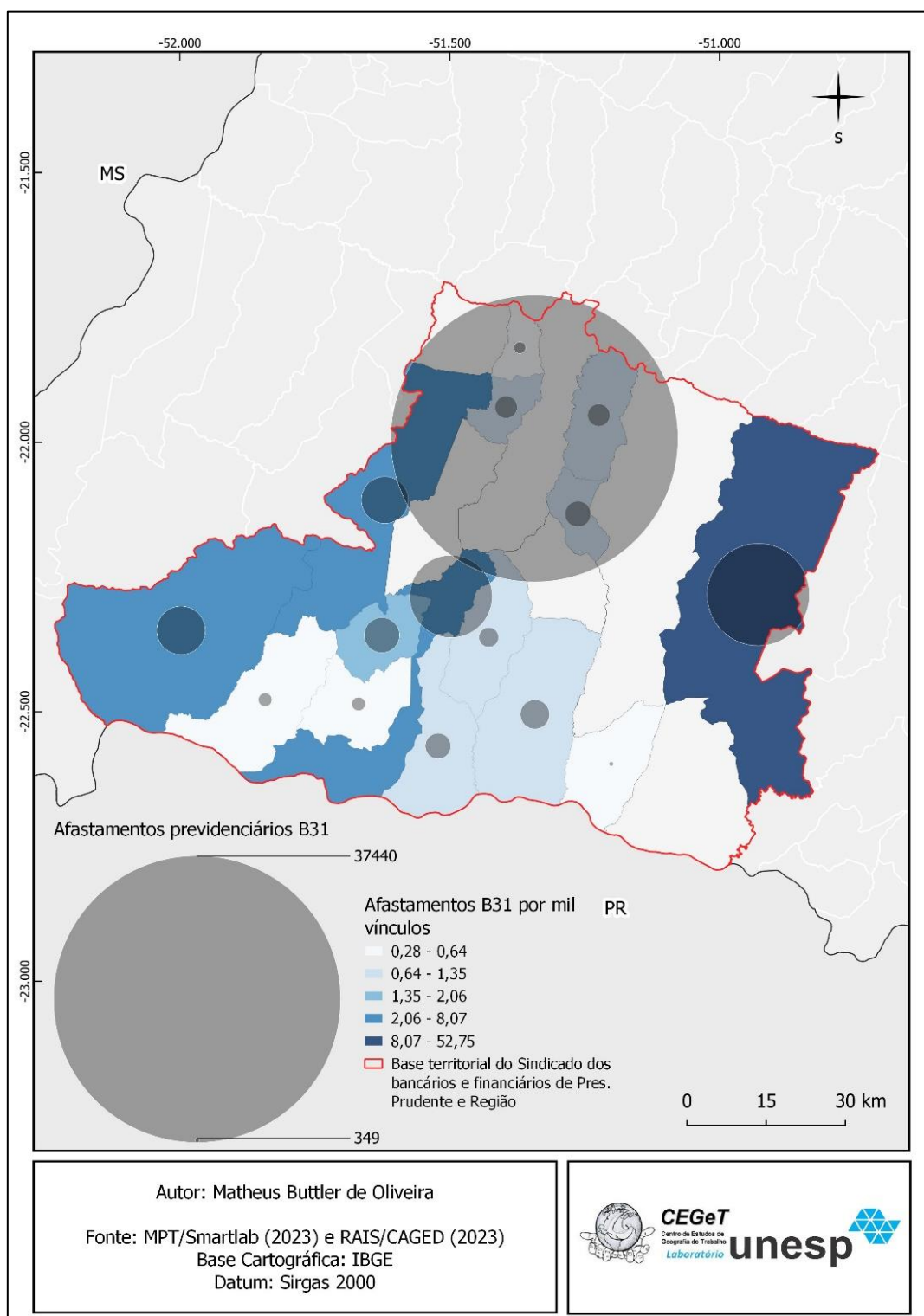
Embora este estudo não se aprofunde nas tendências específicas de determinados municípios, o Gráfico 59 indica que o perfil regional dos agravos à saúde está intrinsecamente ligado às atividades tradicionais dos municípios, como as operações de curtume de couro em Presidente Prudente, nas atividades dos trabalhadores no circuito do agrohidronegócio²³² em Sandovalina, e de forma geral nos setores da Administração pública, que também evidenciam a dinâmica territorial da precarização do trabalho no Pontal do Paranapanema/SP.

Ainda em âmbito local, os afastamentos B31, em números absolutos como há de se esperar foi maior em Presidente Prudente com cerca de 37 mil afastamentos entre 2012 e 2022, seguido por Rancharia e Pirapozinho. Ao mesmo tempo, em proporção a cada mil vínculos, com exceção de Pres. Prudente, Rancharia, Pirapozinho e Álvares Machado e Pirapozinho. Por outro lado, ao investigarmos a quantidade de afastamentos por mil vínculos trabalhistas, Rancharia, Mirante do Paranapanema e Santo Anastácio apresentam os piores índices. Por sua vez, a distribuição dos afastamentos B91, isto é, aqueles que possuem nexo causal comprovado pelo INSS, estão em maior parte concentrados e

²³² De acordo com Thomaz Junior (2017) o agrohidronegócio é a expressão de um modelo de produção que articula a grande propriedade fundiária – o latifúndio –, a intensa mecanização associada ao modelo químico dependente, a apropriação dos recursos naturais, especialmente da terra e da água e a precarização das relações de trabalho em benefício do capital agroindustrial, sobretudo no interior paulista. Esse modelo se vincula a políticas públicas que favorecem grandes corporações em detrimento da agricultura familiar e camponesa, consolidando uma lógica de acumulação que reproduz desigualdades, conflitos e a espoliação territorial.

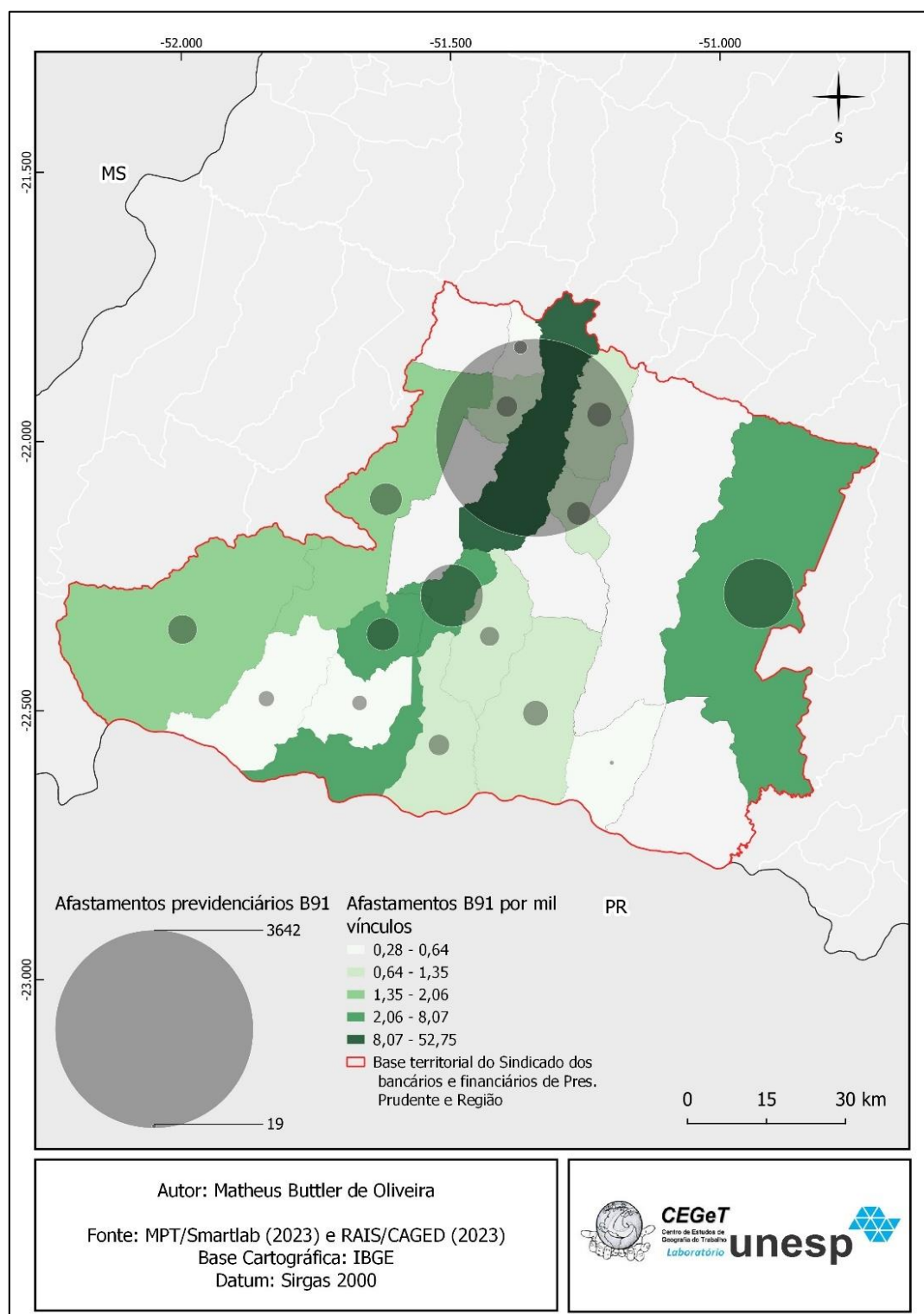
centralizados geograficamente em Presidente Prudente no mesmo período, seguido igualmente por Rancharia e Pirapozinho. Em números relativos, já em diferença ao mapa anterior, Presidente Prudente é o que maior apresenta afastamentos B91 a cada mil vínculos, seguidos por Rancharia e Pirapozinho (Mapa 39 e 40).

Mapa 39 – Afastamentos B31 nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região (2012 – 2022)



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

Mapa 40 – Afastamentos B91 nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região (2012 – 2022)



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

Com base no que foi discutido até então, pudemos constatar as afirmativas de Thomaz Junior (2019) ao vermos que, a degradação do trabalho é transversal a todas as escalas geográficas, e se territorializa de formas diferentes no espaço ao longo do tempo,

apresentando além das formas generalizadas de precarização, formas específicas em diferentes regiões, escalas e nas diferentes ocupações.

Nesta perspectiva, é interessante questionarmos quem lucra nessa situação. Em termos básicos, a quem interessa o afastamento de um trabalhador, em específico no setor bancário? Qual a lógica de promover a rotatividade ou favorecer a manifestação de tantos adoecimentos na categoria bancária? Assim, passaremos a discutir como a precarização do trabalho na categoria bancária, marcada não somente pela grande quantidade de notificações de acidente de trabalho, mas também pela quantidade dos afastamentos e no novo perfil que vem adquirindo nos últimos anos.

6.2. Precarização do trabalho e os adoecimentos dos bancários

A abordagem da saúde do trabalhador necessita transcender a mera menção à saúde biomédica, exigindo uma análise profunda do próprio trabalho, incluindo sua organização e dinâmicas territoriais. Conforme destacado por Hubault (2011), os problemas de agravos à saúde enfrentados pelos bancários são, primordialmente, reflexos dos impactos dos instrumentos de gestão e controle adotados pelo capital.

O ambiente laboral no setor bancário sempre esteve permeado por diversas enfermidades relacionadas à organização do trabalho. Canêdo (1978) fornece evidências ao citar relatos médicos do início do século XX, que apontavam para uma epidemia de tuberculose na categoria, atribuída aos ambientes insalubres das agências, caracterizados por excessiva aglomeração de bancários e inadequada circulação de ar. Nesse mesmo contexto, já se diagnosticava uma síndrome patológica psicossocial exclusivamente vinculada ao trabalho bancário. A autora narra a cunhada “psiconeurose bancária”, doença do trabalho relacionada a categoria, a qual, afetava as “funções do cérebro, dando fraqueza, dificuldade de concentrar atenção, dor de cabeça e irritabilidade. Surgem insônias e as fobias de várias espécies (...) O sintoma que domina é a angústia ou excesso de escrúpulo” (Cânado, 1978, p. 43).

Como discutido, a partir das reestruturações da década de 1960, especialmente as da década de 1980 e 1990, com a massificação da informatização, Abrahão (2011) explica que o setor de serviços se tornou foco de atenções em muitos países não apenas pelo seu desenvolvimento, mas principalmente pelo aparecimento de *novas* doenças que atingem um contingente significativo de trabalhadores.

As conhecidas Lesões por Esforço Repetitivo (LER), hoje também denominadas de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), começaram a ganhar mais relevância na década de 1980, entre os trabalhadores que desenvolviam atividades repetitivas sob forte constrangimento do tempo²³³. No Brasil e no mundo, com a expansão do setor de serviços a partir da década de 1980 e 1990, os bancários foram atingidos por uma epidemia de Lesão de Esforço Repetitivo/Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (LER/DORT) em decorrência do ritmo de trabalho e das posturas inadequadas para realização de movimentos repetitivos e contínuos.

²³³ Por isso, a autora apresenta que essa doença já era conhecida a muito tempo, desde Ramazzinni em 1700 como doença dos escribas

Nessa perspectiva, evidenciou-se a falta de mobiliário adequado na arquitetura das agências bancárias, pois privilegiava exclusivamente o conforto visual dos clientes em contraste as necessidades dos trabalhadores. Contudo, embora esse aspecto seja fundamental para pensarmos na ergonomia do trabalho bancário, não toca nos aspectos fundamentais como

os aspectos da organização do trabalho e dos métodos gerenciais como desencadeantes e agravantes da LER. Exigência crescente de produtividade; pressão excessiva da estrutura das empresas para cumprimento de metas e remuneração vinculada a elas; diminuição da autonomia; aumento da competitividade e diminuição da coesão e solidariedade entre colegas; medo de demissão e isolamento foram identificados como ingredientes que, somados às atividades operacionais que exigiam posturas incômodas por tempo prolongado, rapidez e repetitividade, passaram a ser considerados desencadeadores e agravantes de dores e afecções musculoesqueléticas (Maeno, 2011, p.209, grifo nosso).

Nesse sentido, *o esforço repetitivo é apenas um dos fatores*, visto que, as questões oriundas da organização do trabalho como o ritmo acelerado, o prolongamento da jornada, a intensificação do tempo de trabalho, a ausência de tempos de descanso, os constrangimentos psicológicos, a falta de ergonomia e em alguns casos as baixas ou altas temperaturas, são na realidade os *fatores fundamentais* para o surgimento das patologias dessa natureza (Ribeiro, 1999; Brandão; Horta; Tomasi, 2005; Navarro, 2006; Netz; Mendes, 2006; Heck, 2017).

Entretanto, com o término do processo inflacionário, os bancos no Brasil redirecionaram sua ênfase, priorizando a comercialização de serviços aos clientes. O papel do bancário transcende a mera prestação de atendimento de qualidade, sendo-lhe atribuída a responsabilidade de efetuar vendas de produtos como seguros, capitalização, previdência e cartões de crédito. Tal incumbência demanda um desempenho cada vez mais acentuado, sujeito a metas abusivas estabelecidas de forma hierárquica em um sistema de gestão focado em resultados.

Essa reorientação estratégica das instituições financeiras reconfigurou integralmente a natureza da profissão e a rotina do trabalho bancário, reduzindo as atividades repetitivas e intensificando a pressão por resultados em vendas, instigando a competição e contribuindo para o aumento do assédio moral.

Diante das transformações no conteúdo do trabalho bancário, os trabalhadores confrontam diariamente um ambiente impregnado por pressões, intimidações e humilhações. São compelidos a se ajustar a uma estrutura de comando autoritária e opaca, na qual demissões (ou descomissionamentos) e avanços na carreira se processam de modo

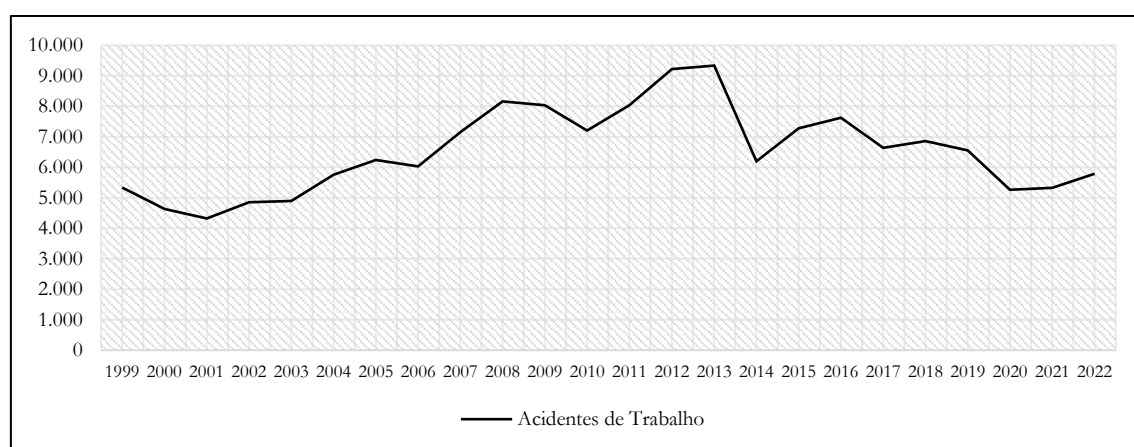
arbitrário. Os profissionais estão submetidos a uma concorrência acirrada, enfrentando o isolamento e a solidão, proibidos de cometer erros e obrigados a alcançar metas de produtividade cada vez mais exigentes, muitas vezes às custas de seus princípios éticos.

Sob uma gestão marcada pelo terror, baseada no Assédio Moral e na ameaça do desemprego, diversas pesquisas já evidenciavam que, na transição entre as décadas de 1990/2000 se consolida um cenário generalizado de tortura psicológica, que ao longo dos anos 2000 resultou em novos padrões de desgaste a saúde dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2021).

Nesse contexto, conformes vemos no gráfico 62, a quantidade de acidentes de trabalho na categoria apresenta uma tendência de aumento ao longo da série histórica disponível, principalmente entre 1999 e 2012. Porém, a partir 2013 nota-se uma queda significativa.

Por um lado, isso poderia indicar um erro de diagnóstico da realidade por parte da bibliografia crítica. No entanto, conforme pesquisas com abordagens quanti-qualitativas indicam, o que cresce fundamentalmente é a subnotificação devido ao medo do estigma associado ao afastamento previdenciário na categoria bancária. Como veremos, isso é especialmente evidente na subnotificação de doenças e transtornos mentais, as quais, precisamente a partir de 2013 tornam-se o principal motivo de afastamentos previdenciários na categoria.

Gráfico 62 – Série histórica de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) na categoria bancária, no Brasil, entre 1999 e 2022

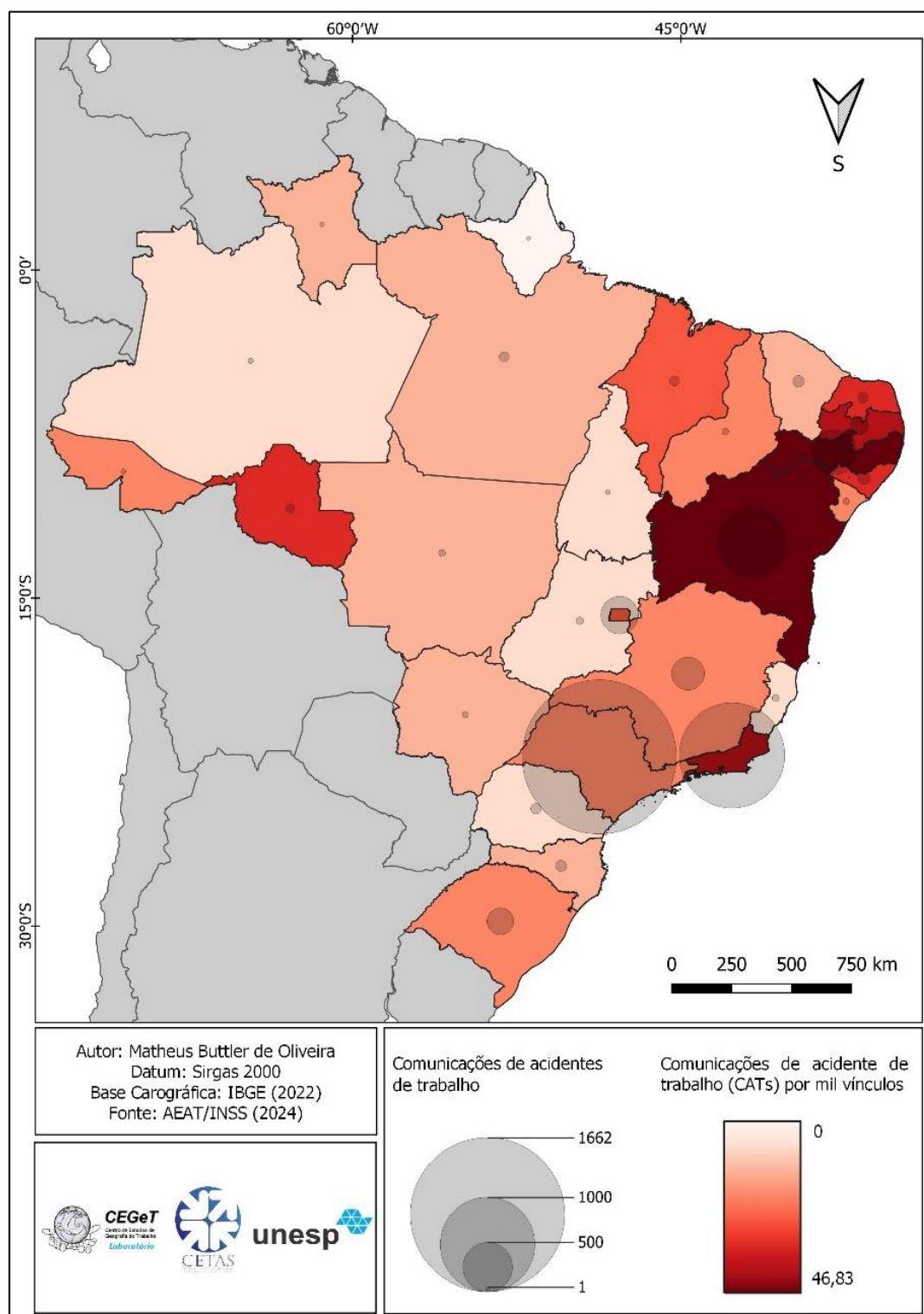


Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT, 2024). Elaboração própria (2023).

A expressão territorial desses dados apresenta algumas dinâmicas válidas de nota. Em primeiro, nitidamente, em valores absolutos a maior quantidade de acidentes de trabalho na categoria se concentra em São Paulo e Rio de Janeiro, seguida pelo Estado da

Bahia, Pernambuco, Distrito Federal, Minas Gerais e Rio Grande do Sul. Ao mesmo tempo, ao verificarmos a quantidade de acidentes na categoria por mil vínculos, de forma geral, os estados do Nordeste apresentam os piores índices, seguida pelos estados do Sudeste e Sul. Enquanto, os estados do Centro-Oeste e Norte, com exceção de Rondônia e Acre, apresentam os índices mais baixos (Mapa 41).

Mapa 41 – Comunicações de Acidentes de Trabalho na categoria bancária entre 2021 e 2022

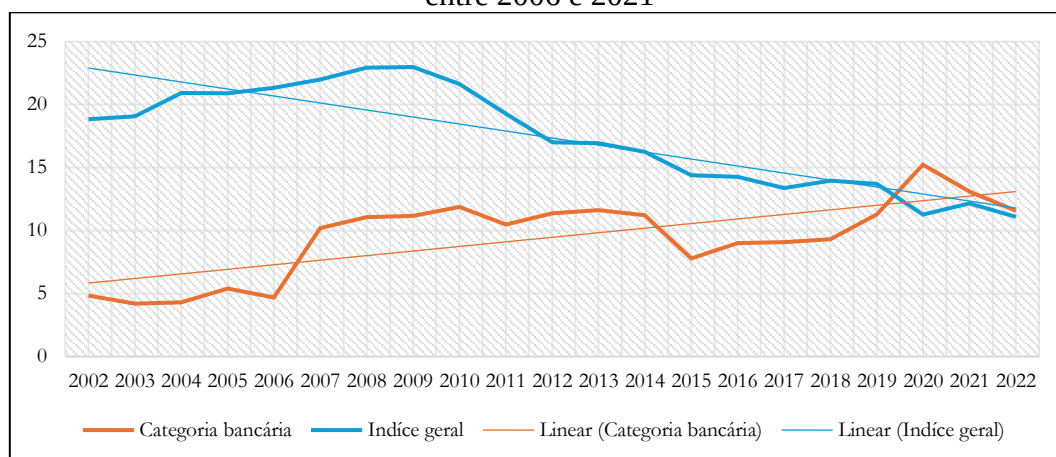


Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT, 2024). Elaboração própria (2023).

Em termos relativos aos indicadores de acidentes de trabalho, conforme os dados fornecidos pelo AEAT (2023), observa-se um acentuado aumento na incidência de acidentes entre os bancários a cada 1.000 vínculos, especialmente a partir de 2015. Em

contrapartida, a média nacional evidencia uma diminuição desse índice a partir de 2009 (Gráfico 63). Essa disparidade sugere, de maneira ambivalente, um fenômeno sistêmico de subnotificação no contexto brasileiro e um crescente processo de adoecimento entre os profissionais do setor bancário²³⁴.

Gráfico 63 – Indicadores de Acidentes de Trabalho (por 1.000 vínculos), no Brasil, entre 2006 e 2021



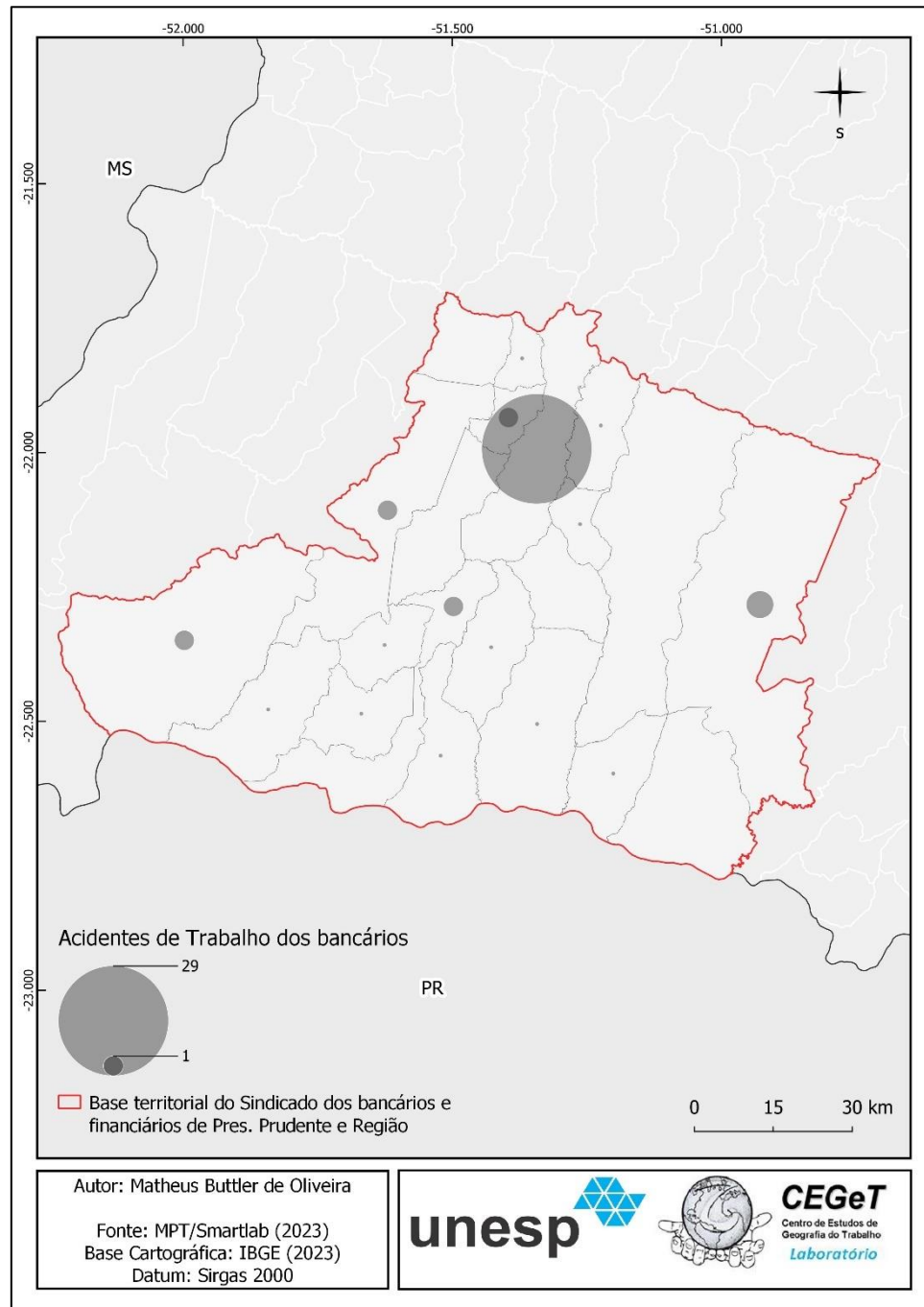
Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT, 2024). Elaboração própria (2024).

Em termos regionais, verifica-se uma notável escassez de Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) relacionadas à categoria dos bancários no período compreendido entre 2006 e 2021. Diante dessa limitação, adotamos uma abordagem metodológica que se fundamenta em dois pilares. Primeiramente, utilizamos as tendências nacionais como pano de fundo, considerando que a subnotificação se torna mais pronunciada em números reduzidos. Em segundo lugar, recorreremos aos dados de afastamentos previdenciários do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para embasar nossas hipóteses.

O Mapa 42 evidencia que poucos CATs foram registrados para os bancários no referido período, sendo a grande maioria concentrada em Presidente Prudente, que abrange mais de 90% da categoria.

²³⁴ Dias; Oliveira; Machado; Minayo-Gomez; Perez; Hoefel; Santana (2011, p. 2455-2456, grifo nosso) apontam para um momento de transição das patologias do trabalho no Brasil em todo mundo do trabalho, não apenas entre os bancários. De acordo com os autores: It is important to take into consideration that *there is evidence of an epidemiological transition in Brazil, characterized by a continuous decrease in infectious disease related mortality and an increase in non-transmittable, chronic diseases and violent deaths, which also play an important role in workers' health*. The nature of work-related diseases and injuries is a mixture of old occupational diseases that are already controlled in developed countries, such as silicosis, pneumoconiosis, lead poisoning, asbestosis, and asbestos-related mesothelioma; and "new" work-related diseases such as musculoskeletal disorders (like carpal tunnel syndrome and others), dermatitis caused by solar radiation and chemical substances, and stress-related disorders like burn-out, among others".

Mapa 42 – Acidentes de Trabalho dos bancários nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região (2012 – 2022)²³⁵

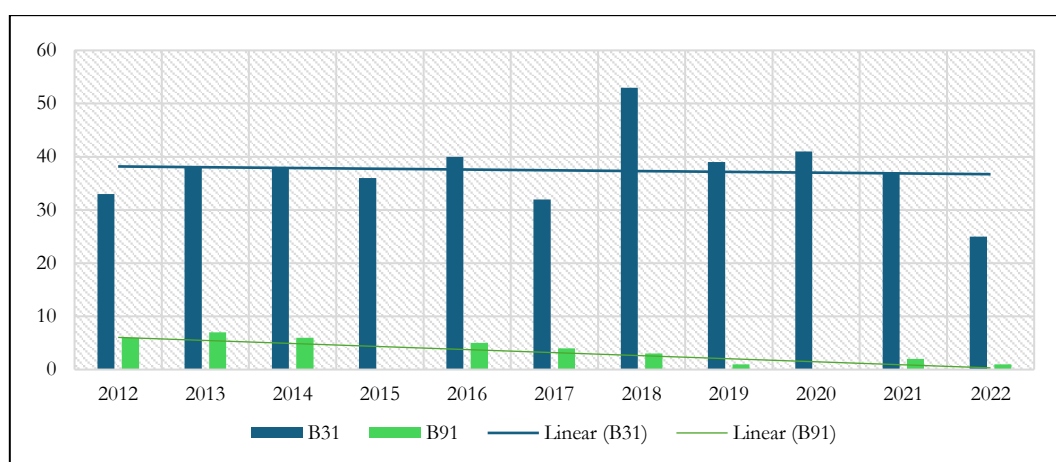


Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

²³⁵ Em relação a este e a alguns gráficos subsequentes que abordarão especificamente os bancários, optamos pela abordagem de dados absolutos. Essa escolha é fundamentada na inexistência de registros em vários municípios devido à ausência de agências ou profissionais bancários. A pequena amplitude entre os dados reforça a pertinência dessa abordagem, conferindo uma representação mais precisa da realidade. Tomemos, por exemplo, o Município X, onde a presença de apenas 5 bancários implica que, se apenas 1 apresentar um afastamento previdenciário ou CAT, isso representaria 20% do grupo. Nesse contexto, a abordagem por dados absolutos se mostra mais apropriada, evitando distorções que poderiam ocorrer ao privilegiar números relativos, os quais tendem a favorecer grandes agrupamentos de dados.

Assim como na tendência nacional averiguada para toda classe trabalhadora, ao investigarmos o perfil dos afastamentos previdenciários B91 e B31 ao longo da série histórica, vemos fundamentalmente algumas tendências que, em maior parte, apontam para uma crescente subnotificação. Em primeiro, conforme vemos no Gráfico 64, diminui em ritmo acelerado os afastamentos na categoria, enquanto concomitantemente, cai a proporção de afastamentos B91.

Gráfico 64 – Afastamentos previdenciários B31 e B91 dos bancários nos municípios da Base Territorial do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Pres. Prudente e Região (2012 – 2022)



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

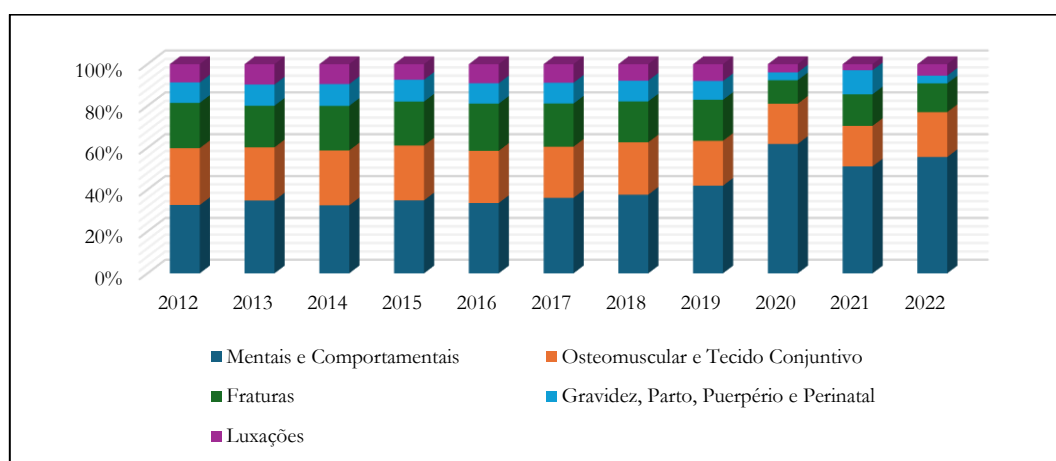
No período compreendido entre 2012 e 2022, os afastamentos B31 dos bancários foram predominantemente motivados por transtornos mentais e comportamentais, seguidos por condições osteomusculares e do tecido conjuntivo, fraturas, gravidez e luxações. O gráfico 65 ilustra que, embora a percentagem de afastamentos devido a transtornos mentais e comportamentais tenha aumentado, os afastamentos relacionados a problemas físicos ainda mantêm uma relevância significativa na categoria, especialmente entre os afastamentos não diretamente vinculados ao trabalho.

Conforme apontado por Selligmann-Silva (2011), embora não haja estudos epidemiológicos que abordem diretamente a correlação entre Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e transtornos depressivos, essa relação é amplamente reconhecida nos serviços médicos que assistem os trabalhadores. Existem, contudo, numerosos estudos qualitativos que abordam o tema, evidenciando a interconexão entre o ritmo laboral, as pressões psicológicas, as limitações e as perdas, culminando no sofrimento mental. Assim, ao focalizar exclusivamente os sofrimentos físicos, “não é

possível isolar os traumatismos e o adoecimento, que atingem mais visivelmente os corpos dos trabalhadores, do sofrimento e do adoecimento psíquicos” (Selligman-Silva, 2011, p. 471)²³⁶.

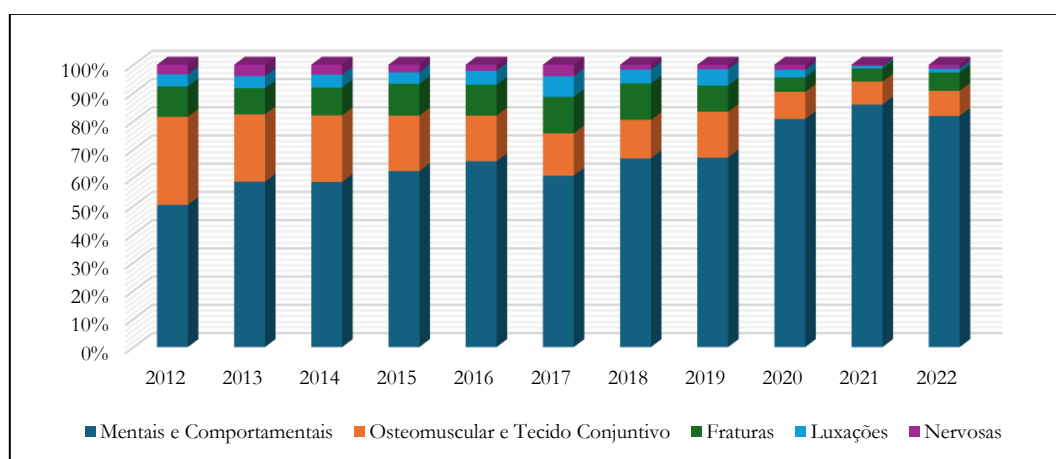
Por sua vez, ao examinar o perfil dos afastamentos B91 dos bancários no Brasil, ou seja, aqueles com nexo causal reconhecido pelo INSS, essa dinâmica se revela de maneira mais nítida. Conforme evidenciado no Gráfico 66, a prevalência de afastamentos devido a transtornos mentais torna-se a maioria absoluta nesse segmento, ultrapassando os 50% a partir de 2013 e alcançando mais de 80% em 2022.

Gráfico 65 – Perfil dos afastamentos previdenciários B31 dos bancários no Brasil (2012 – 2022)



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023)

Gráfico 66 - Perfil dos afastamentos previdenciários B91 dos bancários no Brasil (2012 – 2022)

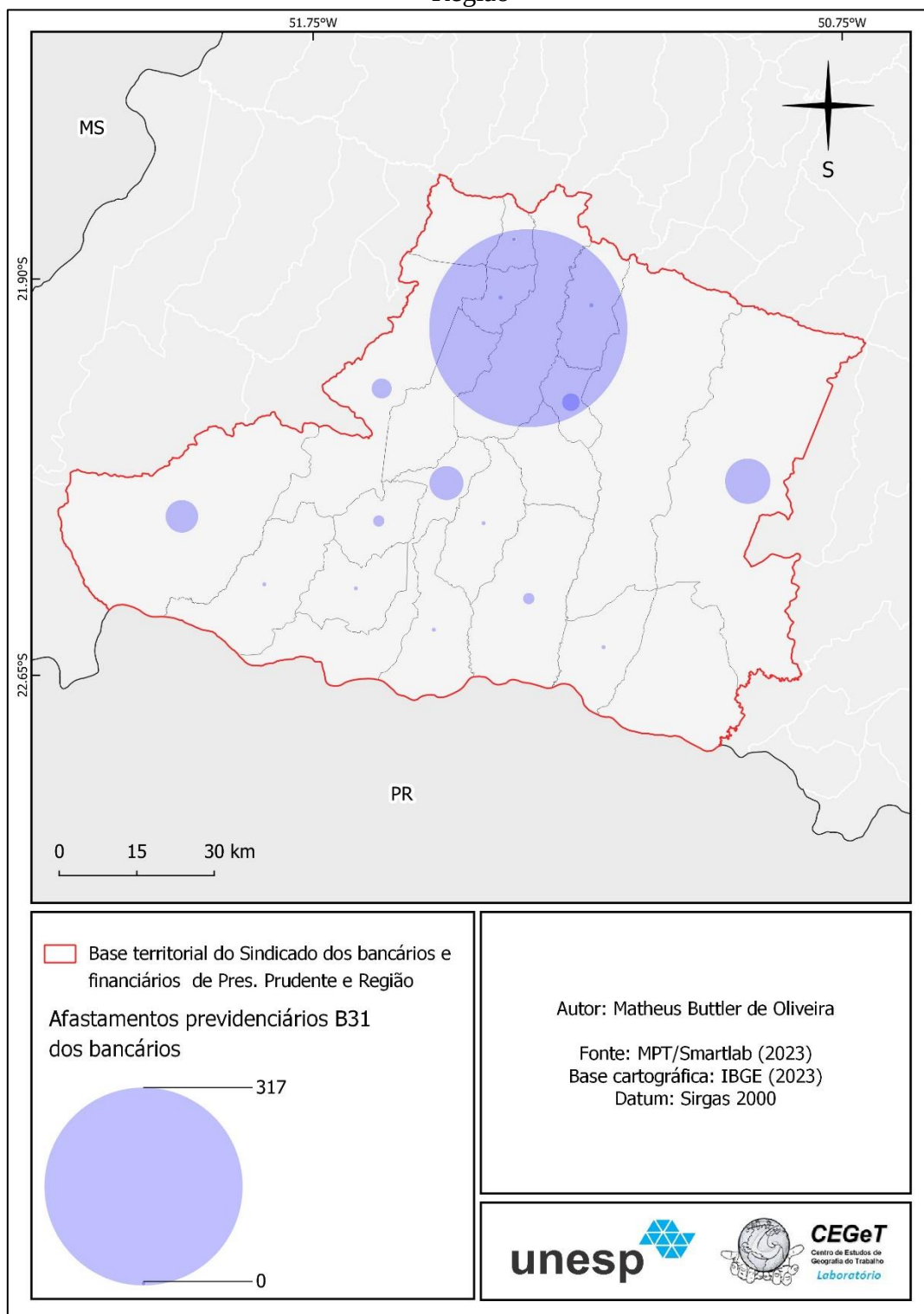


Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

²³⁶ Essa correlação é favoravelmente destacada por Varussa (2016) ao analisar a ocorrência de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) entre os trabalhadores do setor de frigoríficos, e por Barbosa, Santos e Trezza (2007) ao investigarem a prevalência de LER entre os profissionais do sistema judiciário.

Essa dinâmica expressa territorialmente nos Mapas 43 e 44 reproduz as tendências estatísticas dos gráficos e mapas anteriores. Ao analisar a dispersão dos afastamentos previdenciários dos bancários vemos uma prevalência quase absoluta em Presidente Prudente, registrando apenas alguns casos pontuais em outros municípios. Assim, como estes elementos já foram expostos não nos prolongaremos neste tópico.

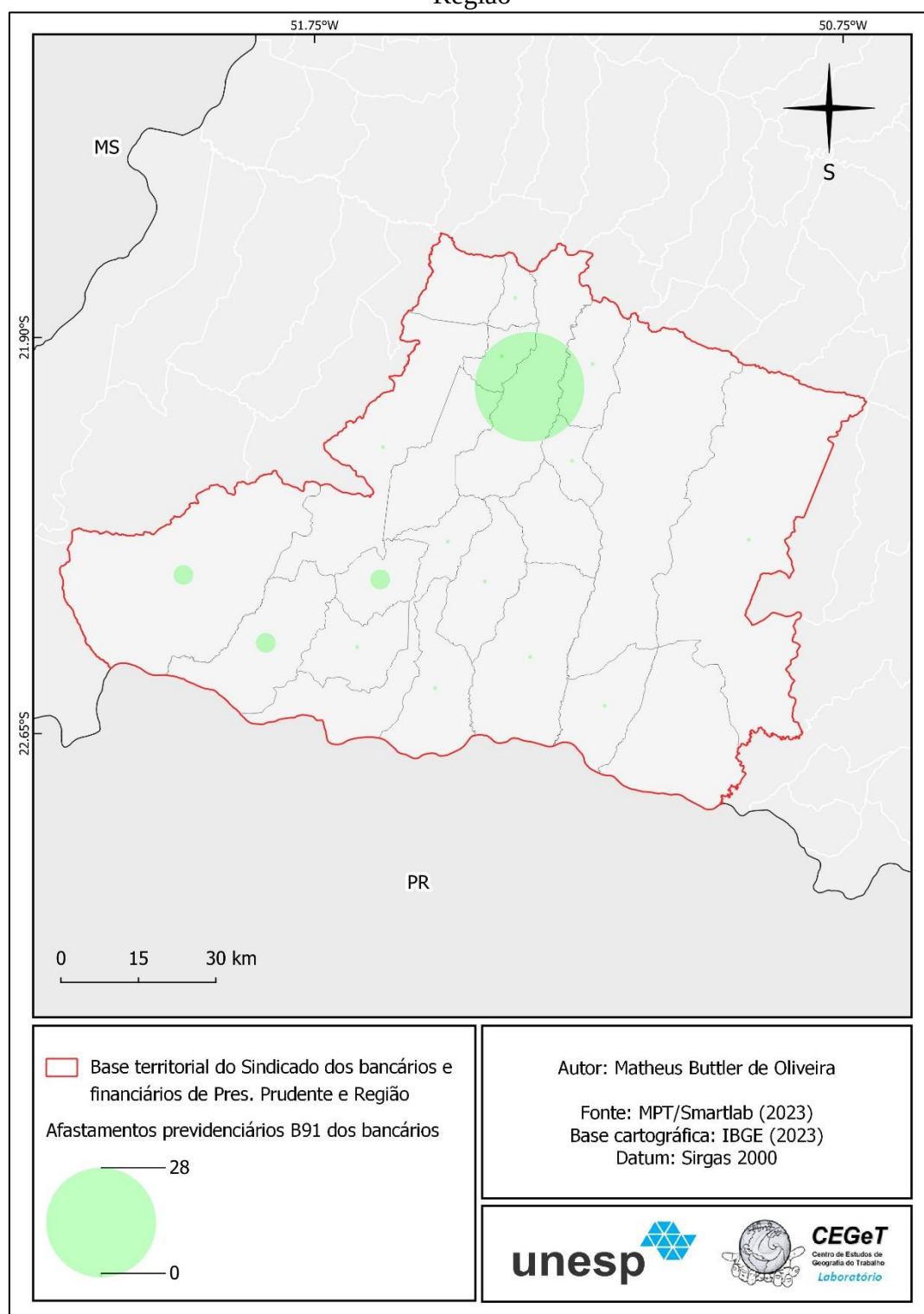
Mapa 43 – Dispersão geográfica dos afastamentos previdenciários B31 dos bancários²³⁷ na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023)

²³⁷ Compreendemos a necessidade de preservar a clareza na exposição cartográfica, optando por manter a apresentação por dados absolutos. A preferência por essa abordagem já foi mencionada anteriormente, e reconhecemos sua importância para evitar qualquer potencial distorção na interpretação dos dados.

Mapa 44 – Dispersão geográfica dos afastamentos previdenciários B91 dos bancários na base territorial do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Presidente Prudente e Região



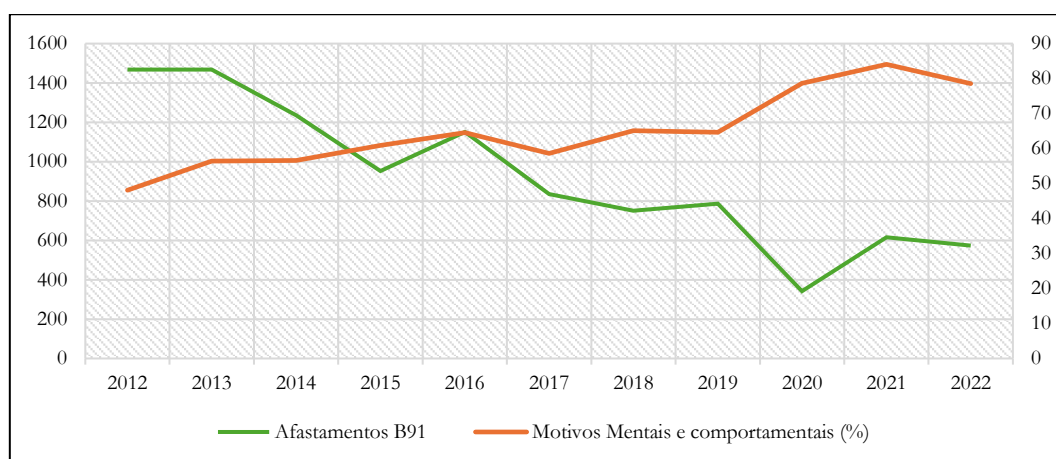
Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023)

Conforme Paparelli (2011) o bancário passou a se adaptar e resistir às exigências, aumentou seu nível de escolaridade, tornou-se polivalente e exímio vendedor,

submetendo-se à precariedade das condições de trabalho, aumento da carga de serviços, longas jornadas e baixos salários. Como resultado, desde a década de 1990, tem-se observado um aumento significativo na incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho como motivo de afastamento entre os trabalhadores do setor bancário.

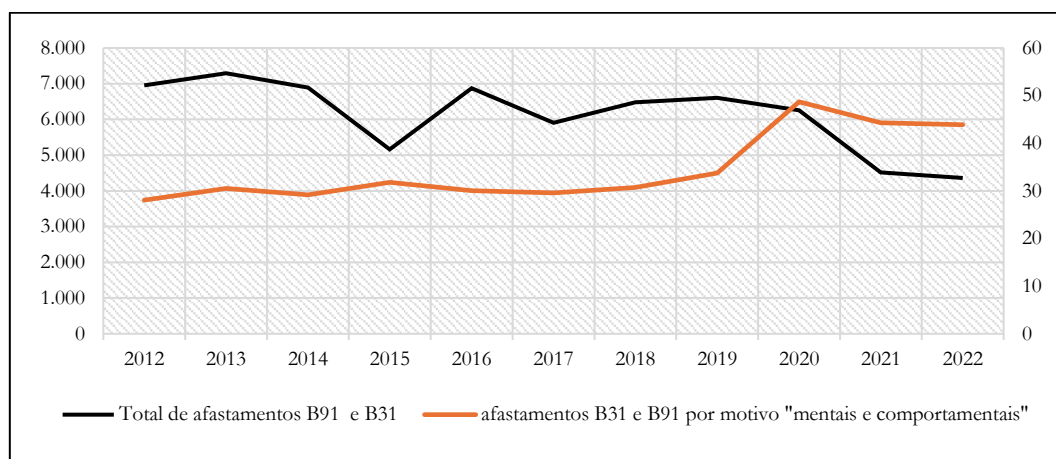
Em 1990, os transtornos mentais ocupavam a quarta posição entre as razões de licenças médicas, ascendendo para o terceiro lugar em 1998 e alcançando a segunda posição em 1992. Adiante, como já salientado, em 2013, esses transtornos se consolidaram como a principal causa de afastamento previdenciário B91 dentro da categoria. Em 2020, englobando tanto os afastamentos previdenciários B91 quanto B31, os transtornos mentais relacionados ao trabalho efetivamente se estabeleceram como o principal motivo de afastamento na categoria (Gráfico 67 e 68).

Gráfico 67 – Afastamentos previdenciários B91 dos bancários por motivo “mentais e comportamentais no Brasil (2012 – 2022)



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

Gráfico 68 – Afastamentos previdenciários B31 e B91 por motivo “mentais e comportamentais no Brasil (2012 – 2022)



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023).

Nos gráficos pudemos descrever a tendência decrescente dos afastamentos B91 e B31, *pari passu* ao aumento porcentual significativo dos agravos motivados por transtornos mentais e comportamentais. Isso não significa uma redução no adoecimento na categoria, ao contrário, os aspectos da nova gestão do trabalho como a redução de postos de trabalho na categoria preponderante, a terceirização, assédios e ameaças em cenário de desemprego estrutural coagem os trabalhadores a aceitarem condições de trabalho insalubres e não buscarem tratamentos e/ou afastamentos previdenciários.

Conforme destacado por Selligman-Silva; Heloani (2017), a expansão dos agravos psíquicos relacionados ao trabalho acarreta diversos custos diretos e indiretos para o Estado, as empresas, os trabalhadores e a sociedade. Esses custos manifestam-se na perda de produtividade, na diminuição da qualidade da produção, nas despesas relacionadas a indenizações e nos impactos humanos que se estendem ao indivíduo, sua família, gerando perdas e danos de diversas naturezas. Essa complexidade será abordada de forma mais detalhada nas entrevistas a seguir.

Conforme apontado pelos autores, a precarização da Saúde Mental dos trabalhadores abrange diversas dimensões multiescalares. Primeiramente, o nível macrossocial refere-se às interações do poder econômico e político nas diferentes escalas. Em segundo lugar, observamos os contextos laborais como uma dimensão relevante. Em terceiro, a precarização da saúde coletiva emerge como um reflexo das duas dimensões anteriores. O quarto ponto destaca a precarização do meio ambiente como um componente ambiental significativo. Por fim, na esfera dos valores, destaca-se a precarização ética, envolvendo a deterioração dos valores relacionados ao bem comum e o fortalecimento do individualismo.

Os autores ainda ressaltam a intensificação do trabalho, associada ao prolongamento da jornada e à ampliação da carga de trabalho, resultando em níveis crescentes de fadiga mental. Além disso, destacam as pressões hierárquicas voltadas às metas, que geram ansiedade e o medo de não conseguir cumprir as expectativas e, consequentemente, perder o emprego. A incerteza e a insegurança em relação ao futuro, decorrentes do receio de demissão, também são abordadas. Por fim, apontam a necessidade de disponibilidade constante do tempo do assalariado para atender às demandas da produção, invadindo o espaço da vida privada e prejudicando a vida familiar e a participação social.

O medo do desemprego é o principal instrumento de gestão no Brasil, de acordo com Santana; Sarquis; Miranda (2020, p.2, grifo nosso) “Given the unemployment rate in Brazil, the fear of losing job, induces employees to work overtime or take time in lieu. It also leads Workers to agree to reduced rest breaks, extend working hours, reduced vacation time, and other concession rights. Consequently, *there may be psysical and psychological overload with short-, medium- and long-term effects*”.

A partir das entrevistas, torna-se evidente que a gestão baseada em metas e no assédio moral desempenha um papel central no desgaste físico e mental dos trabalhadores. Nesse modelo de gestão, os resultados passados dos trabalhadores são ignorados, colocando-os constantemente na dependência de seus resultados no presente para assegurar a continuidade de seus empregos. A conformidade com o crescimento constante das metas cria um ambiente no qual, o sentimento de temor e descarte dos trabalhadores aumentam progressivamente.

Esse mecanismo não se limita aos bancários, como descrito por Heck (2013) e Heck; Thomaz Junior (2016), os quais o crescimento sistemático do ritmo de trabalho no setor de frigoríficos. Nesse caso, a violência é clara na imposição do aumento da velocidade das esteiras. Os trabalhadores executam entre 75 e 80 ações por minuto, totalizando 36 e 38,4 mil ações por dia, respectivamente, na mão esquerda e direita. Esses números ultrapassam mais de duas vezes os limites considerados seguros. Um exemplo adicional é apresentado no documentário "Linha de Corte" de Beto Novaes (2013), que narra a precarização do trabalho no corte da cana-de-açúcar, onde os trabalhadores chegam a cortar cerca de 25 a 30 toneladas de cana por dia, sem conhecimento do valor que será pago ao final da jornada. Isso os leva a acelerar seu próprio ritmo, resultando no desequilíbrio de sua saúde, adoecimento a longo prazo, incapacidade produtiva e, em alguns casos, até mesmo morte.

Nesse contexto, a pressão para alcançar os resultados provém de todas as direções: dos colegas, visando o cumprimento das metas coletivas ou por agências; das chefias; e do próprio trabalhador, em busca de garantir sua permanência no emprego. Assim, nas estruturas bancárias, cristalizou-se um tipo de gestão que legitima o uso do assédio moral como instrumento para o alcance dos resultados estabelecidos, em outras palavras, o aumento da produtividade.

Conforme dados da OIT (2014), 42% dos brasileiros já foram vítimas de assédio moral. Barreto; Heloani (2013, p. 119, grifo nosso) descrevem que o assédio moral “é uma das faces de um fenômeno mais amplo: a violência genérica. O uso e violência vai

além da mera agressão e inclui o uso de poder e da força, que pode ser física, política, econômica, psicológica e moral. Envolve relações laborais no âmbito individual ou coletiva”.

No mesmo sentido, Soboll; Jost (2011) descrevem o assédio moral como procedimentos repetidos que têm como objetivo ou efeito a degradação das condições de trabalho, tornando o trabalhador suscetível a ter seus direitos e dignidade afetados, bem como comprometendo sua saúde física e mental. Segundo os autores, o assédio pode ser interpessoal e/ou organizacional. O interpessoal visa alvos específicos, como indivíduos ou grupos de pessoas, enquanto o organizacional mascara uma realidade facilitada pelas políticas organizacionais, em resposta às demandas de produtividade e controle do trabalho. O assédio organizacional engloba as interações entre o indivíduo e a empresa, muitas vezes caracterizadas por uma gestão abusiva fundamentada na hostilidade e na violência.

Por outro lado, Seligmann-Silva (2011) complementa afirmando que o assédio moral no mundo corporativo pode assumir formas vertical, horizontal e individual. O mais comum é o vertical, desencadeado por uma pessoa em cargo de chefia e dirigido contra um subordinado; o horizontal, no qual os ataques são direcionados a colegas do mesmo nível hierárquico. Por fim, o assédio individual é voltado a uma única pessoa, geralmente quando, para cumprir as metas, o gestor recorre a um sadismo particular, sobrepondo o assédio à perversidade organizacional. Além disso, segundo a OIT, a instituição amplia o conceito de assédio para incluir aquele praticado por terceiros, como consumidores e clientes (OIT, 2020). Jacques; Amazarray (2006) também consideram a possibilidade do Assédio Ascendente, que ocorre quando um grupo ou indivíduo pratica violência contra um superior hierárquico.

Assim, o assédio moral, caracterizado enquanto uma forma sutil de violência, foi instaurado de forma invisível nas estruturas bancárias, representando um conjunto de comportamentos individuais e coletivos que agridem e adoecem o trabalhador, através das pressões psicológicas, coações, humilhações, intimidações, ameaças, comportamentos rudes etc. (Jacques; Amazarray, 2006)²³⁸.

Em uma abordagem institucional, após comparar definições do mundo inteiro, a OIT (2020) entende o assédio no cotidiano do trabalhador como uma grave ameaça para

²³⁸ Navarro (2023) em participação no XVIII Encontro da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET) sugere também a possibilidade do uso excessivo de elogios para incremento da subordinação da subjetividade do trabalhador em prol da produtividade, assim, transfigurando-se igualmente enquanto Assédio Moral.

a saúde e segurança dos trabalhadores, podendo vir a constituir uma violação dos direitos humanos. A organização através da Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, entende “violência e assédio” no mundo do trabalho como “*a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment*” (ILO, 2019, s/p.) – “um conjunto de comportamentos inaceitáveis, práticas ou ameaças originadas por uma ocorrência única ou de forma recorrente, que visam, resultam ou são suscetíveis de causar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio baseada em gênero” (OIT, 2020, p. 8). No momento em que escrevo, apenas 10 países ratificaram (Argentina, Equador, Fiji, Grécia, Itália, Maurício, Namíbia, Somália, África do Sul e Uruguai) (OIT, 2021).

Para Dejours (1992; 2001), o assédio moral sempre existiu, sendo a diferença contemporânea a produção exacerbada de sofrimento e adoecimento devido à falta de solidariedade diante dessas vivências. Por isso, Rigotto; Maciel; Borsoi (2010) argumentam que não se pode atribuir exclusivamente ao chefe ou gerente a figura do agressor, pois isso implicaria em uma individualização do problema. Na realidade, o assédio moral é um produto de uma estrutura política e administrativa que, quando não é conivente, muitas vezes incentiva tais comportamentos em prol da produtividade (Laranjeira, 1997).

Nesse sentido, Selligmann-Silva (2011, p.505) traz uma fundamental abordagem, de acordo com a autora, foi disseminada uma concepção equivocada: a que vê o assédio, invariavelmente, como uma perseguição realizada por um chefe perverso. Essa ideia se propagou pelo senso comum entre os trabalhadores, mídia e governo, sendo que na realidade “deriva da escolha, pela direção da empresa, de uma determinada forma de política repressiva, destinada a viabilizar suas metas de lucratividade”, isto é, se trata de um modo *planejado de dominação*.

Obviamente, isso não significa dizer que as violências cometidas não devem ser punidas através dos mecanismos institucionais, é claro que devem, no entanto, não podemos tomá-las como eventos pontuais. Nesse sentido, o assédio moral é, fundamentalmente, aspecto organizacional das empresas modernas. Conforme Soares; Villela (2012), o assédio é reconhecido como uma forma de pressão diretamente relacionada à política de gestão do banco, a qual está inserida em um contexto

socioeconômico em que o capital impõe novas formas de aumentar a produção, intensificando o trabalho e atribuindo-lhe um novo sentido.

Assim, essa forma de violência leva ao sofrimento, ao isolamento, a vergonha, ao constrangimento, a raiva, logo ao adoecimento. Conforme Selligman-Silva (2011, p. 506)

“à medida que o desgaste psíquico avança, cresce também a irritabilidade. Como o medo de demissão paira sobre essas situações, surge o temor de explodir de forma agressiva e assim perder o emprego. O que faz com que o retraimento se acentue (...) levam ao isolamento, destacam-se, além da raiva impotente, também o medo de novas humilhações e a vergonha perante os demais” (Selligmann-Silva, 2011, p.506)

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho, resultam de “processos de trabalho patogênicos, em que os trabalhadores ficam expostos durante a jornada de trabalho a constrangimentos, ameaças, coações, desqualificações, discriminações e humilhações”, em muito estendendo-se para além da jornada contratada. Os trabalhadores passam a então viver pensamentos repetitivos transpassados por sentimentos tristes, que ao longo do tempo caracterizam *microtraumas*, favorecendo o desencadeamento dos transtornos psíquicos. “Portanto, quando as humilhações se repetem por longo tempo, causa sequelas psíquicas” (Barreto; Heloani, 2013, p.121)

Através do entendimento dessa gestão do trabalho, Xavier (1998) denunciou a ocorrência de mais de uma centena de mortes relacionadas ao trabalho no Brasil somente no setor bancário entre 1993 e 1995, destas 72 foram devidos ao suicídio²³⁹. Em complemento, Santos (2009) fez um impactante estudo sobre o suicídio dos trabalhadores bancários conferindo que, entre 1993 e 2005, um bancário cometeu suicídio a cada 20 dias, estimando uma tentativa (não-consumada) por dia. Segundo o autor, em contexto de precarização das relações de trabalho, aumenta-se o nível de estresse, ansiedade e medo dos trabalhadores. Nesse sentido, conforme Jinkings (2010) esta crescente nos *suicídios*²⁴⁰ é revelador dos custos sociais do atual processo de reorganização do capital e de suas formas de destruição da subjetividade do trabalho.

²³⁹ Conforme Netto (2013, p.139, grifo nosso) “(...) é importante atentar para o fato de que muitas das mortes que se passam por suicídios são, na verdade assassinatos”. Como há formas distintas de se lidar com cada um desses fenômenos, faz-se necessário à classe trabalhadora apropriar-se dessas diferenças para melhor se defender e lutar”.

²⁴⁰ De acordo com Antunes (2018, p.148) “O suicídio é a expressão radicalizada da deterioração das condições de trabalho sob a vigência da gestão flexível. Ele e todo o sofrimento que o cerca encontram espaço para se desenvolver na medida em que a classe trabalhadora se vê diante de uma organização voltada para o controle acentuado de sua atividade, sob condições em que as margens para a autonomia e o imprevisto, mesmo que já bastante limitadas na fase anterior do capitalismo, tenham sido gradativamente eliminadas. Uma organização do trabalho que oscila o tempo todo entre o discurso de valorização e o controle físico e mental extremados”.

Esse sentimento também é discutido por Franco; Druck; Seligmann-Silva (2010), quando trazem o conceito francês de Neurose da Excelência. Entende-se:

o produto de um clima organizacional de desconfiança, incerteza e intimidação em que o controle se configura como vigilância que não dá trégua. Os medos se multiplicam e criam um estado de tensão e alerta permanentes, no qual o trabalhador tem vivências de estar sempre sob ameaça, sujeito a ciladas, isolado, silenciado e sem poder confiar em ninguém. Surgem ideias de autorreferência, insônia e distúrbios psicofisiológicos (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010, p. 240) grifo nosso.

De acordo com Franco; Druck; Selligmann-Silva (2010, p. 237) a ideologia da excelência, entendida aqui como a “referência para tudo – materiais, processos, métodos e pessoas. Emergiu assim, uma espécie de coerção à perfeição humana, algo que se transformou em invectiva onipotente e onipresente nas empresas”. Assim, em busca de uma excelência perversa, visto que não respeita os limites dos processos fisiológicos e mentais dos seres humanos, os indivíduos se sentem culpados por não produzirem o suficiente e culpados por estarem adoecendo.

Conforme Selligmann-Silva (2011), a própria percepção do cansaço extremo e do isolamento leva a um sentimento ampliado de insegurança, tornando os trabalhadores suscetíveis a situações mais adversas. Essa percepção pode gerar sentimentos de culpa e frustração por estarem em processo de adoecimento, ainda mais porque, a culpabilização também ascende fora do mundo do trabalho, onde pesa a sobrevivência financeira da família, o status do emprego e o estigma das doenças mentais.

Como se não bastasse, a individualização e o isolamento levam ao questionamento do porquê do adoecimento e do porquê de ser o único a enfrentar tal situação. Afirmações de natureza como "por que isso está acontecendo comigo?", "o que eu fiz para merecer isso?", "por que somente comigo?", e até mesmo transcendendo ao campo da espiritualidade, como "é minha cruz para carregar", surgem. No entanto, é importante destacar que essas doenças não se manifestam de maneira uniforme. Primeiro, os sujeitos, mesmo sendo irmãos univitelinos, não são clones, apesar de compartilharem constituintes orgânicos e inorgânicos; segundo os agravos aos quais são expostos no trabalho e fora dele diferem qualitativa e quantitativamente no tempo e no espaço; e, por fim, raramente as disposições biopsicossociais dos sujeitos têm relação com esses tipos de adoecimento.

Em 1996, foi realizado um estudo no Rio Grande do Sul, avaliando 12.407 bancários. Notou-se que 91,7% se sentem cansados ou estressados, 70,45% irritação ou

nervosismo, 47,8% sintomas de LER/DORT, 30% acordam no meio da noite para pensar no trabalho e 30% dores de cabeça frequentes (Netz; Mendes, 2006). Dez anos depois deste estudo, o Sindicato dos Bancários de Pernambuco, realizou outro estudo semelhante, avaliando 2.609 bancários de 25 estados diferentes, e conferiram que 40% afirmaram que foram vítimas de assédio moral, desses, 60% sentiram e sentem o reflexo dessa experiência na sua saúde, apresentando sintomas de nervosismo, tristeza, insônia e dores de cabeça. Do total, 42% relataram que dormem mal, 38% afirmaram se sentir tristes, e 19% dizem que estão chorando mais. O mesmo estudo também levantou um dado crítico, que a cada 100, 4 bancários pensam sobre o suicídio (Lima, 2006).

Em pesquisa de Oliver; Perez; Behr (2011) os autores constaram que todos os bancários de um banco estatal da região Sudeste que foram entrevistados faziam uso de medicamentos antidepressivos ou ansiolíticos. Os entrevistados relataram que se dedicavam muito as atividades, porém não eram reconhecidos. Assim, o sentimento de ter sido traído e não valorizado pela gerência foi constante nas falas dos trabalhadores. Os autores concluem que, as reestruturações internas estão vinculadas aos transtornos mentais vistos nos bancários.

Soares; Villela (2012) investigaram o assédio moral através de um grupo com 37 sujeitos bancários da região Norte, e constataram a presença do assédio moral intrinsecamente ligada as estruturas bancárias. Mattana; Grando (2015) realizam outro estudo, compreendendo que 44% de seus entrevistados apresentam nível de estresse significativo, embora sintomas como problemas de memória, mudança de apetite, insônia, sensibilidade emotiva excessiva, irritabilidade excessiva, angústia/ansiedade diárias, etc., foram diagnosticadas em 100% dos entrevistados. Outro levantamento realizado em 2017, pelo Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região, constatou que, entre 2016 e 2017, dos 4.846 bancários que buscaram o sindicato, 35% já foram afastados do trabalho, 39% afirmaram sofrer de alguma doença relacionado ao trabalho, e com base na amostra estimaram uma subnotificação de 80%. E em Oliveira (2021)²⁴¹ constatamos que, dos bancários participantes do questionário: 67% afirmaram sofrer totalmente, ou parcialmente, de algum distúrbio psíquico; 22% afirmaram sofrer de depressão; 10% afirmaram já ter pensado sobre suicídio – estes números foram especialmente mais elevados entre as mulheres bancárias.

²⁴¹ Pesquisa previa realizada no âmbito da monografia de bacharelado sob orientação do Prof. Dr. Antonio Thomaz Junior.

Nesse contexto, os bancários se depararam com a Pandemia da COVID-19. A alta capacidade de transmissão do coronavírus fez com que o mundo buscasse se adaptar rapidamente de muitas maneiras, sendo o isolamento social como um dos meios mais eficazes indicado pelas autoridades ligadas à saúde. Como já discutimos as consequências para o trabalho bancário, apenas apresentaremos sucintamente os efeitos das estratégias utilizadas pelos bancos na saúde dos bancários.

Em resumo, o *home office* tornou-se a principal estratégia tanto patronal quanto sindical para manter o funcionamento do modelo de negócios dos bancos e promover o isolamento social. Essa modalidade está em consonância com o regime de acumulação flexível, pois se baseia na flexibilização da produção, dos processos e das relações de trabalho. Pode ser adotada por trabalhadores com ou sem vínculos formais de trabalho, tanto no setor público quanto no privado (Bridi, 2020).

Esse modelo impõe custos ao trabalhador, tanto financeiros quanto em termos de tempo, imbricando o tempo de trabalho com o tempo não trabalhado. Isso resulta no aumento da jornada de trabalho, nos ritmos acelerados e na sobrecarga mental (Bridi; Bohler; Zaroni; Braunert; Bernardo; Maria; Freiburger; Bezerra, 2020).

Conforme Vazquez (2020, s/p), a categoria, que já apresentava um alto nível de adoecimento, viu esses índices aumentarem no contexto do *home office*, embora tenham sido significativamente sufocados pela subnotificação. Referindo-se à pesquisa do DIEESE e CONTRAF/CUT (2020) sobre as condições do *home office* dos bancários, Vazquez; Uehara; Cavarzan; Rodrigues (2020) destacam que houve um aumento significativo nas dificuldades de concentração, estresse, cansaço, fadiga, insônia, vontade de chorar, medo de perder o controle, dores de estômago e dores de cabeça. A mesma pesquisa foi realizada novamente pelas instituições em 2021, revelando um agravamento da situação anterior.

Além da precarização sistêmica abordada no capítulo 5.4 e dos efeitos imediatos observados no aumento da jornada, no desgaste mental, no isolamento, na solidão e no presenteísmo, há outros aspectos relacionados ao adoecimento dos trabalhadores em *home office* que merecem destaque. Destaco a pesquisa da médica dermatologista norte-americana Shadi Kourosh, que apresenta o conceito de "*Zoom dysmorphia*" ou "Dismorfia do Zoom" em português (AAD, 2021). O uso excessivo dessas ferramentas digitais impacta a percepção corporal, especialmente quando distorcida por filtros nas

redes sociais, afetando a autoestima dos trabalhadores e sua subjetividade²⁴². Além disso, alguns pesquisadores vêm buscando discutir o conceito de *techno-stress*²⁴³ em diversas categorias, referenciando a relação entre as tecnologias informacionais com o aumento da carga mental dos trabalhadores.

Contudo, conforme Bridi (2020) e Vilela; De Paula (2021), embora o processo de deterioração do mercado de trabalho e dos direitos tenha raízes em um período mais antigo, a crise pandêmica intensificou a dominação e exploração capitalista. Como resultado, percebe-se uma escalada da precarização do trabalho, da flexibilização, do desemprego estrutural e, conseqüentemente, do adoecimento dos trabalhadores. Nesse contexto, destacamos o impactante artigo de Perpetua (2022), que faz notas críticas sobre o binômio destrutivo entre bolsonarismo e Pandemia. Ao resgatar o contexto de Reforma Trabalhista, teto de gastos, informalidade e desemprego estrutural, o autor aponta para uma situação de destruição em terra arrasada.

De início, o autor aponta como a Pandemia, especialmente pelas mídias hegemônicas, tem sido concebida e enfrentada predominantemente como uma fatalidade natural de ordem biológica, considerada como algo absolutamente casual e inevitável, tendo muito pouco a ver com a dinâmica social. No entanto, é notório que a Pandemia impactou mais a classe trabalhadora, especialmente os trabalhadores da saúde conforme destacado por Galon; Navarro; Gonçalves (2022), Heck; Nascimento Junior; Ruiz; Menegon (2020), Thomaz Junior (2020), dentre outros.

O Brasil do início de 2020 já não era nenhum paraíso para o trabalhador. Antecederam-lhe três décadas de desertificação neoliberal, ora mais radicais durante os governos Collor (1990-1992) e FHC (1995-2002), ora atenuadas significativamente pelos governos progressistas e novo-desenvolvimentistas de Lula (2003-2010) e Dilma (2011-2016). Esse período foi marcado por uma reestruturação produtiva da produção e,

²⁴² “What was alarming about our research results was that 86% dermatologists surveyed who were fielding these cosmetic concerns reported that their patients referenced video conferencing as the reason for seeking cosmetic consultation,” (...) “The increased time on-camera, coupled with the unflattering effects of front-facing cameras, triggered a concerning and subconscious response unique to the times we’re living in. In addition, many people were also spending more time on social media viewing highly edited photos of others — triggering unhealthy comparisons to their own images on front-facing cameras, which we know is distorted and not a true reflection.” (Karoush, 2021, s/p)²⁴².

²⁴³ Ferreira; Kopittke; Filho (2009, p.12) ao discutirem a saúde dos trabalhadores na área de TI, trabalham com o conceito de *techno-stress*, caracterizado por “(...) sensações, angústia, perturbações no sono, nas férias, tornando estes profissionais desconfortáveis pela pressão decorrente, advinda do risco de perder o emprego ou ser substituído por novos profissionais, potencialmente exibindo melhores competências”, em suma, trata da relação entre tecnologia da informação e o trabalhador. Embora o conceito seja presente na bibliografia internacional, não vimos vantagem em utilizá-lo visto que, a polissemia de conceitos mais atrapalha que nos ajuda a compreender o contexto.

consequentemente, uma intensa precarização do trabalho (Alves, 2014; Antunes, 1999). Nas palavras de Perpetua (2022), a Pandemia foi

Como uma bomba que atingiu as ruínas de uma cidade já devastada por ataques anteriores, a pandemia tem se desdobrado sobre um terreno preexistente de intenso desemprego, precarização do trabalho e ataques à saúde dos trabalhadores, o qual, posto em marcha décadas antes, ganhou forte impulso a partir do golpe jurídico-político-midiático de agosto de 2016 (Perpetua, 2022, p. 6 – 7, grifo nosso).

Como resultado, o perfil do mundo do trabalho atual contribui para a predominância de um sofrimento difícil de ser identificado, “às vezes, brutal em sua forma de expressão: como nos casos em que, de forma ritual, um grupo de pessoas em uma empresa chinesa ameaça matar-se coletivamente” (Selligman Silva; Heloani, 2017, p.299), ou, às vezes, mais discretas, como no caso dos bancários, em que a ameaça da perda de emprego impulsiona os trabalhadores a aceitarem os padrões de desgaste, independentemente dos custos humanos.

Como resultado o individualismo se estabelece como padrão comportamental e diante da violência faltam expressões de solidariedade e de reconhecimento do sofrimento. Assim, conforme Silva; Navarro (2012, p.230-231, grifo nosso) “The context of banks based on technological development at the service of capital transforms a great part of the bank workforce *into something disposable, unnecessary to the devastating process of capital self-valorization*”.

Testemunhar ou vivenciar o desemprego e agressões repetitivas impõe o medo, a submissão e o isolamento de forma pulverizada e indistinta, intimidando iniciativas de solidariedade ou cooperação. Assim, o medo do descarte e do desemprego “is always a reality in banking organizations, especially due to the fact that workers are not able to maintain the performance demanded by new managers, which results in instantaneous layoffs and an uncertainty that rights are guaranteed” (Silva; Navarro, 2012, p. 230 – 231).

Os trabalhadores temem o reconhecimento da doença, já que isso pode afetar suas relações. Além disso, diagnosticar algum problema implica dedicar tempo para consultas médicas e tratamento, que, não raras vezes, exigem o afastamento do trabalho (Lourenço, 2013, p. 182). Nesse sentido, o adoecimento ocupacional e as horas perdidas em consultas médicas e psiquiátricas, entre outros, são na realidade um prolongamento da jornada de trabalho. Até por conta dessa situação, “o bancário só se da conta do problema que está vivendo quando ele já está muito desenvolvido e tem chances de cura menor” (BRUNO, 2011, p. 29).

Em vias de concluir, não há dúvidas neste estudo, e no consenso da bibliografia²⁴⁴ que os novos expedientes do trabalho bancário embora permitem patamares elevados de produtividade e lucratividade para os bancos, resulta num processo sistêmico de adoecimento mental na categoria bancária. Conforme Oliver; Perez; Behr (2011) os transtornos mentais se tornam centrais nas vidas dos sujeitos. Em primeiro, pois interferem diretamente em sua qualidade de vida, relações familiares, de lazer, motivação, entre outros; em segundo lugar, porque as tensões emocionais acumuladas ao longo do tempo podem desencadear outros agravos a saúde, como depressão, ansiedade, burnout, perda de autoestima, entre outras expressões fisiológicas como pressão alta e doenças cardiovasculares.

Há 2.500 anos, o médico grego Hipócrates explicava o processo saúde-doença por meio do que ele chamou de Teoria dos Miasmas, que dizia que as doenças são transmitidas pelo ar, águas e outros locais insalubres, como coisas podres, pântanos, etc. Nesse sentido, numa simples metáfora, podemos dizer que os bancos hoje, em seus ambientes reestruturados, preservando as dinâmicas dos territórios da degradação do trabalho, são ambientes anecúmenos²⁴⁵ para os trabalhadores, resultando em doenças, acidentes e sofrimento, no limite, o sofrimento mental²⁴⁶.

Por fim, Resende (2019) vai além, mostrando como ainda a classe patronal insiste em não reconhecer os adoecimentos citados como produto das relações de trabalho. Assim, embora vivamos diante da permanente tentativa patronal de negar todo e qualquer nexos causal entre o trabalho e o adoecimento dos trabalhadores, em especial sua violência oculta, o sofrimento mental; concordamos com Barreto; Heloani (2013, p.119, grifo nosso) que afirmam categoricamente que, *“Estudando há muito tempo a violência no e do trabalho, estamos convictos de que, nos dias atuais, o trabalho pode enlouquecer, sim!”*

²⁴⁴ Complementando os pesquisadores e pesquisadoras aqui citados, Moronte; Albuquerque (2021) apresentando uma *revisão bibliográfica sistemática*, com mais de 41 publicações sobre o tema, constata que “O adoecimento foi relacionado, em grande parte dos estudos analisados, a instabilidade no emprego, ameaçada de desemprego, individualismo exacerbado, exigências de performance baseadas na excelência, exigências constantes de qualificação, estímulo da competitividade entre colegas, redução dos espaços de representação dos trabalhadores, excesso ou falta de tarefas, pouco reconhecimento, chefias autoritárias, pressões por produtividade, cobrança exacerbada de metas, maior pressão e controle dos trabalhadores, extensão da jornada de trabalho entre tantos outros aspectos da organização contemporânea do trabalho” (Moronte; Albuquerque, 2021, p. 228)

²⁴⁵ Na Geografia, ambientes anecúmenos são aqueles que oferecem dificuldade para ocupação humana, em contraste aos ambientes ecúmenos, que apresentam condições adequadas à ocupação humana. Nessa metáfora, os bancos, com suas dinâmicas degradantes, se tornam anecúmenos para os trabalhadores, propiciando doenças, acidentes e sofrimento, principalmente o sofrimento mental.

²⁴⁶ Codo (2006).

Assim, antes de partir para a fase final deste trabalho, é necessário compreender toda dinâmica teórica e estatística até aqui narrada sobre as vozes dos sujeitos que de fato experienciam tais fatos. Nesse sentido, de acordo com Guimarães (2015, p. 47-48, grifo nosso) “(...) a vida continua ou pelo menos luta para continuar sendo vivida. *Na luta constante entre a vida e a morte, os sujeitos produzem a sua própria geografia*”. Assim, na atual perspectiva, os trabalhadores e trabalhadoras vivem, adoecem e morrem de modo compartilhado, em um determinado tempo e espaço²⁴⁷.

Conforme Bouyer (2011, p.193, grifo nosso), não temos “nada contra os números. No entanto, em estudos do trabalho, *nenhum número faz sentido se vier isolado da vivência, ou experiência vivenciada dos trabalhadores*”. Nesse sentido, Lourenço (2013, p.182, grifo nosso) afirma, “(...) fixando-se apenas nos dados estatísticos em si, *não conseguimos compreender as relações sociais de trabalhos e suas contradições ainda que sejam indicativas da problemática*”.

Igualmente, segundo Heck (2016, p.40, grifo nosso), é fundamental levar em consideração as narrativas dos sujeitos enquanto fundamento metodológico, sendo assim, “indispensável a aproximação e o *diálogo com os sujeitos do trabalho*, buscando assumir sua *situação concreta como ponto de partida* e valorizando suas experiências e *formas cotidianas de resistência face a lógica incontrolável e destrutiva da acumulação*”.

As doenças e acidentes de trabalho, não podem ser vistas como meros dados estatísticos, pois suas implicações na vida destes sujeitos são muito evidentes o que demonstra ser esse um problema muito sério e para além dos dados estatísticos. Destarte, no capítulo a seguir, procuraremos discutir diretamente com os bancários entrevistados os expedientes da reestruturação produtiva e seus impactos no trabalhar, no adoecer e no resistir desses trabalhadores.

²⁴⁷ DIESAT (2023, p.10).

7. DEGRADAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO: AS VOZES DOS SUJEITOS

Das 9 entrevistas, 5 foram realizadas com mulheres cisgênero de bancos públicos, enquanto as 4 restantes com homens cisgêneros, 3 de bancos públicos e apenas 1 de banco privado. A ampla maioria dos entrevistados eram brancos, corroborando o próprio Censo da Diversidade elaborado pela Febraban (2014) que apresentava que 71.4, 3.2 e 24.7% da categoria, respectivamente, são de brancos, amarelos e negros (pardos + pretos).

Apesar da homogeneidade étnico-racial da amostra, como veremos posteriormente, relatos referentes as transversalidade do Mundo do Trabalho, como machismo, sexismo, etarismo, preconceito contra gestantes, homofobia etc. ainda apareceram. Nossa amostra abrangeu majoritariamente trabalhadores mais velhos, em média maiores que 39 anos, com maioria casada, com filhos em idade adulta ou em idade escolar e escolaridade alta, com pós-graduação completa conforme podemos ver no Quadro 10 a seguir.

Quadro 10 – Perfil étnico e social dos entrevistados

Nome	Sexo	Raça	Idade	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Meio da entrevista
Eduarda	Feminino	Branca	39 anos	Casada	2	Pós-grad. completa	Online
Natalia	Feminino	Branca	39 anos	Casada	1 filho e 1 em gestação	Graduação completa	Online
Rogério	Masculino	Branco	47 anos	Casado	2	Pós-grad. completa	Presencial
Marcela	Feminino	Branca	39 anos	Casada	2	Pós-grad. completa	Online
Danilo	Masculino	Branco	44 anos	Solteiro	0	Pós-grad. completa	Online
Zé	Masculino	Branco	63 anos	Casado	2	Pós-grad. completa	Presencial
Renata	Feminino	Branca	56 anos	Casada	2	Pós-grad. completa	Presencial
Roberta	Feminino	Amarela	55 anos	Casada	1	Pós-grad. completa	Online
Raul	Masculino	Pardo	28 anos	Solteiro	0	Graduação completa	Online

Fonte: Elaboração própria (2023).

Vemos que a amostra é majoritariamente feminina, branca, altamente escolarizada e em relacionamento estável. Os entrevistados possuem longo de tempo de carreira no banco, vemos que grande parte entrou ao final da década de 1990, enquanto o restante na metade dos anos 2000 e na primeira metade da década de 2010. Ou seja, embora não tenham vivenciado a reestruturação da década de 1990, vivenciaram as

transformações na década de 2000, especialmente a redução na quantidade de trabalhadores e o crescimento das metas.

Este recorte é importante pois conforme veremos, os trabalhadores mais velhos (tanto em tempo de carreira quanto em idade avançada) foram sistematicamente alvos de PDVs e outros tipos de constrangimentos para forçar suas demissões. Dos entrevistados, somente 3 saíram do banco recentemente, em 2016 e 2019, por motivos variados, mas continuam até hoje em segmentos distintos do mercado financeiro. De forma geral, consideramos uma amostra privilegiada visto que, atingimos trabalhadores ingressados em “gerações” distintas, com perspectivas políticas diferentes e tempo de carreira longo o suficiente para acompanhar as transformações (Quadro 11).

Quadro 11 – Ano de ingresso/egresso dos bancários entrevistados

Nome	Ano de ingresso	Ano de egresso	Tempo de carreira
Eduarda	2013	Está até hoje	10
Natalia	2011	Está até hoje	12
Rogério	2007	Está até hoje	16
Marcela	2005	Está até hoje	18
Danilo	1998	2019 (PDV)	21
Zé	1998	Está até hoje	25
Renata	1999	2019 (se demitiu)	20
Roberta	1995*	2016 (PDV)	17
Raul	2015	Está até hoje	8

Fonte: Elaboração própria (2023).

As ocupações anteriores dos bancários também dialogam com o exposto no censo da diversidade dos bancos, a maioria trabalhava em outros setores, porém foram atraídos e permaneceram no setor bancário (Quadro 12).

Quadro 12 – Ocupações anteriores dos bancários entrevistados

Eduarda	- Administrativo;

Natália	- Administrativo;
Rogério	- Telemarketing; Gestão de pessoas;
Marcela	- Vendas (varejo)
Danilo	- Telemarketing;
Zé	- Tradutor; Vendas;
Renata	- Finanças; Editoração;
Roberta	- Administrativo;
Raul	- Não trabalhava;

Fonte: Elaboração própria (2023).

Em primeiro lugar, para compreender o trabalho bancário partimos dos interesses *a priori*, investigando os motivos pelos quais buscaram a carreira bancária.

Em maioria os entrevistados buscaram o concurso pela promessa de estabilidade e uma carreira promissora. Porém, outros elementos subjetivos também foram apontados, como as referentes a fenomenologia social do emprego bancário remetendo a um indivíduo honesto, bem-vestido, inteligente. Conforme o subcapítulo 4.1, vimos que Sanches (2017), Oliveira (2017) e mesmo Cãnedo (1978) apontam como a carreira bancária possuía grande estima e prestígio social.

Os entrevistados tinham pensamentos bons ao procurar a carreira bancária, entendendo a possibilidade de ascensão social através dos salários e benefícios. A bancária Natália, não tinha interesse específico nessa carreira, apenas pensava em prestar concursos públicos em virtude da estabilidade (Quadro 13).

Quadro 13 - Motivos para procurar a carreira bancária

Eduarda	(...) na minha cabeça só entrava em Banco quem era apadrinhado de alguém... Alguém que dava o “jeitinho brasileiro” ... aí tudo bem, passei no concurso (...) com aquela toda expectativa, toda feliz, achando que ia ser o melhor dos mundos... (...) No começo, eu falava: <i>"nossa, eu gostaria tanto de trabalhar em banco"... porque o povo é bonito né, o povo é elegante, arrumado, (...)</i> , mas aí foi por minha mãe que sempre falava que a gente precisa de concurso público, que <i>daí a gente não pode ser mandado embora</i> e outras coisas (...)
Natália	E aí eu... eu entrei numa onda de fazer concurso. (...) quando eu entrei no banco, eu entrei com o pensamento de que eu saía do banco... assim, aposentada, <i>eu faria a carreira e...</i> e só tinha pensamentos bons...

Rogério	(...) a perspectiva de ter uma <i>renda melhor</i> , somado ao fato de que, é... quando se presta um concurso público né... uma vez aprovado e nomeado é... a gente conquista a <i>estabilidade</i> , e essa estabilidade, nos ajuda muito a nos programarmos e nos organizarmos a médio e longo prazo para realizar outros projetos (...)
Marcela	Primeiro, porque assim... Vamos lá, quando eu era pequena, minha mãe idealizava também... quando a gente ia pros bancos, assim ainda, ela brincava... ela falava assim “Nossa, Marcela, um dia você vai trabalhar no banco” ... e eu <i>achava bonito</i> né... E ainda ela falava assim, <i>olha como as mulheres são bem-vestidas</i> e não sei o quê lá, né, e isso tudo <i>me enchia os olhos</i> . (...) eu não queria ser vendedora pro resto da vida... aí coitada né... Eu saí das vendas pra ir pras vendas, mas tudo bem.
Danilo	É uma perspectiva de uma <i>carreira estável</i> num banco como concursado, perspectiva de um <i>salário na época muito bom</i> , né, (...), os <i>benefícios</i> que o banco disponibilizava, o plano de saúde, previdência complementar, coisas nesse sentido... então <i>o pacote todo ele era interessante</i> ... Então a principal motivação, eu acredito que tenha sido econômica e também tenha sido pelo fato de o banco trazer uma estabilidade como qualquer outro emprego público.
Zé	Foi <i>estabilidade, basicamente estabilidade</i> ... É porque a gente trabalhava... o trabalho que a gente fazia logo antes de entrar no banco, que era editoração eletrônica, computação gráfica, editorial de jornal... é um trabalho muito incerto e a gente procurava uma coisa mais, mais estável mesmo, e partimos para o concurso do Banco _____, né.
Renata	Basicamente <i>estabilidade</i> de emprego e a questão de ter uma <i>assistência médica</i> . Eu tinha filhos pequenos e a preocupação com a estabilidade, com a assistência médica, vale refeição, essas coisas assim ...
Roberta	Porque meu pai trabalhou na área de montadora né, aí chegava aquelas políticas das empresas, de depois de uma faixa etária, demitir, né... com cortes... E aí assim eu falei, não, não quero passar por isso, virar uma desempregada também, né? Chegar numa certa idade e estar desempregada sem uma renda... Então eu falei, ah, eu acho que o caminho é prestar concurso. (...), a <i>estabilidade</i> .
Raul	É 50% foi por causa da <i>remuneração</i> . Porque quando você tá na faculdade, os estágios que pagam melhor é são, são os do banco, são de bancos, né, e 50% também por influência familiar.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Dado que a maioria da nossa amostra consiste em trabalhadores mais experientes, todos testemunharam um conjunto de reestruturações, sendo a redução no número de funcionários e a intensificação dos ritmos e metas destacadas pelos participantes. As metas tornaram-se consideravelmente mais exigentes, enquanto os prazos para alcançá-las foram reduzidos. Os trabalhadores descrevem a transição para essa forma de gestão, na qual seu papel evoluiu de bancários para agentes de vendas no mercado financeiro (Quadro 14).

Quadro 14 - Quais mudanças notou no ambiente e nas relações de trabalho desde que entrou no banco

Eduarda	(...), aí em 2017 teve o <i>boom digital</i> . Esse boom fez com o quê... o sistema mudasse, tirasse os gerentes das agências, colocasse em departamentos específicos e começaram a estruturar que, a meu ver é uma estrutura falha. (...) então aí foi esse boom que eu vi crescendo, e foi aí em 2017 para 2018, que eu vi todas essas transformações no banco. (...) Só que dentro do banco tem as questões das <i>metas</i> e como queria subir, eu não me importava com a forma que eu estava fazendo, estava fazendo porque eu queria aparecer para poder subir de cargo (...)
Natália	Foi tendo muita movimentação dentro do banco, muita estruturação... e essa é, eu sinto que cada vez está sendo pra pior, no sentido de <i>onerar mais os funcionários</i> . Então eles fazem o <i>enxugamento</i> da equipe e acaba onerando mais os que ficam... e é até em relação aos novos, né, porque abre concursos. Mas esses novos que vão entrar já não têm benefícios que eu tenho, e eu já não tenho benefícios de uma galera aí anterior (...).
Rogério	É... a questão do lucro, né, porque assim, não é só o lucro... o lucro é o carro chefe, sem dúvida, só que não é, ou não deveria ser, só o lucro pelo lucro... Então o Banco X, ele vem mudando muito, muito, muito, muito... aonde muita coisa, cada vez mais, é digitalizada, sai do mundo real, ou fica mais simplificada no mundo real ou no mundo físico, e vem passando por uma <i>digitalização</i> (...) <i>o banco sempre teve a questão de trabalhar com o quadro de funcionários escasso</i> . Quadro muito enxuto (...)
Marcela	A cobrança. A cobrança está muito diferente, muito diferente... É, embora que as responsabilidades com o decorrer do tempo para mim foi aumentando, né, por conta das promoções, o que também é normal... que aumente as cobranças. Mas como eu estou como gerente há mais de 10 anos... eu vejo que está realmente... <i>uma cobrança cada dia, cada vez pior</i> .
Danilo	Eu acho que em termos de evolução tecnológica, pelo menos o que eu posso falar em relação ao Banco X é assim..., (...) as revoluções vinham, elas vinham para nos beneficiar, para facilitar o trabalho, para é tornar o trabalho mais eficiente, os processos mais ágeis... Então, tudo isso, eu sempre via com, é com bons olhos... mas o que eu acho... eu acho que as reestruturações traziam na verdade..., Traziam sempre <i>uma quantidade maior de tarefas, de atividades, de processos para dentro das equipes, a nível de responsabilidade maior, a nível de pressão maior</i> , ao mesmo tempo em que o banco <i>reduzia o quadro de funcionários</i> ou reduzia orçamento, por exemplo, para horas extras, o banco reduzia algum benefício, coisas nesse sentido, então..., (...) a lógica do banco sempre foi fazer mais com menos. Então, a logística da reestruturação sempre foi essa, reduzir pessoas porque pessoas tendem a ser um custo grande, né, reduzir a quantidade de pessoas no quadro de funcionários...
Zé	na época que eu entrei nos primeiros anos ali, era um ritmo bem puxado de trabalho, mas é uma coisa mais braçal, né? Depois foi mudando o ritmo de cobranças por resultado, né? ... Na época, a cobrança por resultado não era tão pesada assim. Era uma coisa, digamos, mais “espaçada” (...) Não era uma cobrança muito pesada, dependia muito do gerente, mas a política do banco em si não era tão assim de, de, de acompanhamento muito diário, né, como é hoje. Conforme as coisas foram mudando, a <i>quantidade de funcionários caiu brutalmente</i> , né, pra você ter uma ideia, a agência, a agência _____ que eu trabalhava como caixa dessa época tinha... <i>tinha 30 funcionários, hoje ela tem 3</i> (risada)... E agora quero que você imagine, de lá pra cá, de 98 pra cá, tem uma quantidade de clientes muito maior né? Óbvio que você teve mudança tecnológica e tudo mais que facilitou o atendimento nesse ponto, mas é... mudou muito também a <i>cobrança por resultados que</i>

	<i>hoje é diário, até por hora... você é acompanhado online</i> , os resultados que “cê” produz são... você tem relatórios que atualizam de hora em hora, então...
Renata	mudou principalmente em relação ao <i>cumprimento de metas</i> , né... então, o assédio para cumprimento de metas... no começo você tinha essas metas e você tinha um prazo para cumpri-las, e, era avaliado, sei lá, trimestralmente, semestralmente, com o passar do tempo, essas metas, elas eram atribuídas assim, vamos supor, em uma semana, mas você tinha que se antecipar antes dela ser lançada! Eu já avisava o cliente que ia ter uma oportunidade, então eu já deixava ele pronto... Eu não sabia nem para que era, mas eu ia ter que cumprir uma meta com ele..., (...), então essa dinâmica de <i>cobrança ela foi ficando cada vez mais intensa</i> . E assim, era uma loucura...
Roberta	Na questão de informações... só para você ter uma ideia... Na época do Banespa, né, o saldo você consultava em folhas impressas diariamente, folhas corridas..., (...), o atendimento era demorado, depois vamos dizer assim a medida que foi ficando... foi adotando <i>sistemas online</i> . A gente tem até aplicativos que você faz na hora, uma <i>mudança até cultural</i> , até no sentido de abordar o cliente né... e a gente no dia a dia também tentando se adaptar com computador e tudo isso... e a questão também né, da <i>métrica de acompanhamento</i> né..., (...), a questão, então também do tipo, “Ah, <i>agora você é o vendedor</i> , você tem que vender mais” ...
Raul	(...) a cada 6 meses tem uma mudança bem grande lá (...), a área que eu faço o controle, por exemplo, mudou inteiramente e eu tive que ir e mudar de equipe, pra a reestruturação fazer mais sentido, ai mudei de equipe, mudei de gestor... é normal, é bem normal.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Podemos ver como o prestígio inicial retratado no Quadro 13 foi perdido, sobretudo diante das inovações tecnológicas. Conforme Silva; Navarro (2012), se houve em algum momento a realização profissional no emprego bancário foi desmanchada, isto é, foi substituída pela obrigatoriedade das vendas e cobranças por resultados, que colocou o bem-estar e necessidade dos clientes em terceiro plano²⁴⁸. Simultaneamente, a concepção de estabilidade e progressão na carreira foi significativamente prejudicada diante das privatizações, terceirizações e alterações organizacionais. Estas, além de intensificarem a pressão para alcançar resultados e imporem a necessidade constante de adquirir qualificações, tornaram as promoções, especialmente as de níveis mais elevados, pouco transparentes.

Nesse contexto, observamos uma mudança no perfil do bancário, que deixa de ser um especialista em matemática financeira, contabilidade, investimentos, etc. para se adaptar às novas demandas impostas sobre a função bancária. Evidencia-se que esses profissionais se transformaram em vendedores de produtos financeiros, como ilustrado nos relatos a seguir. A eficácia nessas vendas, juntamente com o cumprimento das metas,

²⁴⁸ Em primeiro, as necessidades de lucratividade dos bancos; em segundo, as necessidades de cumprir as metas; em terceiro, as necessidades dos clientes.

emerge como fator determinante para a manutenção de sua remuneração e emprego (Quadro 15).

Quadro 15 - Rotina do novo trabalhador bancário

Eduarda	o chefe tá dando uma segurada, mas não é ele, <i>é o sistema</i> . Essa <i>cobrança</i> de 40 mil de seguridade! Só que esse 40 mil quando eu falo, é o líquido para entrar para mim sabe... Eu tenho que fazer 400 mil de carta de consórcio sabe... Então o banco está mais na minha vida e <i>meu cérebro não está desligando (...)</i> .
Natália	Olha a <i>minha atividade é de vendedora</i> . Então eu tenho que vender serviço... vender, vender, vender... É, então é as demandas reais de... Dos clientes, às vezes a gente é... como se a gente fosse obrigado a tá lá, deixando de lado, porque a gente tem que <i>cumprir meta</i> . (...). E isso fez com que eu não quisesse seguir uma carreira de gerente dentro do banco. Por observar meus colegas que são gerentes e sofrer uma pressão assim muito forte... para ter que vender, vender cada vez mais. Eu optei em não entrar nesse caminho. Entendeu? (...), eu estou a 12 anos no banco. E eu estou como _____, porque eu não quero passar para esse outro lado... o lado que eu estou já... eu já me sinto muito mal, então eu... <i>Tem dias que a gente fica péssimo, por conta dessa questão mesmo... de, de, de vendas, e nunca está bom. O que você faz nunca está bom o que você vende. (...). É o que é o que eles querem que a gente seja primeiramente, vendedores.</i>
Rogério	Então, o trabalho de vender... <i>e o trabalho de venda com toda mudança tecnológica tornou-se essencialmente o trabalho bancário</i> . As instituições bancárias de um modo geral, (...), o trabalho de vender, tornou-se o carro chefe aonde aquele papel de prestação de serviço, que era o trabalho clássico das instituições bancárias... ficou em segundo plano... Então eu vejo assim, Matheus, que... o trabalho de vender requer, foco, determinação, requer muitas qualidades e qualificações...
Marcela	(...) <i>a gente é vendedor</i> , vendedor de tudo para <i>cumprir as metas</i> , né, de crédito, de previdência, investimentos, seguridade... Então, a gente nada mais é do que? Vendedor..., o que eu não queria ser que era vendedora, eu acabei sendo porque a gente tem uma ideia diferente de banco, né.
Danilo	Então o banco sempre vê assim, com urgência, muitas das vezes questionável, né, a gente sempre questionava <i>se aquela “urgência” do executivo</i> , do diretor, era urgência “real” né... que às vezes a gente descobria que não era aquela coisa que precisava ser entregue no dia seguinte... Depois ficava no colo, na mesa dele, por um ou dois meses.
Zé	você tem lá o superintendente já cobrando direto o gerente, que cobra direto você... e muitas vezes o próprio superintendente já te cobra direto ali nos grupos de WhatsApp e isso você vai tendo <i>resultados minuto a minuto, rankings e tudo mais</i> ... “Como é que está a agência?” “Como é que? Tem que ir atrás”, (...).
Renata	(...), então, só para você ter uma ideia da mudança de dinâmica nos meus últimos meses como gerente de relacionamento... Eu já avisava o cliente que ia ter uma oportunidade, então eu já deixava ele pronto... Eu não sabia nem para que era, mas <i>eu ia ter que cumprir uma meta</i> com ele... Então eu já levava ele na conversa, tipo assim, “olha, vamos deixar esse dinheiro reservado, porque se tiver uma oportunidade aí” ...,
Roberta	No banco era desde o atendimento e depois a gente foi se transformando num vendedor, né. Que aí começaram, vamos dizer assim... A questão, então também do tipo, “Ah, <i>agora você é o vendedor, você tem que vender mais</i> ” (...). Vou dizer assim que... quando entrei no Banespa, eu já estava com essa mudança, mas quando fui pro Banco X, muitos funcionários lá

	reclamavam, né, assim “eu não fui contratado para ser vendedor, eu fui contratado para ser um funcionário administrativo”.
Raul	<i>Análises de dados</i> , pode ser <i>análises de sistemas</i> dependendo do momento. É pra testar algum <i>software</i> , no geral eu trabalho mais com excel, mas aí também trabalho com banco de dados, trabalho com <i>programação</i> , com apresentação... no geral é isso, mas pode variar bastante dependendo da prioridade.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Mais precisamente em relação às metas, percebemos como esse instrumento de gestão é cruel, pois permite a imposição de cobranças baseadas em assédio moral, levando também à autocobrança por parte do trabalhador, impulsionada pelo temor do desemprego e pela preocupação em perder a remuneração. As metas são consideradas abusivas, levando muitos a renunciarem à sua ética para alcançá-las. Dessa forma, o atendimento ao cliente transformou-se em uma necessidade de vendas de produtos (seguros, créditos, consórcios, capitalização, etc.), de acordo com as exigências do banco naquele dia.

Sob o pretexto de atender às metas dos acionistas e às demandas de alta rentabilidade, os altos executivos dos conglomerados estabelecem metas de ganhos e de produtividade que atingem todos os trabalhadores (Quadro 16). As metas estão se tornando cada vez mais cumulativas, ao passo que não há folga, nenhum espaço para respirar; a cada mês surgem novas metas com produtos selecionados pelo banco. Conforme discutiremos mais adiante, muitos trabalhadores são frequentemente alvo de assédio para realizarem procedimentos incorretos ou antiéticos, tais como disseminar informações falsas de forma intencional ou omitir informações relevantes durante a venda de um produto.

Quadro 16 – Impacto das Metas na rotina dos bancários entrevistados

Eduarda	Porque <i>a cobrança está grande</i> , as metas dobraram de 2022 pra cá, dobraram... Então, já faz um ano e meio que <i>estamos trabalhando dobrado</i> e esse semestre aumentou 3 vezes mais que em 2021, então a gente tá numa situação.... que <i>não tá dando pra suportar</i> , (...). Não ta dando pra atender o que o banco está querendo... porque a gente, tá praticamente levando o banco aí nas costas.
Natália	Ah, eu acho que está, está se tornando insano... Porque está... Porque <i>a nossa meta aumentou muito de uns anos para cá</i> ... aumentou consideravelmente... (...). Esse semestre ela [as metas] também teve outra subida, uma subida muito grande. Então, eu... eu acredito... Pensando que é insano, porque <i>você faz... faz... faz, e não está bom... semestre que vem vai ter que fazer de novo e de novo...</i> , e aí eu vejo que muitos colegas acabam é... tendo que fazer vendas que não são vendas sustentáveis..., para poder chegar a uma meta (...) Então a gente recebe <i>e-mail</i> , a gente recebe toda hora o <i>WhatsApp</i> , <i>papelzinho</i> , assim “ó, <i>tem que bater tal meta</i> ”, “Oh fulano, vai chegar e a carteira está ruim”. Então eu acredito

	que isso seja um assédio moral... “A o amiguinho lá conseguiu, você não conseguiu” (...) o gerente ele tem um celular corporativo, né, o assistente não tem, então a gente recebe as mensagens no nosso celular pessoal. E isso aí é 8 horas da manhã, 6 horas da tarde, <i>horário que a gente não tá nem mais trabalhando</i> .
Rogério	É estar na gerência, estar em funções de nível gerencial requer uma resiliência... Requer uma resiliência que... eu vejo que cada vez mais, estar é... em funções gerenciais, <i>requer uma resiliência absurda... Absurda... que... Chega a extrapolar, na percepção que eu tenho, chega a extrapolar o bom senso... chega a extrapolar o bom senso do que, do que é ser humano (...)</i>. E eu vejo dessa forma, porque, porque no dia a dia, o cumprimento da meta, por mais que estejamos cumprindo a meta, <i>cada vez mais eu vejo que depois de uma meta vem ou outra, e vem outra... e vem outra... e vem outra. (...)</i>. Por mais que estejamos... como posso dizer... é ..., focados em atingir a meta, nem sempre a gente consegue! É fato que a gente nem sempre consegue, porque atingir a meta de forma correta, de forma ética, de forma profissional, é um <i>desafio permanente</i>. Há momentos que a gente consegue, sim. Há momentos que, que a gente não consegue, só que quando a gente não consegue, isso <i>gera um estresse psicológico, mental e até organizacional</i> que ele, ele... ele é manifesto, é multiplicado e replicado em todos os níveis.
Marcela	Porque antes você tinha que bater a meta semestral, né, aí depois passou para mensal e <i>hoje a gente tem que matar um leão todos os dias</i> , porque se você não entregar aquele mês... É muito pesada, <i>a cobrança é muito pesada...</i> Então o banco exige muita... muito equilíbrio, e sanidade, porque é muito difícil.
Danilo	Na área interna, em departamento, eu acho que a pressão era muito em função de <i>prazos...</i> prazos, que eram, que saíam da cartola do gerente, do executivo ou do diretor de plantão. Ali na época <i>tudo era urgente, tudo era para ontem</i> , tudo era não sei o que e isso é, digamos que causava, digamos, um estresse maior, eu acho, tá, eu acho que esse era a principal cobrança em área interna... E hoje em dia, o que eu vejo em agência, é que a principal cobrança, é a cobrança comercial... Eu me lembro que na época eu estipulava, eu fazia as metas das agências..., mas não fazia sozinho obviamente, mas eu ajudava aí no processo, coordenava esse processo de definição de metas que iam para as agências e depois as agências distribuíram ali para os seus gerentes. É de fato, <i>as metas são sempre muito desafiadoras, difíceis de serem cumpridas..., mas é cobrado que sejam cumpridas...</i>
Zé	é <i>coisa de maluco</i> , né... Agora fora, fora da realidade, totalmente fora da realidade.
Renata	era tipo assim, “Ah, ela vem de novo, né?” Então é... <i>você sabe que não tem descanso, né?</i> E eles deixam muito claro que: <i>não é um filme, é uma foto</i> . Então a pressão por atingimento de resultado é a cada momento... Então eu senti essa pressão... com o passar dos anos, né... Que chega uma hora que você segue, está cansado, você não quer fazer mais e a gente também não queria fazer sacanagem, né? Queria trabalhar de forma mais aceitável possível com o cliente, mas era, era, era difícil.
Roberta	E como eu falei, depende do tipo do gestor... tem uns que falam “não, tudo bem se você entregar até o final do último mês, tá ótimo, né?” Agora tem outros que não, que fala: “vamos entregar tudo agora, no primeiro mês do semestre” (...) (...), todo mundo quer entregar, né? Ninguém que você está ali fala: “Ah, vou fazer corpo mole” ... Não, não é isso! E aí, coincidentemente, com esse mesmo gestor, passou, acho que foram 2 semestres, né, então imagina 2 semestres a pessoa pegando no seu pé... Aí quando chegou no terceiro, consegui entregar logo no começo... Só que assim coincidiu um evento específico em janeiro que eu consegui... Aí eu estava com números maravilhosos... Aí ele perguntou: “O

	que que você fez?”, eu falei “não fiz nada. <i>Eu dei a sorte</i> . Nesse evento só tinha um relacionamento bom com o Cliente” ... é o tempo todo.
Raul	<i>Os prazos são sempre bem apertados</i> , coisa de um dia pro outro, algumas coisas deram problema e a gente tem que resolver. As vezes voltar porque alguma pessoa gerou erros desnecessários, enfim, mas <i>os prazos são curtos</i> . Em relação a metas, minhas metas não são comerciais, de vendas, não são relacionadas a geração de resultado, mas eu também tenho metas. Eu tenho metas de avaliar melhorias em processos, assim, são mais qualitativas, mas dependendo de como elas são medidas eu posso ir melhor ou pior em relação aos meus colegas, e também tem as entregas, que são contabilizadas também.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Devido à imposição das novas funções do bancário, isto é, a necessidade de vender e alcançar metas, nas entrevistas foi comum os bancários admitirem terem sido pressionados a realizar ações que consideravam antiéticas. A maioria confessou que, apesar da pressão, nunca cedeu a tais práticas, mas reconheceram ter ponderado a favor do discurso promocional do produto que o banco desejava, mesmo que não fosse o mais apropriado para o cliente (Quadro 17).

Essa estratégia, já descrita no capítulo 4.1, como *mentiras programadas*, é esperada pelos gestores do banco que incentivam o “vale tudo” para cumprir os resultados esperados. De acordo com Dejours (1992), esse tipo de situação gera um sofrimento adicional para o trabalhador, sendo também um fator significativo para o agravamento e desgaste da saúde mental dos profissionais. O médico francês argumenta que os trabalhadores, ao se confrontarem com orientações veladas e práticas constrangedoras, agindo contrariamente aos seus princípios, convicções e ética profissional apenas para alcançar metas impostas, experimentam um sofrimento ético.

Este sofrimento ético deriva de atos que o próprio trabalhador moralmente condena, mas que foram realizados/assistidos em função do seu trabalho. Por exemplo, a bancária Marcela, diante da restrição em suas opções de venda, opta por oferecer não necessariamente o que é melhor para seu cliente, mas sim o que é considerado menos prejudicial ou uma melhoria em relação ao que o cliente já possui. Quando essa abordagem não obtém sucesso, pode ocorrer uma descompensação psicopatológica, manifestada, em casos extremos, por sintomas como depressão, alcoolismo, sentimento de culpa, entre outros.

Sznelwar; Uchida (2011) afirmam que os bancos têm adotado estratégias para promover essas mentiras programadas, como já descrevemos anteriormente, os autores chamam de *estratégia de distorção comunicacional*, em que, embora seja uma prática

condenada, por baixo dos panos e de forma discreta é incentivada. Neste mesmo sentido, Rolo (2011, p. 84) apresenta como essas situações em si são problemáticas, pois contribuem com o “aumento da tolerância ante a situações de injustiça e atos imorais”.

Quadro 17 - Utilização de mentiras programadas como estratégia de gestão para cumprimento de metas

Eduarda	Nós usamos até uma palavrinha que chama “Xuxesso”, que é <i>fazer o “xuxo”</i> , cadê o “xuxo”? E eu assim, eu sou uma pessoa que eu tenho um princípio de atender o cliente. Fui contratada como “gerente de relacionamento”, então eu vou ter que dar relacionamento e vender credibilidade. Se os meus 80% dos colegas fazem “xuxessos”, né? Que a gente fala “xuxessos” ... eu não vou fazer... e eu falei pra ele “ah, tá bom” e não fiz, não liguei pra cliente, por que isso? É contra meus conceitos. Eu fico ligando para vender um produto, não para enxertar o produto a goela baixo, então todas as minhas vendas são efetivas... Tanto que quando eu fui pra essa carteira, ele era a pior carteira da agência. Isso, porque <i>o colega dessa carteira anterior fez todos os “xuxos” possíveis, que eu ainda estou colhendo de negativo na carteira, então... fui coagida sim muito, isso é constante.</i>
Natália	(...) eu sinto que as demandas reais dos clientes a gente não pode pensar só nelas, pensar só no que o cliente quer, porque tem um outro lado atrás que te empurra para venda, venda, venda, venda, venda... É o que é o que eles querem que a gente seja primeiramente, vendedores (...), não quero ultrapassar essa barreira, minha ética, entendeu? Porque <i>às vezes a gente é impulsionado para... né... querer fazer uma coisinha errada assim, tá?</i> (...), eu já tive uma vez assim no passado, de uma gerente querer que eu oferecesse 1000 coisas para o cliente e eu não concordar, eu fiquei muito desconfortável com a situação. E na época a gente tinha um gerente geral que ele... Era muito justo, muito firme. Ele me chamou para conversar. Ele falou que que você tá fazendo isso pra essa cliente? Daí eu, “é pra... porque a gerente pediu” ... E aí, eu não esqueço nunca, eu levei isso... Para, assim, para a minha vida, né... Ele falando que não, que não era assim que eu não poderia fazer isso, que eu ia ser antiética, que eu não posso, simplesmente, porque uma outra pessoa falar que eu tenho que fazer, eu tenho que fazer. Aí eu falei que eu não ia poder. Eu tinha medo de passar por cima né... de ser insubordinada... E aí ele falou que quando acontece isso, você reúne um comitê e conversa... E a gente tenta se acertar e tal... E aí, no fim, por conta dele ter percebido, a situação é... não... acabei que não fechei, não fiz o negócio.
Rogério	Eu já fui ao longo da carreira, <i>eu já fui pressionado a fazer alguma coisa antiética para atingir a meta, só que, como eu, prezo muito por fazer um trabalho correto perante a qualquer cliente e diante de qualquer meta</i> , independente de qual produto, qual serviço, qual diretriz seja esperada do meu trabalho, da minha atuação, por mais que haja uma pressão momentaneamente para eu fazer alguma coisa errada... <i>eu não faço</i> . Eu evito fazer, porque eu sei que se eu fizer uma coisa errada agora para atingir uma meta, eu sei que lá na frente isso de errado pode se voltar contra mim. E dentro dessa instituição, como eu sou o lado mais fraco da corda, eu não vou pagar para ver, eu não... Não vou fazer algo errado que acabe gerando uma punição.
Marcela	Eu acho que vender uma coisa que não é ideal... Eu acho que <i>a gente passa por isso todos os meses</i> , todos os meses... É, quando a gente precisa vender um produto que ..., por exemplo, tem meta de fundos específico? Né, a gente sabe que aquilo não é o melhor para o cliente, isso chateia demais. <i>Isso me deixa muito chateada</i> . Porque vai tudo contra o que eu acredito, né. Então, o que que eu faço, o que que eu tento fazer para diminuir a minha culpa... Então, assim, por exemplo, esse fundo que não é tão bom, ele é melhor

	que a poupança... então eu vou oferecer para poupador, então pra ele vai ser melhor, entende? Não vai ser o melhor que eu posso oferecer para ele, mas já vai ser um pouco melhor para ele, entende? É, e é isso. <i>Eu tento administrar as cobranças, transformando em algo mais adequado com a situação do cliente, entende.</i>
Danilo	<i>Tópico não foi abordado na entrevista.</i>
Zé	<i>(...) alguns gerentes tentam... outros são mais éticos, mas não são todos, né? ... O que eu tenho hoje é um cara bastante ético assim, ele, ele mesmo faz questão de chegar pra gente dizer, pra que, que não faça e tal..., mas eu tive gente que tentou fazer sim... tentou me forçar a fazer.</i>
Renata	Vi colegas fazendo, vi colegas fazendo, tinham... <i>Tinha muita pressão para que se fizesse, infelizmente consegui não fazer nada que fugisse, né, da minha ética mesmo...</i> É claro que, por exemplo, eu ia, como eu trabalhava, com investimentos, eu pesava no meu discurso para aquele produto que mais interessa ao meu banco, com certeza. Mas eu sempre procurei distribuir bem dentro da carteira, né? Então eu nunca deixei o cliente concentrado dependente de uma coisa só, por exemplo, eu procurava fazer a consultoria, mas pesava mais pros produtos que interessavam ao banco, né, sem fugir da ética, felizmente.
Roberta	Antiético? Antiético não... assim, que não fosse a aderente ao que o cliente realmente queria, entendeu? Isso aí, já, já sim... até porque <i>a própria meta induz você a fazer coisas que nem sempre é o que... que é o que vamos dizer... que o cliente quer ou precisa, entendeu?</i>
Raul	Preciso pensar... Não, assim, já chegou em algumas decisões de a gente ter que tomar alguma <i>decisão não muito confortável, mas não chega a ser antiético</i> . Por exemplo, em relação a pessoas, a cortes, desligamentos e tal... você sabe que é uma pessoa e tal, enfim... mas no geral, a gente trabalha pra substituir produtos ruins, porque existem esses produtos ruins por produtos melhores.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Esse cenário do cumprimento de metas abusivas associa-se com um cenário de instabilidade de Reestruturações permanentes dentro dos bancos. Isto é, fechamento de postos de trabalho, novas tecnologias, novas formas de gestão do trabalho, de forma que, mesmo bons trabalhadores com bons resultados podem estar sob risco de perder seus empregos ou remuneração. Como já descrito, como resultado vemos a retração da categoria com fechamento de milhares de postos de trabalho e de agências, assim, os trabalhadores não mais apenas competem entre si para atingirem as melhores colocações e ascenderem na carreira, mas buscam competir para terem oportunidade de se manter empregados.

Enfatizaremos os processos enfrentados por Rogério e Danilo, ambos descomissionados sem motivo aparente, além de terem sido vítimas do *downgrade*, ou seja, retrocederam alguns níveis na hierarquia profissional. O descomissionamento cria um estigma significativo para o trabalhador, tornando extremamente difícil avançar na

carreira, mesmo diante de circunstâncias que não estão sob seu controle. Além disso, há um forte estigma por parte dos colegas e supervisores, como evidenciado nas palavras da bancária Renata: "a gente até fala, é melhor mandar embora do que descomissionar..."

Rogério era bancário desde 2007, e após ascender por diversos cargos na carreira, escriturário, caixa, assistente, chega ao nível de gerência média de agência, com um patamar salarial o suficiente para garantir a reprodução material de sua família. Porém, em 2021, o banco passa por uma grande reestruturação interna, que inclusive desdobrou-se em mais de 400 agências fechadas, concomitante a um grande programa de PDV e PEA (Programa Especial de Aposentadoria Incentivada). Neste ano, Rogério é escolhido pelo gestor para o *downgrade*, voltando a ser assistente.

Como principal provedor financeiro de sua família, com familiar doente e filhos em idade escolar, a perda salarial e os passos para trás foram fortemente sentidos pelo indivíduo. Em suas palavras:

“(...). Levando-se em conta que, poxa, eu já tenho 47 anos, eu moro de aluguel, eu tenho uma família para sustentar. Mesmo com o rebaixamento da, da, na minha carreira, eu sou o principal responsável financeiro pelo sustento da minha família”.

Conforme abordaremos posteriormente, Rogério enfrentou problemas de saúde consideráveis devido ao trabalho, tanto em termos físicos quanto psicológicos. Ele desenvolveu surdez em um ouvido devido ao estresse ocupacional, teve dois episódios iniciais de AVC, além de outros problemas de saúde relacionados ao trabalho. Surpreendentemente, ele nunca foi afastado do trabalho devido a essas questões de saúde. Suas licenças médicas, que, segundo ele, apresentam um histórico de afastamentos acima da média, nunca foram relacionadas a problemas de saúde decorrentes do trabalho, mas sim a acidentes de trajeto e procedimentos cirúrgicos específicos.

Rogério também apresenta uma carreira notável, possuindo inúmeras qualificações e cursos ao longo da carreira além de ter tido sempre ótimas avaliações, no entanto, foi descomissionado. De acordo com o entrevistado: “Eu fui descomissionado, não por mau desempenho, fui descomissionado por uma, uma extinção de cargo... O que, o que podemos, o que podemos dizer? (...) na reestruturação, cabeças são cortadas. É, no primeiro momento, *muitas cabeças são cortadas, só que algumas cabeças elas permanecem cortadas*”.

Não compreender o motivo pelo qual foi selecionado para o *downgrade* gera um significativo conflito psicológico para o bancário. Ele não consegue determinar se isso

ocorreu devido aos seus resultados nas metas ou devido ao seu relacionamento um tanto conflituoso com um supervisor em específico. Para o entrevistado:

Eu sinto, como um profissional comprometido que sou, *eu sempre fui e continuo sendo uma pessoa que eu visto a camisa...* Sou um cara de vestir a camisa... (...) falando da vida profissional, a priori, eu vesti sua camisa e quando eu vejo lá é que os meus colegas estão sendo sistematicamente cobrados, mesmo que eu não esteja sendo diretamente cobrado. Eu me sinto cobrado também. Então, no meu setor, *eu procuro fazer o meu melhor para colaborar com todos...* Então, assim, graças a Deus acima de tudo sempre... É... eu que tenho a diretriz do atendimento presencial como principal diretriz, é procuro sempre ajudar sempre, sempre, sempre...

Até o momento da entrevista, Rogério tinha como saldo a surdez em um dos ouvidos, o histórico de doenças e acidentes relacionadas ao trabalho - *todas* subnotificadas (nenhuma foi aberto CAT), um histórico de assédio moral, depressão e constrangimentos. Porém, o mesmo reafirmava diversas vezes a importância do banco no desenvolvimento de sua carreira, benefícios dos planos de saúde, acesso a serviços de esporte e lazer, em suas palavras: “Não vamos também dizer que, que trabalhar numa instituição financeira seja trabalhar numa *filial do inferno* (risada) (...)”, entretanto, como evidenciado no trecho seguinte, este torna perceptível a distinção entre os "benefícios" e os problemas enfrentados. O descomissionamento e os assédios sofridos não são vistos como partes inerentes à estrutura do banco, mas sim como características personificadas em gestores específicos.

Cuidando da minha família, cuidando dos meus entes queridos, porque... é por eles que eu estou me sujeitando a essa situação, porque de certa forma, não que eu esteja cuspidando no prato em que eu como Matheus, mas de certa forma é humilhante... Eu que fui um bom, um bom gerente, um bom profissional no exercício da função de _____ e o esteja como _____, e estou _____, não porque eu escolhi estar _____, eu estou _____ porque eu fui cortado da equipe que eu tava, entendeu? Como eu falei para você e até me emocionei aqui... Eu procurei profissionalmente, com uma postura profissional, procurei lembrar o meu gestor das responsabilidades que eu tenho... não é... Só que pra ele entrou por um ouvido e saiu pelo outro... Quando ele teve a faca e o queijo na mão, ele me cortou... Ele, ele me descomissionou, como a gente fala...

Rogério também criticou a falta de transparência do banco nos descomissionamentos e promoções, também afirmou não ter recebido *nenhum* apoio significativo dos setores internos e de recursos humanos do banco e nem mesmo do sindicato, que como veremos se replica na história do descomissionamento de Danilo.

Danilo possui uma longa trajetória no banco, tendo ingressado em 1998 e permanecido até 2019. Ao longo de sua carreira, ocupou diversos cargos e trabalhou em

diferentes setores, com ênfase nas atividades internas do banco, envolvendo a elaboração de projetos e resultados. Em 2018, enfrentou uma série de constrangimentos que culminaram em seu descomissionamento. Diante da ausência de perspectivas futuras e em resposta a essa situação, optou por aderir ao Plano de Demissão Voluntária (PDV) em 2019 e aderir a uma *nova carreira* no setor privado.

Se considerava um ótimo funcionário, detinha as melhores qualificações e ficava depois do expediente para dar conta de terminar os projetos a tempo, vestia a camisa da empresa e fazia questão de estar até mais tarde se necessário.

A maioria dos gestores faziam isso... Acontecia... sair por volta das 9h, 9h e meia da noite era o horário comum de se sair, tá? É comum... até porque muitas vezes, o executivo também ficava até mais tarde e pegava muito mal também se dá logo às 8h/9h da noite, o executivo quer falar com você, você já tinha ido embora né... uma vez ou outra é normal... Agora se isso era rotineiro, você não era bem-visto.

Entende ter renunciado a um tempo, energia e foco significativo somente para as atividades profissionais, deixando de cuidar de sua saúde e levando uma vida sedentária com desgastes a sua saúde mental. No entanto, entendia como responsabilidade do cargo e estava motivado a cumprir com tais prazos, em suas palavras

Mas assim... é... *a gente tinha o trabalho, tinha a responsabilidade de entregar...* Eu entendi essa responsabilidade... iria entregar e eu acho que tudo isso que eu fiz lá atrás me ajudou, me beneficiou bastante para que eu tivesse o crescimento de carreira, de me tornar gestor no banco... de ter sido estagiário numa agência no exterior, de ter viajado 3 ou 4 vezes para países diferentes representando o banco... em eventos lá fora... então tudo isso me ajudou... mesmo nessas oportunidades, digamos, *eu fiz, porque eu tinha o interesse em fazer isso... Tinha essa expectativa de fato, fui beneficiado em algum momento também... Recebi um puxão de tapete? faz parte do jogo... A vida corporativa é dessa maneira e aí é bola pra frente...*

Em 2018, com a substituição de um dos membros do comitê responsável por sua área, Danilo percebeu desde o início uma perseguição pessoal contra si. Embora tenha sido oferecida a oportunidade de transferência para uma vaga em uma outra grande cidade extremamente distante, o que não era de seu interesse, optou por permanecer. Sua decisão não foi bem recebida pelos gestores. Em suas palavras

E eu não queria me mudar para _____, não tinha interesse mesmo. Conversei com ele na época e ele não foi muito receptivo à ideia de eu continuar onde eu estava e a gente manteve essa conversa por quase um ano. Eu não consegui realocar como gerente aqui em _____, não aceitei a possibilidade de me mudar para _____ e aí com isso eu sofri um processo de redução de cargo, né, eu fui descomissionado... de ----- eu

passsei a ser _____... acho que era o nome do cargo na época... que era equivalente ao analista sênior, só que com uma diferença, na época em que eu era analista sênior, lá atrás e que eu me tornei gerente de divisão, gerente de soluções que é o mesmo cargo... no meio do caminho o Banco adorava trocar o nome de cargos²⁴⁹.

A partir do momento de seu descomissionamento, Danilo não apenas enfrentou a perda de remuneração, mas também viu sua carreira estagnar. O descomissionamento impõe um estigma significativo sobre os trabalhadores, tornando difícil qualquer possibilidade de avanço para novos cargos e, até mesmo, comprometendo aspectos da sociabilidade, como veremos a seguir. Sendo um profissional que sempre buscou novos desafios e crescimento na carreira, ao se ver privado dessas oportunidades e considerando os incentivos financeiros atrativos do Plano de Demissão Voluntária (PDV) em 2019, Danilo opta por aderir ao PDV do banco, conforme suas próprias palavras:

uma vez descomissionado, *you fica com um carimbo de descomissionado, né, então... depois para você concorrer novamente a novas vagas, para você buscar ascensão novamente, e eu nunca fui de querer ficar parado é... eu sempre busquei ascensão, busquei resultados, busquei a superação, né... Então, para mim já não fazia mais sentido participar de uma série de processos, identificar e explicando o que que aconteceu, o que é que deixou de acontecer, saber que eu taria sempre, digamos assim, um passo atrás de outras pessoas que não passaram por essa mesma situação, né... então eu acho que o descomissionamento me colocava em desvantagem, tá? Então por isso é que eu resolvi é aderir ao plano de demissão voluntária assim, né, e sem contar que na época eu fiz as contas e achei que economicamente era interessante...*

Rogério entende a contradição de sua situação, observou diversas reestruturações ao longo de sua trajetória, notou como nos últimos anos elas tornaram-se mais agressivas, frequentes e com nítido intuito de reduzir pessoal, sabe que com o corte de funcionários aumentou o ritmo de trabalho, a competitividade e a instabilidade para os que permaneceram, em suas palavras: “(...), *se antes os funcionários concorrem para crescer na carreira (...) eles [os funcionários] concorrem para se manter no cargo...* Justamente em função dessa constância de reestruturações, que não é algo exclusivo do Banco X, isso acontece no mercado financeiro como um todo”. No entanto, assim como Rogério, enaltece os aspectos positivos de sua carreira no banco

Costumo dizer que *o banco é uma escola*, a gente aprende muito lá dentro, profissionalmente, pessoalmente... *o banco ele possibilita muitas oportunidades...* com o banco eu viajei no exterior, eu fiz estágio em agência

²⁴⁹ Conforme destacado por Sanches (2017, p.163-164), a alteração nos nomes de cargos representa um esforço para introduzir uma sensação de novidade ou promoções que, na realidade, não existem. Por exemplo, a substituição das palavras "chefe" ou "gestor" por "supervisor" ou "coordenador" não implica em uma redução no papel hierárquico.

externa... *Eu aprendi muito mais do que eu podia esperar, aprendi sobre o mercado financeiro, mercado de capitais, controles internos... então eu vejo como um todo muito positivo, tá?*

Essa dinâmica é evidenciada no Quadro 18 a seguir, e compreendemos que a quebra da solidariedade com os trabalhadores descomissionados funciona como uma ferramenta do capital para dividir os trabalhadores e punir, de maneira individualizada, aqueles que não atingem as metas ou que se tornam vítimas em uma reestruturação. Essa dinâmica é cruel e resulta em uma instabilidade significativa, levando os trabalhadores a lutar não apenas pela ascensão, mas, fundamentalmente, pela manutenção de seus empregos.

Quadro 18 – Estigmas do descomissionamento

Renata	A gente tem muito, muito medo de perder a comissão... Não só pelo dinheiro, mas pela <i>vergonha que você fica perante os colegas</i> , né (...), a gente até fala, <i>é melhor mandar embora do que descomissionar...</i> a gente tinha, eu tinha um medo diário, né, até os últimos dias que eu estava lá, eu tinha medo... só quando eu decidi sair que perdi esse medo. (...). Ai sempre fica aquela, aquela... então, mesmo que ele mude, porque ele muitas vezes ele não fica no mesmo ambiente, muda de agência e tal... todo mundo, olha como se fosse: “Ah, mas ele foi comissionado, será que a pessoa ou o grupo que o descomissionou tem razão?”. Você sempre olha, sempre olha enviesado e eu infelizmente fiz isso também, né... E eu tinha esse medo, né, de ser descomissionada, de perder o salário e também depois não consegui me reerguer depois das pessoas me discriminarem
Roberta	mas o que eu já vi de pessoas que foram descomissionadas e quando elas queriam fazer entrevista para o nosso departamento, aí vinha o gestor falava assim “ <i>ah, não... como ela foi descomissionada, não vamos chamar ela</i> ” (...). Mas vamos lá... Por quem? Quem? Quem sabe os bloqueios? O que que aconteceu ali? Não, já não, tipo assim, fica uma marca, entendeu? É a não ser assim que realmente alguém conheça e vá te abraçar para trazer você para aquela função.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Outro ponto que merece destaque é que todos os bancários entrevistados apontam para uma relação entre o estresse ocupacional e o deterioramento do tempo e qualidade do lazer, do convívio familiar e das atividades de entretenimento (Quadro 19). Além disso, é importante ressaltar o aspecto qualitativo, no qual a maioria dos bancários destaca como o estresse ocupacional agravou suas relações familiares, tornando-os mais agressivos, ansiosos e explosivos. Isso evidencia como esse tipo de desafio nas relações de trabalho tem impactos em toda a esfera da reprodução social.

Quadro 19 – O estresse do trabalho afeta ou afetou as relações pessoais (familiares, amizades, etc.)

Eduarda	Eu, neste momento estou me sentindo <i>extremamente carregada</i> . A ponto de não conseguir fazer as coisas... Em casa, tem que correr para fazer as coisas. Que tem a família aqui pra cuidar tem um monte de coisa pra fazer. E foi aí, que há um mês e meio, vim fazer essa aula de dança para amenizar.
Natália	Atrapalha sim, eu tento não trazer muita coisa assim para casa, mas tem dia... que acaba atrapalhando, né... Porque <i>você chega em casa, você não quer... sai super irritado, então você não quer o que né? Brincar com meu filho</i> , ficava descontando do marido, começa a ser grossa... Então eu acho que, muitas vezes atrapalha sim.
Rogério	Sim, o <i>estresse impacta</i> , sem sombra de dúvida... Mas eu é... principalmente de 2018 para cá, quando meu filho completou o primeiro ano de vida... Matheus, mais do que nunca, foi imperativo que eu passasse a adotar práticas que melhorassem a qualidade de vidas. Então, o que que eu fiz de uns anos para cá? Tomando 2018 como referência.
Marcela	<i>Este tópico não foi abordado na entrevista.</i>
Danilo	atrapalha... por exemplo, eu ficar até mais tarde... era comum eu sair do trabalho e ir pra academia, fazer academia de manhã ou fazer academia no fim do dia, é óbvio que se você está entrando 9 da manhã saindo 10 da noite, <i>você não tem energia</i> para fazer academia né? <i>O cansaço era maior...</i> eu acho que na vida social atrapalhava, quando estava num projeto, nesses períodos o foco, sua energia estava muito no profissional... Isso, sem dúvida nenhuma, tira tempo de vida pessoal, <i>tira energia do campo pessoal...</i> e acabava, sem dúvida nenhuma, prejudicando o equilíbrio... que é um equilíbrio saudável. Então nessa época, fiquei mais sedentário, sentia obviamente os efeitos desse sedentarismo... não cheguei a engordar, ganhar peso, até porque eu acho que é não era muito do meu biotipo, do meu organismo esse tipo de coisa, mas é... você se sente mais cansado, você sente mais estressado, você sabe que está aproveitando menos os dias, né, há não ser do lado profissional mesmo...
Zé	(...) <i>não atrapalha hoje, hoje em dia...</i> não, não atrapalha porque meio que eu... é óbvio que a gente se preocupa com, com o fato de não estar cumprindo as tais metas, né... e um tempo atrás, ainda me preocupava mais com o fato de perder cargo e tudo mais e não chegar a cumprir essas metas, até por causa dessa questão que a gente tinha, de uma série de, de ameaças e tal e de, de perda de cargo e tudo mais. Então a gente chega a se preocupar... Isso causa um estresse, <i>obviamente que acaba influenciando no dia a dia...</i> Hoje, para mim, um pouco menos, porque a até meu superior imediato né... é um cara bem mais tranquilo com relação a isso, então a gente já respira um pouco mais, né... mas chegou a afetar sim, claro.
Renata	Ah, sim, me atrapalhava... eu chegava muito estressada em casa, né... na fase, que os filhos eram pequenos eu <i>chegava muito estressada em casa</i> , final de semana, pouquíssima disposição... durante muitos anos eu trabalhava já no _____ e fazia faculdade... Depois fui fazer pós-graduação e outras coisas, <i>então sim me atrapalhou bastante a vida pessoal durante muitos anos.</i>
Roberta	(...), na questão de humor, né... de <i>você estar sempre irritada... nervosa... apreensiva... ansiedade... perder noite de sono... acordar no meio da noite com ansiedade e não conseguir dormir</i> , porque você tá preocupada com o que tu tem que fazer, o que não conseguiu ainda...
Raul	Vamos lá, se eu falar que não atrapalha é mentira, atrapalha, <i>você sai com a cabeça cheia do trabalho e acaba entrando com a cabeça cheia no pessoal</i> , as vezes você pode chegar nervoso, mas nunca nada grave.

Esse estresse é uma ressonância das práticas gerenciais adotadas, baseadas em uma gestão voltada para resultados, permeada pelo medo e busca pela excelência, onde a remuneração e a insegurança no emprego estão diretamente associadas ao alcance de padrões extremamente elevados de desempenho. Essas práticas, consideradas abusivas, resultam em uma carga de trabalho excessiva, sendo responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho marcado pelo medo de não atingir essas metas, o que, por sua vez, se reflete no temor de demissão ou perda de remuneração, especialmente nos casos de bancos públicos. Esse cenário se manifesta através de descomissionamentos, gerando sentimentos de abandono, revolta e injustiça, como evidenciado nas explicações dos bancários no Quadro 20.

Quadro 20 – Medo de ser demitido ou de perder a remuneração

Eduarda	(...), a gente sofre isso daí todos os dias. E cada um com o seu defeito, né? É cada um tem sua mania, entendeu? A gente, todo mundo lá partilha da mesma preocupação, ter todo dia a ameaça de ser descomissionados.
Natália	Eu sinto. Eu acho que cada vez mais eles estão fazendo de uma forma para que a gente não aguento mais, sabe? Mas, não que eles te demitem, que você peça para sair porque você não está aguentando mais... Então é essa questão de ficar toda hora mudando números (...). Eu acho que, são coisas que vai fazer com que mais pessoas não aguento mais ficar dentro do banco e queira sair.
Rogério	quando eu conversei com o gestor que me escolheu para ser um dos funcionários cortados da equipe... É, eu não cheguei aqui... Eu vou falar uma coisa bem assim, grosso modo... eu não cheguei a me humilhar para ele... eu não cheguei a falar algo assim, tipo, “olha pelo amor de Deus. Não, não, não me tire dessa equipe” ... Eu... Eu não cheguei a ter uma postura apelativa. Pelo contrário, eu procurei ter uma postura profissional de deixar claro pra ele... Olha, eu conversando com esse gestor na ocasião, eu falei, “olha, eu tenho uma responsabilidade muito grande com a minha família. Eu ajudo meu pai na subsistência dele, porque ele” ... não lembro se eu comentei com você Matheus... Eu tenho meu pai, que, que tem câncer...
Marcela	Sim, é claro que sim. Eu acho que eu tenho uma... <i>meu salário que paga as contas de casa...</i> A escola dos meus filhos, então assim, aí existe uma pressão maior ainda, né... porque, tipo, eu tenho que fazer bater essas metas por que se não, como que eu vou pagar a escola das crianças, como que eu vou fazer as coisas acontecerem? É meu salário, não é para meus luxos. Meu salário é para as coisas necessárias, então, isso gera uma pressão muito grande sim.
Danilo	(...) considerando que esse executivo chega, que ele teve uma semana ali... e <i>reconhecer que nessa uma semana ele já chegou na conclusão do teu desempenho não era mais satisfatório</i> e considerando também que você tem aí... se pegar da minha época de é gestor, eu teria aí 4 anos e meio como gestor, até quando ele chegou aproximadamente... Então a gente está falando aí de 9 anos de desempenho que tinham sido feitas anteriormente muito

	bem avaliadas (...). Quando a pessoa chega e fala “Olha, não está satisfatório?” ela quer que você saia dali (...). Eu acho que assim, dentro da área em que eu trabalhava, eu diria que não foi necessariamente um abandono, mas foi uma perseguição que eu não sei por qual motivo... Então, diria que eu fui perseguido no sentido de ser pressionado a sair, tá... E o curioso é que eles queriam que eu saísse né, que eu pedisse pra sair... foi um processo que eu diria, de algum nível de sofrimento, porque ser chamada, a cada semana ou a cada 2/3 dias para ouvir tudo de novo que “olha seu desempenho não está satisfatório”, “você não se adequa a isso aqui”... Você fica ouvindo um monte de groselha e que não é explicado e tudo mais...
Zé	<i>Hoje não, mas no passado sim, era comum... ah, isso era diário.</i>
Renata	No banco, <i>diariamente...</i> A gente tem muito, <i>muito medo de perder a comissão...</i> Não só pelo dinheiro, mas pela <i>vergonha</i> que você fica perante os colegas, né...
Roberta	Na época do Banespa, não, porque vamos dizer assim, eu era bem nova, né... E até era uma fase bem tranquila ..., mas no Banco X, depois, já de um tempo, ainda mais assim no último, nesse último departamento que eu estava era no _____ né, que era de grandes investidores... Aí sim, né, porque você está com uma renda melhor... eu tinha a fase de... a <i>cobrança bem mais forte por resultados</i> , né...
Raul	De perder a remuneração não, tem uma cobrança muito forte nesse sentido, uma cobrança inclusive sindical. Mas sim, empresa <i>privada é sempre comum você ter medo de ser demitido, acho que é normal</i> , né.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Assim, podemos extrair dos depoimentos dos bancários alguns aspectos interessantes sobre a competitividade (Quadro 21). Primeiramente, fica evidente a presença dessa dinâmica nas agências, sendo que os bancários de instituições públicas a percebem como algo saudável e natural, sem afetar as relações entre colegas. Já o bancário Raul, de um banco privado, destaca a competitividade de forma mais agressiva. Em segundo lugar, observa-se a naturalização da competitividade, com os bancários tratando esse sentimento como algo pouco problemático, entendendo a disputa por posições na equipe e a manutenção do cargo como parte intrínseca do ambiente de trabalho, e não como uma estratégia gerencial que promove o individualismo, contribuindo para a degradação das relações laborais.

Por exemplo, no caso de Raul, observa-se como a identificação com a cultura organizacional se transforma em um mecanismo de controle, onde os trabalhadores se alinham mais aos objetivos e valores de mercado da organização do que aos seus colegas. Ao mesmo tempo, através dos relatos de Eduarda e Renata, percebe-se o estabelecimento de uma relação ambivalente que promove, inclusive, a inimizade entre os trabalhadores. Mesmo sendo membros da mesma equipe, eles competem em uma corrida individualizada, onde a cooperação é superficial, conforme descrito por Sanches (2017).

Quadro 21 – Promoção da competitividade e do individualismo

Eduarda	<i>E fora que tinha os “leva e traz”, porque ele tinha uns lá que também prometia que ia subir de cargo e ficava só ouvindo o que todo mundo falava pra levar pra ele. Então ele fez o mal com todo mundo, não, foi só comigo. Mas tinha 2 pessoas lá que era os... os aliados dele... Inclusive depois que ele saiu de lá, esses aliados perderam a voz... porque ninguém deixou mais montar em cima, o que seria isso?... a gente... não podia dar opinião, não podia falar nada...</i>
Natália	<i>Eles tão... estão com o discurso de que todos têm que trabalhar juntos... É, se eu for ruim, eu vou prejudicar o meu colega! Se o meu colega for ruim, ele me prejudica, como se fosse uma cadeia, entendeu? Então não adianta uma carteira bater a pontuação que ela precisa. Se o coleguinha do lado não bater essa daqui... ele tem que trabalhar pela carteira do outro. E assim vai, entendeu? Então você vai... é como... é como se você fosse acumulando metas. Isso, então isso já... já porque quando os colegas ficaram sabendo, eles ficaram bem mexidos, né? E aí, já houve vários gerentes lá assim... “Ah, eu vou ter que arrumar um jeito de virar assistente, não vou dar conta” ... “Não vou conseguir” ... É, e até umas piadinhas assim “há, vou ter que puxar o tapete de um assistente daqui para sair para abrir uma vaga para mim” ..., entendeu? Brincadeiras que não sei qual que é o fundo, né, de.... de realidade e... mas eu acredito que isso vá gerar um clima muito ruim da agência... é por quê... É, acaba envolvendo dinheiro, né, e as premiações...</i>
Rogério	<i>Há momentos de uma competitividade, de uma rivalidade? Sim, a momentos... claro que tem esses momentos, mas no Banco X, de um modo geral, são momentos pontuais. São momentos que são, são até normais de acontecer em alguns contextos, algumas circunstâncias... e esses momentos eles é... são até estimulados como forma das equipes atingirem as metas que são esperadas daquelas unidades.</i> <i>Então a competitividade entre colegas, ela não é... ela não acontece como acontece nos bancos privados... Ela não é um ambiente agressivo. Ela... a competitividade entre colegas, ela não acontece a nível de transformar um ambiente de trabalho num ambiente hostil, um ambiente pesado... não... o que faz o ambiente ficar pesado na rotina diária do Banco X, principalmente quem está na unidade negociais é a pressão constante e a cobrança constante pelo cumprimento da meta... A gente sofre muito, principalmente na questão mental e psicológica.</i>
Marcela	<i>não sei se... isso também vai muito da pessoa né... Como eu me vejo? “Ai, será que ela está querendo roubar meu lugar”, eu nunca pensei nisso, nunca. Tem agências que realmente existe uma competitividade muito grande. “Aí, quem vai ser o melhor?” ... Porque aí quem é o melhor é que substitui o gerente... E lá na nossa agência, graças a Deus, não é assim. Pelo menos não vejo assim.</i>
Danilo	<i>Então se antes os funcionários concorrem para crescer na carreira... Hoje, eles concorrem para se manter no cargo... Justamente em função dessa constância de reestruturações, que não é algo exclusivo do Banco X, isso acontece no mercado financeiro como um todo... Mas, olhando da perspectiva que eu presenciei... Eu acho que no Banco X por volta lá de 2015 em diante o banco compreendeu a fazer isso como uma forma de dinamizar a concorrência interna... E essa questão aí dos funcionários buscarem uma produtividade cada vez maior.</i>
Zé	<i>Tem, tem isso sim, eu mesmo... Eu não, não... não me afeta muito isso porque eu não tenho isso, né? Eu não, não, não me deixo levar por isso não. E curiosamente, na maioria das agências que eu passei, bom... primeiro porque o meu cargo de gerente de contas nas agências que eu passei foram... na maioria, eu era o único gerente de contas de pessoa jurídica, então não tinha uma competição direta assim... Dentro da dentro da agência, né, hoje nós somos em XX gerentes de conta na mesma agência... mesmo assim, são pessoas que têm já já, já estão no banco há, há décadas e então são pessoas que já são mais seguras e tal. Então não tem, não</i>

	tem, não tem problemas com, com... vamo lá... <i>tem, tem competitividade? Tem né..., mas é uma coisa até saudável, divertido, não é nada de ruim, não.</i>
Renata	<i>A competitividade, ela existia, estava lá no dia a dia... Um queria ser melhor do que o outro, mas eu considerava isso natural... Eu queria ser a melhor gerente de relacionamento, assim como a minha colega lá, que estava almoçando comigo também queria ser melhor... então essa competitividade, ela existia e também não era o problema, desde que respeitadas as regras, né? De ética pelo menos, né... (...) durante 20 anos foi um caso só... Foi que ela extrapolou, né, ela não foi ética comigo, então aí a gente teve problemas, mas só esse fato.</i>
Roberta	Eu vou dizer assim que talvez no começo da carreira nem tanto, né. Era um concurso público... e você, de certa forma... (...). Existia ainda naquela época uma cultura que assim, era privilegiado quem tinha mais tempo de casa... essa regra foi se modificando, não mais só avaliação por questão de tempo, mas de competência de quem entrega mais resultados, enfim, e aí, lógico, uma vez que vai mudando a regra, né, você vai acirrando, né... <i>Quem almeja uma função melhor, enfim, ou quem entrega mais resultados neste momento que os outros, né... não era mais uma questão de tempo de serviço.</i>
Raul	quando se fala de pessoas, <i>tem algumas pessoas que estão menos preocupadas com o ambiente e com os colegas e preocupadas com a competitividade</i> né. E sempre, sempre, sempre tem isso, é normal. Assim depende muito da pessoa, entendeu? Enfim, o foco dela, o objetivo, cada um tem um objetivo de carreira, e tem pessoas que tão lá... pra não fazer amizades. (...). <i>Algumas pessoas levam [as relações com os colegas] como um esporte</i> (risada).

Fonte: Elaboração própria (2023).

Dentro desse contexto, é relevante ressaltar as transversalidades que atravessam o Mundo do Trabalho e (re)produzem as desigualdades sociais de natureza de gênero, étnico-racial, religiosa, de origem, LGBT, com PCD (Pessoas com deficiência), etc. Essas questões não apenas reforçam as desigualdades e violências, mas também ampliam a fragmentação da classe trabalhadora em setores mais e menos privilegiados.

Por exemplo, as mulheres, além dos constrangimentos impostos pelo capital, são alvos diários de práticas machistas que reforçam o culto ao corpo, a objetificação da mulher e silenciam suas habilidades para ascender na carreira. A homofobia dificulta a ascensão profissional de pessoas LGBT, gerando sofrimento psicológico, enquanto o racismo estrutural perpetua desigualdades e violências baseadas na origem étnico-racial.

No Quadro 22 a seguir, apresentamos a percepção dos bancários sobre perseguições que sofreram ou presenciaram. Eduarda destaca a perseguição por ser gorda, Natália menciona piadas ofensivas sobre sua gravidez e a relação com o trabalho, Zé relata preconceitos e assédios relacionados à sua idade, sendo alvo do etarismo por parte de uma superior, Renata afirma ter sido alvo e testemunhado diversas manifestações machistas, Roberta enfrentou preconceito étnico-racial devido à sua descendência

nipônica (japonesa), e Raul, embora afirme não ter sofrido, não exclui a possibilidade de ter vivenciado de forma implícita o racismo, e presenciou casos de homofobia velada.

Quadro 22 – Preconceitos e Transversalidades

Eduarda	último que eu tive, batia na mesa, gritava, <i>não deixa mulher falar. Mulher não tem poder de voz</i>, se a gente tá na opinião... Não, não era ouvido, entendeu? Então, é... O que ajudou no banco quando eu fiz o concurso. Foi que não tinha essa distinção. Mas lá dentro, para você poder subir, tem distinção sim! Então eu acredito que hoje não é muito falado. Hoje o pessoal fala muito sobre LGBTQIA+, mas a gente também sofre, porque não fala do G, aí de gordo ou gorda? Gordofobia... <i>gordofobia também sofre preconceito... Então, eu já sofri preconceito sim, pela minha aparência...</i> porque hoje a pessoa fala assim: “tem as moça bonita e que vai bonita... eu não vou bonita, eu vou até de chinelo se precisar. Mas é... Sim, já sofri esse preconceito que o pessoal fala na pele sim, que eu achava que não era, mas é preconceito sim (...).	Machismo e Gordofobia.
Natália	comentários de que “Ah, você vai ficar de licença há 6 meses, e eu vou ficar sozinha” ... Entendeu? E... “<i>Ah, você vai, tipo... vai ficar lá na mordomia, em casa, e eu vou ter que ficar trabalhando por 2</i>”. Esse eu escutei inclusive agora, hoje, eu escutei (...). Isso é dos próprios colegas... Aí até de colega que... Não é assim... que não, não faz parte do meu grupo, mas de falar assim... “Ah, eu até queria você como assistente, mas agora você grávida eu não... eu não vou querer mais” (...). É, ó, não tem problema... eu penso, “ó... eu também não quero”.	Machismo e constrangimentos pela condição da gravidez.
Rogério	Nunca se sentiu vítima.	-
Marcela	Nunca se sentiu vítima.	-
Danilo	Nunca se sentiu vítima.	-
Zé	(...), a coisa na verdade, <i>não é muito explícita</i>, né? (...) eu contei a história da gerente que <i>perseguiu os mais idosos</i>, né? Então ela, ela foi uma pessoa que discriminou sim, é, na verdade, foi... E eu acho que, eu vejo primeiro que <i>a estrutura do banco já é discriminatória, você não tem praticamente negros...</i> hoje, homossexuais e transgêneros começam a se a sentir mais, com mais liberdade para se expor, porque há, há um tempo atrás, não, não se era muito, não era muito não... havia violência, né, mas pelo menos eu não, não presenciei nada assim. Mas a própria estrutura, a cultura do banco ainda é bastante.	Etarismo
Renata	<i>A mulher no banco sempre teve menos possibilidades</i>, dependendo do... só para você ter uma ideia, um chefe meu chegou uma vez e falou: “Renata, você já está aqui no _____, de gerente de contas para você está bom, né, agora deixa o seu marido”, tipo assim, você é mulher, fica quieta aqui agora, <i>o banco é para os homens, não é para as mulheres...</i> foi isso que ele quis dizer, e eu era gerente de contas _____, e isso foi logo no começo, só para você ter uma ideia, eu sai em 2019, esse fato aconteceu lá em 2005, 2006. (...) eu fui nomeada porque assumiu um presidente do Banco X... Eu esqueci o	Machismo

	nome dele, aí ele começou a pressionar para ter mulheres, né, porque a Dilma era presidente, então ela queria mais mulheres... não em postos de comando, porque você não, não era..., mas de médio escalão vai... aí teve um programa de equidade de gênero no _____ (...). Só tinha homem branco, hétero e aí eles começaram a dar oportunidade aqui e ali para mulher, mas sempre com a ressalva, “Ah, a menina que estava no _____ foi nomeada em _____, em _____, porque ela ela aprontou aqui, se vendeu para meia dúzia de gente”. <i>Nunca era pela competência, sempre tinha uma vírgula lá que a mulher é assim, fez isso ou aquilo, então a gente ouvia essas histórias.</i>	
Roberta	(...) uma vez eu fui para uma entrevista e era justamente assim, essa entrevista era para habilitar para você ser gerente geral, assim, não quer dizer que você ia ser, mas que teria uma habilitação caso fosse chamada para alguma vaga... E não é que no meu feedback eles falaram assim, “aí você é... talvez você não seja o perfil, porque você é de origem nipônica... Matheus, não sei... na hora você não estava preparada para ouvir isso e você não faz nada sabe (...) aí depois veio o gestor que estava lá meio que consertar (...)”	Machismo e nipofofia
Raul	(...) racismo não, mas tem um certo, eu não sei até que ponto isso é normal, ou deveria ser normal, mas tem um certo de <i>discriminação por cargos</i> , um diretor, um gerente, não quer falar com um analista, ou surtar porque ele falou, ou não querer saber. Casos de racismo, eu nunca vi, pelo menos não explícito, agora se foi implícito aí não tem como eu saber (...). Eu já fiquei sabendo uma vez, de um gestor que não era assumido homossexual. Assim, todo mundo sabia que ele era, mas ele não era assumido e aí, <i>ele não se assumia, talvez por medo de represália dentro da corporação, dentro da empresa.</i>	-

Fonte: Elaboração própria (2023).

Com base nas dinâmicas narradas, vemos que dos entrevistados, Danilo, Renata e Roberta se demitiram do banco. Danilo e Roberto através de Planos de Demissão Voluntária, e Renata se demitiu sem se aposentar pela aposentadoria do banco. Os motivos apesar de aparentar diversos, na realidade, tocam o mesmo ponto da gestão de resultados, Danilo deixou de ver perspectiva na sua carreira no banco público após ser descomissionado e passou para o mercado financeiro privado; já Renata e Roberta afirmaram não aguentar mais as metas, cobranças e assédios, estando esgotadas e ambas também buscaram se inserir no mercado privado. Renata, ainda nos diz ter sido comum observar no seu dia a dia bancários se demitindo para buscar novas chances, abrindo consultórios de investimentos particulares por incentivo de bancos privados (Quadro 23).

Quadro 23 - Motivos para sair do banco

Danilo	Por vários motivos, se for ver o principal foi o descomissionamento sim... Mas assim, se for ver, nem tanto o descomissionamento em si, mas é <i>as consequências do descomissionamento...</i> porque uma vez descomissionado, você fica com um <i>carimbo de</i>

	<i>descomissionado</i>, né, então... depois para você concorrer novamente a novas vagas, para você buscar ascensão novamente, e eu nunca fui de querer ficar parado é... eu sempre busquei ascensão, busquei resultados, busquei a superação, né... Então, para mim já não fazia mais sentido participar de uma série de processos, identificar e explicando o que aconteceu, o que é que deixou de acontecer, saber que eu taria sempre, digamos assim, um passo atrás de outras pessoas que não passaram por essa mesma situação, né... então eu acho que o descomissionamento me colocava em desvantagem, tá? Então por isso é que eu resolvi é aderir ao plano de demissão voluntária assim, né, e sem contar que na época eu fiz as contas e achei que economicamente era interessante...
Renata	O principal é que <i>eu não aguentava mais... Eu estava muito cansada</i>, mas se eu não tivesse uma proposta de associação com pessoas que eu gostava e com um financeiro, para que a gente aguentasse pelo menos um período, eu não teria saído, então foi uma oportunidade... mesmo naquele momento, o mercado estava em transformação... Os gerentes de _____ estavam sendo chamados, no meu caso, foi pela _____, mas podia ser pelo _____ ou por outro banco. Então, eles estavam investindo para aqueles gerentes de contas, para montar seus próprios escritórios. Eu saí com 2 colegas, mas só para você ter uma ideia, o quadro do Banco X de _____, assim uns 80% saiu... as pessoas foram saindo aos poucos. <i>Todo mundo pediu pediu demissão e com uma faixa etária bem menor que a minha</i>, eu saí com 52 anos... A maior parte do pessoal que saiu junto comigo, depois, a faixa etária é 40/45 anos, tá <i>por conta da falta de oportunidade e principalmente do que estava acontecendo com o Banco mesmo... ninguém aguentava mais... e a gente ouviu falar que piorou</i>, mas eu também não tenho muito mais contato com esse pessoal do _____, porque a maior parte saiu, os colegas que eu tinha todos saíram, né; Olha, alguns, na verdade, 2 ou 3 foram para o banco Y como funcionários, todos os demais foram ou pro pra Z montando um escritório próprio ou pro XY, né... Saiu muita gente mesmo de lá pra cá. E trabalhando hoje como gerente de carteira, né... Hoje eles chamam de assessor de investimentos, mas é, você monta uma carteira de clientes e trabalha pra _____, mas como se fosse um, é um escritório ligado, como se fosse uma franquia da _____, né?
Roberta	eu saí porque teve um <i>incentivo a aposentadoria</i>, né, o banco deu algumas vantagens financeiras, bonificações, enfim, é... e de certa forma, acho que <i>eu já estava assim no meu limite</i>, né... aquela situação, aquele gerente que estava pegando o meu pé, né... Aliás, não era esse não, teve o anterior... depois mudou, né, esse era mais... vamos colocar, uma gestão mais tranquila... Mas sabe quando você já fica desgastada, né? Sem motivação... enfim, e aí você fala, poxa, se o banco está dando essa oportunidade de sair numa situação legal, por que não? Aí, lógico assim, uma decisão muito rápida, se não me engano tinha menos de 15 dias, 15 ou 20 dias para você decidir sair ou não sair. Mas no momento que eu decidi, parece que eu tirei um peso também... Falei: “poxa, que bom” ... e aí eu também estava passando por uma situação de saúde, com cirurgia marcada né... No fim, quando eu pedi a demissão, fiz a cirurgia depois... tudo isso contribuiu também.

Fonte: Elaboração própria (2023).

O que torna essa situação ainda mais crítica, e conforme Dejours (1992) destaca como um fator agravante para o adoecimento, é o sentimento de solidão e injustiça compartilhado por todos os entrevistados. Todos se consideram bons funcionários, mantêm uma relação ética e agradável com os clientes, investiram em aprimoramento

profissional, prestam um serviço de qualidade aos clientes e mantêm boas relações com os colegas. O sentimento de injustiça é comum entre eles. Os trabalhadores se veem impotentes diante das metas consecutivas e crescentes, sentem que estão à mercê das reestruturações, sem saber se continuarão empregados ou não, como será evidenciado nas falas a seguir (Quadro 24).

Quadro 24 - Falta de reconhecimento do esforço e mérito dos bancários

Eduarda	(...) por exemplo, fiquei, recebi _____, que é tipo uma gratificação extra, por você ter ficado entre os 40% melhores do Brasil, eu me encachei entre os 30% melhores e ganhei essa qualificação. Mesmo assim, ele me deu uma nota negativa dizendo que eu não entregava o esperado pelo banco! E me deu uma nota abaixo do que eu produzia! <i>Para você ter uma ideia, nossa meta é 450 pontos, que tem que fazer em um item, eu fiz 550, então eu superei o que o banco exigia, e, mesmo assim ele me deu nota negativa...</i>
Natália	É, no começo era gostoso trabalhar no banco... Eu gostava de trabalhar no banco, é... nunca foi um sonho trabalhar em banco... Eu nunca gostei do ambiente bancário, tanto é que... Eu não é... eu tentava não ter problemas para não ter que ir em banco... Mas no começo eu... eu gostava de trabalhar. <i>Eu levantava para ir trabalhar com prazer, com vontade de chegar lá. Querer fazer meu serviço né... pra é... ajudar pessoas, eu via como uma forma de ajudar as pessoas no meu trabalho. Mas hoje não mais.</i>
Rogério	<i>Eu sinto que é uma retaliação... É como se fosse uma retaliação. Eu, eu sei... eu sinto que é assim... Dentro dos processos seletivos... como estou te relatando, eu, eu tenho sido aprovado em alguns processos, é só que... quando o meu nome, já aprovado para trabalhar numa determinada unidade, ele segue o trâmite administrativo de, de, de ser é... apresentado para uma instância de âmbito estadual. (...). Mas o fato é que tem alguém que não está acatando a minha nomeação... E por não estar captando a minha nomeação, eu continuo a amargando o fato de, de estar _____ desde a reestruturação, ocorrida em 2021.</i>
Marcela	É que assim eu posso fazer algo bom pro cliente, porque o banco está com uma prateleira gigante de bons produtos, e que são necessários... às vezes, um seguro de vida, uma previdência... <i>Eu acredito muito nos produtos do banco. Tanto que eu acho que eu sou uma fiel cliente...</i> eu tenho todos os produtos do banco. <i>Mas eu acho que não... que não é legal não... os produtos e como eles são vendidos... Como eles são empurrados, entendeu?</i> Por exemplo, um consórcio, eu acho muito legal o consórcio, desde que bem vendido e adequado para o cliente. Quando é só para bater minha meta não é legal.
Danilo	Porque OK, entrego a cadeira está aqui, ó, é tua, coloca quem você quiser no lugar, mas dá alguma informação, por que na próxima oportunidade eu vou buscar fazer melhor aquilo no qual eu estou devendo... me diga, se não diz... e aí <i>você tem um retrospecto de 20 anos de atividade profissional somente de crescimento, somente de boas avaliações, somente de elogios, somente de reconhecimento.</i> Então é difícil você aceitar que <i>de repente chega alguém e diz para você “você não está entregando o que você deveria entregar? Seu trabalho não é adequado. Você tem deficiência de desempenho”.</i>
Zé	entrei como escriturário em 98 (...)e de lá pra cá, 2001 pra cá, dei uma oscilada, mudei a gerente de expediente, cuidava da parte de atendimento, de materiais de autoatendimento, essas coisas. Depois voltei a ser gerente de contas de novo... 20 anos, que eu sou gerente de contas, pessoa jurídica, isso aí. [25 anos de carreira].

Renata	Eu entrei como escriturária em janeiro de 99, fiquei trabalhando como escriturária, uns 6 meses. Depois eu comecei a substituir um gerente de relacionamento pessoa física... Fiquei substituindo um ano mais ou menos, e fui nomeada nesse cargo durante alguns anos. Eu trabalhei como gerente de contas pessoa física, né, atendendo pessoas físicas com carteiras e depois eu fui para o _____ lá pra 2004. E fiquei no _____ como gerente de relacionamento até dezembro de 2017. [24 anos de carreira]
Roberta	Tópico não abordado
Raul	(...) no geral <i>eu tento organizar minhas tarefas</i> , pra tentar ir matando as coisas na semana. Geralmente é por semana, no começo da semana a gente vai lá e faz o planejamento da semana, e tem que conseguir e tal. E aí, <i>se eu me deparo com uma situação muito complicada, eu tento procurar ajuda</i> .

Vamos abordar alguns aspectos sobre como essas dinâmicas afetam a saúde dos trabalhadores, especialmente no aspecto físico a maioria dos trabalhadores ainda relata sentir desconfortos. Danilo e Raul mencionaram não sentir desconfortos dessa natureza, especificamente Raul elogiou o escritório presencial da empresa, porém, no *home office* assume a responsabilidade pela manutenção do próprio ambiente de trabalho. Ele também destaca que a empresa forneceu equipamentos, como mesa e cadeira, para o trabalho remoto. Assim, junto a sua formação tem conhecimentos sobre as normas ergonômicas e afirma ter ótimos ambientes de trabalho.

Embora Zé afirme não ter problemas específicos nesse sentido no momento presente, ele destaca que, no passado, as condições nas agências eram piores. No entanto, durante o período de *home office* na Pandemia, ele relata ter enfrentado algumas dores, atribuindo isso à falta de um ambiente adequado. Mesmo com o banco oferecendo equipamentos da agência, Zé avalia que não valeu a pena adquiri-los, pois teria que ir até a agência com seu carro para retirá-los.

Ao contrário, Eduarda, Natália, Rogério, Marcela, Renata e Roberta apresentam sentir dores. Em especial o caso de Roberta e Rogério, a primeira desenvolveu um problema permanente, que, embora não a atrapalhe nas atividades do dia a faz conviver com dor, por sua vez Rogério, em decorrência do estresse ocupacional e dos ruídos do ambiente de trabalho, ficou surdo de um dos ouvidos. Conforme o Quadro 25 a seguir.

Quadro 25 - Opinião dos bancários sobre os aspectos físicos do ambiente de trabalho

Eduarda	De janeiro pra cá, eu já tive 4 crises sinusite. Inclusive eu tô falando rouca, porque eu estou com o ouvido totalmente tampado por conta de crise de sinusite. E eu não tomo friagem, na hora de dormir no meu quarto, no banheiro, a janela é fechada, pra não pegar friagem, mas

	eu estou com essas 4 crises e... e eu acredito que isso é evolução da pressão que a gente está sofrendo.
Natália	eu sinto muita dor de cabeça, eu sinto é... tremor nas mãos... Eu sinto às vezes... eu fico com a vista, eu não enxergo é... A minha visão periférica fica como se tivesse toda quadradinha e eu não consigo enxergar direito... isso com muita frequência.
Rogério	Mas é importante você saber que isso é... foi agravando com o passar dos anos... o fato de que eu fiquei totalmente surdo do lado esquerdo (...). Isso foi em decorrência do trabalho, principalmente no ano de 2010, que foi quando eu... estava exercendo a função de _____... eu trabalhei, é..., trabalhei com um administrador que ele assim... vendo em mim uma... Uma, de um modo geral, vendo em mim uma facilidade e uma pré-disposição para fazer negócios e ajudar a bater as metas, a atingir as metas, é de uma maneira, hora sutil e hora direta, ele me cobrava muito e me pressionava muito, como se eu já fosse um gerente.
Marcela	por exemplo, no fechamento do semestre, dá aquela... as vezes aquela <i>dor nas costas ou dor de cabeça</i> ... acho que é isso... Igual hoje, comi alguma meio indigesta, e eu estou com azia, mas assim... Graças a Deus, faz tempo que eu assim... eu não estou somatizando muita coisa...
Danilo	Em termos de estrutura física, <i>ergonomia nunca tive problema</i> , eu acho que talvez em agência é... não qualquer tipo de agência, mas em agência de varejo, agência que tem porta pra rua, talvez seja um pouco mais complicado, porque você tem questões de segurança, risco de assalto, a porta giratória ali que trava toda hora... Então eu acho que talvez isso tenha um desconforto maior, tá... Em termos de quem trabalha em departamento, em área interna, pelo menos posso falar a respeito das áreas que eu trabalhei. Não tive nenhum tipo de problema nesse sentido... Sempre achei adequado, a não ser uma época que o prédio onde eu trabalhava resolveram fazer umas reformas lá... Eu ficava até mais tarde, quando chegava 8h/8h e meia, parecia que o prédio ia cair porque o cara ligava uma britadeira no outro andar lá, e... Meu Deus, o que é que eu estou fazendo aqui? Estou trabalhando até tarde e daqui a pouco esse prédio cai e eu ferrado aqui.
Zé	Aspectos físicos é tranquilo. <i>O meu local de trabalho é muito bom. Tem nada de reclamar não. (...), o início era ruim mesmo.</i> No início não tinha muita muito acompanhamento sobre isso. Hoje não...
Renata	Ah, eu sinto, <i>eu sinto dor na coluna muito forte.</i> (...). É que, na verdade, ela começou mais recentemente, mas eu lembro do banco quando, principalmente quando voltei do _____, que eu sentia dores, sim. Eu demorava 1 hora e meia para ir e voltar dirigindo, né... em pé de salto alto... Então assim eu tinha, né, <i>pode ser que eu estava entendendo que aquele ambiente físico era bom e também não era tão adequado, né?</i>
Roberta	a gente esteve instalado uma fase num prédio antigo, né, era um sistema de mesa... eu não me lembro o nome, sabe quando você tem aquelas mesas que a divisória é bem baixinha? Pra você poder conversar com outro colega da frente, do lado, é... só que, como a gente era assim da área comercial, contato com os clientes, telefone, enfim, era um ambiente em alguns momentos assim, <i>bem, poluído na questão sonora, todo mundo falando ao mesmo tempo, muito barulho, dor de cabeça né... barulho tal.</i> Ah! Me lembrei de uma coisa que eu sempre pedi e até briguei, vamos assim, entre aspas, né, no sentido de quando teve uma é... avaliação médica periódica que o banco sempre faz... Aí eu coloquei, falei que eu tinha <i>dor no pescoço</i> e aí para eles recomendarem o quê? A compra do <i>headfones</i> ... Porque até então, o que eles falavam que era previsto, o telefone não é o celular, né... Sabe, o telefone... hoje já é até coisa antiga, né?... Então você tinha que <i>ficar conversando e digitando, né, com o pescoço tortinho, aquela coisa toda</i> ... E aí, quer dizer, eu só consegui o headphone porque foi uma recomendação médica... e foi por conta das dores no pescoço... (...) Mas não, não foi, <i>nunca motivo pra pegar a licença-saúde, nada disso, mas sempre tem a dorzinha lá.</i>

Raul	<i>Eu não tenho que reclamar, sério... eu trabalho de home office a maior parte do tempo, eu vou algumas vezes por semana presencialmente, mas o ambiente no geral é bom, eu gosto, as cadeiras são boas, as mesas, assim, eu sou formado em _____, e a gente aprende um pouco sobre Segurança no Trabalho, e aí eu vejo que a maioria das mesas são boas, no nível do braço mesmo, e quando eu to em casa, eu... eu não tenho o que reclamar, eu sou responsável pelo meu ambiente de trabalho, apesar da empresa ter cedido alguns equipamentos.</i>

Fonte: Elaboração própria (2023).

Foi amplamente observado e reconhecido que o ritmo laboral intenso, a sobrecarga de tarefas, a autocobrança, a pressão dos superiores e situações de assédio contribuíram significativamente para o desgaste mental. De acordo com Sanches (2017), manifestações psicopatológicas, experiências de sofrimento e o recurso a medicamentos tornaram-se evidentes entre os profissionais bancários. Nas entrevistas conduzidas com Renata e Roberta, percebe-se ainda que, durante interações nos corredores e almoços entre colegas, o foco das conversas passou a orbitar em torno de temas relacionados a medicamentos, adoecimento e consultas com profissionais de psicologia e psiquiatria.

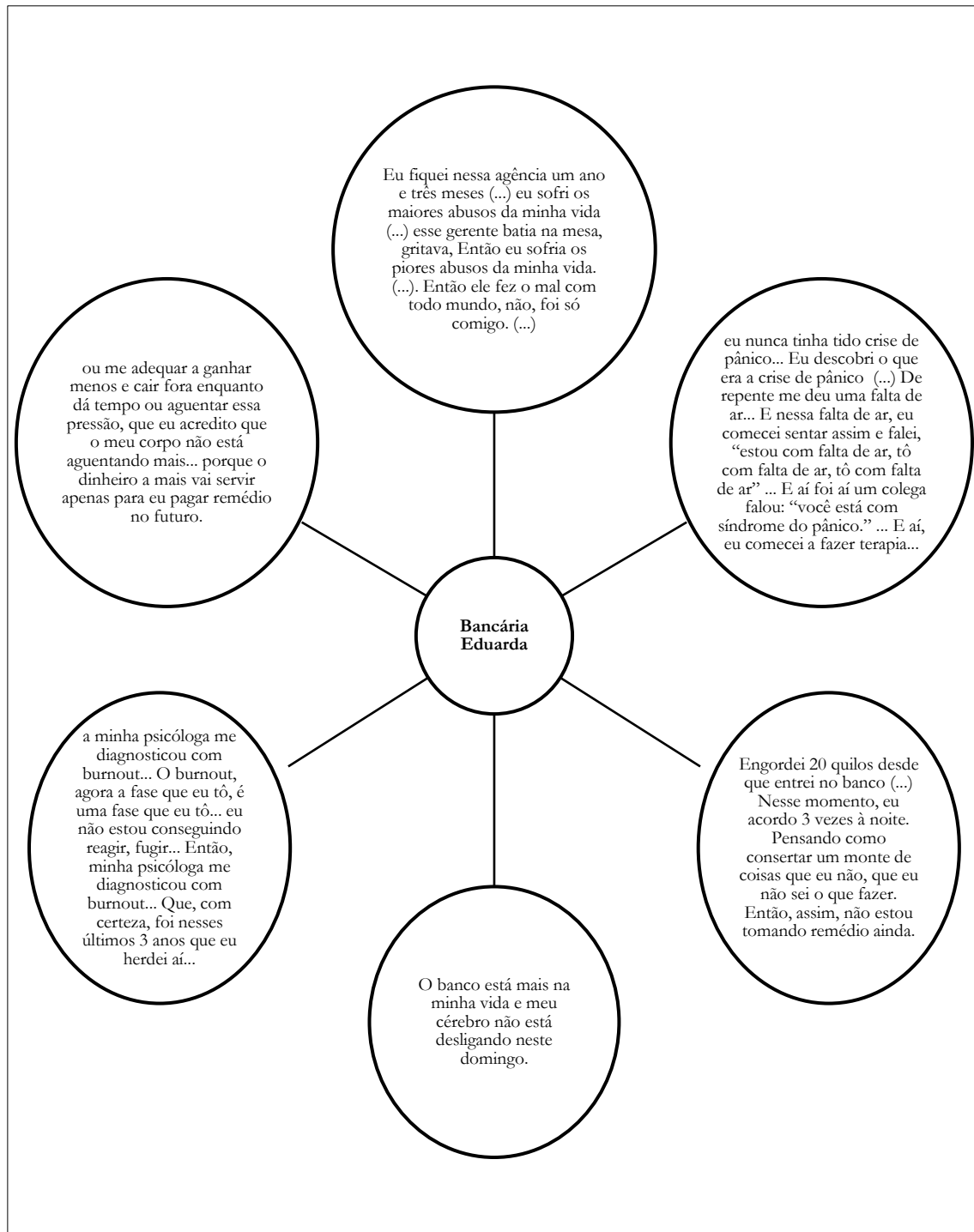
Conforme veremos adiante, os aspectos relativos a relação entre a pressão por resultados e saúde mental foi o mais destacado. A imposição constante de metas rigorosas cria um ambiente de competição acirrada, levando a uma pressão desproporcional sobre esses profissionais. A incessante cobrança por desempenho, muitas vezes acompanhada pela ameaça de perda de emprego/remuneração, gera um clima de insegurança e medo. Essa pressão constante pode levar à ansiedade, à exaustão e a outros transtornos mentais relacionados ao trabalho, afetando não apenas sua capacidade de desempenhar suas funções, mas principalmente a qualidade de vida dos bancários. Conforme exemplificada nas falas de Eduarda, Natália, Rogério, Zé, Renata e Roberta.

Nas páginas a seguir, abordaremos alguns dos aspectos relacionados aos impactos das dinâmicas descritas do ambiente de trabalho bancário na saúde dos trabalhadores (Figuras 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 19). Analisaremos situações de assédio moral, adoecimento, pressão por metas, entre outros. Embora nenhum dos entrevistados tenha sido afastado devido a doença ou acidente de trabalho, a maioria experimentou afastamentos por outros problemas de saúde.

Todos expressaram declarações assertivas sobre o reflexo do ambiente laboral em seus corpos e mentes, evidenciando mudanças para uma rotina sedentária, ganho de peso e, sobretudo, esgotamento mental. Dada a abrangência e a repetição dessas falas ao

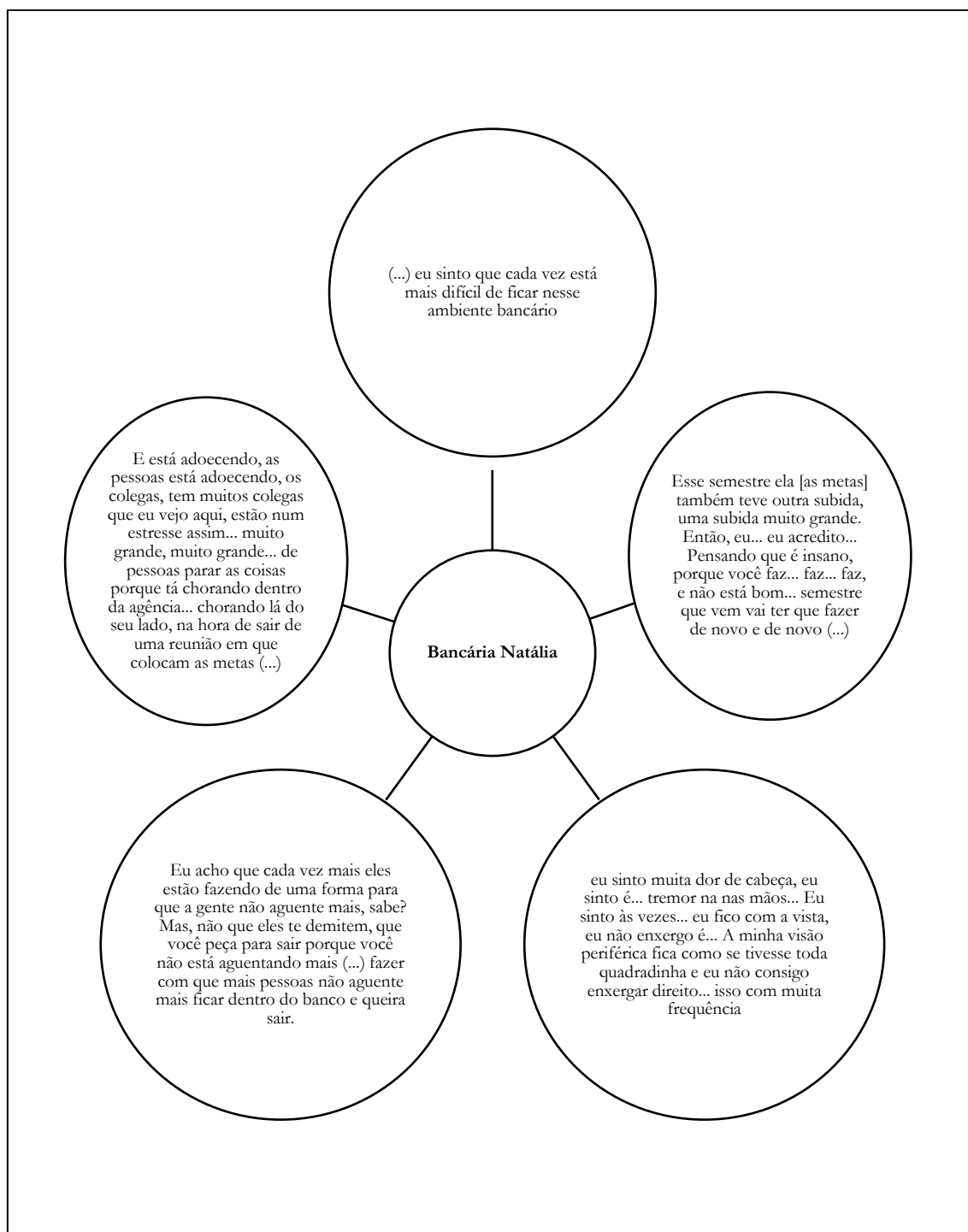
longo das entrevistas, optaremos por não utilizar quadros para representá-las, mas sim organogramas para uma apresentação mais contextualizada de cada bancário.

Figura 11 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Eduarda



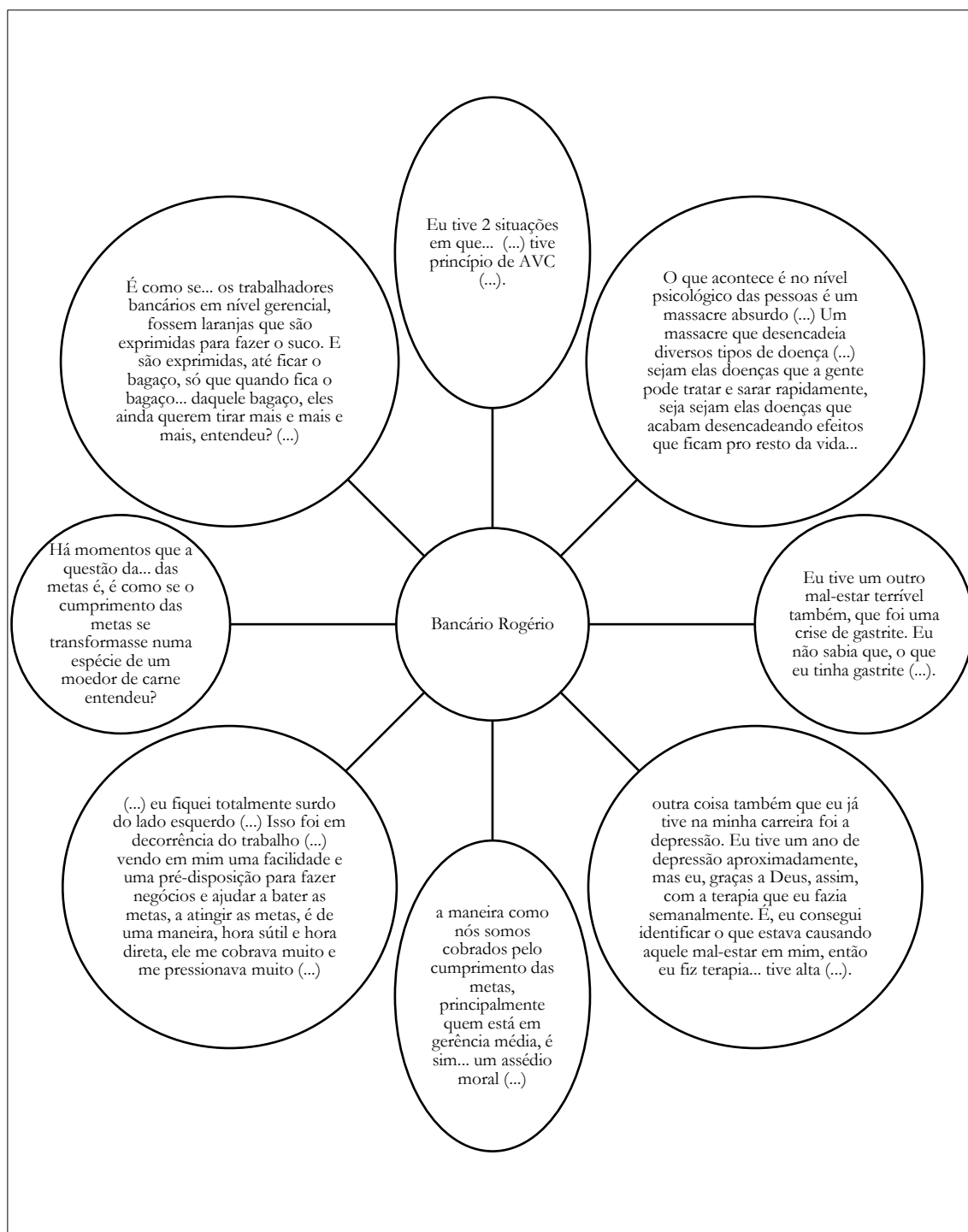
Fonte: Elaboração própria (2023).

Figura 12 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Natália



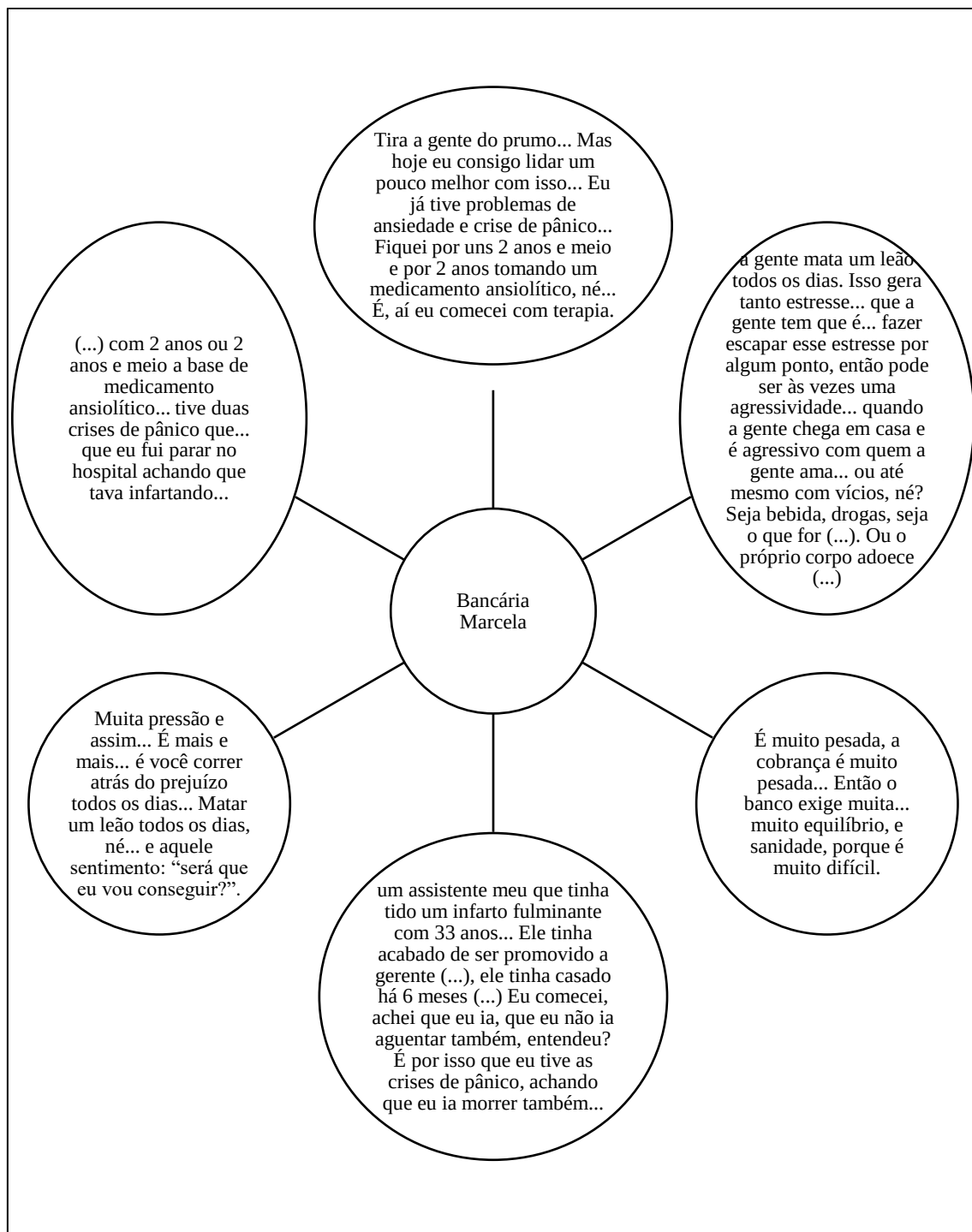
Fonte: Elaboração própria (2023).

Figura 13 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Rogério



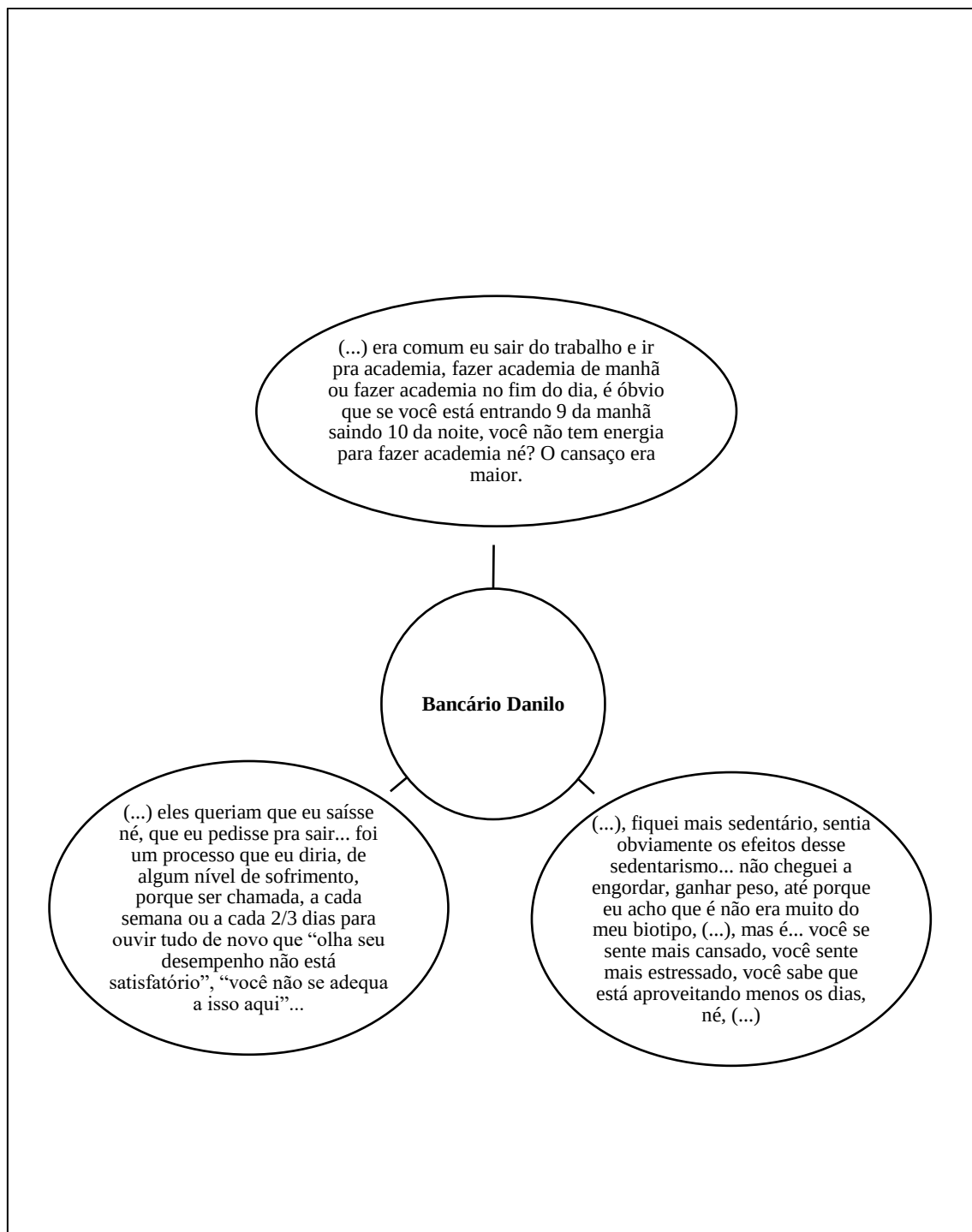
Fonte: Elaboração própria (2023).

Figura 14 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Marcela



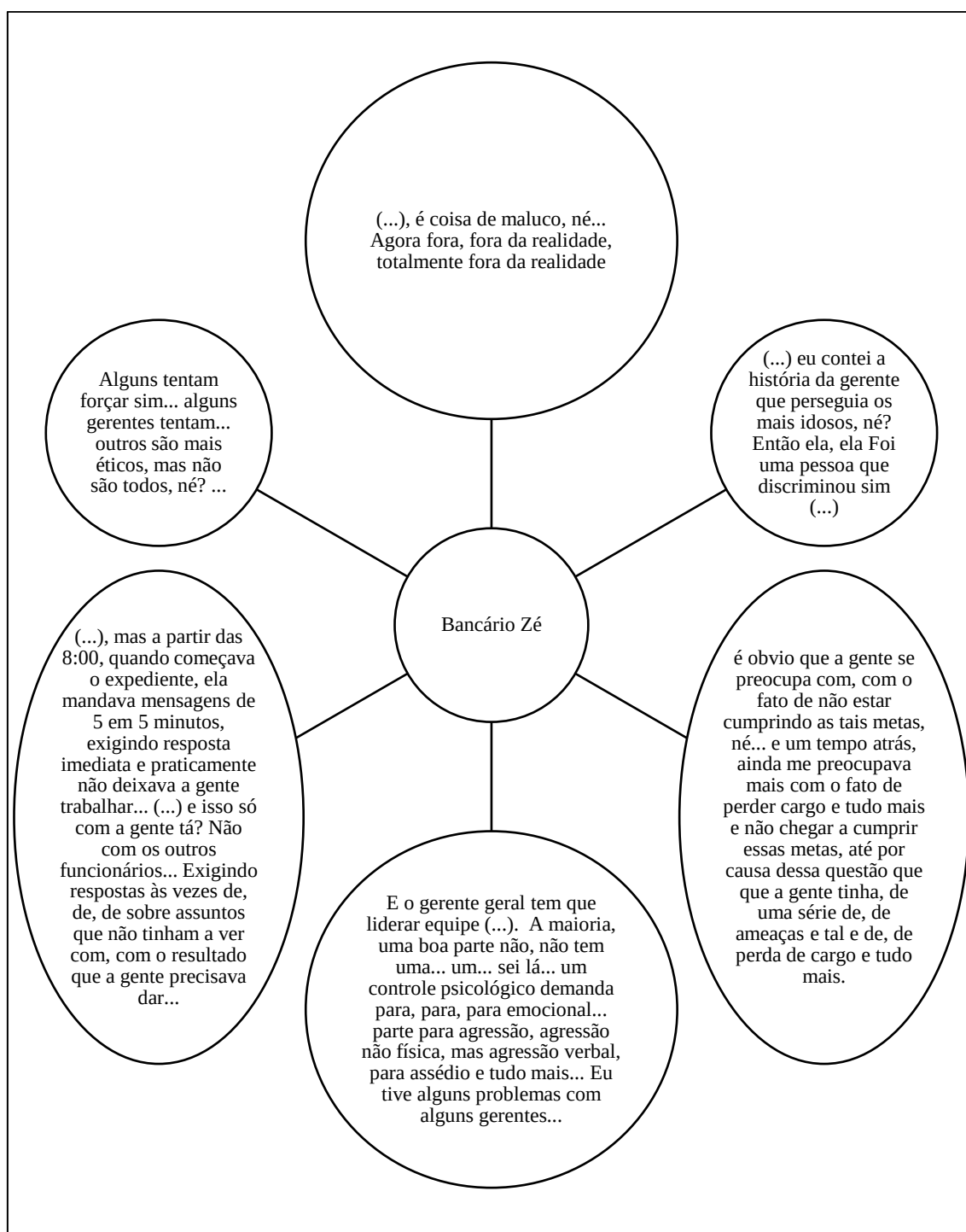
Fonte: Elaboração própria (2023).

Figura 15 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Danilo



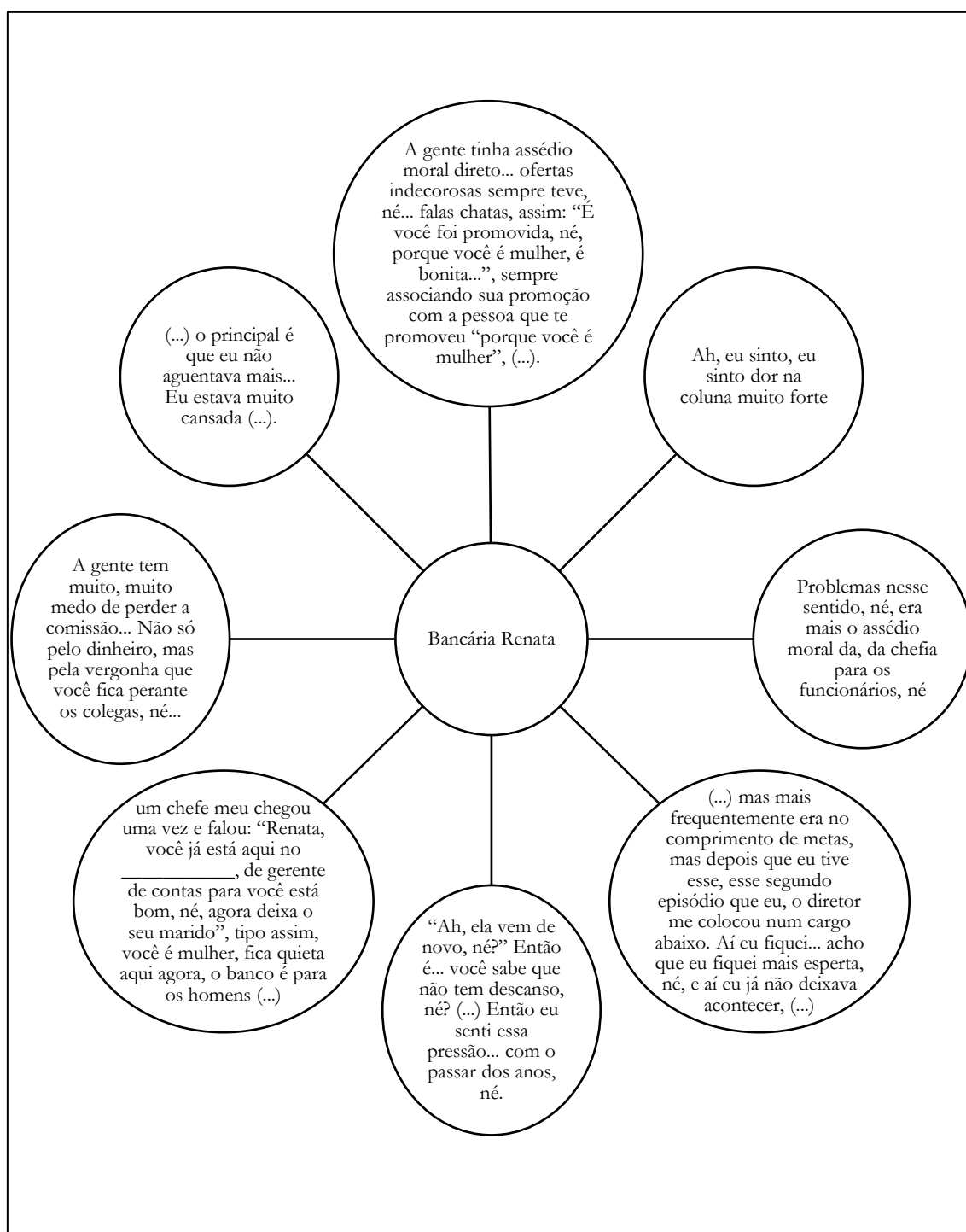
Fonte: Elaboração própria (2023).

Figura 16 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Zé



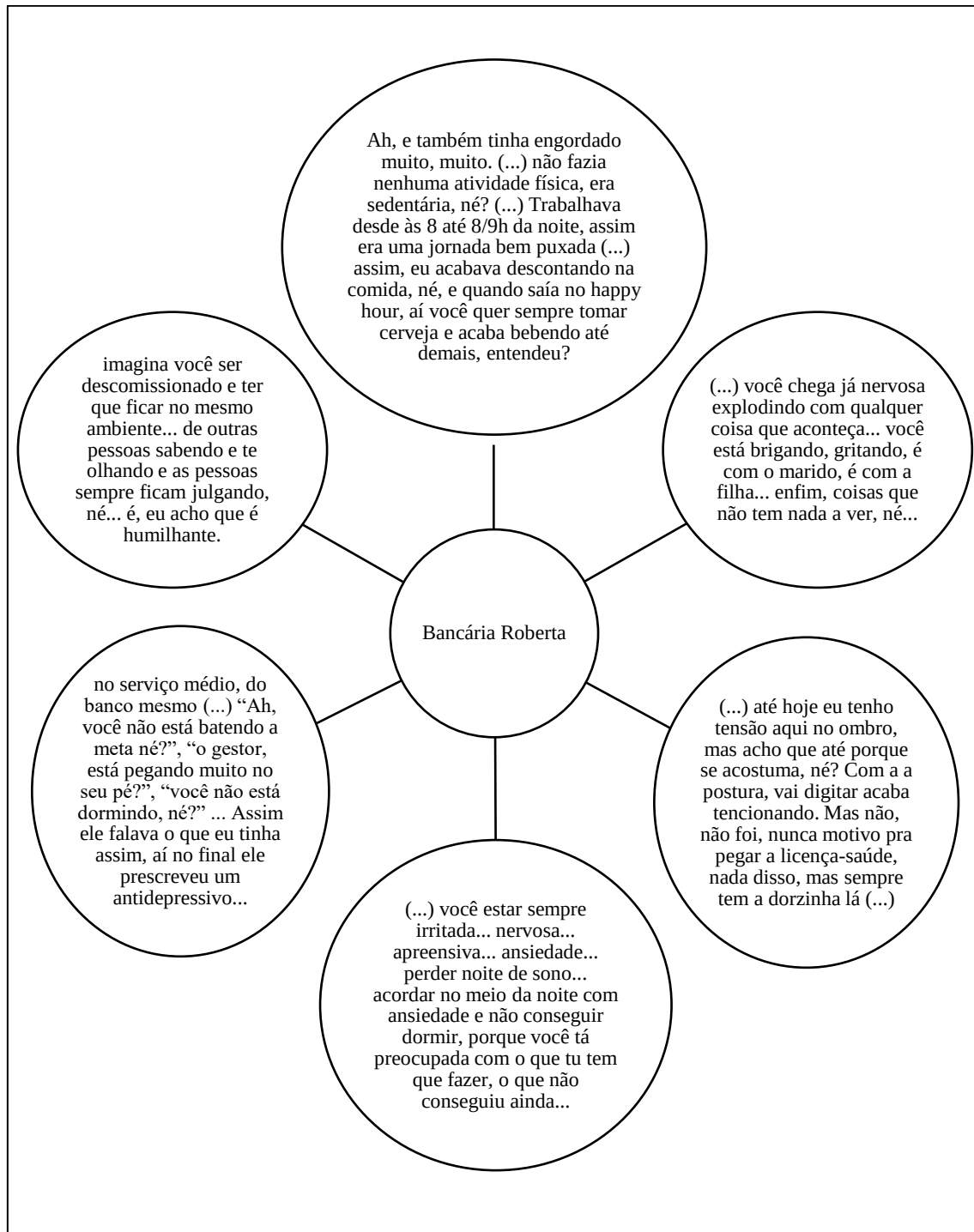
Fonte: Elaboração própria (2023).

Figura 17 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Renata



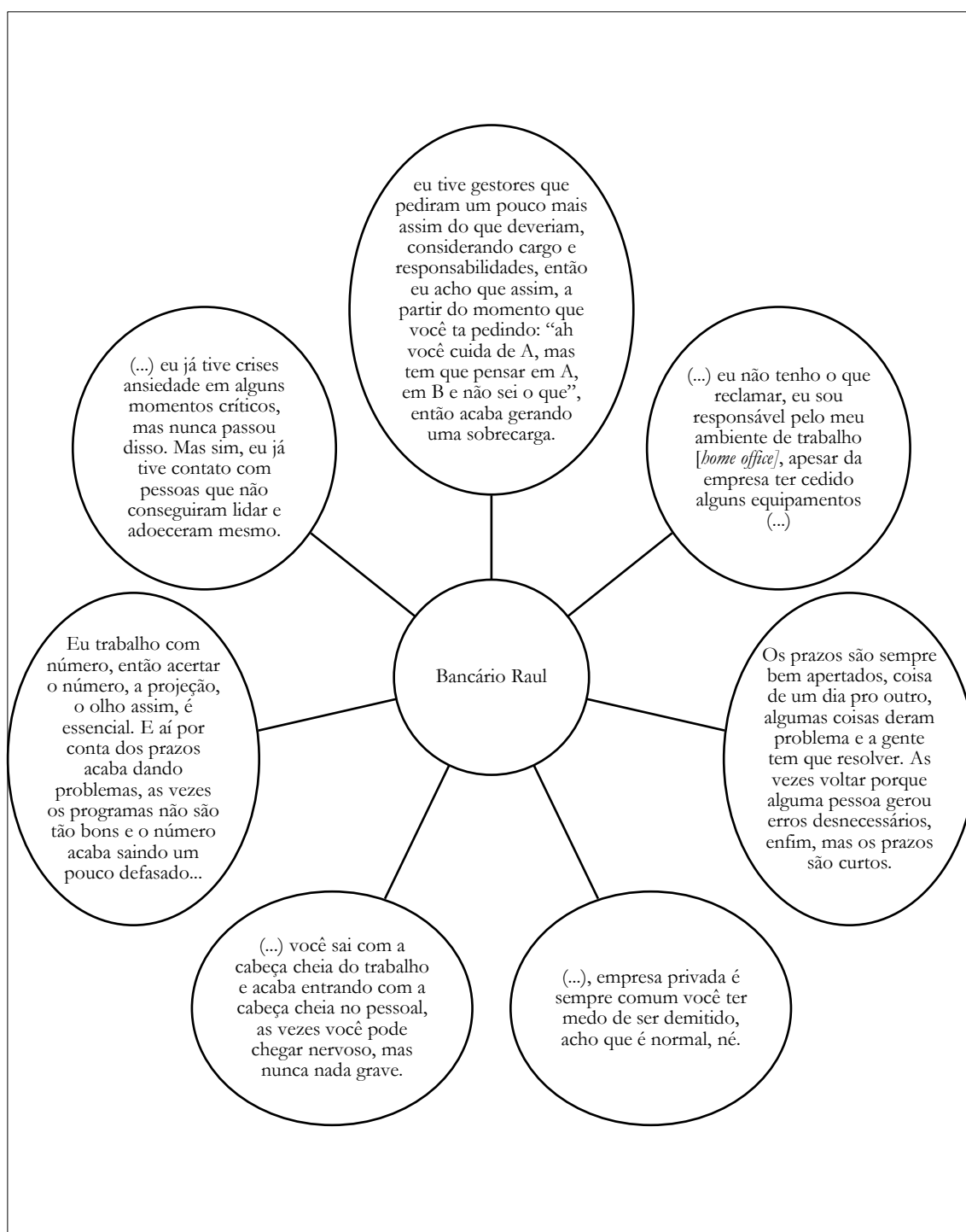
Fonte: Elaboração própria (2023).

Figura 18 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Roberta



Fonte: Elaboração própria (2023).

Figura 19 – Relação Trabalho e agravos a Saúde: Raul



Fonte: Elaboração própria (2023).

Em suma vemos como nas falas dos entrevistados há claras relações entre a gestão por resultados, por metas e pelo assédio que agravam a saúde mental desses trabalhadores, fomentando sentimentos de competitividade, isolamento, solidão, individualismo e injustiça. Todos revelaram sentir os agravos em suas mentes ou corpos a partir do estresse ocupacional, que para nós tem elevado grau de crueldade visto que,

esse sofrimento não é uma consequência “não” planejada, ao contrário, trata-se de uma racionalização do sofrimento como instrumento de gestão. Assim como, práticas agressivas como ameaças de demissão, descomissionamentos, reestruturações constantes e assédio moral, não são somente práticas veladas de gestão, mas sim instrumentos disseminados e cristalizados nas estruturas bancárias.

Como vimos, os efeitos imediatos aos trabalhadores foi o descontentamento e decepção com a carreira bancária, a ilusão da estética burguesa do trabalho e da arquitetura bancária esconde um processo sistemático de degradação das condições de trabalho e vida desses trabalhadores, desdobrando-se em efeitos variados a saúde física e mental.

Majoritariamente, os bancários apresentam entendimento negativo sobre o sindicato (Quadro 26).

Quadro 26 – Quadro síntese da relação trabalho e agravos à Saúde

Entrevistados	Foi diagnosticado com algum transtorno mental ou transtorno mental relacionado ao trabalho	Faz ou fez uso de medicamentos psiquiátricos	Foi afastado por doença ou acidente de trabalho
Eduarda	Sim, relacionado ao trabalho	Não	Não
Natalia	Não	Não	Não
Rogério	Sim, relacionado ao trabalho	Sim	Não
Marcela	Sim, relacionado ao trabalho	Sim	Não
Danilo	Não	Não	Não
Zé	Não	Não	Não
Renata*	Sim, relacionado ao trabalho	Sim	Não
Roberta	Sim, relacionado ao trabalho	Sim (por curto período)	Não
Raul	Não	Não	Não

*Renata não contou isso na entrevista gravada, mas em conversas informais anteriores a entrevista.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Nas páginas seguintes discutiremos como os trabalhadores se sentem em relação aos sindicatos, se suas visões são majoritariamente positivas ou negativas sobre o movimento e buscamos entender tais razões. De forma geral, vimos um distanciamento significativo entre os trabalhadores e o sindicato, o principal motivo elencado foi as

aproximações político-partidárias, o corporativismo, o distanciamento com a base, e como bem descrito em Soares (2016), a rotinização das atividades políticas do sindicato.

As greves, mobilizações e visitas aos locais de trabalho deixaram de ser percebidas como atividades essencialmente políticas voltadas para questões trabalhistas. Em vez disso, são consideradas mais como atividades burocráticas que ganham destaque durante as jornadas e campanhas salariais nas rodadas de negociação. Termos como "palanque político", "cartas marcadas" e "vendidos" foram mencionados repetidamente ao longo das entrevistas. Além disso, foi observado um sentimento de abandono entre os descomissionados, onde, na melhor das hipóteses, alguns dirigentes demonstraram solidariedade, mas sem efetiva atuação nas esferas da ouvidoria ou recursos humanos do banco.

Certamente, a memória das lutas passadas e das conquistas obtidas vai se diluindo de geração em geração. Os bancários mais recentes ingressam no setor com uma gradual diminuição de direitos e benefícios em comparação com seus predecessores. Apesar da expansão dos jornais e campanhas online promovidos pelo sindicato nos últimos anos, seria imprudente afirmar que essas iniciativas tenham tido um efeito prático significativo na base.

Majoritariamente, os bancários apresentam uma visão mais negativa sobre o sindicato conforme vemos no Quadro 27 a seguir:

Quadro 27 – Quadro síntese da relação dos entrevistados com o Sindicato dos Bancários e Financieiros de Pres. Prudente e Região

Entrevistados	Ano de filiação	Ano de desfiliação	Motivo	Tem uma visão mais....	Via o sindicato no ambiente de trabalho
Eduarda	2013, quando ingressou	2015	Descrédito	Negativa	Esporadicamente
Natalia	2011, quando ingressou	Filiado até hoje (2023)	-	Positiva	Esporadicamente
Rogério	2007, quando ingressou	Filiado até hoje (2023)	-	Negativa	Frequentemente
Marcela	Nunca foi sindicalizada	Filiado até hoje (2023)	Descrédito	Negativa	Esporadicamente
Danilo	2005	2008	Político	Negativa	Esporadicamente

Zé	1998, quando ingressou	Filiado até hoje (2023)	-	Negativa	Frequentemente
Renata	1999, quando ingressou	2004/2005	Descrédito	Negativa	Raramente
Roberta	1995*, quando ingressou	-	-	Positiva	Frequentemente
Raul	Nunca foi sindicalizado	-	-	Negativa	Raramente

Fonte: Elaboração própria (2023).

Como podemos ver a partir da amostra, não há uma perspectiva homogênea sobre o sindicato, e mesmo entre os quais apresentam uma visão negativa sobre o sindicato são por motivos diferentes. Em primeiro, vemos que a maioria dos entrevistados se sindicalizou ao ingressar no banco. Conforme relatos, ao ingressarem no banco, os dirigentes sindicais procuram estabelecer proximidade com os novos trabalhadores, discutindo os progressos na categoria, os benefícios e direitos conquistados, assim como os serviços de lazer, consumo e a assistência jurídica fornecida pelo sindicato, com o objetivo de incentivar a filiação. Em termos mais coloquiais, poderíamos dizer que os dirigentes tentam persuadir os novos trabalhadores, destacando as vantagens associadas à sindicalização como uma espécie de "venda de seu peixe", utilizando os serviços e conquistas históricas da categoria como "portas de entrada".

Em exceção os bancários Raul, Danilo e Marcela não se sindicalizaram ao entrar no banco por motivos diferentes. Danilo não via necessidade da filiação quando ingressou no banco, informalmente entendemos que tinha medo de prejudicar sua ascensão na carreira, porém, após alguns anos se filiou por um breve período perdendo o interesse pois não via benefícios práticos; Marcela nunca acreditou nos sindicatos enquanto instrumento de proteção e luta dos trabalhadores, afirmando nunca ter caído na “balela” do discurso sindicalista; por fim, Raul declarou que nunca foi abordado ou recebeu a oportunidade de filiar-se, e mesmo que tivesse sido abordado, provavelmente recusaria devido ao estigma associado aos sindicalizados no ambiente de trabalho em que está inserido.

Adiante veremos também no caso da bancária Renata, em que houve interesse em se filiar ao sindicato e identificação com o movimento grevista, porém, a postura política e pragmática do sindicato, associado ao estigma e perseguição aos sindicalizados

em seu setor, a fizeram desistir da filiação. No Quadro 28 a seguir, veremos os motivos da filiação ou não filiação dos bancários ao sindicato.

Quadro 28 - Motivos para filiação ou não no sindicato dos bancários

Eduarda	Sobre o sindicato do banco, eu sinto que <i>o sindicato do banco é vendido</i> ... Por que vendido? Porque <i>eles pedem o que a banda toca</i> ... Uma época que a gente vivenciou ali no sindicato... porque eu me sindicalizei por um período... no começo quando eu entrei no banco. Só que nesse começo que eu entrei no banco (...) eu vi descomissionamento de um colega, por que não gostava do superior, e o superior não se batia o santo com ele... e o superior botou o cara no balacobaco pra poder perder o cargo. (...) Só porque o cara batia de frente porque era sindicalizado (...). E o sindicato, <i>eu sinto que o sindicato, é vendido e realmente não trabalha em prol do trabalhador em conjunto</i> .
Natália	No começo, quando a gente entra no banco, é como se eles fizessem... <i>uma lavagem cerebral</i> , então vai todo mundo lá te vender um monte de coisas. Inclusive, o sindicato vai lá vender o trabalho dele, né? Eu acreditava que sim, que o sindicato, por ser uma união de pessoas, poderia... É... Ajudar a gente né, de alguma forma, a ter conquistas lá dentro, né. E aí, eu, me sindicalizei. É, mas com o tempo... Eu não, não sei... <i>teve um tempo que eu acreditava muito no sindicato. E hoje não, não muito mais</i> ...
Rogério	(...) já na minha data de Posse, <i>eu me associei ao sindicato, porque, porque eu entendo que é importante que nós trabalhadores estejamos organizados na instituição que tem o papel de nos representar</i> ... de defender os nossos interesses, nossos direitos, então eu sou associado ao sindicato desde quando eu comecei minha carreira no Banco X.
Marcela	não sei, eu não estou falando que é o certo..., mas <i>eu nunca comprei muita ideia... e, eu acho que é muita "balela" mesmo</i> .
Danilo	<i>Cheguei a me sindicalizar porque alguns colegas indicaram, "Ah, é bom, é bacana" ..., mas depois de um tempo eu não via benefício efetivo da sindicalização</i> , acabei cancelando a minha sindicalização lá atrás... mas assim nunca tive uma proximidade com o sindicato pra ser sincero. E depois, na época do meu desligamento para efeito da homologação...
Zé	(...) primeiro contato que tive com o sindicato... foi na época de, de, de, de, é de acordo coletivo, né? Na época de... logo no primeiro ano do banco, entrei em julho... em agosto já começou a campanha, então já, já comecei a ter contato com o sindicato daí... (...). Porque <i>eu acho que é uma representação... É uma forma de organizar a representatividade da categoria... não dá para você, ou pelo menos, não existe nada diferente inventado até hoje, que, que, que consiga representar a maioria da, da categoria, né?</i>
Renata	(...) logo no início do banco, a gente teve contato por conta das greves, né. Então eu cheguei a ir algumas vezes no sindicato mesmo no começo quando eu estava como gerente, daí eu me associei ao sindicato, depois eu saí... <i>Eu saí depois de um evento que a gente entendeu que o sindicato estava direcionando a gente para não fazer greve</i> .
Roberta	Assim, <i>eu sempre fui filiada no sindicato dos bancários, sempre tive a opinião que assim, ainda mais quando você está numa empresa que tem muitos funcionários, você tem que ter representantes</i> , né? É... <i>Pode ser que determinados momentos são bons ou não, enfim, mas que tem alguém que fale por você</i> , eu sempre tive essa opinião. (...) desde o começo no Banespa até o fim no Banco X... sempre tive essa visão então, eu sempre fui filiada na época, mas foi no Banespa que começou (...).

Raul	Na verdade, <i>eu não decidi isso, nunca eu acho, nunca foi colocado pra mim essa pergunta, você quer ou não?</i>

Fonte: Elaboração própria (2023).

Apesar disso, todos afirmaram avistar representantes do sindicato em maior ou menor frequência nos locais de trabalho. Zé, Roberta e Rogério relataram encontrar dirigentes sindicais com regularidade, enquanto Eduarda, Natália, Marcela e Danilo os avistaram apenas em momentos esporádicos. Conforme discutiremos posteriormente, esses avistamentos ocorrem geralmente durante greves e mobilizações, indicando uma rotinização das atividades políticas sindicais como mais uma prática burocrática. Os primeiros mencionados afirmam manter uma boa relação e contato com os sindicalistas.

Zé destaca que dialoga regularmente com colegas do sindicato, observando que o restante de seus colegas não compartilha do mesmo interesse. Tanto Rogério quanto Roberta também têm diálogos com os sindicalistas, mas percebem uma dificuldade destes em se aproximarem da base. Por outro lado, Renata e Raul os avistam raramente, sendo que Raul afirma nunca ter tido diálogo com os sindicalistas, apenas os observando durante protestos em frente ao seu local de trabalho. Renata, por sua vez, alega falta de interesse por parte do sindicato em se aproximar dos bancários de seu segmento. O Quadro 29 a seguir apresenta a frequência com que os trabalhadores se depararam com membros do sindicato.

Quadro 29 - Frequência que viam o sindicato no ambiente de trabalho

Eduarda	<i>“Só umas duas vezes que eles foram lá no _____”.</i>
Natália	Não foi abordado formalmente na entrevista.
Rogério	<i>(...), eu sempre mantive muito contato com... é... colegas que fazem parte da diretoria do sindicato. Um desses colegas, ele assim, ele... a gente conversamos... ele expressou que procuraria me ajudar a lidar com as questões, né, seja a recolocação seja a questão da minha perda auditiva, mas até hoje, concretamente, nada aconteceu... nada, entendeu? (...). Esse colega do sindicato, por incrível que pareça, ele falou pra mim lá em fevereiro desse ano para eu esperar para esperar que as coisas mudariam... Hoje é 3 de agosto e até agora, nada mudou.</i>
Marcela	<i>Então o sindicato visita a gente sempre, né... É, pra falar sobre as votações... o que eles defendem pra nós... É... na época, era principalmente em época das mesas de negociações...</i>
Danilo	<i>Ah, eu vi assim, a atuação do sindicato na prática, no nosso dia a dia, era muito de visita às unidades na época em que se tinha eleições para determinados cargos... ou na _____, ou na _____, ou no próprio sindicato, ou para o representante dos funcionários no conselho de administração...</i>

Zé	(...)mensalmente, um colega que eu já, já conheço há muitos anos, que agora está, está na diretoria de sindicato, ele está todo... praticamente de 15 em 15 dias ele está na agência.
Renata	Não tinha. Eles não ia no _____, se bem que também... quando eu também trabalhava em agência... é que também eu trabalhava em agência _____ né... vamos dizer assim, é uma agência dita como diferenciada, porque só atende empresas, então... não tinha cliente... o sindicato também apareceu poucas vezes lá...
Roberta	(...) tinha de tudo... tinha alguns que, não queria nem saber, né, outros davam atenção, outros, enfim... Cada um tinha uma reação diferente... às vezes eles pediam uma reunião dentro das agências, aí quando é uma agência de rua, né, procurar fazer antes da abertura da agência ou depois do fechamento, aí chamavam todos os funcionários, gerente geral, enfim... aí naquele momento o pessoal, né, pelo menos assim dava atenção ou fingiam que dava atenção.
Raul	Visitar, tipo, dentro? (...) Dentro não, mas já fizeram várias manifestações do lado de fora.

Outro ponto destacado pela bibliografia é como as greves no setor bancário se tornam cada vez menos um instrumento de luta, visto que, as atividades se tornam mais digitalizadas e automatizadas, dessa forma, em momentos de greve os setores vitais não param e os trabalhadores que não desejam ou são coagidos a não parar podem trabalhar em *home office*. De nossa amostra, nenhum dos trabalhadores participava sistematicamente das greves por motivos variados: Divergência política, postura dos sindicatos, desinteresse, medo, dentre outros.

Os trabalhadores ao demonstrarem confiança em nossa pesquisa, a ponto de denunciar as atitudes dos bancos contra os trabalhadores sindicalizados, desmontam a falácia do discurso patronal e dos pactos tripartites que buscam humanizar o capital.

De todos os entrevistados apenas Marcela, Roberta e Danilo apontaram não haver presenciado esse tipo de coerção, ou seja, podemos afirmar que os trabalhadores são sistematicamente coagidos, seja por estratégias claras ou subterfúgios escondidos, a não participarem do sindicato e das assembleias, ou mesmo por não terem tempo e energia após as rotinas exaustivas. Em suma, conforme o próximo Quadro 30, podemos afirmar a partir da análise das entrevistas, haver uma estratégia antissindical do banco.

Quadro 30 - Coerções e pressões para os bancários não aderirem as greves ou ao sindicato

Eduarda	(...) <i>Eu nunca fiz greve né....</i>
Natália	Eu participei uma vez da greve (...) Aí... depois você começa a ser ameaçada de que se você não, se você é... <i>Se você participar da greve, você não vai conseguir... É seu, seu nomezinho vai ficar lá marcado... você não vai conseguir mudar de agência, você não vai conseguir outro cargo.</i> (...) Então, e aí depois você tem que pagar as horas que ficou fora, e aí na época que eu participei da greve, foi muito... é... é... Foi muito difícil assim,

	sabe? É porque aí, quando você volta, é como se quem não fez a greve, parece que... não sei, ao invés de ficar tipo “ah, que legal você lá, você lutou, né” ... Porque o gerente não pode fazer greve né... Porque se o gerente for parar, coitado... É, é como se você, não sei, fosse malvisto... como se você não quisesse trabalhar, como se estivesse fazendo hora, como se você tivesse fazendo, sabe, pra ficar em casa... E não é esse o intuito da greve, né? E... mas os seus, seus próprios colegas, acabam te discriminando e ficar falando com fulano, zoando, com piadinhas que você é isso, por que você fez greve.
Rogério	(...), houveram algumas assembleias na qual a diretoria do banco, né, <i>as instâncias diretoras do banco chegou a incentivar que os funcionários fossem para o sindicato, para que o nosso voto influenciasse a determinar o fim da greve tá...</i> isso acontece... tome muito cuidado com essas informações tá... Eu reitero, isso. Mas em alguns momentos é, ... o alto escalão... ele se mobiliza quando eles, eles estão percebendo que se a greve continuar eles vão se prejudicar... Então eles chegam a incentivar que os GGs, vá e vote, não a favor dos colegas de trabalho, mas vote essencialmente para acabar com a greve... GG é Gerente Geral... Entendeu? <i>Aí vai GG, vai superintendente meu, vai... Vai assim, vai funcionário que você nunca vê numa assembleia, mas quando é pra acabar com greve eles vão lá e votam...</i>
Marcela	(...), tinha um colega que ele entrou no sindicato, inclusive hoje ele é delegado, delegado sindical de outra base lá... Na época, minha agência, não, <i>não teve nenhum constrangimento... pelo menos nunca percebi</i>, eu era assistente, e não tinha uma ligação tão direta com ele... Assim, eu estou falando do que eu percebi, do que eu via... não, <i>não tem nada demais...</i> Uma vez, eu pedi pra ele, eu precisava de uma informação, mandei mensagem pra ele, ele me atendeu direitinho.
Danilo	(...), <i>enquanto instituição, [o banco], sempre primou muito por ser correto, inclusive nas relações sindicais... Então, nunca presenciei, nunca vi algo nesse sentido de proibição do sindicato acessar as unidades do banco, de conversar com os funcionários</i> (...), na época de campanha salarial, quem decidia fazer greve, podia fazer a greve livre, né... Claro que, arcando obviamente com as consequências, né... Tem greve, vai faltar, a regra é anotar a falta, daí depois se na negociação o sindicato consegue derrubar essas faltas, derrubava as faltas pro funcionário que optou pela greve... Mas pra ser sincero, <i>eu não duvido que pontualmente algum tipo de coisa nesse sentido possa ter existido em alguns momentos em alguma agência ou setor do banco</i>, mas particularmente assim, no geral, eu não tenho o que apontar em relação a isso.
Zé	mas assim... mesmo não participando de sindicato, mas participando de movimentos que, que reivindicuem alguma coisa... sim... Na época de, de acordo com o coletivo, mesmo que se você participasse das assembleias mesmo sendo contra a posição do sindicato... até porque a gente teve casos em campanhas, aí que o sindicato foi favorável a se terminar a greve, a se aceitar a proposta dos bancos e o sindicato foi derrotado... Né? ... <i>E os gerentes gerais, por exemplo, eram convocados aí nas assembleias pra, pra ver quem tava lá... quais dos seus funcionários estavam nas assembleias pra tentar forçar as pessoas a voltarem ao trabalho, entendeu?</i>
Renata	Olha, eu me associei em 99 e lá pra 2003 eu me desassociei e não me associei mais..., até porque o que que acontecia... <i>aonde a gente estava era meio que proibido fazer greve, era proibido... era assim ser gerente de conta, você quer continuar no seu cargo? não vai no sindicato, não faça greve...</i> A gente na verdade era convocado para ir no sindicato votar contra a greve. E depois de 2003, 2004 até 2019 eu fui no sindicato, talvez umas 2 ou 3 vezes... e eu acabei votando a favor da greve, mas assim, tipo escondido, né... <i>a gente não ia, tinha e morria de medo de perder a comissão, por estar</i>

	<i>no sindicato, por ser associado, tinha gente que era associado no _____. Mas a gente não podia dar das caras né...</i> <i>Era as claras, nem era velado, era as claras... eles falava “É melhor vocês não irem”, “não vão, porque vão ver o povo e vai ver que vocês estão lá e vocês vão ser enquadrados”, “não vai” ... A gente, por medo, não ia, né... Ah, aliás, a gente ia trabalhar onde pudesse... porque eles faziam o povo do _____ onde desse para eles enfiar a gente, eles colocavam para não ter falta, né... Então a gente trabalhava... como no _____, não era prédio de banco, né, era prédio normal, a gente trabalhava normal, trabalhei diversas greves normalmente, né? E...</i> <i>eu me desassociei e aí depois como a gente tinha uma perseguição muito grande pra não ser associada, aí eu falei “ah, não quero, né?” ..., eu não vou poder fazer nada porque o meu medo era maior era esse né, e também o sindicato não pode me ajudar, então também não vou ser sindicalizada, entendeu?</i> <i>Ai... se eu me identificava com o movimento, com o movimento grevista? Com certeza... a gente torcia para os aumentos serem ótimos, para o sindicato ir nos bancos e falar com os descomissionados, mas a gente não dava, não deixava transparecer, né... era conversa de bastidores mesmo, tá, eu e os meus colegas todos lá.</i>
Roberta	<i>Não, eu acho que no Banco X não, acho que não, pelo menos não nas agências...</i>
Raul	<i>Esse tipo de coisa não chegou pra mim e mesmo que fosse eu acho que não seria por pressão... por pressão social mesmo, da equipe, dos colegas... é meio malvisto isso, essa coisa. (...) Olha, eu nunca conheci ninguém que fez parte [do sindicato] (risada). No local de trabalho, nunca conheci no local de trabalho.</i>

Fonte: Elaboração própria (2023).

Para além da coerção patronal, outro aspecto é muito bem destacado em Soares (2016), como as atividades sindicais bancárias se tornaram extremamente burocratizadas, corporativas e rotinizadas, fazendo-as perder seu caráter espontâneo e simbólico para/com os trabalhadores. Iremos ver como os trabalhadores se acostumaram com a presença dos sindicalistas semanal, quinzenal ou mensalmente nas instituições, pouco se importando em conversar ou escutar; as campanhas salariais marcadas anualmente para setembro são pouco aguardadas e vistas como algo já institucionalizado; as rodadas das convenções coletivas são vistas como previsíveis; as proximidades político-partidárias são associadas aos grandes escândalos de corrupção nacional que envolveram antigas lideranças do Sindicato dos Bancários de São Paulo e sindicalistas presentes no primeiro e segundo escalão dos governos petistas contribuíram para o Sindicato ser visto como instituição pessoalista e patrimonialista; a manutenção das chapas sindicais nas direções dos sindicatos e a presença apenas em momentos de votação ou de greve, etc.

Essa rotinização da atividade sindical retira o conteúdo político das mesmas, por exemplo, ainda de acordo com Soares (2016), com exceção das campanhas pela convenção e acordos coletivos, a atuação política e de manifestação do sindicato são

arrefecidas no resto do ano, isso visto pelos olhares dos trabalhadores é algo extremamente negativo, visto que, alguns reclamaram ver o sindicato somente em período de campanha ou greve, ou para pedir votos para eleição em algum órgão ou instituição do banco.

Pode aparentar contraditório, afinal alguns reclamam da rotinização das atividades e visitas sindicais enquanto outros denunciam a falta dos dirigentes em seus locais de trabalho. Ao contrário, não se trata de uma contradição, apenas reafirma o exposto pelo autor, as atividades sindicais se tornam burocráticas e previsíveis, sem conteúdo político, aparentando que, o sindicato apenas busca a base quando é do interesse da própria instituição. As visitas não são para averiguação ou manifestação, apenas para deixar os jornais na porta da agência, tomar um café com aqueles trabalhadores já próximos do sindicato e seguir para a próxima agência, na melhor expressão dita informalmente pelo bancária Roberta, as visitas são *apenas para inglês ver*.

No Quadro 31 a seguir, notaremos a influência negativa que a rotinização e o corporativismo desempenham na rotina dos trabalhadores.

Quadro 31 - Rotinização e burocratização das atividades sindicais vista pelos bancários

Eduarda	Justamente por conta das convenções salariais né... A gente começou a brigar quando eles começaram a querer fazer forçar a gente fazer greve. Eu nunca fiz greve né... só que <i>you já percebia com os comentários dos colegas mais antigos, falando assim: “ah, a greve é tantos dias..., vai chegar a tantos por cento do salário..., eles não vão brigar mais que isso”</i> ... eu falei: “pô, é verdade” ... Então o que os colegas mais antigos e experientes estavam vivendo e falando pra gente inovar, porque acabou de chegar... <i>porque eu cheguei na acreditação lá... nossa, eles vão lutar pra gente, vão lutar por salário maior... Mas não, não é assim... Vão só seguir o que o mercado está oferecendo e blábláblá</i>. E assim. Por diante, não tem essa. Não tem almoço sem janta. Então eu percebi que não estava... <i>Parece um comércio que aí, quando a gente ganha a PLR desconta uma parcela que é obrigatório por lei... E por que vou ficar fazendo o pagando o sindicato? Se o cara não vai me ajudar em nada! Não ajudaram o colega lá que perdeu o cargo e não ajudou ele a ser realocado</i>.
Natália	sinto falta de... de ver coisas ali. É... Nossa gente conseguir direitos... assim pra gente, né? Agora é essa questão, de... dessas metas eu não vejo o sindicato trabalhar contra isso, entendeu? <i>No máximo, o que tem aí é... tem alguma denúncia e o sindicato vai lá fechar a agência, faz uma denúncia contra o gestor e... só que isso não muda... continua, né, continua piorando.</i> (...) Eu acho que a gente não conseguiu mais nenhuma conquista assim de fato... É... <i>É como se lutassem só pra, pra gente ter os direitos que a gente já adquiriu pra gente não perder esses direitos</i>. E nada de novo, acrescenta para pro bancário?
Rogério	na atual conjuntura, eu, <i>eu me sinto assim, bastante decepcionado com a atuação do sindicato em relação ao que aconteceu comigo e com certeza, na mesma forma que aconteceu comigo, aconteceu com outros colegas também...</i> Aonde, embora no primeiro momento eu tivesse... é

	uma expressão de solidariedade por parte de colegas que representa o sindicato... Embora eu tivesse do downgrade cá... Porque o downgrade aconteceu no começo de 2021. E eu tenho lidado, de lá pra cá com o fato de que... é... eu não consegui um apoio incisivo do sindicato.
Marcela	(...) Ah... é... <i>Eu não acredito que eles estejam tão preocupados com o nosso bem-estar, eu não sei. Eu acho que é muito mais político...</i>
Danilo	(...) <i>presença deles era muito forte nessas épocas para pedir votos para esses cargos eletivos...</i> existia a presença do sindicato na época das greves, mas que era uma presença, pelo que eu percebia muito no sentido da proibição de acesso às dependências de trabalho. <i>Mas fora isso, uma atuação do sindicato em termos de qualquer outra coisa, no individual ou em demandas das dependências, coisas nesse sentido, eu não enxergava muito e acredito que meus colegas também não.</i> Então a gente via uma distância, entre o sindicato e a nossa atuação no dia a dia.
Zé	É... <i>eu acho que é muito levado para, para, para a política partidária, não, não tanto para resultados, né, da categoria...</i> E nem mesmo pra, pra, pra questão, de questões políticas mais profundas, assim é mais uma... vamos dizer assim, <i>uma promoção pessoal das diretorias e sindicatos que querem e usam os sindicatos como como trampolim pra cargos políticos...</i> tem sido assim... a estrutura é boa, mas é mal utilizada.
Renata	presença deles em algumas áreas, né, como no caso _____, que, sei lá, uns 12/13 anos lá e <i>a gente se sentia muito esquecido pelo sindicato...</i> Não sei o quanto avançou nos meus últimos meses, né... só para você ter uma ideia, quando eu saí, muita gente estava saindo e a auditoria do banco veio muito pesado para cima, né? E a gente avisou o sindicato que a auditoria do banco estava pegando pesado também. Na época que eu estava saindo do banco, em 2019, a gente via realmente assim uma falta de proximidade com a turma lá do sindicato. Não sei como é com a agência, mas com a gente tinha uma falta de proximidade. Tipo, <i>“Ah, eles são gerentes de um segmento de elite e eles não vão fazer greve” e aí né ninguém chegava para conversar lá para tentar convencer nada, ficávamos à margem lá...</i> Acho que aumentar a proximidade ia ser bom, porque o pessoal lá precisa viu. Como em agência né, mas é punk.
Roberta	(...), no caso do sindicato dos bancários sempre eles, na época faziam jornalzinho na porta, sempre davam algumas informações... pois enfim... <i>não de ficar participando ativamente, mas de vez em quando “ah tem que participar das assembleias pra vota ou legitimar alguma coisa”, aí eu ia lá pra votar e expressar minha opinião...</i>
Raul	(...) constantemente a gente escuta, recebe uma notificação, recebe uma mensagem em redes sociais e tal, mas a respeito de sindicato e tal eu nunca tive um contato direto. (...) E assim, <i>eu sei que muitos dos direitos conquistados foram conquistados pelo sindicato, mas aí tem tudo relação com política e aí fica complicado... e aí é... acho que você sabe bem como que é né, fica polarizado.</i>

Fonte: Elaboração própria (2023).

Esse distanciamento entre o sindicato e a base reverbera na própria estrutura sindical, outro ponto que buscamos discutir nas entrevistas foram os serviços já utilizados pelos bancários oferecidos pelo sindicato, como assistência jurídica, cursos profissionais e de aperfeiçoamento, clube de vantagens (descontos e brindes em cinemas, parques, cosméticos, farmácias, financiamentos, academias, etc.), clube para lazer, cursos de

paternidade, etc. visto que, é um ponto que ainda gera diferentes interpretações pela bibliografia.

No entanto, notamos que a maioria nunca chegou a utilizar algum serviço ou utilizaram apenas pontualmente. Zé e Renata utilizaram dos canais de denúncias; Eduarda buscou um curso de qualificação, mas pelo custo não achou que compensava; Roberta, Renata e Rogério fizeram uso da assistência jurídica apenas ao se demitirem do banco. No Quadro 32 a seguir, notaremos como os serviços dos sindicatos, que em teoria poderiam ser uma ótima porta de entrada, não vem sendo tão bem utilizados pelos trabalhadores.

Quadro 32 – Quais serviços os trabalhadores já utilizaram do sindicato

Eduarda	(...) quando eu me sindicalizei, <i>eles deram um brinde... que foi um copo... E nunca precisei dos serviços dele</i> . Pelo contrário, quando eu fui tentar dar um curso. Para ser é para fazer, tinha que pagar também a parte, então eu deixei pra lá, e, paguei um curso que era o mesmo preço de uma escola mais conceituada para poder ter qualificação (...)
Natália	(...) <i>Não</i> (Não utilizou nenhum serviço do sindicato).
Rogério	Tópico não abordado nas entrevistas.
Marcela	<i>Também não, não...</i> Eu não lembro por que eu mandei aquela mensagem pra esse delegado sindical que eu conhecia... sinceramente, não lembro mesmo... E ele foi super atencioso assim, então...
Danilo	<i>Só no meu desligamento mesmo que eu utilizei o serviço</i> , porque o sindicato e o banco tinham um acordo de como é que chamava... era CCV, que era Comissão de Conciliação Voluntária... <i>Eu fui na CCP, que era Comissão de Conciliação Prévia...</i> como eu me desliguei do banco, o que eu tivesse a reclamar do banco antes de entrar na justiça, eu levava ao sindicato a minha reclamação e o sindicato levava ao banco, para ver se eles queria fechar um acordo para que aquilo não fosse levado à instância judiciária né. (...). Teve esse, e também teve o acordo da sétima e oitava hora... deve ter sido lá pelos idos de 2013 e 2014... que o Banco chamou os funcionários como um todo e perguntou, olha quem é funcionário de 8 horas e aderiu a jornada de 6 horas, se quiser reclamar a sétima e a oitava hora sem ter que entrar na justiça, o sindicato protocola um pedido e o banco vai fazer uma proposta... Então teve esse também, digamos, é um serviço que eu utilizei... <i>não necessariamente é um serviço exclusivo do sindicato, mas foi por intermédio do sindicato que eu levei essas demandas para o para o banco</i> .
Zé	Não, não. <i>Só naquele caso que eles ajudaram mesmo</i> [denúncia].
Renata	(...) uma vez eles apareceram lá por acaso, foi por uma <i>denúncia</i> que eu fiz inclusive (...)
Roberta	(...) <i>eu já fiz cursos com o sindicato... formação...</i> curso de curta duração eu acho... de inglês, acho que são os 2 cursos que eu fiz... <i>Quando eu saí do banco, é utilizei o serviço jurídico</i> , porque tinha um acordo de compensação lá de horas, enfim, a gente antes de entrar na justiça o próprio sindicato já tinha feito o pré-acordo com o banco e tinha assessoria jurídica dos sindicatos... de um escritório de advocacia que presta serviços do sindicato para fazer essa mediação...

Raul	Nunca foi próximo do sindicato*

Fonte: Elaboração própria (2023).

Em apontamentos para nossas pesquisas futuras, nos preocupamos sobremaneira com a comunicação dos sindicatos, e sobretudo, da forma com a qual se apropriam do espaço digital para propagação de suas ideias democráticas. É claro que, não partimos da falsa compreensão que as redes sociais são espaços democráticos para difusão de ideias visto que, tratam-se territórios digitais das corporações mais tecnológicas do planeta, as *big techs*, por exemplo. No entanto, não podemos negar o papel e a flexibilidade que estas permitem na circulação de informação.

A luz dessas considerações, destacamos a importância do uso da comunicação digital. No entanto, como não é nosso objeto de pesquisa, nesse momento nos propomos a investigar apenas sucintamente como os trabalhadores acessam tais redes. Em entrevista com o Presidente do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Pres. Prudente e Região, vemos como a instituição e seu presidente se orgulham do “jornalzinho” de tiragem semanal, abordando temas de diálogo com a base, convocam para as assembleias e levam presencialmente para as agências.

Embora sejam bem-vistas as entregas, como podemos ver no Quadro 33 a seguir, apesar da maior parte de fato utilizar e ler as mídias sindicais, isso não reverbera numa transformação na perspectiva dos trabalhadores sobre o movimento. Apesar de lerem e se informarem, os trabalhadores em muito ainda possuem uma visão muito negativa do movimento sindical e tem dificuldade em mudar de ideia.

Quadro 33 - Consumo da mídia e da mídia sindical

Eduarda	<i>eu sempre entro no site, vejo as convenções, as anotações</i> , o que que eles colocam e o que eu tenho de conclusão é que, é realmente só uma exposição que eles falam que vão fazer. Vai acontecer, e nada. Nada acontece, é isso que eu sinto.
Natália	<i>só o jornalzinho que eles levam lá no banco (...)</i> . No trabalho, às vezes eu entro no site. (...).É só quando tem alguma pauta assim que eu fico curiosa e eu vou dar uma olhada.
Rogério	(...) sindicato traz para nós através do <i>WhatsApp</i> , <i>matérias</i> , <i>notícias</i> , <i>links</i> para... para participar de assembleia, para participar de votações. Então eu continuo participando normalmente.
Marcela	É... <i>quando eles entrega o jornal eu dou uma olhada...</i>
Danilo	eu acompanhava, <i>principalmente o próprio jornalzinho do sindicato...</i> não me recordo se era semanal, a cada 10 dias, quinzenal... ele era colocado lá na portaria do prédio do banco né...

	depois, era distribuído digitalmente... eu acompanhava quase todos, eu lia, eu via, acompanha sim.
Zé	Olha <i>os folhetos, jornais, eles...</i> mensalmente, um colega que eu já, já conheço há muitos anos, que agora está, está na diretoria de sindicato, ele está todo... praticamente de 15 em 15 dias ele está na agência.
Renata	Ah, sim, jornal e site... WhatsApp na época não existia, mas sites a gente olhava né... <i>O jornal</i> , a “Folha dos bancários” ou aquelas informações que eles colocavam, né, quando algum banco era punido, né, ou a própria campanha salarial a gente acompanhava assim.
Roberta	Mais <i>o jornalzinho</i> no site, né...
Raul	Muito esporadicamente, <i>muito esporadicamente</i> .

Fonte: Elaboração própria (2023).

Também achamos válido destacar, de cada entrevista as histórias que os trabalhadores mais consideraram marcantes em sua relação com o sindicato. Apesar de personificarmos em cada bancário entrevistado, essas memórias trazem à tona problemas estruturais dos sindicatos como: o sentimento de abandono dos bancários que passaram por descomissionamentos, o sentimento de exclusão por estar num segmento mais afastado, o sentimento de traição ao ver as direções tentando desmobilizar as paralizações etc.

Tudo isso, enquanto reflexo não somente das posturas mais ou menos combativas das lideranças e chapas que estão na direção do sindicato, mas propriamente reflexo da estrutura sindical cuja representatividade perante a base, Estado e patronato é outorgada pelo próprio Estado e não conquistado por meio da luta de classes. Havendo assim limites bem delimitados de até onde os ganhos e (re)conquistas de direitos podem alcançar. As greves muitas vezes são derrubadas pelas próprias lideranças sindicais, não por peleguismo exclusivamente, mas por entender que uma greve mais duradoura pode gerar uma desmobilização futura e consequentemente perdas nas negociações.

No Quadro 34, além de listarmos tais relatos, buscamos dialogar com aspectos referentes a estrutura do sindicalismo de Estado descritas por Boito Junior (1991).

Quadro 34 – Memórias marcantes narradas pelos bancários sobre o sindicato

Eduarda	Então, assim, eu senti que naquele momento <i>o sindicato foi só para fazer a reportagem... Fizeram reportagens, soltou na internet, e naquilo “ah vamos ajudar!”</i> , e não ajudou nada! A mulher perdeu a filha por problemas de saúde, perdeu o carro e depois perdeu a mãe morta. E o banco não deu nenhum tipo	Mesmo havendo líderes e dirigentes dispostos a atuar de forma combativa a estrutura sindical coíbe o radicalismo que caminham

	de assistência! Foi aí que eu acordei para a vida, eu não quero isso pra mim.	para longe da esfera burguesa.
Natália	(...) <i>tem colegas que você... você fala que é sindicalizado e é como se você fosse, sei lá, um bicho, né... Eu prefiro não entrar nessas polêmicas.</i> Então eu, às vezes, não... é... eu me isento, sabe de falar alguma coisa que eu sou ou que eu não sou sindicalizada.... Porque tem... tem um grupo... tem um grupo dos que são sindicalizados e são é... extremamente, que acredita aí... que luta pela causa e tal... e... mas tem uns que acha que o sindicato só está lá para roubar, para manipular... e tem uns mais neutros. Eu acho que eu tô no neutro.	A representatividade é outorgada pelo Estado e não oriunda de um processo histórico de construção de classe. Portanto, mesmo a categoria dos bancários sendo a com maior taxa de representatividade sindical, ainda se trata de uma tímida representatividade referente ao total da base.
Rogério	É... é exatamente então, assim, eu percebo que no âmbito do sindicato a gente tá... É... lidando com um jogo de cartas marcadas também, porque até agora nada aconteceu em relação a minha pessoa... o sindicato... eu sempre mantive muito contato com... é... colegas que fazem parte da diretoria do sindicato. Um desses colegas, ele assim, ele... a gente conversamos... <i>ele expressou que procuraria me ajudar a lidar com as questões, né, seja a recolocação seja a questão da minha perda auditiva, mas até hoje, concretamente, nada aconteceu... nada, entendeu?</i>	A incapacidade dos sindicatos lidarem com as questões estruturais do banco, como por exemplo, impedir o fechamento massivo de postos de trabalho e as reestruturações internas
Danilo	Eu não procurei o sindicato na época, por um pouco de descrença do que poderia acontecer... <i>Eu acompanhei outros processos de descomissionamento e não vi o sindicato ajudando em algo nesse sentido.</i>	
Roberta	E aí chegou num determinado momento, tudo bem que talvez é... o pessoal fala assim: “Ah, chega um momento que não havia mais espaço pra negociação, que tinha que aceitar aquela proposta e voltar” ..., mas a maioria queria continuar a brigar por muito mais, entendeu? Mas o sindicato era a favor de paralisar e encerrar aquele movimento... e os funcionários não, a gente queria continuar... Então, <i>parece que não estavam respeitando a nossa vontade.</i>	A representatividade ser produto da outorga do Estado, deixa os sindicatos livres da preocupação de manter a representatividade com a base. O movimento sindical depende de pequenas vitórias e reajustes pois a estrutura sindical brasileira impede de impetrar uma ação mais significativa contra os bancos.
Zé	Na época de, de acordo com o coletivo, mesmo que se você participasse das assembleias mesmo sendo contra a posição do sindicato... até porque a gente teve casos em campanhas, aí <i>que o sindicato foi favorável a se terminar a greve, a se aceitar a proposta dos bancos e o sindicato foi derrotado... Né?</i>	
Renata	Então eu cheguei a ir algumas vezes no sindicato mesmo no começo quando eu estava como gerente, daí eu me associei ao sindicato, depois eu saí... Eu saí depois de um evento <i>que a gente entendeu que o sindicato estava direcionando a gente para não fazer greve.</i>	

Marcela	Nunca fizeram parte do sindicato	Além dos referidos aspectos, o fato de todos lograrem com os frutos das conquistas sindicais, sindicalizados e não sindicalizados, enquanto o ônus sobra para quem é sindicalizado promove a desmobilização da categoria.
Raul		

Fonte: Elaboração própria (2023).

A caminho de concluir podemos apresentar nas entrevistas os principais pontos trazidos pelos bancários em cada tópico tratado neste trabalho. Aos finais das entrevistas pedíamos que os trabalhadores apontassem caminhos e críticas ao sindicato, para aproximar a base e ganhar representatividade. As respostas nos surpreenderam, variou em promover a participação da base, atualizar a comunicação, adequar o discurso, buscar intervir na forma com as quais as metas são elaboradas, etc.

Claro que não é possível explorar cada caminho apontado pelos trabalhadores, porém, o intuito do Quadro 35 é contribuir com pesquisas futuras, com fim de compreender o movimento do sindicato dos bancários para os próximos anos.

Quadro 35 – Críticas e caminhos apontados pelos trabalhadores para os sindicatos

Eduarda	A nossa voz. Falta a nossa voz (...) Então eu queria mais atuação do sindicato, mas atuando no papel real dele, não só no papel de intervenção e tal para ganhar mais recurso lá das convenções e dos aumentos que a lei obriga que eles recebam... É só isso que tá faltando, intervenção de verdade.
Natália	eu sinto falta de... de ver coisas ali. É... Nossa gente conseguir direitos... assim pra gente, né? Agora é essa questão, de... dessas metas eu não vejo o sindicato trabalhar contra isso, entendeu? No máximo, o que tem aí é... tem alguma denúncia e o sindicato vai lá fechar a agência, faz uma denúncia contra o gestor e... só que isso não muda... continua, né, continua piorando. E está adoecendo, as pessoas está adoecendo, os colegas, tem muitos colegas que eu vejo aqui, estão num estresse assim... muito grande, muito grande... de pessoas parar as coisas porque tá chorando dentro da agência... chorando lá do seu lado, na hora de sair de uma reunião em que colocam as metas, então eu acho que o sindicato tinha que agir nisso, né?
Rogério	o sindicato seja mais atencioso com os colegas da categoria como um todo, porque a partir do momento que eu tive essa situação, né? (...) falta ações concretas no sentido de, assim... eles pegarem a minha situação e falar assim, “olha, o trabalhador Rogério... essa é a situação dele, ao longo da carreira dele, é essa aqui. E aí? Que que os senhores vão fazer” ... entendeu? Não fizeram nada.

Marcela	(...) eles focassem na rotina do trabalhador no que está acontecendo no banco e não (...) uma coisa menos partidária e mais humanizada... realmente preocupada com o bem-estar dos funcionários e não defender um ou outro político, entendeu?
Danilo	o interessante seria o representante sindical realmente estar em contato no dia a dia, com cada unidade nas demandas... como que cada unidade está funcionando em termos de orientação, em termos de, de repente promover o diálogo interno. Eu acho que tudo isso é importante, tá? É... acho que talvez essa proximidade seria algo mais interessante, provavelmente, geraria o engajamento maior, inclusive, em termos de participação... Ficava logo latente essa presença do sindicato só nos momentos de interesse dele, e aí na hora em que o sindicato recebia aquele recurso que o funcionário tinha o direito de se recusar... o sindicato dificultava da pior maneira possível, deixando o cara 6/7 horas numa fila no sol, da maneira mais desconfortável possível para que ele desistisse de pedir aquela devolução daquele recurso, né... então, eu acho que o sindicato teria que ter uma proximidade maior, mas pra isso teria que ser uma instituição mais moderna. (...)Acho que pra gente ter essa imagem tão potente do sindicato, acho que ele tem que ver como é a sociedade hoje né... como a sociedade evolui, as entidades evoluem, as empresa evoluem... acho que os sindicatos tem que evoluir também... Imagino que seja isso.
Zé	eu acho que falta uma forma de, de atrair mais as pessoas pra participarem... que a gente vê que tem pessoas que querem participar, mas não, não são estimuladas a isso. Talvez uma forma..., eu acho que eles se fecham muito, isso que eu falei de político-partidária, de, de de, de, de como é que que se fala... de, de, de promoção pessoal, mesmo de vaidades políticas pessoais... É, as pessoas usam mais a estrutura pra, pra isso... As diretorias e quem tá lá dentro usa mais pra isso... Não, não, não, não, leva assim, como uma coisa mais profunda de participação... Da, do, dos, do, do, da categoria mesmo. Mas quem não está sindicalizado? Eu acho que falta um pouco de atratividade...
Renata	(...). Exatamente isso, a presença deles em algumas áreas, né, como no caso _____, que, sei lá, uns 12/13 anos lá e a gente se sentia muito esquecido, pelo sindicato... (...)
Roberta	O meu que eu mais sentia falta... é... eu até brigava de vez em quando com alguns representantes no começo... porque assim era o jornal físico e nem sempre tinha, né, porque eles falam, é só você entrar no <i>site</i>, mas eu não vou entrar no <i>site</i>, né, eu queria brigar (risada). Mas assim, é bacana no sentido do trabalho que eles fazem, mas uma coisa que eu já falei, né... “gente, vocês têm que ser mais claro, objetivo”, às vezes é uma linguagem meio... é... esqueci o termo... hoje, porque se tem que ser comercial, você tem que... não sei se é porque eu sou da área comercial, mas você tem que falar pra chamar a atenção das pessoas para aquele assunto e aí eles chegam lá, começam a falar uma coisa que não tem nada a ver. Às vezes, mistura um pouquinho da política com as questões trabalhistas... tudo bem que tem a ver com a política... se você também não tem representantes, né, no Congresso que vá validar o que você precisa enquanto trabalhadores, a questão da alteração na legislação e tudo mais. Mas enfim, às vezes chegavam lá para falar um discurso, eles não eram tão claros.
Raul	Acho que falta uma abordagem mais sutil, tipo assim, quando você vê o sindicato, você vê muito como uma força militante contra o que as pessoas que estão dentro do banco acreditam, eu tenho colegas que meu, assim, eles realmente trabalham como se o negócio fosse deles, pra eles, pra cabeça deles, eles são donos daquilo ali de certa forma, eles são donos da caixinha deles ali sabe. Sei que isso tem a ver com a forma que a empresa lida com a gente, com os <i>choachs</i> por aí, a gente é mais produtivo quando pensa assim... é muita dissonância com o que o sindicato prega, você não consegue se associar... não consegue se associar com a forma de pensar um do outro entendeu? E gera esse atrito aí, “ah o sindicato é ruim, só serve pra ficar tumultuando, ficar atrapalhando a empresa e causando problema pra empresa, e você ser sindicalizado é

	criar problema pra empresa”. Então tem muito esse viés, então talvez uma abordagem mais sutil, tipo “a gente não quer destruir seu ambiente de trabalho, a gente quer melhorar ele”. Acho que dessa forma faz muita falta. Eu sinto que no sindicato é tudo muito agressivo, “ah, vamos acabar com os banqueiros”, pessoalmente eu não quero acabar com banqueiro nenhum, eu quero mais tranquilidade pra realizar meu trabalho, fazer entrega com tranquilidade, menos estresse, eu sei que não dá pra eliminar o estresse, mas garantir um salário no final do mês e é isso, não quero acabar com banqueiro. É basicamente isso, falta essa, essa comunicação, essa forma de comunicação que gere mais empatia.

Fonte: Elaboração própria (2023).

Um prognóstico no atual cenário é difícil para qualquer pesquisador, no entanto, as falas trazidas pelos trabalhadores iluminam o caminho para nós. A bibliografia aponta uma infinidade de falhas e potencialidades dos caminhos e descaminhos percorridos pelo movimento sindical na última década, no entanto, estes vistos aos olhos dos próprios trabalhadores nos permitem fazer uma reflexão muito mais profunda sobre o tema.

Quando a bancária Eduarda aponta que falta uma “intervenção de verdade” e a real voz dos bancários no sindicalismo, denuncia a totalidade a estrutura sindical que cada vez mais se fecha nas altas cúpulas e encontrasse distante dos trabalhadores. Como há de se esperar, a desconfiança, o sentimento de traição e o descrédito que paira sobre os sindicatos foi construído a partir desse caminho, como resultado, as taxas de sindicalização e representatividade cada vez menores impactam o potencial de greves e de angariar novas conquistas significativas.

Rogério também entende a necessidade de o sindicato impetrar ações concretas contra as reestruturações constantes no banco, que promovem o medo, a instabilidade, a competição e o isolamento. Para tal, os bancários também entendem a necessidade de afastar o sindicato da política partidária, e resgatar o protagonismo do movimento. Repare que, como bem nos lembra Roberta, estes não estão pedindo a despolitização do movimento, mas entendem que a dependência deste para com partidos políticos, é uma grande fragilidade e subordinação da autonomia, independência e interesses dos próprios sindicatos.

A organização de trabalho deve ser alvo de análise e disputa pelos sindicatos. Como vimos, os bancários não se importam em cumprir metas, visto que, num limite saudável permitem o aumento do engajamento na realização de tarefas, mas os critérios em que são estipuladas e a cobrança é incompatível com a vida e saúde dos trabalhadores.

As metas devem levar em conta elementos do território e não somente os interesses de curto prazo dos acionistas. Assim, a própria geografia se torna instrumento fundamental de luta e reivindicação dos sindicatos, veja bem, deve ser considerada na distribuição equitativa das metas justas o porte da unidade, a localização, o número de funcionários, a carteira de clientes, o perfil econômico da região, se o bancário tem ou não tem filhos em idade escolar, se este sofre de algum transtorno mental relacionado ao trabalho, etc.

A distância entre a Base e os Dirigentes devem ser encurtadas urgentemente, talvez o primeiro passo seja justamente entender que a chave dessa divisão é reflexo da estrutura sindical. Os dirigentes devem se reconhecer perante a base, e a base reconhecer seus dirigentes. A comunicação é peça-chave nesse processo, para tal, Danilo nos alerta à necessidade do sindicato se modernizar, em relação a comunicação com a base, mas também em atuação política, nesse sentido, conforme Roberta, o Sindicato precisa explorar novas frentes e estratégias de comunicação, “vender” melhor sua ideologia e se aproximar dos trabalhadores.

Nesse sentido, Raul que nunca foi abordado por ninguém do sindicato aponta para uma possibilidade, tornar o discurso sindical mais sutil e mais próximo da base, o que não significa dizer apostar num discurso menos radicalizado, apenas adequar o discurso a uma nova estética sem alterações em seu conteúdo, com interesses a disputar as narrativas estabelecidas pelo capital.

Por fim, as entrevistas foram extensas, discutimos diversos aspectos referentes a saúde, movimento sindical e relações de trabalho, bem como identificamos os processos sobrepostos que articulam cada um destes temas, a nosso ver, frações de uma totalidade em movimento. As contribuições foram muitas, e novas releituras das entrevistas são necessárias para profunda compreensão das falas dos trabalhadores.

Cabe ressaltar que em nenhum momento pretendíamos esgotar o tema e apresentar respostas definitivas, a realidade do Mundo do Trabalho está em constante movimento, tão bem como o capital se reinventa, os trabalhadores identificam e descobrem novas formas de resistências, muitas vezes mais sutis, mas extremamente eficientes.

Nas páginas seguintes, discutiremos e apontaremos alguns aspectos, em maioria, problemas que devem ser superados de antemão para a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática, nos campos e nas cidades. Nosso intuito, antes de ser uma crítica ortodoxa aos sindicatos ou um manual de instrução para os movimentos sociais, é

uma tentativa de desenhar um esboço lastreado na bibliografia e nas nossas interpretações sobre as problemáticas que tocam o futuro do sindicalismo brasileiro e na luta pela saúde do trabalhador.

8. PERSPECTIVAS PARA O SINDICALISMO E SAÚDE DO TRABALHADOR NO SÉCULO XXI

Na contemporaneidade é imprescindível pensar em novos mecanismos de assistência e promoção a saúde do trabalhador. Como já discutimos o adoecimento laboral, deixa de ser um problema vinculado aos aspectos biológicos/mentais do corpo adoecido e se transforma num problema social e geográfico quando constatamos o caráter sistêmico, multiescalar, ambiental, da precarização do trabalho. Assim, mais do que urgente, é necessário superar a perspectiva biomédica de saúde, que entende que prevenir as doenças dos trabalhadores e promover a saúde é vinculada apenas com políticas paliativas e preventivas.

A imposição do metabolismo do capital, além de perpetuar o adoecimento, gera aberrações na forma que as consequências são distribuídas. Em primeiro lugar, a própria OIT (2013) entende que, o adoecimento laboral pode resultar no descarte do trabalhador adoecido, levando a miséria ele(a) e sua família. No entanto, a organização erra ao entender que, a saída vem apenas da construção de uma cultura da segurança no trabalho.

Neste estudo, a organização estima que os acidentes do trabalho e as doenças do trabalho resultam numa perda anual de 4% do PIB mundial todos os anos. Na UE (União Europeia) o custo superou os € 1 bilhão; na Coreia do Sul, os gastos superaram US\$ 6,8 bilhões, o que corresponde a pouco menos de 1% do PIB do país, em 2011; na Nova Zelândia, mais de US\$4 bilhões, ou um quarto dos dispêndios em saúde do país, já em âmbito nacional, os acidentes de trabalho, custam em torno de R\$ 350 bilhões por ano. Em outras palavras, os custos desses agravos são distribuídos mais aos contribuintes do que às empresas responsáveis pelo adoecimento.

O plano SOLVE (Integração da Promoção da Saúde nas Políticas de Segurança e Saúde no Trabalho) da OIT (2012), entende que os acidentes e o estresse do trabalho podem trazer consequências graves para o trabalhador como a violência, o abuso no uso de drogas, tabaco, álcool, e deixar as relações familiares tensas, resultar em depressão e até suicídio. O “efeito global é uma perda significativa de produtividade e diminuição da competitividade da empresa” (OIT, 2012, p. 4).

Assim, a Organização entende que a promoção da saúde no local de trabalho tem o potencial de melhorar a qualidade de vida no trabalho, impulsionar o desempenho no local e aumentar a produtividade. Para avaliar a eficácia das políticas de PSLT (Promoção

da Saúde no Local de Trabalho), a organização define quatro importantes critérios. São eles:

1) Complementa as medidas de saúde e segurança no trabalho e integra-se no sistema de gestão da SST da organização. Desta forma, contribui para o estabelecimento e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável reforçando a qualidade de vida laboral e acrescentando uma saúde física e mental ótima no trabalho. 2) Contribui igualmente para capacitar os trabalhadores a lidar de forma mais eficaz com os riscos psicossociais e os problemas relacionados com o trabalho, pessoais ou familiares, que podem ter impacto sobre o seu bem-estar e desempenho profissional, como o stress, a violência ou o consumo abusivo de álcool e drogas. 3) Apoia os trabalhadores no desenvolvimento de competências para a gestão das suas doenças crónicas e a tornar-se proativos na melhoria dos seus cuidados de saúde e hábitos de vida, na qualidade da sua dieta alimentar, hábitos de sono e forma física. 4) Isto implica que as medidas empreendidas não devem apenas abordar estes temas dum ponto de vista individual, mas também coletivo o que está intimamente ligado com a melhoria das condições de trabalho, o ambiente e a organização do trabalho, bem como com os contextos familiares, comunitários e sociais. A PSLT é o esforço combinado de empregadores, trabalhadores, as suas comunidades e a sociedade para melhorar a saúde e o bem-estar de homens e mulheres no trabalho (OIT, 2012, p. 31).

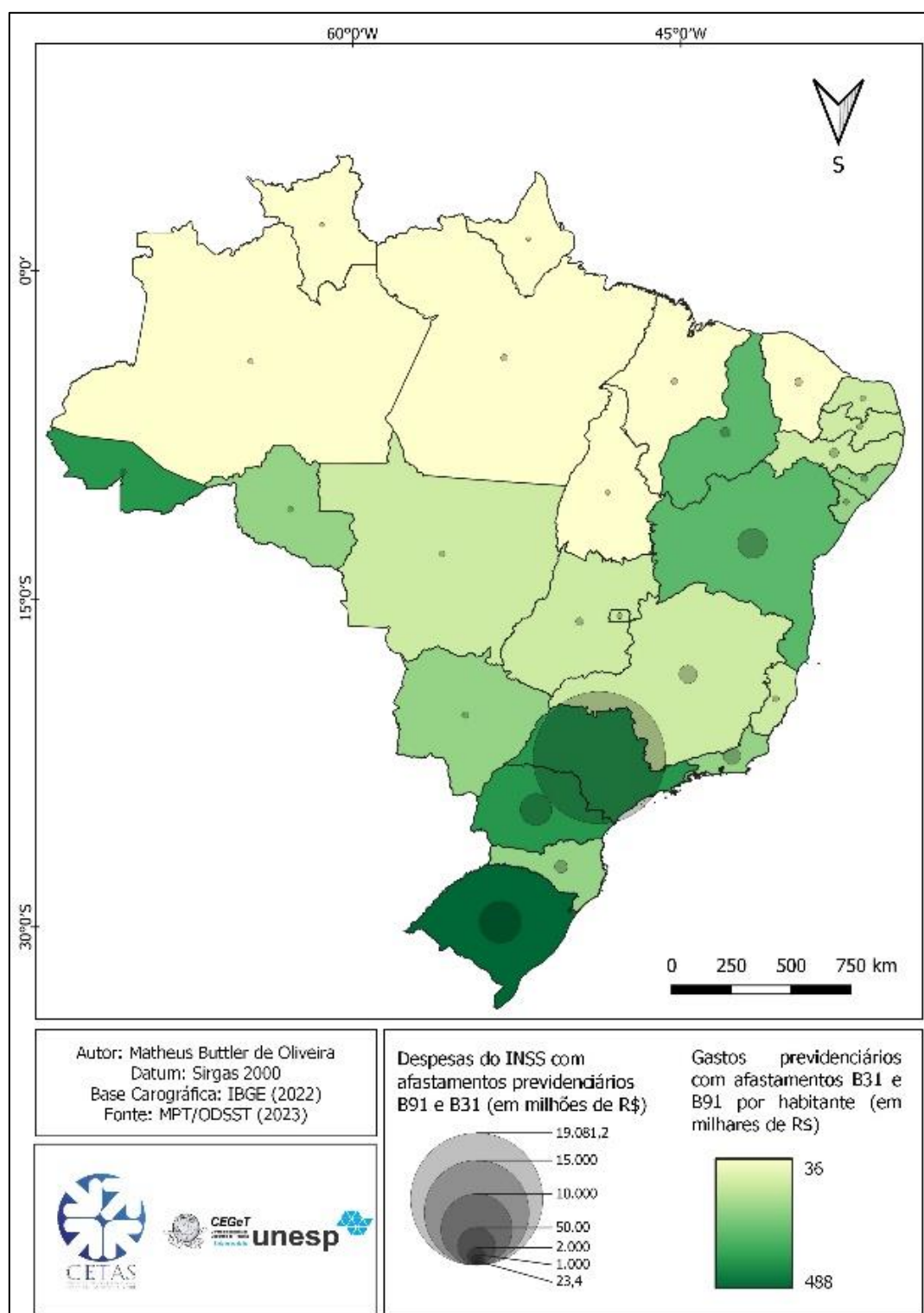
Repare que aqui, a Promoção da Saúde do trabalhador se confunde com a implementação de estratégias de prevenção de doenças laborais. Enquanto a primeira exige à superação dos expedientes capitalistas, a segunda se preocupa com a construção de formas mais seguras de extração de trabalho excedente não-pago, sem que o trabalhador se torne improdutivo a longo prazo. Em outras palavras, a prevenção, no contexto apresentado, não busca questionar ou modificar a estrutura de poder existente na sociedade.

Essa perspectiva coloca a responsabilidade pela saúde do trabalhador diretamente sobre seus ombros, individualizando os cuidados e desconsiderando as condições estruturais que podem contribuir para o adoecimento. Ao fazer isso, ela também evita abordar as questões sistêmicas que envolvem as relações de poder no ambiente de trabalho. É uma abordagem que, em última instância, pode perpetuar a ideia de que o trabalhador é o único responsável por sua saúde, enquanto a estrutura que o envolve permanece inalterada.

Em âmbito nacional, essa postura é institucionalizada visto que, desde 2012 foram gastos com afastamentos acidentários mais de R\$ 150 Bilhões, isto é, R\$ 500,00 a cada 1 segundo! Um exemplo prático é dado por Heck (2012) ao mostrar como determinada empresa do setor de frigoríficos pagou, em impostos para o INSS em torno de R\$ 40 milhões, entre 2003 e 2007, no entanto, no mesmo período, o instituto pagou em benefícios aos trabalhadores dessa empresa mais de R\$ 140 milhões. Atualmente, ao

analisarmos os gastos previdenciários no ano de 2021 notamos que, os gastos mais expressivos foram concentrados nos estados do Sudeste e Sul do Brasil, destacando-se São Paulo, Rio Grande do Sul e Paraná, bem como na Bahia, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Santa Catarina. Em termos de gastos per capita, os valores mais elevados foram observados no Rio Grande do Sul, Acre, São Paulo, Paraná, Piauí e Bahia, respectivamente (Mapa 45).

Mapa 45 – Despesas do INSS com afastamentos previdenciários B91 e B31 em 2021



Fonte: MPT/Smartlab (2023). Elaboração própria (2023)

A erosão do aparato estatal em prol dos interesses do grande capital financeiro tem sido um processo proeminente, e a Reforma Trabalhista de 2017, promulgada durante o governo de Michel Temer, desempenhou um papel significativo ao enfraquecer substancialmente os mecanismos de proteção e assistência aos trabalhadores. Os sindicatos e o Judiciário Trabalhista, historicamente fundamentais na salvaguarda dos direitos laborais, foram adversamente afetados por essas mudanças, comprometendo ainda mais sua capacidade de proteção dos trabalhadores. Esta conjuntura cria um ambiente propício para a intensificação das condições adversas no mundo do trabalho (Thomaz Junior, 2019; Vazquez; Biavaschi, 2020).

Muitas dessas medidas têm impactos significativos na saúde física e mental dos trabalhadores, como a ampliação da jornada para 12/36 horas, o que aumenta consideravelmente a fadiga e pode prejudicar a convivialidade afetiva e familiar. Além disso, a redução do horário das refeições, a eliminação da hora *in itinere*, a permissão para grávidas e lactantes trabalharem em ambientes insalubres com atestado médico²⁵⁰, a terceirização irrestrita, entre outros expedientes, cria condições adversas que comprometem a saúde e coagem os trabalhadores a não reivindicarem seus direitos trabalhistas. Reverter essas medidas é essencial para promover um ambiente de trabalho mais saudável e justo (Lourenço, 2019; Costa; Costa; Cintra, 2018).

Em âmbito local, de acordo com o dirigente da entidade sindical dos bancários, este afirmou que as perspectivas do sindicalismo para os próximos anos são: reverter os expedientes da Reforma Trabalhista, retomar o diálogo com a sociedade e pensar numa reforma sindical. Em suas palavras:

Assim, como eu te falei, nós esperamos que se reverta várias coisas que tá prejudicando o trabalhador... a gente tem que fazer, não só uma Reforma Sindical, mas também uma Reforma Trabalhista, porque se você englobar uma reforma sindical com o trabalho, você pode aumentar né essa representatividade de quem ainda não tem o sindicato entendeu? A gente sempre entendeu que o bancário sempre foi bem representado aqui... então nós achamos que, no Estado de São Paulo em si, ainda mais os sindicatos da CUT, que são a maioria no Estado... Não em número de sindicato, mas em quantidade de bancários, de trabalhadores né... então nós somos quase 90% cutistas. Então isso da uma força grande que os banqueiros procuram a gente pra negociar né, porque eles sabem que quem tem força somos nós, ligados a CUT. (Dirigente sindical, 2023)

²⁵⁰ De acordo com Lourenço (2018, p. 27) “(...) os médicos, em geral, carecem de conhecimento das reais condições de trabalho que as trabalhadoras estão inseridas, sendo que a grande maioria dos médicos tampouco pratica a *anamnese* durante os atendimentos, comumente, as consultas são rápidas e evita-se, ao máximo, preencher e assinar documentos para a/o trabalhador/a(s)”.

Em síntese, discorrendo igualmente sobre as implicações da reforma trabalhista na saúde do trabalhador, Damasceno; Batista; Oliveira (2021, p. 3-4) afirmam que, esta foi “elaborada para atender os interesses exclusivos do grande capital, em confronto com os trabalhadores e a Justiça do Trabalho (...) Nesse contexto, a “modernização” trazida pela reforma trabalhista consiste, na realidade, no desmonte dos direitos já conquistados pelos trabalhadores, o que demonstra um verdadeiro retrocesso social”. Ou seja, a reforma não apenas garantiu a priorização do negociado sobre o legislado, é justo afirmar, que a reforma valoriza o negociado sobre a vida humana.

As violações aos princípios da saúde presentes na reforma trabalhista são uma afronta à dignidade humana. Ao ratificar a Convenção 155 da OIT em 1992, o Brasil comprometeu-se a seguir normas e princípios para a Saúde e Segurança do Trabalho. Essas normas estabelecem a obrigatoriedade de uma política de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente, com o objetivo de prevenir acidentes e danos decorrentes do trabalho ao mínimo possível. Portanto, as normas relacionadas à saúde são consideradas de ordem pública e não podem ser afastadas ou derogadas pela vontade das partes (Damasceno; Batista; Oliveira, 2021).

Outra questão reside no estigma em torno dos afastamentos previdenciários do INSS, visto que representa uma barreira significativa para os trabalhadores acessarem seus direitos. Conforme destacado por Sznclwar; Pereira (2011), muitos trabalhadores evitam buscar ajuda até que estejam gravemente doentes, o que dificulta o tratamento adequado das doenças, especialmente os transtornos mentais relacionados ao trabalho. Superar essas barreiras exige não apenas a desconstrução do estigma associado ao adoecimento no trabalho, mas também a criação de condições que incentivem os trabalhadores a buscarem apoio mais cedo, promovendo a prevenção e o cuidado eficaz.

De acordo com Maeno (2011), não é incomum que os médicos peritos se baseiem em documentos produzidos pelas próprias empresas para descaracterizar casos de adoecimentos ocupacionais. Infelizmente, muitos médicos não têm a formação satisfatória nos quesitos de avaliação de incapacidade e conhecimento sobre condições de trabalho, por exemplo, do campo da enfermagem, fisioterapia, ergonomia, psicodinâmica do trabalho etc. Assim, sem retaguarda científica especializada, cabe apenas ao médico decidir pela incapacidade ou capacidade do segurado e pela existência ou inexistência do nexo causal entre um agravo e o trabalho.

Maeno (2011, p.222, grifo nosso) afirma que “não haverá médico que discordará da afirmação de que, para avaliar um caso de paciente com transtorno psíquico e a sua

incapacidade, é necessário ter uma formação sólida e experiência em saúde mental, que *não é o caso da maioria dos peritos do INSS*". Além disso, também é muito comum que os assegurados com benefícios concedidos sejam tratados como "simuladores" por parcelas conservadoras da sociedade civil e mesmo pelas instituições, tendo inúmeras vezes seus direitos desrespeitados e reiteradamente tendo de "provar sua própria incapacidade de exercer trabalho". Assim, verifica-se uma constante *humilhação* apenas para ter assegurado seu direito constitucional.

A inversão do ônus da prova, colocando a responsabilidade sobre o trabalhador para comprovar o nexo causal, é uma questão extremamente injusta. Essa dinâmica cria barreiras adicionais para os trabalhadores, tornando o processo de busca por direitos mais difícil, complexo e financeiramente e psicologicamente custoso. Além disso, a relutância de alguns profissionais da medicina em reconhecer certas condições como relacionadas ao trabalho contribui para a perpetuação dessas barreiras.

Nesse sentido, Gravina; Rocha (2006) em artigo sobre o impacto da LER nas vidas dos bancários, constata alguns aspectos adicionais e fundamentais sobre este tema, no caso, as dificuldades de reabilitação e retorno ao trabalho após os afastamentos previdenciários. Nos relatos coletados, as autoras fazem menção a situações em que os indivíduos reabilitados foram submetidos a desprezo por parte de seus pares e superiores hierárquicos, sendo, em determinados contextos, designados para atividades percebidas como "humilhantes". Ademais, em algumas instâncias, foram compelidos a desempenhar tarefas inadequadas em um ritmo que não condizia com o devido respeito à sua reabilitação profissional.

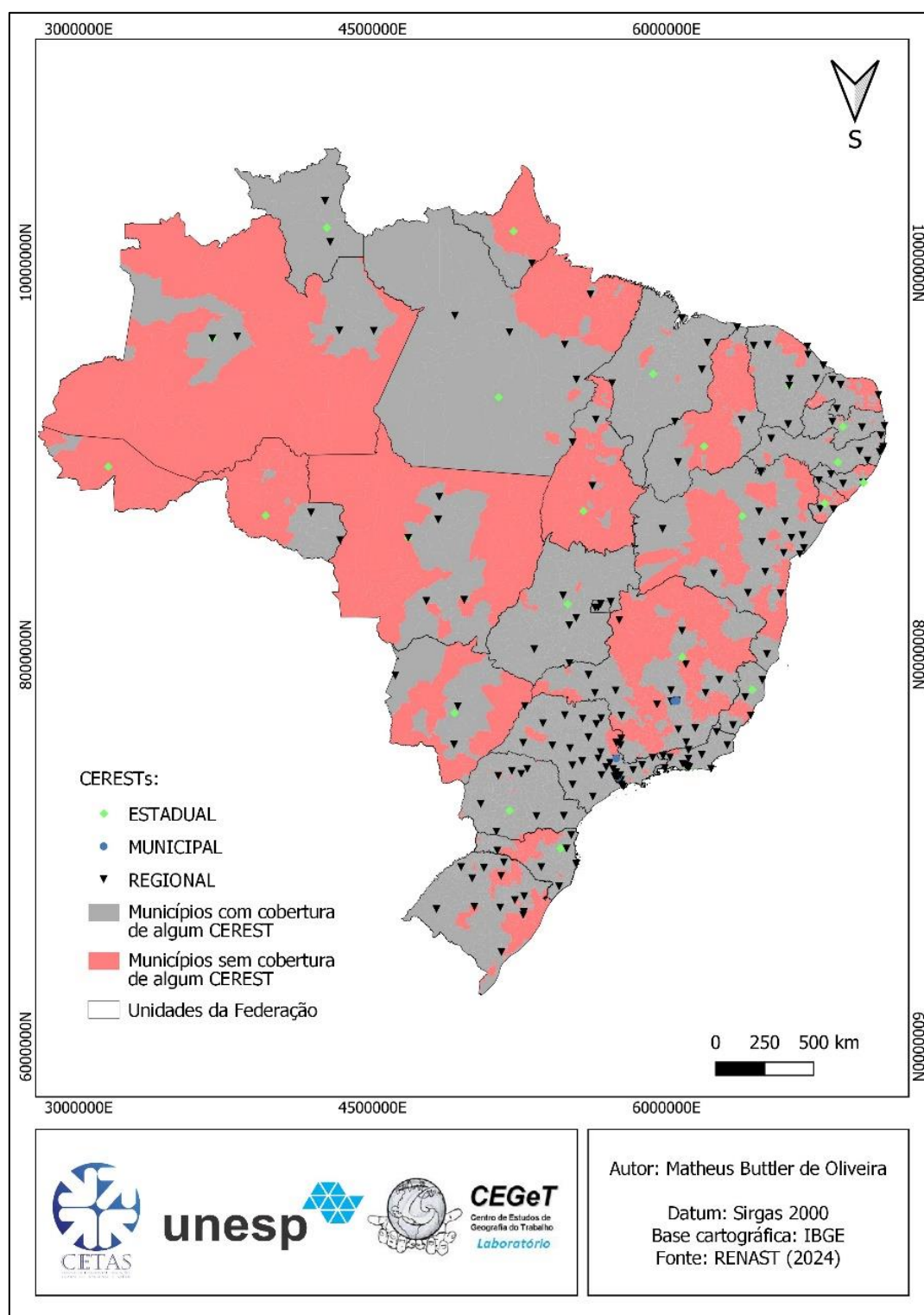
As autoras mostram que a experiência dos bancários e a experiência da bibliografia internacional mostram que, o relacionamento interpessoal é determinante, podendo contribuir ou atrasar a readaptação ao trabalho. Assim, diante da grande expectativa ao retorno, os resultados dependeram mais do apoio recebido de colegas e chefias e das adaptações feitas pela empresa para o trabalhador do que dos aspectos individuais de cada trabalhador readaptado.

Além disso, o Brasil possui uma grande rede de estudo sobre atenção e assistência em saúde do trabalhador, em primeiro lugar, contamos com a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), cujo objetivo é integrar a rede de assistência e vigilância do Sistema Único de Saúde (SUS) para a Saúde do Trabalhador. Para essa integração o principal instrumento desenvolvido foram os Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs).

No entanto, embora seu peso e importância histórico-social, estes foram criados sem grandes compromisso do Estado, pois o mecanismo utilizado para promover a instalação dessa rede foi apenas “o incentivo financeiro para os municípios e Estados criarem ou aprimorarem unidades especializadas” (Bernardo; Garbin, 2011, p. 107).

Os autores mostram como o financiamento das instituições especializadas em Saúde do Trabalhador, deveriam partir das três entidades do poder federativo, municípios, estados e Unidades da Federação (UFs), no entanto, os recursos disponíveis para o funcionamento dos CERESTs, em sua maioria, são oriundos do Governo Federal através do Fundo Nacional da Saúde, da RENAST. Assim, não obstante a abrangência, a rede ainda se revela tímida diante da crescente demanda (Mapa 46).

Mapa 46 – Cobertura Territorial dos CERESTs (2022)



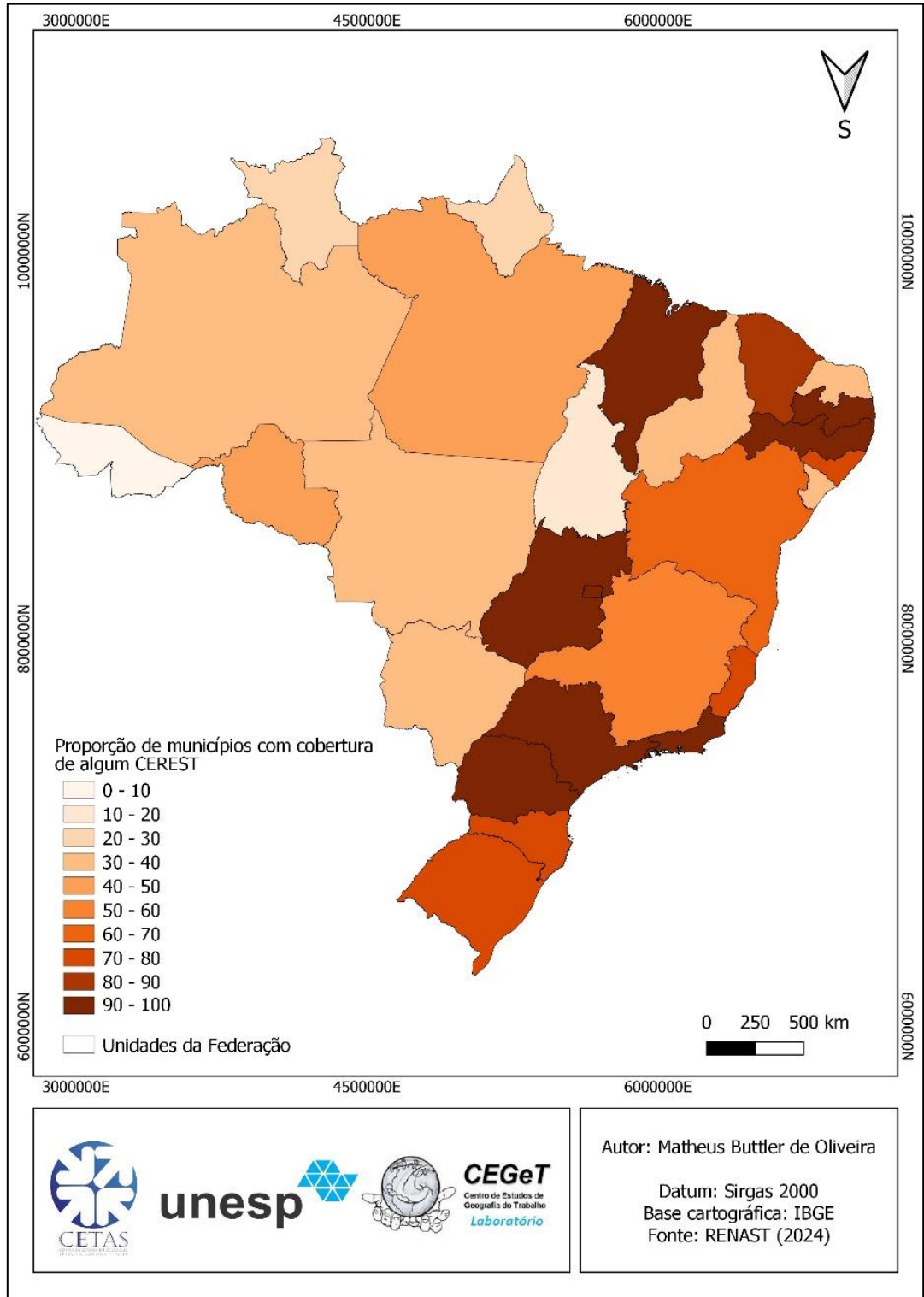
Fonte: RENAST (2027). Fonte: Elaboração própria (2023).

Os CERESTs funcionam como centros de assistência aos trabalhadores, oferecendo atendimentos aos trabalhadores já acidentados, conduzindo as políticas do SUS direcionadas aos trabalhadores, executando ações de vigilância epidemiológica,

sanitária e ambiental voltadas a saúde do trabalhador, desenvolve centros de apoios a saúde mental, dentre outras funções visto que cada centro possui autonomia para conduzir projetos em suas de maior interesse para os trabalhadores em suas respectivas instancias, seja local ou regional.

No entanto, como destacado por Cardoso e Araújo (2016), a crescente falta de financiamento e precarização desse serviço leva os CERESTs Regionais, muitas vezes realizar ações apenas nos municípios sede, reduzindo a cobertura territorial institucional exposta no Mapa 47. Conforme evidenciado no subsequente mapa, os estados das regiões Sul, Sudeste e Nordeste destacam-se por apresentar uma cobertura territorial mais abrangente dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs), predominantemente com mais de 60% dos municípios contemplados. Em contrapartida, os estados das Regiões Centro-Oeste e Norte, à exceção de Goiás e do Distrito Federal, exibem as menores porcentagens, sendo que os Cerests acreanos abrangem menos de 5% dos municípios sob a tutela de algum CEREST.

Mapa 47 – Proporção de Municípios sob cobertura territorial de algum CEREST regional, no Brasil, em 2024



Fonte: RENAST (2027). Fonte: Elaboração própria (2023).

Também concordamos com os autores ao reconhecer que as políticas de prevenção e promoção em Saúde no Brasil ainda são tímidas e pouco eficientes, pois não buscam atuar no centro do problema, isto é, a relação capital - trabalho. É claro que, o trabalhador adoecido deve ser auxiliado a receber seus direitos, no entanto, assistir o trabalhador adoecido ou acidentado, não impede que seu colega venha sofrer destes males, ou que, no retorno ao trabalho, seja vítima novamente, além de demandar gastos previdenciários cada vez maiores.

Não estamos alegando que os R\$117 bilhões foram gastos desperdiçados; contudo, ao examinar o paradigma da Promoção da Saúde, constatamos que tal sistema está predestinado a falhas, uma vez que a continuidade e replicação da lógica que conduz ao adoecimento dos trabalhadores perdura.

A título de exemplo, podemos evocar a metáfora delineada por Polanyi (2000) em sua consagrada obra "A Grande Transformação" (1944), na qual o autor descreve os princípios organizacionais da sociedade industrial nos séculos XIX e XX como um conflito de duplo movimento. Um lado desse movimento era regido pelos preceitos do liberalismo econômico e do *laissez-faire*, promovendo a instauração e a perpetuação de mercados livres e flexíveis (ou seja, a primeira "grande transformação"). O outro lado era caracterizado por movimentos em prol de proteções sociais, como resposta às perturbações psicológicas, sociais e ecológicas impostas à vida das pessoas pelos mercados desregulados.

A ideia central do autor, é que quando as relações sociais e econômicas são submetidas inteiramente às forças de mercado, isso pode ter efeitos prejudiciais para a sociedade como um todo. Como resultado, o autor narra como um Estado a serviço do capital e da classe empresarial corrompe e destrói a sociedade, tornando os seres humanos partes dispensáveis de uma máquina, ou melhor, de um “moinho de carne satânico que tudo destrói”.

Em resposta, conforme Inácio (2010), em certas situações, especialmente nas grandes empresas, algumas medidas de saúde e segurança têm sido implantadas a partir do respeito à legislação, à realização de qualificação e treinamentos específicos de saúde e segurança, o fornecimento de equipamentos de proteção individual e/ou coletiva. Assim, alguns estudos buscam trazer abordagens para intervenções práticas sobre os processos de adoecimento dos bancários.

O estudo de Viana; Andrade; Back; Vasconcellos (2010) sobre a rotina de atividades físicas dos bancários, mostra como os mais ativos tinham melhor saúde

percebida. Temos também o estudo de Paparelli; Almeida; Silva; Morgado (2019), que promoveram encontros com grupos de bancários adoecidos, no qual puderam trabalhar com as questões do adoecimento e histórias de vida, apresentando resultados positivos sobre a importância dessa metodologia para reabilitação dos bancários. Zandonadi; Costa; Correia; Fernani; Dantas (2018) apontam para a importância da fisioterapia na prevenção de distúrbios osteomusculares relacionadas ao trabalho. Ainda, Vasconcelos; Faria (2008) apresentam uma completa análise de diversas estratégias comumente feitas pelas empresas como clubes de caminhada, esportes gratuitos, palestras sobre saúde, laudos ergonômicos e treinamentos, grupos de intervenção e ginástica laboral, onde este último foi (re)apropriado pelos trabalhadores como “válvulas de escape” da pressão e da monotonia do dia a dia, promovendo um alívio coletivo.

Não buscamos aqui negar a validade ou a importância dessas estratégias, apenas ressaltar que, apesar de impactante os relatos descritos pelos autores, são apenas medidas paliativas e efêmeras, visto que buscam tratar os sintomas das doenças. De acordo com Inácio (2010, p.294, grifo nosso) “prevenções à Saúde, campanhas a este fim, são irrealizações para quem está nas bases, pois não cumprem ao que se destinam. O acesso ao risco, à insalubridade, ou seja, as condições físicas existentes, *não serão eliminadas por quem trabalha, tampouco por quem as cria*”.

Em outras palavras, tais políticas visam garantir a manutenção da exploração do trabalho sem a perda de produtividade do trabalhador a longo prazo, ou seja, na realidade essas políticas apenas acentuam o descompromisso dos patrões com a vida dos trabalhadores.

Imaginar a prevenção nessas situações só é admitido como possível ao eliminar completamente as condições ambientais onde o risco à integridade física e/ou mental dos trabalhadores ocorre, assim, a efetividade dessas medidas nunca cumprem e jamais cumprirão seus objetivos alegados, visto que, isto é apenas possível com a superação do controle do capital sobre os territórios produtivos. Assim, uma política de saúde do trabalhador voltada a prevenção, ao uso de EPIs e segurança no trabalho, são apenas

compensações (indenizações), infelizmente, consentidas e negociadas, que se permutam em acordos, convenções, contratos e/ou seguros (de vida ou de impacto ambiental) entre patrões (empresários), políticos (governantes) e/ou trabalhadores (líderes sindicais ou de movimentos sociais), nos quais o preço é definido e os negociadores (alguns negociadores de ambas as partes) assumem o compromisso (a garantia) de apresenta-lo (por vezes defendê-lo) em assembleia deliberativa para se selar o pacto, uma decisão (deleteramente definitiva) coletiva (no caso dos trabalhadores) da salvaguarda a um fim

consentido cuja paga está destinada aos próximos a serem sacrificados) (Inácio, 2010, p. 297).

Adota-se neste contexto a abordagem da relação entre trabalho e saúde em uma perspectiva ampla, não a concebendo meramente como a ausência de doenças, sob uma ótica individualizada e medicalizante. Nesse enfoque, o processo de trabalho é considerado tanto um elemento crucial na gênese das insatisfações e dos adoecimentos quanto na promoção da saúde e autoestima (Faria; Leite; Silva, 2017).

Conforme, De Paula; Motta; Nascimento (2021, p.481) quando o trabalho produz o sofrimento, no limite o sofrimento mental, propicia um clima de aflição, medo e fragilidade, que acaba se estendendo a toda a sociedade, uma vez que as constantes mudanças e reestruturações das empresas podem levar as pessoas a perderem a confiança em si mesmas e a adotarem uma postura de descrédito com relação ao mundo do trabalho, por se julgarem não capacitadas para enfrentar todas essas mudanças. Assim, vemos por exemplo, pessoas demitidas sem esperança de se realocarem no mercado de trabalho, gerando um sofrimento individual e familiar expressivo²⁵¹.

Com base no que foi discutido até o momento podemos afirmar que os bancos se transformaram em verdadeiros Territórios da Degradação do Trabalho, e como tal, englobam todo o pacote já descrito por Thomaz Junior (2019), adoecimentos, descartes, demissões, flexibilização, intensificação do trabalho, competitividade etc. De forma que, a Promoção da Saúde Coletiva, só é possível mediante a superação, não só dos produtos da gestão flexível do Toyotismo e de seus expedientes, mas da superação da estrutura social de controle que os produz.

Veja bem, “historicamente, as relações capitalista de produção potencializaram as enfermidades laborais e a loucura” (Heck, 2016, p. 85). E a resposta a este conjunto de patologias oriundas do trabalho, envolve que “é indispensável que associemos os reais significados da incontrollabilidade do capital e o fato de que *a sociedade só pode se transformar pela via da luta de classes*, o que exige de nós atenções para a atualidade do tecido social do trabalho, intensamente fragmentado” (Thomaz Junior, 2011, p. 312, grifo nosso).

A destrutiva reestruturação produtiva permanente pautada na melhoria das técnicas, no avanço tecnológico e em novas formas de organização do trabalho visando garantir exclusivamente a valorização do capital, em especial, do capital financeiro, vem

²⁵¹ Recomenda-se o filme Segundas Feiras ao Sol (2002) que expõem os efeitos do desemprego a longo prazo na autoestima de trabalhadores, no alcoolismo e no desmantelamento das relações familiares.

forjando novas formas e rearranjos espaciais do trabalho, materializados territorialmente sob múltiplas determinações, processo já apontado como a plasticidade de trabalho, vem desafiando os sindicatos e entidades representativas de trabalhadores.

Os reflexos da plasticidade do trabalho, mesmo sendo bem compreendidos pelas lideranças sindicais, estes ainda não buscaram mecanismos para superá-la. Por exemplo, Colombi *et. al* (2022) aponta como determinados desafios estão cristalizados na estrutura brasileira, dentre estes sobressaem a falta de organizações nos locais de trabalho, representação dos terceirizados e informais, e formas de associações comunitárias que extrapolem o local de trabalho.

Frente aos agravos a saúde dos trabalhadores, os sindicatos vêm falhando em dialogar com os trabalhadores de plataforma, como motoristas de aplicativo e entregadores, além de um exército invisível nos serviços *crowd work* em *home office* e em outras modalidades de trabalho remoto. Essas modalidades já são realidade, especialmente após a Reforma Trabalhista que delega ao mundo privado a regulação desses aspectos. Assim, os sindicatos devem buscar que essas modalidades também respeitem a proteção social, aos direitos trabalhistas, aos limites de saúde física e mental etc. (Vazquez; Uehara; Cavarzan; Rodrigues, 2020).

Diante desse contexto e das novas estratégias e tecnologias de gestão do trabalho, os sindicatos devem procurar novas estratégias de comunicação e aproximação com as bases, o que incluem os setores mais pauperizados sem representação sindical e os terceirizados. Conforme Braga (2012) é no convívio que os trabalhadores desenvolvem a consciência de classe. Dessa forma, como atingir estes trabalhadores que estão alienados do convívio com os pares?

Colombi *et. al* (2022) aponta que já vem sendo possível encontrar práticas bem-sucedidas em diversos setores, sobretudo em matéria de comunicação e aproximação com a base. Os autores citam diferentes estratégias que variam em forma e conteúdo, tais como, por exemplo, ações comunitárias, “bases” itinerantes, formação de lideranças, distribuição de delegados por locais de trabalho, realização de eventos e festas, lutas na esfera judicial para representação de terceirizados, sócios especiais, abertura das sedes e clubes para a sociedade, etc.

Embora existam tais esforços, é válido dizer que “os sindicatos têm-se revelado incapazes de dar uma resposta ao conjunto de problemas resultante da grande ampliação da classe trabalhadora e da inclusão dos ócios no processo de trabalho” (Bernardo, 2000, p. 66 – 67). Ainda de acordo com as ácidas críticas deste autor, diante da gestão flexível

do capitalismo financeirizado, enquanto o capital detém capacidade de se “transnacionalizar” a classe trabalhadora continua fragmentada e polarizada, sendo que, muitas vezes, as entidades responsáveis por sua representação coletiva têm perfil verdadeiramente vertical e até mesmo antidemocrático de muito destes²⁵².

Como contraponto imediato a estes problemas, entendemos que é necessário que os sindicatos resgatem seu papel fiscalizador, “impondo a legitimidade de sua representatividade para que condições seguras de trabalho sejam efetivamente aplicadas nos locais de trabalho” (DIESAT, 2023, p.10). Os sindicatos devem buscar fortalecer instrumentos já existentes como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a Política Nacional de Vigilância em Saúde, a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), as Normas Reguladoras (NRs), Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho (PNSST), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Constituição Federal de 1988, entre outras.

Conforme Vazquez; Cavarzan; Krein (2017), setores como os bancários que estão na nova trincheira, ou *front* tecnológico, devem buscar vencer as limitações de representação por categoria, pois este é fato fundamental para a sobrevivência do movimento. As diferentes formas de trabalho no setor bancário fragmentam e polarizam a categoria em setores menos e mais precarizados. A polarização da categoria atinge os bancários, os trabalhadores ficam divididos, e frente a unicidade sindical, enfraquecidos. Porém, os autores mostram que é um sindicalismo em movimento e atento as mudanças no mundo do trabalho. O sindicato reconhece os desafios e busca (re)inventar formas de luta, de ação sindical, de mobilização, de greves e até mesmo de negociação apesar do disruptivo cenário de crises das entidades de representação coletiva.

Assim, à primeira vista, conforme apontado por Marcelino (2020, p.178), “o panorama que se desenha para o sindicalismo brasileiro nos próximos anos é o de uma difícil luta defensiva; é de luta pelos direitos conquistados em outras quadras históricas, e pela própria democracia”. Ainda as autoras apontam que, “(...), a possibilidade da luta se restringir à mera sobrevivência das organizações dos trabalhadores não pode ser descartada”.

²⁵² “Difícil nos dias de hoje, é encontrar instituições mais hierarquizadas e antidemocráticas do que os sindicatos. Assim, aqueles trabalhadores nem necessitam da intervenção dos sindicatos no seu relacionamento com os patrões, nem se reconhecem na forma de funcionamento dos sindicatos (...) A alternativa parece ser ou uma recriação do movimento operário anticapitalista ou um desenvolvimento do capitalismo dos sindicatos” (Bernardo, 2000, p. 32 – 33).

Por outro lado, concordamos com Krein (2013) ao apontar para a necessidade de os sindicatos buscarem inserir pautas progressistas que mobilizem os trabalhadores em prol de transformações sociais reais. Por exemplo, com a criminalização dos delitos trabalhista; aumento da fiscalização; fim dos contratos temporários; defesa do concurso público; discutir a implementação da convenção 158²⁵³ da OIT, combater as práticas de ilegalidades comuns no Mercado do Trabalho e superar a distinção entre “os mundos do trabalho²⁵⁴”, aquele marcado pelas carreiras estratégicas e o outro dos empregos precários. Ainda de acordo com o autor “a reversão do quadro de precariedade só ocorrerá com a estruturação do mercado de trabalho, o que pressupõe um crescimento sustentado e um sistema de proteção do trabalho, pois está em discussão o tipo de país que pretendemos construir” (Krein, 2013, p. 184).

Nessa perspectiva, gostaria de resgatar o filósofo americano, *Michael J. Sandel* (2020), que em livro recente defende a (re)construção de uma economia política solidária com o bem comum, isto é, para o autor, uma *economia política da cidadania*, da justiça social e do bem-estar.

Retomar esses princípios em âmbito nacional é *fundamental* para a (re)construção e recolocação do sindicalismo como protagonistas da política nacional. A superação das disputas políticas internas das correntes sindicais, tanto internas a CUT, quanto entre as diferentes centrais, é fundamental para superação da imagem negativa que os trabalhadores apresentam do sindicato (Capítulo 9).

Portanto, é fundamental que os sindicatos rompam com os vícios da estrutura sindical que restringe significativamente as ações políticas de orientação anticapitalista, convertendo-as em contendas jurídicas de natureza econômica. Conforme analisado ao longo do presente documento, os líderes sindicais, especialmente aqueles que alcançaram posições institucionais ao longo da década de 2000, ao longo do tempo revelaram uma maior preocupação com a preservação das condições materiais para a reprodução de sua própria existência. Simultaneamente, as estratégias de conciliação e envolvimento institucional evidenciaram limitações evidentes, principalmente quando se considera que o campo jurídico é, intrinsecamente, o domínio da burguesia (Carvalho, 2004).

²⁵³ A convenção 158 da OIT, aprovada em Genebra em 1982, dispõe sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, gerando preocupações nas classes patronais, sobretudo no artigo 4 da convenção: “Um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”, no plano internacional passa a estar em vigor em 1985 (OIT, 2023).

²⁵⁴ Conforme Thomaz Junior (2013, p.367) é “como se imaginássemos estar diante de diversos mundos do trabalho, singulares, separados e desconectados do universo, que, de tão amplo e plural, nos foge à compreensão”.

Toda narrativa gira, em essência, em torno da superação da estrutura sindical que aproxima o sindicalismo brasileiro aos Governos e ao Estado, enquanto afasta-se dos trabalhadores, ou seja, daquilo que Boito Junior (1991) aponta como a *função desorganizadora do Sindicalismo de Estado*. Segundo o autor, esse arcabouço regulatório da vida política e financeira dos sindicatos, incluindo o controle sobre sua atuação no território, produz um círculo vicioso da fraqueza sindical.

O sindicalismo de Estado produz a fraqueza que viabiliza sua própria reprodução, nas palavras do autor,

O sindicato de Estado produz a fraqueza que viabiliza a sua própria reprodução: os trabalhadores podem aderir ao sindicato de Estado por terem pouco poder de pressão sobre o patronado, mas, ao fazê-lo, reproduzem as condições dessa fraqueza, que, por sua vez, reforça a crença de que precisam que o Estado forneça-lhes um aparelho sindical (Boito Junior, 1991, p. 289).

Carvalho (2004, p.75) afirma que, “os sindicatos presos ao corporativismo categorial e territorial ficam impedidos de vislumbrarem a totalidade social, e isso limita as formulações dos planos de luta ao horizonte pré-definido pelo corporativismo oficial, e não pela dinâmica da luta de classes”. Assim, a superação desse modelo demanda ressocializar os laços de organicidade entre as múltiplas associações orgânicas do trabalho, sem hierarquizações prévias, mas partindo das ações concretas da classe trabalhadora ampliada. Ou seja, o autor defende que, a mudança política só irá ocorrer a partir da atuação conjunta das forças políticas dos trabalhadores, como os Movimentos Sociais, os Sindicatos de Classe e dos Partidos de esquerda.

O capitalismo inscreve as desigualdades de raça, classe e gênero encontrando aqui condições favoráveis para se expandir. Ou seja, tais desigualdades estão no coração do sistema de dominação do capital, retroalimentando os mecanismos de subordinação, de forma que, ao desafiar as estruturas estabelecidas, esses movimentos contribuem para a construção de uma consciência coletiva que busque a superação do sistema capitalista, visando uma transformação que promova justiça social e ambiental. Ou seja, o sistema capitalista, enquanto o modo de produção mais capilarizado geograficamente na história, configura-se igualmente como o mais contestado.

Thomaz Junior (2012) nos revela que não podemos esperar o fim do trabalho estranhado, por meio do próprio sistema do capital que o criou e subordinou, nos dispomos aqui a associar o difícil fato que, *a sociedade só pode se transformar a partir*

da luta de classes, o que exige de nós atenções para a totalidade do tecido social do trabalho intensamente fragmentado. Ou seja,

insistimos, é necessário ultrapassar os limites da divisão técnica do trabalho – fundamento, aliás, do histórico de dominação do capital sobre o trabalho fragmentado em profissões, categorias sindicais, além dos significados disso tudo nos campos e nas cidades, das reivindicações previamente definidas – e, ainda, romper com as formulações teóricas engessadas e de *pouco alcance explicativo* (Thomaz Junior, 2013, p.390)

Podemos ver como, na contemporaneidade, a sociedade do capital tem sido marcada por uma violenta precarização do trabalho e do meio ambiente, impulsionada por dinâmicas econômicas neoliberais, que priorizam o lucro imediato em detrimento do bem-estar social, e em velocidades cada vez maiores que a capacidade de regeneração dos ecossistemas. Assim, o sistema de metabolismo social do capital destrói o trabalho, destrói a natureza e, conseqüentemente, a humanidade. Por sua natureza expansiva e incontrolável, a reprodução do capital é incompatível com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, do mesmo modo como não pode ser conciliada com a preservação da natureza. Logo, a promoção da saúde é fundamentalmente uma ação contra o capital (Perpetua; Heck; Thomaz Junior, 2018).

A busca incessante por eficiência e competitividade tem levado a práticas laborais desumanas, exacerbando a desigualdade e comprometendo a qualidade de vida dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, a exploração desenfreada dos recursos naturais tem contribuído para crises ambientais globais, exigindo uma reavaliação crítica do modelo capitalista que sustenta tais práticas. Por isso, “a necessidade de se pensar alternativas radicais ou que coloquem outro horizonte histórico, para além do capitalismo e do metabolismo societário do capital, ou da lógica do lucro, da acumulação da reprodução das desigualdades e do destrutivismo imanente” (Thomaz Junior, 2011, p. 316).

Nesse contexto, desenvolver alternativas para as práticas de vigilância em saúde, trabalho e ambiente implica considerar como pré-requisito o fortalecimento das redes e articulações intersetoriais de proteção à vida, em contraposição às alianças do capital. Em outras palavras, as estratégias devem potencializar as ações de promoção da saúde em colaboração com todas as esferas de reivindicações progressistas da sociedade. Nesse sentido, é imperativo compreender o Estado não apenas como uma instituição histórica moldada pelos desdobramentos da luta de classes, mas sim como um desfecho definido dessa dinâmica (Thomaz Junior; Leão; Pignati, 2017).

O objetivo de nossa argumentação é tentar demonstrar que, as resistências ao capital, em suas diferentes formas, consistem também em políticas de Promoção da Saúde. Nessa perspectiva, Simon (2020) entende que a Promoção da Saúde Coletiva não deve ser entendida dentro de uma perspectiva individualizada ou assistencialista, visto que, a promoção está mais relacionada aos princípios de educação emancipadora, terra e alimentação saudável, renda e justiça social, feminismo e igualdade de gênero, trabalho digno e sustentável, desconstrução das desigualdades e da sociedade de classes.

Por esse motivo fundamental, Guimarães; Pickenhayn; Lima (2014) concebem que a Promoção da Saúde coletiva e dos trabalhadores transcende as práticas biomédicas, configurando-se como um processo histórico-geográfico. Este processo implica em novas iniciativas nos territórios (municípios, regiões e países) associadas aos movimentos sociais que advogam pela qualidade de vida e dignidade humana.

Assim, os movimentos sociais, e aqui um destaque aos movimentos sindicais, ao longo de sua prática histórica e geográfica em diferentes contextos e dimensões materiais e simbólicas, ao disputar os direitos sociais e políticos dos trabalhadores contra o poder hegemônico do capital, se alinham a importantes organizações e movimentos sociais comprometidos com a edificação de uma sociedade genuinamente democrática e justa.

Veja, é correto afirmar que as lutas não se limitam ao universo fabril, onde apenas os operários ou trabalhadores urbanos desempenham papéis centrais. Como observado por Thomaz Junior (2014, p. 14), em uma palestra transcrita na Revista Pegada, esse cenário não implica que tais trabalhadores não tenham um papel crucial no processo revolucionário. Pelo contrário, indica que não são exclusivamente eles que desempenham esse papel. Isso é especialmente relevante em um contexto em que homens e mulheres envolvidos em diversas atividades laborais estão constantemente mudando e migrando entre profissões e territórios.

Estamos falando do conjunto expandido²⁵⁵ das lutas coletivas contra a exploração e subordinação em *negação do capitalismo*²⁵⁶; as comunidades indígenas e quilombolas na luta por seus territórios de (re)existência; os movimentos de luta pelo direito a terra e pelo direito a produzir alimentos sem veneno²⁵⁷; as lutas por moradia nas cidades; os movimentos ambientalista; os movimentos estudantis; os movimentos negros; LGBTQIAP+²⁵⁸ e sua luta no enfrentamento dos territórios do medo através dos territórios da resistência; a revolução feminista em curso; os movimentos religiosos de caráter progressistas, os acadêmicos compromissados com o combate à desigualdade e vulnerabilidade social; as diferentes associações de bairro que reivindicam direitos como saneamento básico, iluminação pública, manutenção das áreas verdes, zeladoria, segurança pública, etc., se contrapondo a produção capitalista do espaço urbano, dentre outros movimentos.

Assim, como não há possibilidades reais de humanizar o capitalismo, se torna impossível atingir estes fins sob o metabolismo do capital, de forma que, a Promoção da Saúde, deve vir a se configurar enquanto uma prática revolucionária, ou seja, o questionamento das mediações de 2ª ordem e superação dos mecanismo de apropriação privada dos recursos naturais e das riquezas socialmente produzidas (Simon; Guimarães, 2016; Heck, 2016; Thomaz Junior, 2018).

Para efetivar tais dimensões ligadas à saúde do trabalhador, é imperativo romper com o metabolismo antissocial do capital. Essa necessidade implica na forja de um sistema de metabolismo verdadeiramente social, diametralmente oposto aos imperativos expansionistas, incontroláveis e destrutivos do metabolismo do capital. Ou seja, implica

²⁵⁵ De acordo com Thomaz Junior (2002, p.13) “É em torno das ações concretas (ocupações de terras, caminhadas, marchas, ocupações de prédios públicos, etc.) que se expressam os principais momentos da revolta e da resistência da classe trabalhadora diante do metabolismo do capital no momento vigente, apesar de inúmeros fatos acontecerem, mas a imprensa não noticiar dado o nível de comprometimento com o *status quo*. Muito mais à frente dos partidos políticos e das centrais que um dia brandiram qualquer interesse ou vínculo com a classe trabalhadora, o MST e também outros movimento sociais, como MAB (Movimento dos Trabalhadores Atingidos por Barragens), o MPA (Movimento dos Pequenos Agricultores), representam hoje frações significativas da *vanguarda* da classe-que-vive-do-trabalho, prova é a programação do II Fórum Social Mundial, recentemente realizado em Porto Alegre, e as ideias defendidas pela Via Campesina”.

²⁵⁶ Por isso discordamos de Harvey (2016, p.127) ao afirmar que “o que resta da esquerda radical atua amplamente fora dos canais de oposição institucionais ou organizados, com a esperança de que as ações em pequena escala e o ativismo local possam contribuir por alguma alternativa satisfatória em grande escala. Essa esquerda, que estranhamente faz eco a uma ética libertária e até neoliberal do antiestatismo (...)”.

²⁵⁷ Conforme Antunes (2022) o MST, “tornou-se o principal catalisador e impulsionador das lutas sociais nas últimas décadas no Brasil”, o movimento, por meio de acampamentos, ocupações e assentamentos mobilizam trabalhadores rurais, camponeses, desempregados, trabalhadores urbanos, estudantes, intelectuais, artistas, sindicatos e tantas outras frações da sociedade civil em prol de uma bandeira de Reforma Agrária, direito ao trabalho, combate à fome e especialmente, sem se subordinar à ação parlamentar e institucional.

²⁵⁸ Neste tópico, sugere-se a análise do filme *Pride* (WARCHUS, 2014) ao mostrar o apoio da comunidade *LGBT* ao ciclo de greves dos Mineiros ingleses e gauleses, tal associação surgiu em oposição as reformas de caráter neoliberal e conservador do governo Thatcher

na superação do trabalho abstrato e reificado, com o propósito claro de alcançar a emancipação dos trabalhadores, a autonomia e a dimensão histórico-ontológica (Mészáros, 2003).

O autor argumenta que tanto o capital quanto sua negação são construções históricas, indicando que tudo o que foi demolido pode, igualmente, ser reconstruído. Considerando a capilaridade e a capacidade regenerativa do capital através da exploração do trabalho, torna-se claro que, a emancipação completa dos homens e mulheres só pode ocorrer através de uma *ruptura definitiva*.

Essa lição foi evidenciada na prática de maneira ambivalente, conforme observado pelo autor, por exemplo, no esgotamento do capital após a Revolução Russa de 1917 e no breve fim do século, entre 1989 e 1991, com o colapso do socialismo soviético, resultando no ressurgimento de um capitalismo ainda mais implacável e impiedoso no contexto do Leste Europeu.

É necessário que os sindicatos consigam apresentar a classe trabalhadora que, na dialética marxista, o trabalho estranhado é fundamentalmente relacionado a (des)efetivação, (des)identidade, (des)realização, mas também, em expressão próxima relacionado aos acidentes e adoecimentos do trabalho. Isto é, o trabalho estranhado constrói territórios da degradação ao mesmo tempo. No entanto, ao mesmo tempo, o trabalho, fundamentalmente, é – ou melhor, pode vir a ser – fonte de humanização e subjetividade, “o que nos permite pensá-lo revolucionário e como emancipador, de fato” (Thomaz Junior, 2013, p.391).

Por isso que, concordamos com Antunes (1999; 2008; 2019...) ao afirmar que não existe outra pauta que possa vencer o estranhamento e integrar mais a classe trabalhadora que a redução da jornada de trabalho sem redução salarial, e em nossa perspectiva incluímos a pauta de Saúde do Trabalhador. Essas medidas têm um efeito duplo sobre a vida e saúde do trabalhador e sobre o Mercado de Trabalho. De imediato, ainda que não promovam a emancipação do sistema capitalista, permitiria ainda que de forma limitada minimizar os impactos do desemprego estrutural e dos crescentes agravos à saúde dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, discutir saúde e jornada de trabalho, promove uma discussão sobre o tempo, o tempo de lazer, da subjetividade, do descanso, da família, do tédio, do sono, da criatividade, ou seja, o tempo de vida e o tempo da excelência, da produtividade, do cansaço, da vigilância, do consumo, do trabalho estranhado.

Ao destacar as questões relacionadas aos agravos à saúde relacionados com o trabalho, os sindicatos não apenas atuam apenas defendendo os direitos já obtidos dos trabalhadores, como também desafiam o pragmatismo e o economicismo predominantes nas agendas sindicais, grosso modo desde a Era Vargas. Assim, poderíamos assistir uma inflexão na tendência de priorizar exclusivamente questões econômicas.

A pauta associada de saúde do trabalhador e da redução da jornada de trabalho reforça a noção de que os trabalhadores não são meros fatores produtivos ou recursos humanos, são sujeitos políticos com potencial verdadeiramente revolucionário. Veja, não outras se não tais pautas estão presentes no âmago das mobilizações sindicais europeias desde final do século XVIII e no Brasil ao longo do século XIX, sendo assim, em outros termos, essa abordagem também pode fortalecer a solidariedade entre os trabalhadores através do resgate das memórias de lutas nos diferentes estratos cada vez mais polarizados e fragmentados da classe trabalhadora.

Aqui, quem ressalta isso é o importante entregador e liderança social, *Paulo Galo*, que em entrevista documental gravada à Folha de S. Paulo, em 2021, de título: “E Eu?”, afirma: “(...) sou trabalhador, e me sinto conectado aos outros trabalhadores a partir da história (...)”.

Consideramos ser pujante que, em termos político-organizativos, a pauta da saúde do trabalhador e da redução da jornada de trabalho tem para os sindicatos mobilizarem as bases numa perspectiva classista. Visto que, não há perspectiva de enfrentar a degradação sistêmica do trabalho, e todas suas manifestações territoriais e sociais, sem a disputa do controle do processo de trabalho. Sendo assim, a meta final, o controle dos trabalhadores sobre o processo de trabalho, ainda que impossível na ordem do capital, uma vez que esta só poderá ocorrer com o desmantelamento da ordem burguesa, o processo de luta dos movimentos sociais e sindicais é educativo e formador para consciência de classe.

Por isso, se queremos um mundo do trabalho verdadeiramente digno e saudável, devemos resgatar um “novo metabolismo social, de um novo modo de produção fundado na atividade autodeterminada”. Isto é, na “atividade baseada no tempo disponível para produzir valores de uso socialmente necessários, na realização do trabalho socialmente necessários”, contra a produção baseada no tempo excedente para a produção exclusiva de valores de troca para o mercado e para a reprodução do capital (Antunes, 2011, p. 76).

Nesse sentido, quero resgatar a contribuição do Grupo de Trabalho (GT) “Conflitos Territoriais e Fragmentação do Trabalho: expropriação capitalista no campo e

na cidade” da XXII Jornada do Trabalho – “As práxis no/do Mundo do Trabalho: Espoliação da natureza, trabalho escravo contemporâneo e eco(etno)genocídios no Brasil, realizada na Universidade Federal de Goiás (UFG), organizada pelo Laboratório de Estudos e Pesquisas das Dinâmicas Territoriais (LABOTER) e pela rede CEGeT de Pesquisadores (RCP). Através do GT, coordenado pelo Prof. Dr. Fernando. M. Heck. e Profa. Dra. Ana Maria, abordamos a maneira pela qual os fundamentos do sistema capitalista, cada vez mais transcendem a Degradação Sistêmica do Trabalho, direcionando-se para o fenômeno que denominamos como *Degradação Sistêmica da Vida*.

Em outras palavras, a saúde popular, a saúde coletiva, em outros meios, a saúde do trabalhador requer de nós, enquanto acadêmicos e acadêmicas, professores e professoras, educadores e educadoras, compromissados com a esperança e com a transformação do mundo, reiterar e resgatar o fim do capitalismo e *o socialismo como uma opção popular para o século XXI*²⁵⁹.

Conforme Paulo Freire nos ensina em *Pedagogia do Oprimido*:

Um falso amor, uma falsa humildade, uma debilitada fé nos homens *não podem gerar confiança*. A confiança implica no testemunho que um sujeito dá aos outros de suas reais e concretas intenções. Não pode existir, se a palavra, descaracterizada, não coincide com os atos. Dizer uma coisa e fazer outra, não levando a palavra a sério, não pode ser estímulo a confiança. Falar, por exemplo, em democracia e silenciar o povo é uma farsa. Falar em humanismo e negar os homens é uma mentira. Não é, porém, a esperança um cruzar de braços e esperar. *Movo-me na esperança enquanto luto e, se luto com esperança, espero*. (...) Para o pensar ingênuo, o importante é a acomodação a este hoje normalizado. *Para o crítico, a transformação permanente da realidade, para a permanente humanização dos homens* (Freire, 1987, p.47, grifo nosso).

²⁵⁹ “É hora de colocar o fim do capitalismo de volta à agenda, assim como a emancipação das classes trabalhadoras e sua responsabilidade integral. É hora de retomar o debate sobre o socialismo — embora esteja atrasado e, portanto, nunca tenha sido tão urgente — para iluminar a salvação do futuro da humanidade” (THOMAZ JUNIOR, 2022, p. 343, tradução livre) / “It is time to put the end of capitalism back on the agenda, as well as the emancipation of the working classes, and their responsibility in its entirety. It is time to resume the debate on socialism—although it is overdue, and therefore, it has never been so urgent—in order to illuminate the salvation of the future of humanity” (Thomaz Junior, 2022, p.343).

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao investigar os efeitos do trabalho degradante e da reestruturação produtiva na saúde e nas adversidades enfrentadas pelos trabalhadores, nos deparamos com significativos desafios de ordem teórica, metodológica, estatística e social. Constantemente enfrentamos resistência por parte de perspectivas conservadoras e interesses empresariais que buscam refutar os vínculos causais entre a precarização do trabalho e os problemas epidemiológicos de saúde dos trabalhadores. Além disso, enfrentamos a propagação de falácias neoliberais ou manipulações que cada vez mais permeiam os formadores de opinião por meio de campanhas midiáticas, a respeito do fetichismo tecnológico e do mito do empreendedorismo.

É imperativo reconhecer que os desgastes e agravos à saúde do trabalhador não se restringem exclusivamente ao fenômeno do neoliberalismo. Contudo, é observável que tais questões adquirem novos contornos tanto quantitativos quanto qualitativos, especialmente em ambientes caracterizados por extrema desproteção e precarização das relações e vínculos laborais. Nesse contexto, a precarização dos empregos bancários aponta para novas tendências que impactam significativamente as relações de trabalho, especialmente para o novo proletariado do setor de serviços (Antunes, 2018).

As transformações contínuas derivadas da imposição reestruturação produtiva resultam em configurações em novas formas de expressão do trabalho estranhado e em novas formas de adoecer da classe trabalhadora, destacando, sobretudo, os adoecimentos mentais. A constatação de que os adoecimentos na categoria, são em maioria absoluta e relativa, relacionados a agravos à saúde mental é um importante elemento que deve ser considerado nos estudos futuros da Geografia do Trabalho.

Isto reflete os impactos do neoliberalismo e de seus expedientes sobre os corpos e mentes dos trabalhadores, resultando em consequências como a gestão pelo medo, pelo assédio moral, por metas intangíveis, que por sua vez, refletem um quadro generalizado de depressões, síndromes de estresse, *burnout*, dentre outras.

Dentre os limites que a pesquisa encontrou podemos citar a forte presença da subnotificação dos dados de acidentes de trabalho. Apesar dessa constatação, não optamos por deixar de utilizá-los na análise, pois a subnotificação é também um dado político. Os motivos pelos quais não se notificam acidentes e doenças do trabalho, fortemente ligados à vontade das empresas em fazê-lo aos órgãos oficiais, não deve ser

um impeditivo para utilização das informações disponíveis. Ainda que elas retratem apenas uma parcela da realidade.

Por isso, um dos desafios que a pesquisa abre é, a partir de metodologias qualitativas, a necessidade de dialogar com bancários sobre as condições de trabalho vivenciadas cotidianamente e suas relações com os agravos à saúde mental. Assim, construímos uma dissertação onde as interpretações dos sujeitos sobre a degradação sistêmica do trabalho foi instrumento metodológico essencial para o entendimento dos processos narrados.

Adiante, também buscamos discutir que, diferente do que muito se aponta sobre a crise sindical e a existência de um sindicato moribundo, buscamos demonstrar como, embora a crise seja de fato real, o sindicato dos bancários e o sindicalismo brasileiro de forma geral encontra-se vívido e em constante transformação.

Contudo, em que pese as valiosas tentativas de alargamento da representação com os informais e terceirizados, as novas estratégias de comunicação, a reterritorialização da luta para o espaço digital, as conexões multiescalares com o sindicalismo global, o movimento brasileiro continua fundamentalmente enrijecido e cerceado pelos determinantes do arcabouço jurídico-institucional da legislação trabalhista, ainda restrito a unicidade sindical, ao monopólio da representação e a delimitação municipal.

Ressaltamos que, o presente trabalho não buscou apresentar verdades dogmáticas. Estamos cientes da impossibilidade de esgotar o tema a respeito do adoecimento dos trabalhadores bancários, quiçá da Geografia do Trabalho; por exemplo, em virtude do tempo de execução e das limitações impostas pelas próprias dinâmicas laborais, não conseguimos nos aproximar dos trabalhadores terceirizados e averiguar a precarização através das vozes desses sujeitos no setor bancário-financeiro; apesar da bibliografia apontar para uma certa similitude entre a gestão dos bancos públicos e privados, é notório também que os bancos privados apresentam certos mecanismos agravantes, fato que não conseguimos discorrer por completo. Além disso, a própria dinâmica sindical reverbera este problema visto que, notamos um contrassenso entre as falas do dirigente entrevistado e as falas dos bancários, de forma que, uma nova rodada de entrevistas com dirigentes e uma nova rodada com trabalhadores bancários, de preferência de outro perfil etário, poderia nos permitir aprofundar as interpretações obtidas.

Entre várias limitações que poderiam ser consideradas "pontas soltas", é crucial reconhecer as limitações inerentes a uma dissertação de mestrado. Assim, embora ainda em estágio embrionário, estamos começando a delinear um esboço de pesquisas futuras com o objetivo de aprofundar nossa compreensão das "novas respostas" do movimento sindical diante do agravamento da crise sindical nesta segunda década do século, especialmente no que diz respeito às novas estratégias comunicacionais no espaço digital. Consideramos, mesmo que apenas como uma hipótese para projetos futuros, que, à medida que a categoria bancária se torna cada vez mais jovem e com maior rotatividade, a perpetuação de práticas antigas no sindicato, como a permanência de dirigentes por mais de uma ou duas décadas, dificulta a representação, além do fato de que a comunicação digital não dialoga tanto em seu conteúdo quanto em sua estética com as novas gerações.

Por fim, com base nas informações primárias e secundárias coletadas e respaldados pela literatura existente, podemos afirmar que tanto a precarização do trabalho, quanto os agravos a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras e as fragilizações na resistência sindical, se trata de uma questão histórica intrínseca à imposição sistêmica do socio metabolismo do capital e reflexos de sua crise estrutural.

Nesse sentido, o resgate do controle sobre o processo de trabalho, abrangendo aqui as técnicas, tecnologias, matérias-primas e o intuito da produção, torna-se essencial para a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática. Nessa perspectiva, a emancipação social se manifesta na superação das relações de dominação e alienação, permitindo que o trabalho deixe de ser sinônimo de exploração e sofrimento humano para se tornar uma expressão de dignidade. Assim, a totalidade do ser social é ressignificada, possibilitando a afirmação dos direitos fundamentais e a participação consciente e autônoma na organização da vida coletiva.

10. REFERÊNCIAS

A CLASSE OPERÁRIA VAI AO PARAÍSO. Direção: Elio Petri. Produção: Marina Cicogna. Itália, França: Euro International Film, 1971. 1 filme (120 min), son., color.

AAD – American Academy of Dermatology Association. **New research focuses on a growing pandemic problem — “zoom dysmorphia”.** Aad.org. Disponível em: <<https://www.aad.org/news/new-research-focuses-on-growing-pandemic-problem-zoom-dysmorphia>>. Acesso em: fev. 2024.

ABET – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. **Vida Além do Trabalho: movimento pelo fim da escala 6x1 ganha força.** Abet-trabalho.org.br. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/vida-alem-do-trabalho-movimento-pelo-fim-da-escala-6x1-ganha-forca/>>. Acesso em: 9 fev. 2024.

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111–126, jan. 2020.

ABRAHÃO, Julia Issy. A cognição entre diferentes dimensões mobilizadas ao trabalhar. In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.; BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários.** São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 151 – 168.

ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa. Trabalho, Sindicato, Saúde e Serviço Social: Crise do capital e desafios para a classe trabalhadora. In: **O Averso do Trabalho IV – Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho.** São Paulo: Outras Expressões, 2017, p. 225 – 244.

ALMEIDA, I. M. D. Acidentes de Trabalho e a repolitização da agenda da saúde do trabalhador. In: GOMEZ, C. M.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. P. (Orgs.) **Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea.** 1. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. p. 203-226.

ALVES, Flamarion Dutra. Considerações sobre métodos e técnicas em Geografia Humana. **Dialogus**, Ribeirão Preto, v.4, n.1, p. 227 – 241, 2008. Disponível em: http://www.unimaui.br/comunicacao/publicacoes/dialogus/2008/pdf/consideracoes_metodo_tecnicas_geografia_humana_2008.pdf. Acesso em: fev. 2021

ALVES, Giovanni. **O Novo e Precário Mundo do Trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, Giovanni. Prefácio: O adoecimento do trabalho como falha metabólica do capital. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia (Orgs.). **O Averso do Trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas.** São Paulo: Outras Expressões, 2013, p. 13 – 20.

ALVES, Giovanni. Trabalho e capitalismo. In: _____. **Dimensões da Reestruturação Produtiva.** Bauru: Praxis, 2007, p. 31 – 54.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e cinema – o mundo do trabalho através do cinema.** São Paulo: Práxis, 2006.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e cinema – o mundo do trabalho através do cinema volume 4.** São Paulo: Práxis, 2014.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Neodesenvolvimentismo: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil.** Bauru: Práxis, 2014.

AMERICAN FACTORY. Direção: Steven Bognar, Julia Reichert. Estados Unidos: Participant Media, 2019. 1 filme (110 min), son., color.

ANTUNES, Fatima M. R. F. O futebol nas fábricas. **Revista USP –Dossiê Futebol.** São Paulo, n. 22, 1994, p. 102-109.

ANTUNES, Paulo; CARVALHO, Pedro Carlos. **A trajetória do Sindicalismo: Uma análise da história, conceitos e as perspectivas sindicais.** Campinas: Editora Alínea, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria A. Moraes (Orgs.). **O Averso do Trabalho** (2. ed.). São Paulo: Expressão Popular, 2010, p. 13 – 24.

ANTUNES, Ricardo. **Capitalismo Pandêmico.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Classe operária, Sindicatos e Partido no Brasil: Da revolução de 30 até a Aliança Nacional Libertadora.** São Paulo: Cortez, 1982.

ANTUNES, Ricardo. **O continente do labor.** 1 ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O que é Sindicalismo?.** São Paulo: Editora Brasiliense, 1988.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ANTUNES, Ricardo. Produção liofilizada e a precarização estrutural do trabalho. In: LOURENÇO, E.; BERTANI, I.; DA SILVA, J. F. S.; SANT’ANA (Orgs.). **O Averso do Trabalho II – Trabalho, precarização e saúde do trabalhador.** São Paulo: Expressão Popular, 2010, p. 21 – 40.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). . São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.

ANTUNES, Ricardo.; SILVA, Jair Batista da. PARA ONDE FORAM OS SINDICATOS? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, v. 28, n. 75, p. 511–527, set. 2015.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335 – 351, 2004.

APPSFLYER. **Relatório de empresas mobile-first: Como os aplicativos transformaram as empresas de finanças.** AppsFlyer. Disponível em: <<https://www.appsflyer.com/pt/resources/reports/mobile-first-enterprise-finance/>>. Acesso em: 9 fev. 2024.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; OLIVEIRA, Roberto Vêras. O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas. In: OLIVEIRA, R. V.; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares.** Belo Horizonte: Fino Traço, 2014, p. 29 – 60.

ARCHELA, R. S. & THÉRY, H. Orientação metodológica para construção e leitura de mapas temáticos. **Confins**, online, 3: 1-21, 2008. Disponível em:

<www.uel.br/cce/geo/didatico/omar/pesquisa_geografia_fisica/Construcao_LeituradeMapas.pdf>. Acesso em: fev 2024.

BARBOSA, M.A.S.; SANTOS, R.M.; TREZZA, M.C.S.F. A vida do trabalhador antes e após a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT). **Revista Brasileira de Enfermagem**, v.60, n.5, p. 491-6, 2007.

BARBOSA, Rodolpho Pinto. A Questão do Método Cartográfico. **Revista Brasileira de Geografia**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 4, p. 117-128, 1967.

Barcellos, C., Buzai, G. D., Handschumacher, P. Geografia e Saúde: o que está em jogo? Histórias, temas e desafios. [S. l.], **Revue Franco-Brésilienne de Géographie/ Revista Franco-Brasileira de Geografia**, v. 37, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.4000/confins.14954>>. Acesso em: fev. 2024.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio laboral e as questões contemporâneas e a saúde do trabalhador. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia (Orgs.). **O Averso do Trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas**. São Paulo: Outras Expressões, 2013, p. 107 – 124.

BARRETO, Maria Joseli. O agronegócio canavieiro e a legitimação do grilo nas terras do Pontal do Paranapanema – SP. In: THOMAZ JUNIOR, A.; PONTE, K. F.; ALVES, J. (Orgs.). **Geografia e Trabalho no Século XXI: Volume 8**. Presidente Prudente: Editora Centelha, 2016, p. 131 – 160.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos Embrape**, v. 8, n. 1, Rio de Janeiro, p. 72 – 91, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Acesso em: fev. 2014.

BATISTA DA SILVA, Jair. A face privada de um banco público: os experimentos flexíveis no banco do Brasil. In: Antunes, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006, p. 206 – 236

BEHEMOTH. Direção: Zhao Liang. China, França: Chinese Shadows, 2015. 1 filme (95 min), son., color.

BERNARDO, João. **Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores: ainda há lugar para os sindicatos?**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

BERNARDO. Marcia Hespanhol; GARBIN, Andréia De Conto. A atenção à saúde mental relacionada ao trabalho no SUS: desafios e possibilidades. **Rev. Bras. Saúde ocup.**, v. 36, n. 123, p. 103 – 117, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100010>. Acesso em: fev. 2024.

BEZERRA, Juscelino Eudâmidas. **A fruticultura no Nordeste semiárido: internacionalização, conflitos territoriais e a precarização do trabalho**. 2012. 376 f. Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Programa de Pós-Graduação, 2012. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/105016>>. Acesso em: fev. 2024.

BIAVASCHI, Magda Barros. O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização. In: KREIN, José Dari; JUNIOR, José Celso Pereira; BIAVASCHI, Magda de Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (ORGs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas: Volume 1**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 141 – 166. Disponível em:

<https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/regulacao-do-trabalho-e-instituicoes-publicas-2-volumes/>. Acesso em: jan. 2024.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Sistema Público de Proteção Social ao Trabalho em Diálogo entre decisões do STF e do TST**. Palestra online da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho [ABET]. Canal do YouTube da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. Disponível em: <<https://www.youtube.com/live/yFRidzXOMWk?si=dJVLLxupYsQxdVAZ>>. Acesso em: 7 fev. 2024.

BOITO JR., A.; MARCELINO, P.. O sindicalismo deixou a crise para trás?: um novo ciclo de greves na década de 2000. **Caderno CRH**, Salvador, v. 23, n. 59, p. 323–338, 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/PtqPBsnhhSSwcPdLGKn4Mxy/abstract/?lang=pt#ModalHowcite>>. Acesso em: fevereiro de 2023.

BOITO JUNIOR, Armando. **O Sindicalismo de Estado no Brasil: Uma análise crítica da estrutura sindical**. Campinas, São Paulo: Editora da Unicamp; São Paulo: Hucitec, 1991.

BOUYER, Gilbert Cardoso. Entre o número e a vivência: qual ergonomia praticar? In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.; BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 187 – 206.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012

BRAGA, Ruy. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: Um olhar a partir da indústria do call center. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [online], n. 104, p. 25-52, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/rccs.5532>. Acesso em: fev. 2024.

BRANDÃO, A. G.; HORTA, B. L.; TOMASI, E.. Sintomas de distúrbios osteomusculares em bancários de Pelotas e região: prevalência e fatores associados. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 8, n. 3, p. 295–305, set. 2005.

BRANDÃO, Raquel Lins. **Precarização e degradação do trabalho: o caso dos entregadores de aplicativos da UBER EATS e IFOOD em Rio Branco – Acre**. 2022. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Universidade Federal do Acre, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Rio Branco, AC.

BRANDÃO, Raquel Lins; PONTE, Karina Furini. Uma análise sobre a precarização do trabalho a partir da empresa-aplicativo Uber. **Revista Pegada**, Presidente Prudente, v. 22, n. 3, p. 26 – 47, 2021. Disponível em: <<https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/8712>>. Acesso em: fev. 2024.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZAMONI, A. P.; BRAUNERT, M. B.; BERNARDO, K. A. S.; FREIBERGER, Z.; BEZERRA, G. U. **Relatório técnico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. [S. l.], 2020, p. 01 – 45. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em: fev. 2024.

BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.). **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Positiva, 2020, p. 173 – 206. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/outros->

livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia. Acesso em: fev. 2024.

BRUMAIRE. Direção: Nabil Ben Yadir. França, Bélgica: Mars Films, 2015. 1 filme (120 min), son., color.

BRUNO, Walcir Prevital. Bancários não são máquinas. In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.; BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 21 – 32.

CALVETE, Cássio da Silva. A disputa pelo tempo de trabalho. In: KREIN, José Dari; JUNIOR, José Celso Pereira; BIAVASCHI, Magda de Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (ORGs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas: Volume 1**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 187 – 192. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/regulacao-do-trabalho-e-instituicoes-publicas-2-volumes/>. Acesso em: jan. 2024.

CAMARGO, Patrícia Olga. **A evolução recente do setor bancário no Brasil**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

CAMILLO, E. J.; MOURA, D. H. Trabalho, capitalismo e classe trabalhadora: do taylorismo-fordismo ao toyotismo uberizado. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 30, n. 3, p. 17–31, 2022. DOI: 10.35699/2238-037X.2021.29157. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/29157>. Acesso em: 9 fev. 2024.

CAMPOS, Anderson de S. Sindicalismo na pandemia: em busca de legitimidade e protagonismo. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.). *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. Brasília: Positiva, 2020, p. 55 – 82. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/outros-livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia>. Acesso em: fev. 2024.

CAMPOS, Anderson de S. Sindicalismo no contexto de pandemia no brasil: primeiras impressões. [S. l.], REMIR Trabalho, p. 1 – 19, 2020.

CAMPOS, André Gambier. Dilemas do trabalho: Sindicatos no Brasil hoje. In: KREIN, José Dari; JUNIOR, José Celso Pereira; BIAVASCHI, Magda de Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (ORGs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas: Volume 1**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 87 – 122. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/regulacao-do-trabalho-e-instituicoes-publicas-2-volumes/>. Acesso em: jan. 2024.3

CAMPOS, André Gambier. Setenta anos da consolidação das leis do trabalho (CLT). In: KREIN, José Dari; JUNIOR, José Celso Pereira; BIAVASCHI, Magda de Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (ORGs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas: Volume 1**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 72 – 86. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/regulacao-do-trabalho-e-instituicoes-publicas-2-volumes/>. Acesso em: jan. 2024.

CANÊDO, Leticia Bicalho. **O Sindicalismo Bancário em São Paulo**. São Paulo: Editora Símbolo, 1978.

CARDOSO, A. M.. DIMENSÕES DA CRISE DO SINDICALISMO BRASILEIRO. **Caderno CRH**, v. 28, n. 75, p. 493–510, set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/n7T4KCgy6HtkPpWDddGSSfH/abstract/?lang=pt#Mod alHowcite>. Acesso em: fev. de 2024.

CARDOSO, Adalberto. Para onde foram os Sindicatos? In: KREIN, José Dari; JUNIOR, José Celso Pereira; BIAVASCHI, Magda de Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (ORGs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas: Volume 1**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 123 – 137. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/regulacao-do-trabalho-e-instituicoes-publicas-2-volumes/>. Acesso em: jan. 2024.

CARDOSO, Maria de Castro Brandão; ARAÚJO, Tânia Maria. Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador e as ações de saúde mental: um inquérito no Brasil. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, v. 41, n. 00, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000118115>. Acesso em: fev. 2024.

CARLUCCIO, J.; CRADDOCK, C.; MANSUR, M.; SAWAYA, A. **O futuro do setor bancário brasileiro em um cenário disruptivo de pós-crise**. McKinsey & Company, 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/o-futuro-do-setor-bancario-brasileiro>. Acesso em: fev. 2024.

CARNE E OSSO. Direção: Caio Cavechini, Carlos Juliano Barros. Brasil: Maria Farinha Filmes, 2019. 1 filme (80 min), son., color.

CARVALHAL, M. D. O trabalho e a dinâmica territorial do capital. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 9, n. 1, 2012. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/1653>. Acesso em: 8 fev. 2024.

CARVALHAL, M. D.; ARAÚJO, M. O.; MOLON, A. H. A Reforma Trabalhista de 2017 e as relações de trabalho do contrato intermitente: a rápida difusão do precariado formal. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 3–20, 2021. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/8490>. Acesso em: 8 fev. 2024.

CARVALHAL, M. O Engendramento da Crise do Capital nas Redefinições do Mundo do Trabalho e na Reconfiguração Territorial. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 2, n. 1, 2001. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/774>. Acesso em: 13 fev. 2024.

CARVALHAL, Marcelo Dornelis. **A dimensão territorializante da qualificação profissional em São Paulo: A ação dos sindicatos**. 2004. 347f. Tese (Doutorado em Geografia). Faculdade de Ciência e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente.

CARVALHAL, Marcelo Dornelis. A geografia sindical da formação profissional: uma contribuição para a interpretação ontológico-geográfica do mundo do trabalho. **PEGADA – A Revista da Geografia do Trabalho**, s/n, 2002.

CARVALHAL, Marcelo Dornelis. O trabalho e a dinâmica territorial do Capital. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, Presidente Prudente, v. 9, n. 1, p. 125 – 137, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v9i1.1653>. Acesso em: fev. 2024.

CARVALHAL, Marcelo Dornelis. Trabalho, sindicatos e gestão territorial da sociedade. **PEGADA – A Revista da Geografia do Trabalho**, n.1, 2000.

CARVALHAL, T. B. A inserção da mulher no sindicato: uma leitura geográfica da questão de gênero. **Perspectiva Geográfica**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2005. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/pgeografica/article/view/7>. Acesso em: 9 fev. 2024.

- CARVALHAL, T. B. **Dinâmica territorial do trabalho domiciliar das mulheres em Terra Roxa/PR**. 2009. 291 f. Tese (Doutorado em Geografia) - Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente.
- CARZOLA, I. M.; UTSUMI, M. C.; MONTEIRO, C. E. F. Reflexões sobre as variáveis estatísticas e suas representações em gráficos. In: CAMPOS, C. R.; PERIN, A. P. **Investigações Hispano-Brasileiras em Educação Estatística**. Taubaté: Editora Akademy, 2020, p. 189 – 185.
- CASTELLS, Manuel. **Redes de indignação e esperança: Movimentos sociais na era da internet**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.
- CHANG, Ha-Joon. **Chutando a escada: A estratégia de desenvolvimento em perspectiva histórica**. São Paulo: Unesp, 2004.
- CISNE, Miria. Feminismo e marxismo: apontamentos teórico-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais. **Serviço Social & Sociedade**, n. 132, p. 211–230, +2018.
- CODO, Wanderley. **Por uma psicologia do trabalho: Ensaaios recolhidos**. Casa do Psicólogo. São Paulo. 2006.
- COLOMBI, A. P. F.. As centrais sindicais e a reforma trabalhista Enfrentamentos e dificuldades. **Tempo Social**, v. 31, n. 3, p. 217–236, set. 2019.
- COLOMBI, A. P. F.; CAMPOS, A.; GALVÃO, A.; AMORIM, E. R. A.; RIBEIRO, F. F.; DIAS, H. M. O. R.; KREIN, J. D.; TRÓPIA, P. V. **Panorama do Sindicalismo no Brasil 2015 – 2021**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2022.
- COLOMBI, A. P. F.; KREIN, J. D. As mudanças no sistema financeiro e as estratégias da ação sindical: o caso do sindicato dos bancários de São Paulo. **Rio de Janeiro, Sociologia & Antropologia**, v. 6, n. 2, p. 469–494, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sant/a/JrFfSZ34DRxtrRg3ppJWt6m/abstract/?lang=pt&format=html#>. Acesso em: fev. 2024.
- COLOMBI, A. P. F.; LEMOS, P. R. **Sindicalismo de cúpula no Brasil do século XXI: concepção e prática da estratégia de parceria social da CUT, FS e UGT**. [S. l.], [S. d.]: Disponível em: <<https://www.sinteseeventos.com/site/iassc/GT10/GT10-32-AnaP.pdf>>. Acesso em: fev. 2024.
- COLOMBI, A. P.; , JOSÉ DARI KREIN, P. R. L. Entre negociação e mobilização: as estratégias da CUT e da FS frente à reforma trabalhista no Brasil. **Revista da ABET**, [S. l.], v. 17, n. 2, 2019. DOI: 10.22478/ufpb.1676-4439.2018v17n2.44618. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/44618>. Acesso em: fev. 2024.
- COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **Entre a fragmentação e a ação unificada: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e região durante os anos 2000**. 2014. 172 p. Dissertação (mestrado) Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/286502>. Acesso em: fev. 2024
- COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **Trabalho e ação coletiva nos governos do PT: a atuação coletiva da CUT e da FS entre os anos 2003 e 2014**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2020.
- CONSUMED. Direção: Richard John Seymour. Reino Unido: Do Not Bend Productions, 2016. 1 filme (77 min), son., color.

COSTA, B. S.; COSTA, S. S.; CINTRA, C. L. D. Possible impacts of the labor law reform on workers' health. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [S. l.], v. 16, n. 01, p. 109 – 117, 2018. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/en_v16n1a16.pdf>. Acesso em: fev. 2024.

COSTA, F. N.; DEOS, S.S. **Reflexões sobre o financiamento na economia brasileira, 2002**. Texto para Discussão. IE/UNICAMP, Campinas, n. 109, abr. 2002

COSTA, Maria Fabiana da Silva. RODRIGUES, Daniel Alvares. Empreendedorismo como estratégia do aumento da precarização e desorganização do proletariado. Recife, **Tópicos Educacionais**, v. 28, n. 1, p. 125 – 150, 2022

CREDIT SUISSE RESEARCH INSTITUTE. **Global Wealth Report 2021**. Zurique: Credit Suisse, 2021. Disponível em: <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/global-wealth-report.html>. Acesso em: fev. 2024.

CRUZ, M. C. S. O USO DO TERRITÓRIO BRASILEIRO PELO NOVO SINDICALISMO. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 24, n. 1, p. 334–350, 2023. DOI: 10.33026/peg.v24i1.9278. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/9278>. Acesso em: 9 fev. 2024.

CRUZ, Maria Cecília Soares. **Território e sindicalismo no Brasil: uma análise a partir do sindicato dos petroleiros do norte fluminense**. 2017. 136p. Dissertação (mestrado) Universidade Federal Fluminense, Programa de Pós-Graduação em Geografia, Campos dos Goytacazes, RJ.

DAMASCENO, J. O.; BATISTA, C. P.; OLIVEIRA, A. M. C. A reforma trabalhista e as implicações para a saúde do trabalhador. **Revista de Direito Sanitário**, [S. l.], v. 21, p. e0007, 2021. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/156343>>. Acesso em: fev. 2024.

DE PAULA, Amir El Hakim. A relação entre o Estado e os Sindicatos na Era Vargas: Uma análise Geográfica. **PEGADA – A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 66 – 86, 2018. Disponível em: <<https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/5450>>. Acesso em: jan. 2024.

DEAN, Jodi. The Neofeudalising Tendency of Communicative Capitalism. **TripleX – Communication, capitalism & critique**, v. 22, n.1, p. 197 – 207, 2024.

DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DIAS, E. C.; OLIVEIRA, R. P.; MACHADO, J. H.; MINAYO-GOMEZ, C. PEREZ, M A. G.; HOEFEL, M. G. L.; SANTANA, V. S. Employment conditions and health inequities: a case study of Brazil. Rio de Janeiro, **Cadernos de Saúde Pública**, v. 27, n. 12, p. 2452–2460, 2011. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2011001200016>> . Acesso em: fev. 2024

DIAS, Valéria de Oliveira. **A dimensão socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal**. São Paulo: Ltr, 2020.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Desempenho dos Bancos em 2020**. Rede Bancários, 2023. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2022/desempenhoDosBancos2022.html>. Acesso em: fev. 2024.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos; CONTRAF-CUT – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. **Pesquisa Nacional sobre Home office dos(as) Bancários(as)**. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>. Acesso em: fev. 2024.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos; CONTRAF-CUT – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro. **Pesquisa Nacional sobre Home office dos(as) Bancários(as)**. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>. Acesso em: fev. 2024.

DIESAT – Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisa de Saúde e dos Ambientes de Trabalho. **O trabalho no Brasil: Trabalho e Saúde no Brasil, contexto histórico, práticas e políticas**. [S. l.]: 2023.

DOGENSKI, Larissa Copatti. **Reestruturação Produtiva e intensificação do trabalho bancário no Brasil**. 2017. 131 p. Dissertação (mestrado) Universidade Federal do Rio Grande, Programa de Pós-graduação em Direito, Rio Grande, RS. Disponível em: <http://repositorio.furg.br/handle/1/8142>. Acesso em: fev. 2024.

DOWBOR, Iadislau. **A era do Capital Improdutivo**. São Paulo: Outras Palavras; Autonomia Literária, 2017.

DROPPA, Alisson; BIAVASCHI, Magda Barros; VAZQUEZ, Bárbara. Contradições do trabalho no Brasil: terceirização, correspondentes bancários e a Justiça do Trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais** [online]. 2017, v. 32, n. 94, p. 1 – 18. Disponível em: <https://doi.org/10.17666/329410/2017>. Acesso em: fev. 2024.

DRUCK, Maria da Graça. Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência. **Revista OSAL**, Ano VII, n. 19. Buenos Aires, Argentina, p.329 – 340, 2006.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

Eu, Daniel Blake. Direção: LOACH, Ken. Reino Unido: Sixteen Films, 2016. 1 DVD (100 min), son., color.

Factory Complex. Direção: IM, Heung-soon. Coreia do Sul: Figa Films, 2015. 1 filme (95 min), son., color.

FARIA, R. M. O. DE .; LEITE, I. C. G.; SILVA, G. A. DA .. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. *Physis: Rio de Janeiro*, **Revista de Saúde Coletiva**, v. 27, n. 3, p. 541–559, 2017.

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. **Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária**. [online], 2021. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em: set. 2021.

FEBRABAN (2021). **A Febraban**. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3031/9/pt-br/institucional>. Acesso em: jun. 2021.

Febraban. Censo da Diversidade 2008: Relatório Final. São Paulo: Febraban, 2008; 2014.

FENABAN – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS. **Convenções Coletivas dos Bancários (2020 – 2022)**. Disponível em: <https://fenaban.org.br/>. Acesso em: jun. 2021.

FENABAN (2021). **Fenaban**. Disponível em: <https://fenaban.org.br/>. Acesso em: jun. 2021.

FERRAZ, Alexandre Sampaio. Quando os trabalhadores param? Reinterpretando a ocorrência de greves no Brasil. São Paulo, **Lua Nova: Revista de Cultura e Política** [online]. 2018, n. 104, p. 167-200. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-167200/104>>. Acesso em: fev. 2024.

FERREIRA, A. P.; CARVALHO, A. P. C. Saúde do Trabalhador: Avaliação da qualidade de vida no trabalho de bancários. **Ciencia & Trabajo**, Santiago, v.19, n.59, p. 128 – 134, 2017. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000200128&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: fev. 2024.

FERREIRA, E. J. R.; KOPITKE, B. H.; FILHO, N. C. **Natureza e magnitude de ocorrência do techno-stress entre profissionais da tecnologia informacional: estudo de caso numa empresa em Salvador-Bahia**. In: XXIX Encontro nacional de Engenharia de Produção a engenharia de produção e o Desenvolvimento Sustentável: Integrando Tecnologia e Gestão, 2009, Bahia (Salvador). Proceedings... [S. l.]: Enegepe, 2009, p. 11 – 25.

Fintech Report 2023 - Distrito. Distrito.me. Disponível em: <<https://materiais.distrito.me/report/fintech-report>>. Acesso em: 9 fev. 2024.

FOLHA DE S. PAULO. **ChatGPT volta a estar disponível a usuários na Itália**. Folha de S. Paulo – Tecnologia. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/tec/2023/05/chatgpt-empregos-vao-desaparecer-mas-isso-acontece-em-qualquer-revolucao-tecnologica-diz-ceo.shtml>>. Acesso em: fev. 2024.

FOLHA DE S. PAULO. **Fila na Caixa para sacar auxílio emergencial é da nossa cultura**, diz Onyx. Folha de S. Paulo – Coronavírus, 30 abril de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/fila-na-caixa-para-sacar-auxilio-emergencial-e-da-nossa-cultura-diz-onyx.shtml>. Acesso em: fev. 2024.

FOLHA DE S. PAULO. **Informalidade atinge mais brasileiros a partir dos 60 e deve pressionar Previdência**. Folha de S. Paulo – Mercado, 2023. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/09/informalidade-atinge-mais-brasileiros-a-partir-dos-60-e-deve-pressionar-previdencia.shtml>>. Acesso em: fev. 2024.

FONTES, Paulo; MACEDO, Francisco. **As ambivalências das conquistas: os dilemas do Sindicato dos Bancários de São Paulo na era Lula**. In: OLIVEIRA, R. V.; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014, p. 333 – 356.

FONTES, Paulo; MACEDO, Francisco. **As ambivalências das conquistas: os dilemas do Sindicato dos Bancários de São Paulo na era Lula**. In: OLIVEIRA, R. V.; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014, p. 333 – 356.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Bras. Saúde Ocup.** [online]. 2010, v. 35, n. 122, p. 229 – 248.

Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Acesso em: fev. 2024.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 17 ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.

FURTADO, João.; IEDI – Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial. **Indústria 4.0: a quarta revolução industrial e os desafios para a indústria e para o desenvolvimento brasileiro**. São Paulo: IEDI, 2017.

G1. **Fim da greve dos roteiristas: quais foram as conquistas deles após 148 dias de paralisação**. G1 São Paulo, 27 de setembro de 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/noticia/2023/09/27/fim-da-greve-dos-roteiristas-quais-foram-as-conquistas-deles-apos-148-dias-de-paralisacao.ghtml>. Acesso em: fev. 2024.

G1. **Justiça condena Santander em R\$ 50 milhões por cortes durante a pandemia e práticas antissindicaais**. G1 Economia, 03 de agosto de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/08/03/justica-condena-santander-em-r-50-milhoes-por-cortes-durante-a-pandemia-e-praticas-antissindicaais.ghtml>. Acesso em: fev. 2024.

G1. **Negros morreram quase duas vezes mais de Covid-19 do que brancos no Itaim Bibi em 2021, diz pesquisa**. G1 São Paulo, 13 de setembro de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/09/13/populacao-negra-morreu-17-vez-a-mais-de-covid-19-do-que-populacao-branca-no-itaim-bibi-em-2021-dizesquisa.ghtml>. Acesso em: fev. 2024.

GALON, T.; NAVARRO, V. L.; GONÇALVES, A. M. DE S.. Percepções de profissionais de enfermagem sobre suas condições de trabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 47, p. ecov2, 2022.

GARCIA, Ladys Yusmary Mora. La capacidad organizacional como premisa de la innovación tecnológica en la gestión bancaria, [S. l.], **Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación**, v. 4, n. 29, p. 01 – 14, 2022.

GIANNOTI, Vitto. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. 3 ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2009.

GONZALES, Roberto Henrique S. Rotatividade: O fenômeno e seu contexto. In: KREIN, José Dari; JUNIOR, José Celso Pereira; BIAVASCHI, Magda de Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (ORGs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas: Volume 1**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 229 – 246. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/regulacao-do-trabalho-e-instituicoes-publicas-2-volumes/>. Acesso em: jan. 2024.

GRANDO, A. P.; MATTANA, P. **Estresse ocupacional em gerentes bancários: por que e do que surge?**. Seminário de Iniciação Científica e Seminário Integrado de Ensino, Pesquisa e Extensão (SIEPE), [S. l.], p. 83, 2014. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/siepe/article/view/5488>. Acesso em: fev. 2024.

GRAVINA, Marcia Elena Rodrigues; ROCHA, Lys Esther. Lesões por Esforços Repetitivos em bancários: reflexões sobre o retorno ao trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 41-55, dez. 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172006000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: fev. 2024.

GUIMARÃES, R. B; PICKENHAYN, J. A; LIMA, S. C. **Geografia da saúde sem fronteiras**. Uberlândia: Assis, 2014.

- GUIMARÃES, Raul Borges. **Saúde: fundamentos da geografia humana**. São Paulo: Editora UNESP, 2015.
- HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 2019.
- HARARI, Y.N. **Sapiens: Uma Breve História da Humanidade**. Porto Alegre: L&PM, 2015. E-book.
- HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: Uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.
- HARLEY, J. B. **A nova história da cartografia**. O Correio da Unesco São Paulo, v. 19, n. 8, p. 4-9, 1991.
- HARTMANN, Manuela Godoi de Lima. **A atuação do sindicato dos bancários de Curitiba e região na defesa da saúde do trabalhador bancário, a partir dos anos 90 do século XX**. 2015. 150 f. Dissertação (Mestrado em Sociedade, Direito e Cidadania) - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA, Ponta Grossa, 2015. Disponível em: <http://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/234>. Acesso em: jan. 2021.
- HARVEY, David. **17 Contradições e o fim do capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- HARVEY, David. **A Justiça Social e a Cidade**. São Paulo: Editora Hucitec, 1980.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da Mudança Cultural**. 17 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.
- HARVEY, David. **Política anticapitalista em tempos de COVID-19**. In: DAVIS, Mike, et. al. **Coronavírus e a luta de classes**. Brasil: Terra Sem Amos, 2020, p. 13 – 23. Ebook.
- HECK, F. M. **Entrevista - reforma trabalhista e os seus impactos para a saúde do(a)s trabalhador(a)s, com Edvânia Ângela de Souza Lourenço**. PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho, [S. l.], v. 19, n. 1, 2018. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/5821>. Acesso em: fev. 2024.
- HECK, F. M.; NASCIMENTO JÚNIOR, L.; RUIZ, R. C.; MENEGON, F. A. Os territórios da degradação do trabalho na região sul e o arranjo organizado a partir da COVID-19: A centralidade dos frigoríficos na difusão espacial da doença. **Metodologias e Aprendizado**, [S. l.], v. 3, p. 54–68, 2020. Disponível em: <https://publicacoes.ifc.edu.br/index.php/metapre/article/view/1332>. Acesso em: 9 fev. 2024.
- HECK, Fernando Mendonça. **O Espaço e o Contraespaço no circuito produtivo do capital da frigorificação de carnes no Oeste paranaense**. 2017. 348 f. Tese (doutorado) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Presidente Prudente, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/151061>. Acesso em: nov. de 2023.
- HECK, Fernando Mendonça. Uma Geografia da degradação do trabalho: o adoecimento dos trabalhadores em frigoríficos. **Revista Percurso** – NEMO, Maringá, v. 5, n.1, p. 03 – 11, 2013. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/Percurso/article/view/49556>. Acesso em: nov. de 2023.
- HECK, Fernando Mendonça; THOMAZ JUNIOR, Antonio. A produção de territórios da degradação do trabalho: O caso dos trabalhadores em frigoríficos. In: THOMAZ JUNIOR, Antonio; PONTE, Karina Furini da; ALVES, José (orgs.). **Geografia e Trabalho no Século XXI – vol. 8**. Presidente Prudente: Centelha, 2016, p. 69 – 102.

HECK, Fernando Mendonça; THOMAZ JUNIOR, Antonio. **Território da degradação do trabalho: os impactos na saúde e na vida dos trabalhadores de frigoríficos de aves e suínos no Brasil**. In: Seminário de saúde do trabalhador de Franca, 8., 2012, Franca. Proceedings online... Unesp Franca. Disponível em: http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000112012000100014&lng=en&nrm=abn. Acesso em: jun. 2021.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral: Gestão por humilhação**. Brasil: Editora Juruá, 2018.

HUBAULT, François. Os desafios relacionados à mobilização da subjetividade na relação de serviço. In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.; BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 125 – 150.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística. **Taxa de sindicalização cai a 11,2% em 2019**, influenciada pelo setor público | Agência de Notícias. Agência de Notícias - IBGE. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28667-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-11-2-em-2019-influenciada-pelo-setor-publico>>. Acesso em: 7 fev. 2024.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Genebra: ILO, 2019.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Ratifications of C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)**. Genebra [online]: ILO, 2021.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **World Employment Social Outlook**. Genebra: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf. Acesso em: nov. 2021.

INÁCIO, José Reginaldo. Ação e política sindical: Uma percepção crítica à Saúde do trabalhador. In: LOURENÇO, E.; BERTANI, I.; DA SILVA, J. F. S.; SANT'ANA (Orgs.). **O Averso do Trabalho II – Trabalho, precarização e saúde do trabalhador**. São Paulo: Expressão Popular, 2010, p. 279 – 306.

Indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - Brasil. Odsbrasil.gov.br. Disponível em: <<https://odsbrasil.gov.br/objetivo8/indicador851>>. Acesso em: 9 fev. 2024.

IPEC - Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica. **Índice de Confiança Social 2023**. [S. l.]: IPEC, 2023.

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 – 106, 2006. Disponível em: <http://www.boletimdasauade.rs.gov.br/conteudo/1357/trabalho-bancario-e-saude-mental-no-paradigma-da-exelencia>. Acesso em: fev. 2024.

JAKOBSEN, Maria Leonor Poço. Direitos humanos nas relações de trabalho no Brasil. In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.; BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 295 – 312.

JANNOTTI DA ROCHA, Cláudio; ARAÚJO, Bruna; MENDONÇA E SILVA, Juliana. O DESEMPREGO TECNOLÓGICO DIANTE DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. *Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 119–135, 2020. Disponível em:

<https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32477>. Acesso em: 9 fev. 2024.

JESUS, Ana Tereza Santos de. **Perfil epidemiológico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil entre 2006 e 2016**. 2019. 87 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38480>. Acesso em: dez. 2020.

JINKINGS, Nise. **A reestruturação do trabalho nos bancos**. In: **Antunes, Ricardo (Org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006, p. 189 – 205.

JINKINGS, Nise. As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos. In: ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria A. Moraes (Orgs.). **O Averso do Trabalho (2. ed.)**. São Paulo: Expressão Popular, 2010, p. 171 – 198.

JINKINGS, Nise. **O Mister de Fazer Dinheiro: Automação e subjetividade no trabalho bancário**. São Paulo: Boitempo, 1996.

JINKINGS, Nise. **Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”: os bancários no munda da eletrônica e do dinheiro**. Campinas: Editora da Unicamp; Imprensa Oficial do Estado de S. Paulo, 2002.

JONES, Frances. **A onda das fintechs**. FAPESP, São Paulo [online], fev. 2020, finança. Disponível em: <<https://revistapesquisa.fapesp.br/a-onda-das-fintechs/>>. Acesso em: fev. 2024.

JUNCKES, I. J. A trajetória de adesão e resistência dos trabalhadores bancários à modernidade corporativista no Brasil. **Revista de História Regional**, [S. l.], v. 13, n. 1, 2008. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/rhr/article/view/2256>. Acesso em: fev. 2024.

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

JUNCKES, Ivan Jairo. Sindicalismo e governos no Brasil: oposição e apoio, cooperação e conflitos entre 1997 e 2008. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, v. 15, p. 195-220, 2010.

JUNCKES, Ivan. Jairo. SINDICALISMO PRAGMÁTICO DOS BANCÁRIOS DO SÉCULO XXI. **Revista da ABET**, [S. l.], v. 8, n. 1, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15260>. Acesso em: 7 fev. 2024.

KREIN, J. D. A TENDÊNCIA DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO. **Revista da ABET**, [S. l.], v. 6, n. 2, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15294>. Acesso em: 9 fev. 2024.

KREIN, José Dari. As formas de contratação: Flexibilização. In: KREIN, José Dari; JUNIOR, José Celso Pereira; BIAVASCHI, Magda de Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (ORGs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas: Volume 1**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 167 – 186. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/regulacao-do-trabalho-e-instituicoes-publicas-2-volumes/>. Acesso em: jan. 2024.

KREIN, José Dari. Reestruturação produtiva e sindicalismo. In: CARLEIAL, Liana; VALLE, Rogério (Orgs.) **Reestruturação Produtiva e Mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Editora Hucitec, 1997, p. 439 – 479.

KREIN, Jose Dari.; TEIXEIRA, Marilena. Terceirização e relações de trabalho. In: MACARIMBA, J.; ARAUJO, T. P.; LIMA, R. A. (orgs.). **Mercado de Trabalho: Qualificação, Emprego e Políticas Sociais**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho; Núcleo de Economia Solidária da Universidade Federal de Pernambuco, 2016, p. 109 – 138.

KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In: OLIVEIRA, R. V.; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. O **sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014, p. 213 – 246.

KRUGMAN, Paul. **What the Hell Happened to Brazil? (Wonkish) How did na up-and-coming economy suffer such a severe slump?**. The New York Times, Nova Iorque, 09 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2018/11/09/opinion/what-the-hell-happened-to-brazil-wonkish.html>>.. Acesso em: jan. 2024.

LABCIDADE. **Prioridade na vacinação negligencia a geografia da Covid-19 em São Paulo**. LabCidade. Disponível em: <<http://www.labcidade.fau.usp.br/prioridade-na-vacinacao-negligencia-a-geografia-da-covid-19-em-sao-paulo/>>. Acesso em: fev. 2024.

LACERDA, Antonio Corrêa. Dinâmica e evolução da crise: discutindo alternativas. **Estudos Avançados** [online], v. 31, n. 89, p. 37 – 49, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.31890005>. Acesso em: fev. 2024.

LARA, S. Escravidão, cidadania e história do trabalho no Brasil. **Projeto História**, São Paulo, n. 16, 1998.

LARANJEIRA, Sonia M. G. Reestruturação Produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Educação e Sociedade** [online], v. 18, n. 61, p. 110 – 138, 1997. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-73301997000400006>>. Acesso em: fev. 2024

LERNER, Kátia.; CARDOSO, Janine Miranda; Clébicar, Tatiana. Covid-19 nas mídias: medo e confiança em tempos de pandemia. In: MATTA, G. C.; REGO, S.; SOUTO, E. P.; SEGATA, J. (orgs.). **Os impactos da Covid-19 no Brasil: populações vulnerabilizadas e respostas à pandemia**. Rio de Janeiro: Observatório Covid 19; Editora FIOCRUZ, 2021, p. 221 – 231. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786557080320>. Acesso em: fev. 2024.

LESSA, ÍRIS. O novo e precário mundo do trabalho - reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. *Revista Trabalho Necessário*, v. 3, n. 3, 6 dez. 2005.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Os problemas de saúde na categoria bancária: considerações acerca do estabelecimento do nexos causal. Porto Alegre, **Boletim de Saúde**, v. 20, n. 1, p. 57 – 57, 2006.

LIMA, Renato Filho. **As peculiaridades dos bancários cariocas**. 2006. 334f. Dissertação (Mestrado em História) - Programa de Pós-Graduação em História, Instituto de História, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2006.

LIMA, Samuel do Carmo. **Território e Promoção da Saúde: Perspectivas para a atenção primária a saúde**. Jundiaí: Paco, 2016.

LINDEN, Marcel van der. História do Trabalho: o velho, o novo e o global. **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 1, n. 1, p. 11–26, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundodotrabalho/article/view/1984-9222.2009v1n1p11>. Acesso em: fev. 2024.

Linha de Corte. Direção: JOVAES, Beto. Brasil: Muiraquitã Filmes, 2013. 1 filme (90 min), son., color.

LOPES, Sergio Leite. História e transformações do sindicalismo brasileiro. **Revista Theomai**, Buenos Aires, Argentina, n. 19, p. 31 – 46, 2009. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12415104006>>. Acesso em: fev. 2024.

LOUREIRO, Uriel Paranhos; FONSECA, Bruno Gomes Borges. Crowdwork e o trabalho on demand: a morfologia do trabalho no início do século XXI. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 32, 2020, p. 175-190.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. Agravos à saúde dos trabalhadores no Brasil: alguns nós críticos. **Pegada Eletrônica**, Presidente Prudente, v. 12, n. 1, p. 3-33, 2011.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. Alienação e agravos à Saúde dos trabalhadores no setor sucroenergético. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia (Orgs.). **O Averso do Trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas**. São Paulo: Outras Expressões, 2013, p. 165 – 198.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. **Na trilha da saúde do trabalhador: a experiência de Franca/SP**. Tese [doutorado]. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Direito, História e Serviço Social, Franca, 2009.

MACHADO, N. R. C.; NEVES, J. A.; LEITE, I. C. S.; IMPERADOR, A. M.; BOTEZELLI, L. Feminismo e a Agroecologia: Uma revisão sistemática da produção científica nas bases internacionais. **Revista PEGADA – A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l], v. 22, n. 3, p. 93 – 114, 2022. Disponível em: <<https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/8650>>. Acesso em: jan. 2024.

MACIEL, ÁLVARO DOS S.; LANDO, G. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 63-74, 1 abr. 2021. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58043>>. Acesso em: fev. 2024.

MACIEL, J.; FERRAZ, D. L.; BIONDINI, B. FRANCO, D. O setor bancário brasileiro: Centralização de capitais e alterações na composição orgânica do capital. **Novos estudos CEBRAP** [online], v. 40, n. 1, p. 127 – 151, 2021. Disponível em: . Acesso em: jan. 2024.

MADALOSSO, Giovana. **Os escravos de luxo da Faria Lima**. Folha de São Paulo, São Paulo [online], 23 de abril de 2023, colunas. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/giovana-maladosso/2023/04/os-escravos-de-luxo-da-faria-lima.shtml>>. Acesso em: fev. de 2024.

MAENO, Maria. LER e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho: faces de uma mesma moeda. In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.; BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 207 – 230.

MALERBA, Paulo Eduardo Silva. **As transformações do setor financeiro no Brasil: os trabalhadores e a fragmentação da representação sindical**. 2011. 199 p. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1615220>. Acesso em: fev. 2024.

MARCELINO, P.; GALVÃO, A. O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. **Tempo Social**, v. 32, n. 1, p. 157–182, jan. 2020.

MARCELINO, Paula. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Revista PEGADA – A revista da Geografia do Trabalho**, Presidente Prudente, v. 8, n. 2, p. 55 – 71, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v8i2.1640>. Acesso em: jun. 2021.

MARTINS, Carlos Eduardo. O ressurgimento do fascismo no mundo contemporâneo: história, conceito e prospectiva. **Intellectus**, [S. l.], v. 21, n. 2, p. 5–25, 2022. DOI: 10.12957/intellectus.2022.71657. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/intellectus/article/view/71657>. Acesso em: 9 fev. 2024.

MARX, Karl. Processo de Trabalho e Processo de Produzir Mais Valia. In: _____. **O Capital: Crítica da Economia Política – Livro 1: O processo de produção do capital**. São Paulo: Difusão Editorial, 1982, p. 202 – 223.

MARX, Karl. Produção da Mais Valia Absoluta e Relativa. In: _____. **O Capital: Crítica da Economia Política – Livro 1: O processo de produção do capital**. São Paulo: Difusão Editorial, 1982, p. 583 – 594.

MATSUMOTO, P. S. S.; et. al. Por uma Cartografia de análise e de síntese da degradação sistêmica do trabalho no agrohidronegócio canavieiro do Pontal do Paranapanema – SP, Brasil. In: REIS, A. T.; THOMAZ JUNIOR, A.; RABELLO, D.; LIZARAZO, R. P.; OLIVETE, R. A.; LEAL, S. C. T. (Orgs.). **Trabalho, Ambiente, Saúde e Educação – Experiências e Metodologias de Pesquisa em Geografia**. Editora Poisson. Belo Horizonte: Poisson, 2021, p. 167 – 184. Disponível em: <<https://poisson.com.br/2018/produto/trabalho-ambiente-saude-e-educacao-experiencias-e-metodologias-de-pesquisa-em-geografia/>>.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MELLO E SILVA, L. **Trabalho em grupo e sociabilidade privada**. São Paulo: Editora 34, 2004.

MENDES, RENÉ. A atualidade de Ramazzini, 300 anos depois. In: Fundacentro, 2016, p. 289 – 298. RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores** [texto]. São Paulo: Fundacentro, 2016.

MENEGHINI, Nancy Vidal. Trabalho de plataforma na Dinamarca: O modelo de mercado de trabalho Nórdico e o direito laboral Dinamarqueses frente à economia de plataforma e à uberização. In: ORSINI, A. G. S.; JUNIOR, J. E. R. C.; MENEGHINI, N. B. (coord.). **Trabalhadores plataformizados e o acesso à justiça pela via dos direitos: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, distribuição e representação**. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021, p. 294 – 308. Disponível em: <https://experteditora.com.br/trabalhadores-plataformizados-e-o-acesso-a-justica-pela-via-dos-direitos/>. Acesso em: fev. 2024.

MÉSZÁROS, István. **A montanha que devemos conquistar: reflexões acerca do Estado**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

MÉSZÁROS, István. Capital: A contradição viva. In: _____. **Socialismo ou Barbárie**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 17 – 31.

MÉSZÁROS, István. **Conferência de Abertura: Crise estrutural necessidade de mudança estrutural**. In: II Encontro de São Lázaro, 2011, Salvador (Bahia). Proceedings online... Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Disponível em: <<https://www.ffch.ufba.br/spip.php?article552>>. Acesso em fev. 2024.

MÉSZÁROS, István. **Para além do Capital: Rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

MINELLA, Ary Cesar. **Banqueiros: organização e poder político no Brasil**. Rio de Janeiro/São Paulo: ANPOCS – Espaço e Tempo, 1988.

Ministério Público do Trabalho. Smartlab - Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho. [acessado 2023 Dez]. Disponível em: <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>

MONTANHA, Luiz Carlos Pires. **Reestruturação produtiva e trabalho bancário no Brasil: crise, rupturas e fetiche no caso das demissões voluntárias no Banespa**. 2006. 150 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências, 2006. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/99272>>.

MOREIRA, Emilia. WATANABE, Takako. Ambiente, trabalho e saúde: a interdisciplinaridade como desafio. In: MOREIRA, E.; WATANABE, T. (Org.). **Ambiente, Trabalho e Saúde**. João Pessoa: Editora Universitária UFPB, 2006, p. 11 – 16.

MORENO, C. R. DE C.; ROTENBERG, L.. Fatores determinantes da atividade dos motoristas de caminhão e repercussões à saúde: um olhar a partir da análise coletiva do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 34, n. 120, p. 128–138, jul. 2009.

MORIN, Edgar. **O método 1: a natureza da natureza**. 2.ed. Tradução Ilana Heineberg. Porto Alegre: Sulina, 2005.

MORONTE, E. A.; ALBUQUERQUE, G. S. C. DE. Organização do trabalho e adoecimento dos bancários: uma revisão de literatura. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 128, p. 216–233, jan. 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/gXDj3BGrZPbMsB45QHQBz/#>>. Acesso em: fev. 2024.

MOTA, Maria Antonia Gaspar da. Das teorias e ideologias sindicais ao sindicalismo pragmático no setor bancário no início do século XXI. Coimbra, **Cabo dos Trabalhos**, n. 15, p. 1-15, 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/10316/94359>>. Acesso em: fev. 2024.

MPT/MS – Ministério Público do Trabalho/Mato Grosso do Sul - **Santander é condenado em R\$ 275 milhões por metas abusivas, assédio moral e adoecimentos mentais** - MPT-MS. Mpt.mp.br. Disponível em: <<https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1645-santander-e-condenado-em-r-275-milhoes-por-metas-abusivas-assedio-moral-e-adoecimentos-mentais#:~:text=Bras%C3%ADlia%2C%2021%2F07%2F2022,adoecimentos%20mentais%20e%20ass%C3%A9dio%20moral.>>. Acesso em: 9 fev. 2024.

NAKATANI, Paulo; MARQUE, Rosa Maria. **O Capitalismo em Crise**. São Paulo: Expressão Popular, 2020.

NAVARRO, Vera. A indústria de calçados no turbilhão de reestruturação. In: Antunes, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006, p. 388 – 424.

NEGRO, A. L.; GOMES, F.. Além de senzalas e fábricas: uma história social do trabalho. São Paulo, **Tempo Social**, v. 18, n. 1, p. 217–240, 2006. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-20702006000100012>>. Acesso em: fev. 2024.

NETO, Samuel Ribeiro dos Santos. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Unicamp. Disponível em:

<<https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 9 fev. 2024.

NETTO, José Paulo. Apresentação: ao Lenin. 2005. In: **Engels, Friedrich. A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017, p. 09 – 35.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NETTO, Nilson Berenchtein. Suicídio e trabalho: breves considerações acerca da relação entre sofrimento e alienação. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia (Orgs.). **O Averso do Trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas**. São Paulo: Outras Expressões, 2013, p. 125 – 142.

NETZ, Jacéia Aguilar; AMAZARRAY, Mayte Raya. Promoção de Saúde e Cidadania: A Experiência do Grupo de Ação Solidária com Portadores de LER/DORT. **Boletim da Saúde**, v. 20, n.01, p. 129 – 139, 2006. Disponível em: <http://www.boletimdasaude.rs.gov.br/conteudo/1360/promocao-de-saude-e-cidadania:-a-experiencia-do-grupo-de-acao-solidaria-com-portadores-de-ler-dort>. Acesso em: fev. 2024.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. Trabalho digital nos bancos. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020, p.237 – 249.

NOMADLAND. Direção: Zhao Chlóe. Estados Unidos: Highwayman Films, 2021. 1 filme (107 min), son., color.

O FIO DA MEADA. Direção: Silvio Tendler. Brasil: 2019. 1 filme (77 min), son., color.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A prevenção das doenças ocupacionais**. Genebra: OIT, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714586.pdf. Acesso em: jun. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio**. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_807499/lang--pt/index.htm. Acesso em: jun. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **SOLVE: Integração da Promoção da Saúde nas Políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) – Manual do Participante**. Genebra: OIT, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_729793/lang--pt/index.htm. Acesso em: ago. 2021.

OLIVEIRA, Ana Maria Soares. Os desafios para o trabalho: representação e luta de classes. In: THOMAZ JUNIOR, Antonio; PONTE, Karina Furini da; ALVES, José (orgs.). **Geografia e Trabalho no Século XXI – vol. 8**. Presidente Prudente: Centelha, 2016, p. 161 – 190.

OLIVEIRA, Ana Maria Soares. **Reordenamento territorial e produtivo do agronegócio canavieiro no Brasil e os desdobramentos para o trabalho**. 597 f. Tese (doutorado) – Universidade Estadual Paulista – Faculdade de Ciências e Tecnologia, 2009.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista: O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

OLIVEIRA, Matheus Buttler. **Territórios da degradação sistêmica do trabalho: a multiescalaridade do adoecimento e fragilidade sindical dos bancários de Presidente Prudente-SP**. Monografia (Graduação em Geografia), Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente, p.194. 2021.

OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de.; PINTO, Rosa Maria Ferreiro. Os impactos da reforma trabalhista para a saúde e trabalho da mulher: uma abordagem constitucional à luz do direito da Saúde. **Revista científica Intr@ciência**, [S. l.], ed. 15, s/p, 2018. Disponível em: < https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180925134811.pdf>. Acesso em: fev. 2024.

OLIVEIRA, Ricardo Gonçalves. **Pragmatismo e idealismo sindical: Legitimar ou legitimar-se frente ao avanço da terceirização**. São Paulo: Editora Annablume, 2017.

OLIVIER, M.; PEREZ, C. S.; BEHR, S. DA C. F.. Trabalhadores afastados por transtornos mentais e de comportamento: o retorno ao ambiente de trabalho e suas consequências na vida laboral e pessoal de alguns bancários. Curitiba: **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 6, p. 993–1015, nov. 2011. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rac/a/MJSX5phjSBJvdqc8RLDyytp/abstract/?lang=pt#>>. Acesso em: fev. 2024

PAPARELLI, Renata. Desgaste mental de bancários no mundo das fusões. In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.; BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 231 – 248.

PAPARELLI, R.; ALMEIDA, T. B.; SILVA, D. L. D.; MORGADO, L. P. Adoecimento bancário: construção de estratégias individuais e coletivas para o enfrentamento do desgaste mental relacionado ao trabalho. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, [online], v. 44, p. 1 – 8, 2018. Disponível: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000015618>. Acesso em: fev. 2024.

PARENTE, Eduardo Oliveira. O tufão das reivindicações operárias: trabalho urbano e conflitos sociais. **Revista Mundos do Trabalho**, Florianópolis, v. 2, n. 3, p. 124–147, 2010. DOI: 10.5007/984-9222.2010v2n3p124. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/984-9222.2010v2n3p124>. Acesso em: 9 fev. 2024.

PAULA, C. de F. N. Q. de .; DE GOUVEA DANTAS MOTTA, A. C. .; NASCIMENTO, R. P. . O assédio moral nas organizações: impactos da perpetuação dessa prática para os trabalhadores. **Revista Eletrônica da PGE-RJ**, [S. l.], v. 4, n. 1, 2021. DOI: 10.46818/pge.v4i1.194. Disponível em: <<https://revistaeletronica.pge.rj.gov.br/index.php/pge/article/view/194>>. Acesso em: fev. 2024.

PAULA, C. DE F. N. Q. DE .; MOTTA, A. C. DE G. D.; NASCIMENTO, R. P.. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. São Paulo, **Serviço Social & Sociedade**, n. 142, p. 467–487, set. 2021.

PEDROSO, M. F; GUIMARÃES, R. B. A análise da subjetividade em Geografia da Saúde: abordagem qualitativa de soropositivos em HIV em Presidente Prudente -SP. **Rev. Geografia em Atos(Online)**, v. 2, p. 1-9, 2015.

PELATIERI, P.; CAMARGOS, R. C.; IBARRA, A.; MARCOLINO, A. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In: CAMPOS, A. G. (Org.). **Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**.

Brasília: IPEA, 2018, p. 11 – 32. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8687>. Acesso em: fev. 2024.

PEREIRA E LANA, Tonyedson. **Exclusão financeira e sua relação com a pobreza e desigualdade de renda no Brasil**. Rio de Janeiro: BNDS, 2015.

PEREIRA, Átila A. C. ; LEMOS, M. ; CUNHA, C. L. F. ; SOUZA, H. S. de ; ALVARENGA, E. C. ; FERREIRA, G. R. O. N. ; MERCÊS, H. L. P. ; PINHO, E. C. C. . Os impactos da Reforma Trabalhista sobre o trabalho da Enfermagem. **REME-Revista Mineira de Enfermagem**, [S. l.], v. 26, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/reme/article/view/39242>. Acesso em: 7 fev. 2024.

PERPETUA, G. M. Encruzilhadas Teórico-político-metodológicas nos estudos do trabalho: um diálogo entre a Sociologia do Trabalho, a História Social do Trabalho e a Geografia do Trabalho. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 17, n. 1, 2016. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/4044>. Acesso em: fev. 2024.

PERPETUA, G. M. **Pilhagem territorial, precarização do trabalho e degradação do sujeito que trabalha: a territorialização do capital arbóreo-celulósico no Brasil contemporâneo**. 2016. 370 f. Tese (Doutorado em Geografia). Faculdade de Ciência e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente.

PERPETUA, G. M. **Trabalho e saúde do trabalhador em tempos de pandemia no Brasil: notas críticas sobre o caos**. In: XXI Jornada do Trabalho, 2021, Santa Maria - RS. Anais da XXI Jornada do Trabalho. Santa Maria-RS: Editorial Centelha, 2021. v. 21. p. 469-485. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/MxZDPpFTtTBByNwMcsnZN8TG/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: jan. 2024.

PERPETUA, G. M.; THOMAZ JUNIOR, A. **A relevância do conceito de território na análise da relação capital/trabalho e de seus desdobramentos para a saúde dos trabalhadores**. In: SEMINÁRIO DO TRABALHO, 9. 2014. Marília. Anais. Marília: RET. p. 1-22.

PERPETUA, Guilherme Marini; HECK, Fernando Mendonça, THOMAZ JUNIOR, Antonio. Território, Trabalho e Saúde do trabalhador: Uma aproximação necessária. **Boletim Goiano de Geografia** [online], v. 38, n. 01, p. 27 – 48, 2018. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/bgg/article/view/52813>. Acesso em: 7 fev. 2024.

Pignati, Wanderlei Antonio et al. Exposição aos agrotóxicos, condições de saúde autorreferidas e Vigilância Popular em Saúde de municípios mato-grossenses. **Saúde em Debate [online]**. v. 46, n. spe2 [Acessado 7 Julho 2024] , pp. 45-61. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0103-11042022E203>>. ISSN 2358-2898. <https://doi.org/10.1590/0103-11042022E203>.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20 – Taylorismo, Fordismo e Toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PINTOR, Eliana A. S. Sofrimento mental em vendedores na Grande São Paulo: a destituição do ser pela organização do trabalho. **Rev. Bras. Saúde Ocup.** [online], v. 35, n. 122, p. 277 – 288, 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200010>>. Acesso em: fev. 2024.

PIRES, Hindenburgo Francisco. Novos cenários da Geografia das Fintechs. A disputa territorial pelo mercado de serviços financeiros. **Ar@cne. Revista Electrónica de**

Recursos en Internet sobre Geografía y Ciencias Sociales [online], v. 28, n. 286, p. 1 – 25, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1344/ara2024.286.44526>>. Acesso em: jun. 2024

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época**. [S. l.]: Editora Elsevier Brasil, 2013.

PORTO-GOLÇALVES, C. W.; ROCHA, P. H.; TRINDADE, H. Pandemia: de fratura metabólica e crise sistêmica - Um Padrão de Poder e de Saber em Crise. [s.l.: s.n., s.d.]. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/224898>>. Acesso em: fev. 2024.

PRAZERES, Taísa Junqueira; NAVARRO, Vera Lucia. Na costura do sapato, o desmanche das operárias: estudo das condições de trabalho e saúde das pespontadeiras da indústria de calçados de Franca, São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública** [online], v. 27, n. 10, p. 1930 – 1938, 2011.

PRESTON, Richard. **The Hot Zone**. Nova York: Anchor Books, 1994.

Pride. Direção: WARCHUS, Mathew. Pride. Reino Unido: Calamity Films, 2014. 1 filme (119 min), son., color.

QUAMMEN, David. Spillover: **Animal Infections and the Next Human Pandemic**. Nova York: W. W. Norton & Company, 2012.

REIS, Daniel. NFT: **leilão do primeiro tweet do fundador do Twitter fracassa – Criptomoedas** – Estadão E-Investidor – As principais notícias do mercado financeiro. Estadão E-Investidor - As principais notícias do mercado financeiro. Disponível em: <<https://einvestidor.estadao.com.br/criptomoedas/jack-dorsey-twitter-leilao-nft/>>. Acesso em: 9 fev. 2024.

RESENDE, Luísa Tavares. **Estar bancário: vestir a camisa da empresa e do adoecimento**. 2019, 117 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional em Saúde) – Escoa Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2019.

RIBEIRO, E. J. G.; SHIMIZU, H. E.. Acidentes de trabalho com trabalhadores de enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 60, n. 5, p. 535–540, set. 2007.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos** [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1999.

RIBEIRO, Herval Pina. O Estado democrático do direito no Brasil: do vermelho ao cinza. In: NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Orgs.). **O Avesso do Trabalho IV – Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho**. São Paulo: Outras Expressões, 2017, p. 245 – 256.

RIBEIRO, Herval Pina. O público e o privado das políticas contemporâneas do Estado moderno. Ascensão e queda dos direitos de cidadania e a emergência do individualismo e do neocorporativismo em Saúde. In: LOURENÇO, E.; BERTANI, I.; DA SILVA, J. F. S.; SANT'ANA (Orgs.). **O Avesso do Trabalho II – Trabalho, precarização e saúde do trabalhador**. São Paulo: Expressão Popular, 2010, p. 307 – 316.

RIGOTTO, R. M.; PONTES, A. G. V.; FERREIRA, M. J. M.; TEIXEIRA, A. C. A.; PESSOA, V. M.; ROSA, I. F. Saúde do trabalhador e questão ambiental. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia (Orgs.). **O Avesso do Trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas**. São Paulo: Outras Expressões, 2013, p. 143 – 164.

RIGOTTO, Raquel Maria; MACIEL, Regina Heloisa; BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. **Rev. Bras. Saúde Ocup.** [online], v. 35, n. 122, p. 217 – 228, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200005>. Acesso em: fev. 2024.

Roberts, Michael. **Acemoglu, AI and automation**. Michael Roberts Blog. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://thenextrecession.wordpress.com/2023/05/30/acemoglu-ai-and-automation/>. Acesso em: fev. 2024.

ROCHA, Cláudio Jannotti Da; ARAÚJO, Bruna; MENDONÇA E SILVA, Juliana. O desemprego tecnológico diante da quarta revolução industrial. Direito (UNB) - **Revista de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 119–135, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32477>. Acesso em: fev. 2024.

RODRIGUES, L. M.. O DECLÍNIO DAS TAXAS DE SINDICALIZAÇÃO: A DÉCADA DE 80. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 13, n. 36, p. 41–66, fev. 1998.

ROLO, Duarte. Novas perspectivas sobre o sofrimento ético no trabalho: o caso da mentira como prescrição. In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.; BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 83 – 104.

ROMÃO, Frederico Lisbôa. Da “Greve Geral de Massas” à “Greve Vaca Brava”. REDD – **Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, Araraquara, v. 3, n. 1, jul./dez. 2010.

SAGAN, Carl. DRUYAN, Ann. **O mundo assombrado pelos demônios: A ciência vista como uma vela no escuro**. São Paulo: Companhia de Bolso, 2006.

SAID, Edward W. **Orientalismo: O Oriente como invenção do Ocidente**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

SAMPAIO, M. A. P. Cartografia temática enquanto método e resultado de pesquisa: a relação entre o Philcarto e o IBGE. **Cadernos CERU**, [S. l.], v. 28, n. 1, p. 33-42, 2017. DOI: 10.11606/issn.2595-2536.v28i1p33-42. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ceru/article/view/137118>. Acesso em: fev 2024.

SANCHES, Ana Tercia. **Trabalho bancário: Inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados**. São Paulo: Editora Annablume, 2017.

SANDEL, Michael J. **A tirania do mérito: O que aconteceu com o bem comum?**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira; 6ª edição, 2020.

SANTANA, L. L.; SAQUIS, L. M. M. MIRANDA, F. M. D.; Psychosocial risks and the health of health workers: reflections on Brazilian labor reform. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, p. e20190092, p. 1 – 5, 2020.

SANTOS, Ariovaldo. **Trabalho e Globalização: A crise do Sindicalismo Propositivo**. Londrina: Editorial Praxis, 2001

SANTOS, J. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. DE. Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, p. e160054, 2018.

SANTOS, M. A. M.; FELICIANO, C. A.; CANTARUTTI, D. C.; PEREIRA, G.; SOARES, G. C. S. O. Camponeses assentados no Pontal do Paranapanema na dinâmica da subordinação do capital agroindustrial. **PEGADA – A revista da Geografia do**

Trabalho, Presidente Prudente, v. 20, n. 1, p. 81 – 105, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v20i1.6204>. Acesso em: fev. de 2024.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. **Patologia da Solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho**. Dissertação (Mestrado) Universidade de Brasília – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação – FACE. Brasília – DF. 2009. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/4266>. Acesso em: fev. de 2024.

SANTOS, Milton; SILVEIRA, Maria Laura. **O Brasil: Território e Sociedade no Início do Século XXI**. São Paulo: Record, 2001.

SEEB-SP – Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região. **Mais de 40 mil bancários se afastaram por doenças e acidentes de trabalho em 10 anos**. São Paulo, 2022. Disponível em: < <https://spbancarios.com.br/07/2022/42-mil-bancarios-afastamento-doencas-acidentes-trabalho-10-anos>>. Acesso em: fev. de 2024.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Mulheres no Trabalho Bancário**. São Paulo: EDUSP, 1998.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação e Sociedade** [online], v. 20, n. 67, p. 183 – 209, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73301999000200007>. Acesso em: fev. 2024.

SEGUNDAS-FEIRAS AO SOL. Direção: LEÓN DE ARANOA, Fernando. Espanha: Sogepaq, 2002. 1 filme (113 min), son., color.

SELIGMANN-SILVA, Edith; HELOANI, Roberto. Precarização – impactos sociais na saúde mental. In: NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Orgs.). **O Averso do Trabalho IV – Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho**. São Paulo: Outras Expressões, 2017, p.281 – 380.

SELLIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgasta mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Editora Cortez, 2011.

SILVA, Angelina Ferreira; LIMA, Samuel do Carmo; LIMA, Filipe Antunes. Análise multinível e diagnóstico de situação de Saúde para avaliação de risco e vulnerabilidade social. **Hygeia – Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, [S. l.], v. 14, n. 28, p. 114–120, 2018.

SILVA, J. L.; NAVARRO, V. L. Work organization and the health of bank employees. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 226–234, mar. 2012. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rlae/a/FyYXqFz9k3fYLwNzPLgPdR/#>>. Acesso em: fev. 2024.

SIMON, Carolina Russo. **A promoção da saúde, feminismo e contraespaço: mulheres e suas lutas para se manterem vivas**. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências e Tecnologia. Presidente Prudente. 2020. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/193184>>. Acesso em fev. 2024.

SIMON, Carolina Russo; GUIMARÃES, Raul Borges. Geografia, trabalho e saúde: o sentido da vida na fala de sujeitos com Esclerose Lateral Amiotrófica. **Revista PEGADA – A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 17, n. 2, p. 74 – 89, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.33026/peg.v17i2.4512>. Acesso em: jan. 2024.

Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo. **A história dos Bancários: lutas e conquistas (1923 – 1993)**. São Paulo: Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, 1994. p. 168.

SOARES, J. L.. O QUE TERÁ ACONTECIDO AO SINDICALISMO BANCÁRIO NO BRASIL (2003-2014)? **Sociologia & Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 497–524, maio 2016.

SOARES, José Luis. O que terá acontecido ao sindicalismo bancário no Brasil (2003 – 2014)? **Sociologia & Antropologia** [online], v. 6, n. 2, p. 497 – 524, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2238-38752016v628>. Acesso em: jul. 2021.

SOARES, José Luiz de Oliveira. **Radiografia da mobilização bancária: ação sindical e política nos anos 2000**. 2013. 329f. Tese (Doutorado). UFRJ/IFCS, Programa de Pós Graduação em Sociologia e Antropologia, Rio de Janeiro.

SOARES, L. R.; VILLELA, W. V. O assédio moral na perspectiva de bancários. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 203–212, jul. 2012.

SOARES, Iena Rorigues; VILLELA, Wilza Vieira. O assédio moral na perspectiva de bancários. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 37, n. 126, p. 203–212, jul. 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/Wy9kRZJhhDXtK5HTxsXjmGB/?lang=pt#>>. Acesso em: fev. 2024.

SOBOLL, Lis Andréa; JOST, Rossana C. Floriano. Assédio Moral no trabalho: uma patologia da solidão usada como estratégia de gestão organizacional. In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.; BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 249 – 262.

SÓRIA E SILVA, Sidartha. As relações entre sindicalismo e fundos de pensão no governo Lula. In: OLIVEIRA, R. V.; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014, p. 149 – 182.

SOUSA, B. A. de; MARQUES, V. P. . Uberização: uma análise a partir da reestruturação do capitalismo em David Harvey. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, [S. l.], v. 38, n. 2, p. 299–318, 2022. Disponível em: <https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/386>. Acesso em: 9 fev. 2024.

SOUZA, Diego de Oliveira. O caráter ontológico da determinação social da saúde. São Paulo, **Serviço Social & Sociedade**, n. 137, p. 174–191, jan. 2020.

SOUZA, E. Ângela de; JÚNIOR, A. T. Trabalho análogo a escravo no Brasil em tempos de direitos em transe. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 185–209, 2019. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/6551>. Acesso em: 8 fev. 2024.

SOUZA, Jesse. **A Elite do Atraso: da escravidão à Lava Jato**. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

SOUZA, Jesse. **A guerra contra o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2020.

SZNELWAR, Laerte Idal. Prefácio. In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.; BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 13 – 20.

SZNELWAR, Laerte Idal; PEREIRA, Luciano. Trajetórias de trabalhadores bancários entre o sonho e o real do sofrimento patogênico. In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.;

BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 45 – 62.

SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. O trabalho bancário e a distorção comunicacional: quando a mentira é parte da tarefa. In: SZNELWAR, L. I.; LEITE, J. M.; BRUNO, W. P. (Orgs.). **Saúde dos Bancários**. São Paulo: Publisher, Brasil: Editora Gráfica Altitude, 2011, p. 105 – 124.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. KREIN, José Dari. O desempenho dos rendimentos do trabalho. In: KREIN, José Dari; JUNIOR, José Celso Pereira; BIAVASCHI, Magda de Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (ORGs.). **Regulação do trabalho e instituições públicas: Volume 1**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 193 – 206. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/publicacoes/estante/regulacao-do-trabalho-e-instituicoes-publicas-2-volumes/>>. Acesso em: jan. 2024.

Tempos Modernos. Direção: CHAPLHIN, Charlie. Estados Unidos: United Artists, 1936. 1 filme (87 min), son., preto e branco.

THE GUARDIAN. “Constantly monitored”: the pushback against AI surveillance at work. the Guardian. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2024/jan/07/artificial-intelligence-surveillance-workers>>. Acesso em: 9 fev. 2024.

THE INTERCEPT BRASIL. **Jovem Pan usa plataforma de plágio com nome de Samy Dana para copiar reportagens de outros sites** | Intercept Brasil. Intercept Brasil. Disponível em: <<https://www.intercept.com.br/2024/01/25/jovem-pan-usa-plataforma-de-plagio-com-nome-de-samy-dana-para-copiar-reportagens-de-outros-sites/>>. Acesso em: 9 fev. 2024.

THOMAZ JUNIOR, A. Capital, trabalho, território e sustentabilidade: a Geografia Agrária nas contradições do desenvolvimento brasileiro. **Revista Campo-Território**, Uberlândia, v. 9, n. 18 Jun., 2014. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/campoterritorio/article/view/27068>. Acesso em: 13 fev. 2024.

THOMAZ JUNIOR, A. Novos territórios da degradação sistêmica do trabalho (em tempos de desproteção total e inclusão marginal institucionalizada). **Terra Livre**, [S. l.], v. 1, n. 52, p. 234–277, 2019. Disponível em: <https://publicacoes.agb.org.br/terralivre/article/view/1597>. Acesso em: 9 fev. 2024.

THOMAZ JUNIOR, A. O CEGeT E A GEOGRAFIA DO TRABALHO. **Caderno Prudentino de Geografia**, [S. l.], v. 2, n. 41, p. 30–44, 2019. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/cpg/article/view/6387>. Acesso em: 13 fev. 2024.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. “Leitura Geográfica” e gestão política na sociedade de classes. Porto Alegre, **Boletim Gaúcho de Geografia**, v. 24, n. 1, p. 32 – 75, 1998.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. Degradação Sistêmica do Trabalho no Agrohídronegócio. **Mercator**, v. 16, n. 16, p. 1 – 20, 2017. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/mercator/a/S4kPCXGG7bvBZNfKsSQ8ZWkz/?lang=pt>>. Acesso em: jan. 2025.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. Emergências teóricas movimento despercebido / negado da plasticidade do trabalho no processo metabólico (des)pertencimento de classe. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia (Orgs.). **O Avesso do**

Trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Outras Expressões, 2013, p. 29 – 59.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. Intemperismo do trabalho e as disputas territoriais contemporâneas. **Revista da ANPEGE**, v. 7, n. 1, número especial, p. 307 – 329, 2011. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/anpege/article/view/6573/3573>. Acesso em: fev. 2024.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. **O pior está porvírus: em defesa da classe trabalhadora para além da pandemia da COVID-19.** OTIM – Observatório do Trabalho István Mészáros [online], 19 de maio de 2020, disponível em: <http://otim.fct.unesp.br/o-pior-esta-porvirus-em-defesa-da-classe-trabalhadora-para-alem-da-pandemia-da-covid-19/>. Acesso em: fev de 2024

THOMAZ JUNIOR, Antonio. O tecido social do trabalho, a produção de alimentos versus agronegócio e luta de classes num ambiente de embates e debates. In: LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; NAVARRO, Vera Lucia (Orgs.). **O Averso do Trabalho III: Saúde do trabalhador e questões contemporâneas.** São Paulo: Outras Expressões, 2013, p. 367 – 394.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. **Por trás dos canaviais, os “nós” da cana: a relação capital x trabalho e o movimento sindical dos trabalhadores na agroindústria canavieira paulista.** São Paulo: Annablume / FAPESP, 2002.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. Territórios em disputa e a contemporaneidade da dinâmica geográfica do trabalho no Brasil. In: THOMAZ JUNIOR, A.; PONTE, K. F.; ALVES, J. (Orgs.). **Geografia e Trabalho no Século XXI: Volume 7.** Presidente Prudente: Editora Centelha, 2012, p. 11 – 56.

THOMAZ JUNIOR, Antonio. The Geography of Labour Under Construction: Theoretical Challenges and Research Praxis. In: GONZÁLES, R. C. L.; JUNIOR, M. A. M. **Brazilian Geography: In theory and in the streets.** Singapore: Springer [e-book], 2022, p. 319 – 345.

THOMAZ JUNIOR, Antonio; LEÃO, Luís Henrique da Costa; PIGNATI, Wanderlei Antonio. Trabalhador rural, degradação ambiental e contaminação por agrotóxicos. In: NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Orgs.). **O Averso do Trabalho IV – Terceirização: precarização e adoecimento no mundo do trabalho.** São Paulo: Outras Expressões, 2017, p.393 – 414.

THOMAZ JUNIOR, Antonio; PONTES, Beatriz. A (DES)ORDEM SOCIETÁRIA E TERRITORIAL DO TRABALHO (Os limites para a Unificação Orgânica). **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 13, n. 1, 2012.. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/2017>. Acesso em: 13 fev. 2024.

THOMAZ JUNIOR., A. Geografia do Trabalho por inteiro. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 19, n. 2, 2018. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/6000>. Acesso em: 12 fev. 2024.

THOMAZ JUNIOR., A. O Mundo do Trabalho e as transformações territoriais: os limites da ‘leitura’ geográfica. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 3, n. 1, 2011. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/797>. Acesso em: 13 fev. 2024.

THOMAZ JUNIOR., A. Por uma geografia do trabalho. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 3, 2002. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/786>. Acesso em: 13 fev. 2024.

THOMAZ JUNIOR., A. A geografia do mundo do trabalho na viragem do século XXI. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 4, n. 2, 2003. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/886>. Acesso em: 13 fev. 2024.

TIZIANO, Reginaldo Calegari. **O desgaste do trabalho dos entregadores de aplicativos na cidade de Presidente Prudente, São Paulo**. 2023. 121 f. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Presidente Prudente, 2032.

TRÓPIA, Patrícia Vieira. Nem deuses nem heróis: a ação sindical dos trabalhadores da saúde durante a pandemia de Covid-19. Florianópolis, **Política & Sociedade**, v.20, n.48, p. 41 – 77, 2021.

TURRA NETO, N. **Pesquisa qualitativa em Geografia**. In: ENCONTRO NACIONAL DE GEÓGRAFOS, 17. 2012. Belo Horizonte. Anais. Belo Horizonte: Associação dos Geógrafos Brasileiros. 2012. p. 1-10.

UNI Global Union. Home. Disponível em: <<https://uniglobalunion.org/>>. Acesso em: 9 fev. 2024.

VALOR INVESTE. **34 milhões de brasileiros ainda não têm acesso a bancos no país**. Valor Investe, Rio de Janeiro, 27 de abril de 2021. Disponível em: <<https://valorinveste.globo.com/produtos/servicos-financeiros/noticia/2021/04/27/34-milhoes-de-brasileiros-ainda-nao-tem-acesso-a-bancos-no-pais.ghml>>. Acesso em: fev. 2024.

VALOR INVESTE. **Demissão atinge 56% das mulheres após licença-maternidade, aponta levantamento**. Valor Investe, Rio de Janeiro, 14 de maio de 2023. Disponível em: <<https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2023/05/14/demissao-mulheres-apos-licenca-maternidade-aponta-levantamento.ghml>>. Acesso em: fev. 2024.

VANNI, Luiz Alberto. **Do processo de gestão fordista ao flexível: as modificações na saúde do bancário no Rio Grande do Sul**. 2007. 1 recurso online (83 p.). Dissertação (mestrado) – Pontifícia Católica do Rio Grande do Sul, Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia, RS.

VARUSSA, José Rinaldo. **“Eu trabalhava com dor”: trabalho e adoecimento nos frigoríficos**. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

VASCONCELOS, A.; FARIA, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, [S. l.], v. 20, n. 3, p. 453 – 464, 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/#>>. Acesso em: fev. 2024.

VAZQUEZ, B. V.; CAVARZAN; G. M. KREIN, J. D. A quinta onda tecnológica e os trabalhadores: novas estratégias e desafios para o sindicalismo no setor bancário brasileiro. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 8, p. 61 – 79, 2017. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/143>. Acesso em: fev. 2024.

VAZQUEZ, B. V.; UEHARA, C.; CAVARZAN, G. M.; RODRIGUES, V. M. Os bancários e o home office no contexto da pandemia. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade;

POCHMANN, Marcio (org.). **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Positiva, 2020, p. 229 – 260. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/outros-livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia>. Acesso em: fev. 2024.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. Aula 9 - **Os bancários e o home office em tempos de pandemia**. Palestra online do Instituto Lula. Canal do Youtube do Instituto Lula. Disponível em: <https://www.youtube.com/live/2Foe0ixpwC8?si=rEtIPMI2jNHYouZo>. Acesso em: jan. 2024.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil**. 2018. 1 recurso online (236 p.). Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/331802>. Acesso em: fev. 2024.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Os bancários e o home office no contexto de pandemia - Bárbara Vallejos Vazquez**. Palestra online do Instituto de Economia da Unicamp [IE]. Canal do Youtube do Instituto de Economia da Unicamp. Disponível em: <https://www.youtube.com/live/-f-RJQ6qiQE?si=VpMuew2fw98ZMgKH>. Acesso em: jan. 2024.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Reformas Trabalhistas: Uma análise comparada entre Brasil, França e Espanha** [vídeo]. 2023. Palestra online da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho [ABET]. Canal do YouTube da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. Disponível em: https://www.youtube.com/live/XfUETNSNvIc?si=RSFUa0TVf4_H86HL. Acesso em: 7 fev. 2024.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Terceirização do trabalho no setor financeiro: análise do marco regulatório dos correspondentes bancários no Brasil**. Anais do XIV Encontro Nacional da ABET, Campinas (SP), 15 a 18 de setembro.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos; BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. As segundas intenções da reforma trabalhista brasileira – uma análise das extinções contratuais em “comum acordo”. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 250 – 270, 2019.

VAZQUEZ, Barbara Vallejos; CAVARZAN, Gustavo Machado. **Redução do Emprego Bancário no Brasil: Ajuste Conjuntural ou Nova Reestruturação Produtiva?** Anais do XIV Encontro Nacional da ABET –2015 – Campinas. Disponível em: <http://abet2017.com.br/wp-content/uploads/2015/09/Gustavo-Machado-Cavarzan.pdf> . Acesso em: fev. 2024.

VIANA, M. S.; ANDRADE, A.; BACK, A. R.; VASCONCELLOS, D. I. C. Nível de atividade física, estresse e saúde em bancários. **Motricidade**, v. 6, n. 1, p. 19 – 32, 2010.

VIANA, Márcio Túlio. "Da Greve ao Boicote: Os Vários Significados e as Novas Possibilidades das Lutas Operárias." **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, nº 50, p. 239-264, jan. – jul., 2007.

VIANNA, Luiz Werneck. Sindicato e política no governo Dilma. **Política Democrática - Revista de Política e Cultura**, Brasília, mar. 2011, Ano X, nº 29, p. 93-104.

VIAPIANA, V. N.; GOMES, R. M.; ALBUQUERQUE, G. S. C. DE .. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. **Saúde em Debate**, v. 42, n. spe4, p. 175–186, dez. 2018.

VIAPIANA, V. N.; GOMES, R. M.; ALBUQUERQUE, G. S. C. DE. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. Rio de Janeiro, **Saúde em Debate**, v. 42, n. 4, p. 175–186, dez. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sdeb/a/Y36fDqvZL5Js4nnWpXrYpBb/abstract/?lang=pt#>>. Acesso em: fev. 2024.

VIEIRA; T. F.; JUNCAL, G. S. M.; MELLO E SILVA, L. G. Globalização contra-hegemônica e novos repertórios de ação sindical no Brasil: redes no ramo bancário. **PRACS**, Macapá, v. 13, n. 3, p. 169 – 190, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unifap.br/index.php/pracs/article/view/6475>. Acesso em: fev. 2024.

VILELA, Anna Paulla Artero; PAULA, Ricardo Pires de. **Velhos e novos aspectos da precarização do trabalho em meio à pandemia do covid-19 e os desafios do sindicalismo docente**. In: VIII seminário internacional rede de pesquisadores e pesquisadoras sobre associativismo e sindicalismo dos trabalhadores e trabalhadoras em educação, 2021, [S. l.]. Proceedings... [S. l.], Sindicalismo em educação, trabalho, pandemia e crises do capitalismo contemporâneo, 2021, p. 12 – 24.

VOCÊ NÃO ESTAVA AQUI. Direção: Ken Loach. Reino Unido, Bélgica, França: Sixteen Films, 2019. 1 filme (101 min), son., color.

WALDVOGEL, B. C. Quantos acidentes do trabalho ocorrem no Brasil? Proposta de integração de registros administrativos. In: GOMEZ, C. M.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. (Orgs.) **Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. p. 227-244.

WHAT WE HAVE MADE. Direção: TONDRE, Fanny. França, 2016. 1 filme (72 min), son., preto e branco.

WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION; ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000 – 2016: global monitoring report**. Genebra: WHO e ILO, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240034945>. Acesso em: nov. 2021.

XAVIER, E. P.; **Um minuto de silêncio: réquiem aos bancários mortos no trabalho**. Porto Alegre: SEEB/POA, 1998.

ZANDONADI, L. H.; COSTA, T. A. M.; CORREIA, P. F.; FERNANI, D. C. G. L.; DANTAS, M. T. A. P. Importância da Fisioterapia na prevenção de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho. **Colloq Vitae**, [S. l.], p.1 -10, 2018.

ŽIŽEK, Slavoj. Um golpe como “Kill Bill” no capitalismo. In: DAVIS, Mike, et. al. **Coronavírus e a luta de classes**. Brasil: Terra Sem Amos, 2020, p. 13 – 23. Ebook.

11. ANEXO

11.1. Roteiro de entrevista para trabalhadores

ROTEIRO SEMIESTRUTURADO PARA SER APLICADO COM OS TRABALHADORES BANCÁRIOS

NOME _____

DATA ____/____/____ BANCO _____

1. Saudações
 - a. agradecimentos pela disponibilidade de participar da entrevista
 - b. Explicação geral sobre a pesquisa
2. Apresentação
 - a. Nome; sexo; idade, cor da pele; filhos;
 - b. Formação escolar.
 - c. Ocupações anteriores e forma de ingresso banco
 - d. Motivo que o(a) levou a procurar a aderir a carreira bancária.
 - e. Formação e descrição dos cargos que participou
1. Quais mudanças foram notadas nos bancos desde quando entrou? E como elas mudaram a realização do seu trabalho?
2. Descrição da sua rotina no banco.
 - a. Relacionamento com os colegas desde que entrou.
 - b. Já houve conflitos?
3. Como é hoje, e como foi, sua relação com os superiores.
 - a. Já houve conflitos?
4. O que pensa sobre as condições de trabalho.
5. Sente algum tipo de dor/incomodo físico no trabalho?
6. Como você se sente em relação as metas a serem cumpridas e seus prazos?
 - a. O cumprimento das metas ou o estresse profissional já te atrapalhou em outras atividades do dia a dia?
 - b. já teve alguma situação em que se sentiu forçado a fazer algo que considerasse errado ou antiético?
 - c. Quais são suas estratégias para lidar com a cobrança?
7. Sentiu-se vítima de algum tipo de Assédio Moral e/ou Sexual por parte dos superiores, colegas ou clientes?
 - a. Você já se sentiu discriminado (a) pelo seu gênero ou por pertencer a algum grupo social?
 - b. Como você se sente no dia a dia do seu trabalho em relação a esses fatores? Já viu ocorrer esse tipo de violência? E fora do ambiente de trabalho?

8. Você sente medo de ser abandonada pela empresa? Ou medo de ser demitido(a)/de perder a remuneração?
9. Você já precisou ser afastado?
10. Como foi seu primeiro contato com o sindicato?
11. Por que decidiu (ou não) se sindicalizar?
12. Hoje, de que forma você vê a sua participação com o Sindicato?
13. Participação do sindicato nos problemas do ambiente de trabalho.
14. Já se sentiu perseguido no ambiente de trabalho por fazer parte do Sindicato?
15. Quais serviços do Sindicato você já utilizou? Você costuma consumir algum tipo de mídia do sindicato?
16. O que você mais sente falta no sindicato?

11.2. Roteiro de entrevista para o dirigente sindical

NOME _____
DATA ____/____/____

Introdução

1. Saudações
 - a. agradecimentos pela disponibilidade de participar da entrevista
 - b. Explicação geral sobre a pesquisa
2. Apresentação
 - a. Nome; sexo; idade, cor da pele;
 - b. Ocupações anteriores e ano de ingresso banco
 - c. Formação e forma de ingresso no banco ano de ingresso no banco.
 - d. Ingresso no sindicato e na chapa atual
 - e. descrição do cargo desenvolvido atualmente
 - f. Panorama histórico do sindicato

Trabalho

1. Quais são os principais problemas relacionados à precarização do trabalho enfrentados pelos bancários atualmente?
2. Qual vem sendo a estratégia de combate as terceirizações?
 - a. O sindicato consegue se relacionar com os terceirizados, com os correspondentes bancários por exemplo? E com os terceirizados da segurança, limpeza, etc.
3. Quais dos expedientes da RT de 2017 mais impactaram de imediato o sindicato? E quais serão os impactos sentidos a médio e longo prazo?
 - a. Essa reforma trouxe (trará) consequências para a Saúde do Trabalhador bancário? Se sim, de que forma?
4. Quais as perspectivas para o futuro do trabalho bancário diante das novas tecnologias?
 - a. Como o sindicato se posiciona diante da necessidade de novas qualificações?
 - b. Os casos de assédio moral têm aumentado com a adoção das novas tecnologias?

Sindicato

1. Como o sindicato tem contribuído para a melhoria das condições de trabalho e para o fortalecimento dos direitos trabalhistas em geral?
 - a. Além da representação da categoria qual o papel do sindicato para a sociedade?
 - b. Como o sindicato busca legitimar suas ações frente a sociedade?
2. Quais as particularidades do Sindicato dos bancários de Presidente Prudente frente aos outros sindicatos da Região?
 - a. Quais particularidades frente ao sindicato dos bancários nacionalmente?
3. O sindicato consegue acompanhar os trabalhadores de toda a base territorial?
 - a. Como se dá a representação sindical nos locais de trabalho?
 - b. Quais organizações, ou melhor quais bancos, o sindicato tem melhor e pior diálogo aqui na região?
 - a. Alguns municípios confundem-se na base de dados do CNES, entre o sindicato dos bancários de Venceslau e de Pres. Prudente. Provavelmente

- isso decorre da fragmentação, você pode contar um pouco sobre isso? E por quais motivos se filiaram a UGT?
- b. O Sindicato busca construir novas contribuições com outros movimentos sociais?
4. Quais são as “portas de entrada” para abordar os trabalhadores mais novos e manter o engajamento dos já sindicalizados?
- a. Como o sindicato busca propagar a memória de luta entre a categoria e entre a sociedade?
5. Como o sindicato tem atuado para combater internamente, na categoria e na cultura patronal o racismo, a violência contra a mulher, a LGBTfobia etc.?
6. Com as atividades bancárias sendo cada vez mais automatizadas e online, é notado uma queda no potencial de impacto das greves na categoria?
- a. Existem outros motivos para desmobilização dos trabalhadoras?
- b. Se sim, como o sindicato vem buscando contornar tais processos?
7. Como o sindicato decide suas pautas? Existem pautas que o sindicato enfrenta maior resistência da categoria ou dos bancos?
8. Como vocês medem o próprio “grau” de liberdade sindical?
- a. Por exemplo, quais as dificuldades dos trabalhadores contatar o sindicato? Os abertamente sindicalizados são perseguidos de alguma forma pelas gerências? Dos sindicalistas comparecerem aos locais de trabalho?
9. Você acredita que existiu, ou ainda existe, uma “crise sindical”?
- a. Se sim, quais as principais causas e dimensões dessa crise? Se não, como você enxerga os que apostam nessa crise?
10. O sindicato consegue organizar reuniões com a base para discutir temas da conjuntura nacional? Se sim, como vem sendo o engajamento?

Saúde

17. Como a pauta da Saúde do Trabalhador é posta pelo Sindicato?
- a. Quais medidas o sindicato tem adotado para garantir a segurança dos bancários nos locais de trabalho, considerando a crescente violência e riscos envolvidos?
18. Quais processos de agravos a saúde mais chamam atenção na categoria?
19. Diante das transformações no trabalho e nas formas de adoecer, as estratégias para enfrentá-las também muda?
- a. As tecnologias podem ajudar ou agravar o adoecimento físico e mental dos trabalhadores?

Desafios

Quais são os próximos desafios do sindicato dos bancários? E para os movimentos sociais? E quais os caminhos para superá-los?

11.3. Declaração de participação de entrevista

DECLARAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

Agradecemos sua participação na pesquisa de Mestrado intitulada “TRABALHAR E ADOECER DOS BANCÁRIOS NA REGIÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE: Olhares a partir da degradação sistêmica do trabalho” sob a responsabilidade do mestrando Matheus Buttler de Oliveira. Essa atividade prevista no Plano de Trabalho faz parte do Programa de Pós-Graduação em Geografia da Universidade Estadual Paulista – UNESP campus de Presidente Prudente, sob orientação do Professor Dr. Marcelo D. Carvalho e Coorientação do Professor Dr. Fernando Mendonça Heck. O objetivo central dessa entrevista é: compreender os impactos na saúde do trabalhador das transformações no ambiente de trabalho bancário; e observar como os trabalhadores interpretam suas experiências e vivências com relação ao movimento sindical bancário. Garantimos o **completo anonimato** nas informações prestadas e firmamos o compromisso de divulgar aos entrevistados os resultados da pesquisa.

11.4. Entrevista com os trabalhadores

11.4.1. Entrevista 1 - Eduarda

Realizada em 26 de junho de forma *online*.

Entrevistada: Eduarda, mulher cisgênero, branca, 39 anos, bancária em banco público.

P – Pesquisador / E – Entrevistada

P – Bom, é... começando aqui a entrevista né, a gravação. Primeiro, eu gostaria de agradecer a sua disponibilidade de ter participado. Essa pesquisa ela tem por objetivo investigar aí um pouco das transformações que ocorrem no trabalho bancário e como isso impacta a saúde dos trabalhadores, e pensar também um pouco da relação sindical, como o sindicato vem se posicionando diante disso. Então, a partir disso vem a entrevista diretamente com os trabalhadores pra gente entender a realidade do dia a dia do bancário, pra não ficar ali só na teoria.

Eu gostaria que você começasse se apresentando né, seu nome, sua idade, um pouco da sua história, o que acha?

E – Tá... Meu nome é Eduarda, eu tenho 39 anos, sou mulher banca, sou obesa, vamos falar a real também... sou mãe de dois filhos, uma menina de quatro anos de idade e um rapaz de vinte. Eu fui mãe aos 19 anos, e quando eu fui mãe foi logo quando saí do Ensino Médio e comecei a fazer uma faculdade de um curso de humanas, mas eu vi que não era minha área e daí fui trabalhar. Porque eu era mãe, mãe solteira, não me casei. E tive meu filho... criei ele sozinha... e nisso de criar sozinha eu... eu vou fazer um resumo de tudo isso que aconteceu na minha trajetória.

Eu tinha minha mãe, que foi ela que me deu apoio. Nós tínhamos uma casa de terreno invadido, num bairro aqui na cidade _____, e esse bairro era invasão de lote. Bonitinho, nem parece favela, mas é comunidade, não tem escritura né... fui criada lá pela minha mãe, meu pai faleceu quando eu tinha 17 anos de idade, ele tinha 41, ele morreu de infarto.

E mesmo assim fui mãe, corria atrás e eu comecei a trabalhar... eu trabalhava numa _____, trabalhei lá por 7 anos. No primeiro trabalho, lá foi um trabalho que eu sofri muito abuso... Por que eu digo que era abuso? Porque hoje eu entendo que isso é abuso né... naquela época eu achava que era normal... Essa autoescola, teve um dia que eu tinha 24 anos e eu falei que queria tirar carteira de motorista, o dono da escola falou pra mim assim “pra que você quer tirar uma carta de motorista se você não tem condição

de comprar nenhum carro”... falou desse jeito... Aí tudo bem... e nessa eu corri atrás e falei que vou mudar minha história, nessa história eu fui no _____ e consegui uma bolsa de estudos para fazer um técnico de _____... isso em 2006, meu filho tinha 4 anos de idade... Aí quando consegui o curso, eu é... eu com 27 anos consegui entrar na faculdade em Ciências Contábeis pela _____, aí, estudando lá e tudo bem tranquilo, e sempre ouvindo as maiores humilhações no trabalho.

E não era só na _____, era na _____, no _____ que ele tinha e num _____. Aí eu fazia a parte administrativa... e lá não podia errar uma vírgula, se errasse ele vinha gritando e batia na mesa. E eu chorava na frente dele... os colegas de trabalho até davam risada né, na hora que ele chamava minha atenção... colocava o logo da empresa na folha de sulfite, tinha que ser do lado esquerdo e tudo assim, aí tinha que ser tudo perfeito, e hoje no trabalho eu acredito que seja mais efetivo você fazer a execução do trabalho, do que como ele está sendo feito. Esse meu chefe ele não entendia que as pessoas são diferentes, ele achava que as pessoas tinham que ser iguais a ele.

Aí tudo bem, eu com 27 comecei a fazer a faculdade, me lembro que a faculdade começou com _____ reais. Eu, na época recebia _____ reais... desses _____ reais eu pagava minha faculdade e a escola do meu filho... porque eu sempre falava assim, eu queria dar o melhor pra ele... então eu morava na minha mãe, e ela já me dava estadia e comida, aí eu pagava minha faculdade e a escola do meu filho.

Aí passaram-se os anos, foi é... no segundo ano da faculdade, surgiu uma oportunidade que um amigo meu falou “saí daqui você ganha _____ reais por mês, por que você não vai trabalhar no centro?” ... aí eu arrumei uma empresa lá no centro, que era só 4... 4 horas, metade da minha carga horária recebendo _____ reais, eu aceitei na hora. Porque eu ia ter mais tempo pro meu filho, mais tempo pra estudar... Chegando nessa empresa, fazendo amizade com as colegas, eu fiquei seis meses lá, ela falou “abriu uma vaga num escritório de contabilidade” ... aí eu fui pro escritório de contabilidade, trabalhei lá por um ano e meio, e aí abriu concurso do Banco X, e aí foi em 2012, eu estudei, comprei a apostila e... e eu achava que não ia passar, na minha cabeça só entrava em Banco quem era apadrinhado de alguém... Alguém que dava o “jeitinho brasileiro”... aí tudo bem, passei no concurso, nisso que eu passei no concurso, eu entrei em 2013, com aquela toda expectativa, toda feliz, achando que ia ser o melhor dos mundos... e pra mim, até foi... porque tudo o que eu vivi lá atrás, eu achava que aquilo era um mundo diferente, um mundo corporativo, de grande empresa, todo mundo tava por um bem comum,

achando que o negócio ia funcionar... Perfeito, minha vida começou a melhorar né... ainda um pouco traumatizado por questões pessoais aí né, por ter (*trecho excluído por comprometer a identidade da entrevistada*)... Mas aí me deu força, porque eu falei “agora que entrei no banco, eu quero crescer”... então fui buscando os caminhos.

Então, eu estava numa agência em _____ numa área de atendimento comercial mesmo, e a equipe toda se ajudava mesmo... naquela época, o banco, ele ainda era... as pessoas iam atrás, não tinham toda essa tecnologia e essa disputa que há hoje no geral né... e aí isso começou... (interrupção na entrevista).

Só um minuto por favor...

P – Claro, tudo bem.

E – E então, em 2013, eu fiquei nessa agência como escriturária... é... de 2013 até 2015, mas acho que eu tô atropelando suas perguntas né? Pode fazer as perguntas, o que você gostaria de fazer mais...

P – Não que isso, você pode ficar à vontade e falar o que quiser mesmo. A apresentação ela tem alguns subtópicos, mas você abordou todos e tá tudo certo. Mas dentro tudo isso assim, qual motivo levou você a prestar o concurso do banco? Foi a questão financeira?

E – Na verdade não, minha mãe já era funcionária pública do Estado. Então ela falava pra mim assim “olha, eu acho interessante você entrar num concurso público” ... lembrando dessa parte, quando eu tinha 25 anos e trabalhava na autoescola, eu sempre fazia o serviço bancário também. E eu ia pro Bradesco... e quando eu ia pro Bradesco... eu sempre foi gordinha, fortinha enfim né... uma vez eu perguntei: “o que precisa fazer entrar pro Bradesco?”, aí a pessoa me falou: “Você já passou da idade, pra entrar no Bradesco tem que ter 22 anos, 25 anos já é velho”, falaram bem assim pra mim, não falaram “Ah você precisa fazer faculdade, fazer um curso que daí eles te chamam”, falaram assim “olha, já era”, aí tudo bem né, passou. No começo, eu falava: “nossa, eu gostaria tanto de trabalhar em banco” ... porque o povo é bonito né, o povo é elegante, arrumado, então é... esse interesse sumiu, mas aí foi por minha mãe que sempre falava que a gente precisa de concurso público, que daí a gente não pode ser mandado embora e outras coisas, mas foi por incentivo da minha mãe.

P – Bom, você já falou um pouco disso, mas é, quais mudanças você mais notou desde quando você entrou no banco?

E – Ah, em 2013, a gente tinha realmente aquela hierarquia de você tá realmente numa agência, onde os gerentes estavam ali próximos dos clientes, os clientes que não são digitalizados, que não são do mundo digital, que são apenas do segmento que a gente tá aqui no dia a dia... porque o brasileiro ainda não tá, totalmente, digital... então, eu acredito que seja uns 20, 30% da população que tá bancarizado digitalmente, principalmente a geração de agora de 20 até os 35 anos, é a maioria. Acima dos 35 ainda há uma, uma aversão contra isso.

Então nessa época de 2013 até 2015, era aquele momento que você tinha aquele contato, não era tanta pressão né, pelo menos no período que eu entrei... no período que eu entrei de 2013, até agora, que são 10 anos que eu estou no banco, eu já vivi todas as transformações possíveis ali dentro. Então até 2015, quando eu fui promovida pro cargo de _____ ... você ia para uma agência de alta renda, lá era os clientes que realmente precisava daquele atendimento específico.

Foi ali quando entrei no banco que falei, “nossa, eu tenho que estudar, terminar minha faculdade”, aí terminei a faculdade sendo _____, e logo em seguida embarquei para fazer pós, fiz pós-graduação, e minha primeira pós foi em _____. Pra poder mexer na parte de investimento. Aí depois do _____, eu consegui... com 3 anos e meio que eu tava como _____ ser promovida como _____. Só que nesse intermédio, nessa época ainda, os gerentes ficavam na agência. Aí em 2017 teve o boom digital.

Esse boom fez com o quê... o sistema mudasse, tirasse os gerentes das agências, colocasse em departamentos específicos e começaram a estruturar que, a meu ver é uma estrutura totalmente falha. Foi uma estrutura que eles não separaram, né? Se eu tivesse numa coordenação, eu teria feito assim... tá beleza? Quer fazer o digital? Ponha a galera que está acostumado com o digital, não coloca a galera do senhorzinho de 85 anos para ficar no digital... sem estrutura, porque o gerente que tá lá no telefone não vai conseguir auxiliar o cabra que tá do outro lado.

Então isso para mim foi o pior momento. Só que dentro do banco tem as questões das metas e como queria subir, eu não me importava com a forma que eu estava fazendo, estava fazendo porque eu queria aparecer para poder subir de cargo, porque eu vi que... que uma vez falando pra mim assim, você já faz o que o gerente faz, você só vai ter a responsabilidade, então corre atrás. Só que quando o banco fez essa estruturação, ele

mandou a gente pro _____, que primeiro tem que ser o intermédio para depois virar _____ no _____, aí eu fui para esse _____, que é digital.

Só que eu moro aqui na região da _____, e o meu posto era na _____, 14 quilômetros aqui de casa.

P – Meu Deus...

E – Eu fui pra lá em 2018. O melhor dos mundos parecia uma coisa gostosa, tinha uma carteira lá que tinha policial na minha carteira, mas era só uma digital. Então, se eu quisesse eu presencial, ele tem que ir em qualquer agência, só que em qualquer agência o funcionário não é eu, não é aquele cara que tá atencioso, vendo que o cliente especificamente precisa. É o cara quer vender o seu, e o cliente que se dane.

É isso. Hoje o que a gente vive no nosso dia a dia, e desde 2018 tá acontecendo isso. Então aí foi esse boom que eu vi crescendo, e foi aí em 2017 pra 2018, que eu vi toda essas transformações no banco. E de lá pra cá agora, sucessivamente, que depois vai me perguntar, como é que tá hoje, né? Mas assim, essa parte é mais um capítulo. Agora fala aí, que eu até falei demais.

P – Bom, você já comentou um pouco, mas sua rotina no banco hoje, como que ela é? O relacionamento com os colegas, com os superiores. Você já presenciou alguma situação de conflito, né?

É, eu estou nessa agência que eu estou hoje... Eu estou há 11 meses... Só que eu vim no estilo, quando eu saí do _____, eu saí em 2020. Que eu fui promovida pro _____, que aí eu já tinha feito essa pós já tinha feito mais outras 2, que aí eu fiz de _____, e a pós... eu fiz 3 pós, mas eu esqueci o nome da outra, deixa eu lembrar... Ah... Esqueci o nome da pós pera aí... Meu Deus, eu fiz... _____ que precisava também, e eu fiz... A parte de? Bem, a pós de _____, que é a parte de programas do banco, né, como se pode ser assim de arquivamento, de documentos, e é pra saber como que eu fazia as programações para alimentar os dados da empresa, é da parte de tecnologia. Não é minha área, mas eu quis fazer para ter uma pontuação a mais, então são as três pós-graduações que eu tenho.

Que foi feito, é... a primeira realmente eu fiz um TCC, tudo. Já a segunda e terceira foi mais pra pontuar mesmo no banco... não foi aquela pós-graduação que eu vou sentar e fazer minha auditoria, que é o que eu ainda quero fazer... Não é essa, não deu tempo... Eu

fui mãe, enfim, na pandemia eu fiquei um período em casa ficar, amamentava e tal, mas aí fui para a _____ no _____ em _____.

Passei na entrevista, tudo bonitinho, qualificação, mais perto de casa, deixei de ter que andar os 14 quilômetros e comecei a trabalhar na agência. Porém, quando chegou lá na agência, cheguei num momento ruim, porque... Eles abriram a vaga lá, mas não tinha carteira. Então, fiquei como assistente de todas as carteiras até formar minha carteira... Só que, na verdade não formou... Eles tiraram 2 gerentes e mandaram pra outro lugar, enfim, foi criada somente uma carteira, mas eles me deram uma carteira de uma outra pessoa, e comecei trabalhar. E mostrei serviço... Eu fiquei nessa agência um ano e 3 meses. Só que nesses um ano e 3 meses eu sofri os maiores abusos da minha vida... Piores do que eu passei lá no, na agência, na _____, no começo da minha carreira.

Nesse abuso que eu sofri, esse gerente, o último que eu tive, batia na mesa, gritava, não deixa mulher falar. Mulher não tem poder de voz, se a gente tá na opinião... Não, não era ouvido, entendeu? Então eu sofria os piores abusos da minha vida. E fora que tinha os “leva e traz”, porque ele tinha uns lá que também prometia que ia subir de cargo e ficava só ouvindo o que todo mundo falava pra levar pra ele. Então ele fez o mal com todo mundo, não, foi só comigo. Mas tinha 2 pessoas lá que era os... os aliados dele... Inclusive depois que ele saiu de lá, esses aliados perderam a voz... porque ninguém deixou mais montar em cima, o que seria isso?... a gente... não podia dar opinião, não podia falar nada... e... na hora de fazer a avaliação semestral. Ele colocou... eu, por exemplo, fiquei, recebi _____, que é tipo uma gratificação extra, por você ter ficado entre os 40% melhores do Brasil, eu me encachei entre os 30% melhores e ganhei essa qualificação. Mesmo assim, ele me deu uma nota negativa dizendo que eu não entregava o esperado pelo banco! E me deu uma nota abaixo do que eu produzia!

Para você ter uma ideia, nossa meta é 450 pontos, que tem que fazer em um item, eu fiz 550, então eu superei o que o banco exigia, e, mesmo assim ele me deu nota negativa 2... Pra colegas ele chegou a dar a nota 1... Até que, eu estava desbloqueada, e eu falei: “não vou mais ficar aqui”. Foi quando eu concorri para a mesma, o mesmo cargo em outra agência, na agência do _____. Onde estou hoje.

Nessa que eu fui, o pessoal que fez a entrevista falou pra mim: “Mas por que você quer ir pro outro lado se só falta 6 meses pra você subir de cargo?” ... Aí eu não falava a verdade, não falava assim “Ah, é porque eu estou sofrendo abuso de uma pessoa” ... Nesse

período de 2022, eu nunca tinha tido crise de pânico... Eu descobri o que era a crise de pânico... saí da agência no finalzinho de tarde pra noite, coisa mais linda, o céu... De repente me deu uma falta de ar... E nessa falta de ar, eu comecei sentar assim e falei, “estou com falta de ar, tô com falta de ar, tô com falta de ar” ... E aí foi aí um colega falou: “você está com síndrome do pânico.” ... E aí, eu comecei a fazer terapia...

Em 2020? É 2021. Outubro de 2021. Comecei a fazer terapia... para entender, ainda não tomo remédio. Meu remédio hoje é o que... fazer uma aula de dança, a terapia que eu faço com a psicóloga.

Fica assim, resumindo essa parte. E aí sofri esses pânico tudo, até que quando eu vim pra essa agência que eu estou hoje, o gestor ele é... Ele é um gestor muito humano. Diferente do que tem aí fora, só que o coitado, eu entendo, que ele cobra a gente segurando um pouco da bronca... Agora... Porque a cobrança está grande, as metas dobraram de 2022 pra cá, dobraram... Então, já faz 1 ano e meio que nós estamos trabalhando dobrado e esse semestre aumentou 3 vezes mais do que em 2021, então a gente tá numa situação... Que não tá dando suportando? Não tá dando pra atender o que o banco está querendo... porque a gente, tá praticando levando o banco aí nas coisas

Eu, neste momento estou me sentindo extremamente carregada. A ponto de não conseguir fazer as coisas... Em casa, tem que correr para fazer as coisas. Que tem a família aqui pra cuidar tem um monte de coisa pra fazer. E foi aí, que há um mês e meio, vim fazer essa aula de dança para amenizar.

Nesse momento, eu acordo 3 vezes à noite. Pensando como consertar um monte de coisas que eu não, que eu não tenho que fazer. Então, assim, não estou tomando remédio ainda.

Engordei 20 quilos desde que eu entrei no banco em 2010. E agora está fazendo minha refletir, se no sistema privado, eu sofreria menos do que eu estou sofrendo agora numa empresa... é... pública... Mista... de economia mista, porque eu sou CLT, mas que tem sempre a constante ameaça... de se você não entregar, você perde o cargo, está ganhando 10, vai ganhar 3. E a vida que eu estruturei? Sou muito grata ao banco. Me deu oportunidade de financiar minha casa. Porque eu morava na minha mãe, que é um terreno invadido como eu te falei. Ter um carro legal... ter uma família bem legal, casei... tive a menina agora, por isso essa diferença tão grande do meu filho. E... E é isso, me corta senão eu fico aqui a noite inteira...

P – É, não, tudo bem... É, você... precisa sair agora às oito né?

E – Vamos até às oito e meia. Da pra ir, tenho aula depois.

P – Oito e meia, então, acho que dá pra estender mais um pouquinho. Você já comentou sobre... sobre muitas coisas, a próxima pergunta que eu ia fazer né, “o que você pensa sobre as condições de trabalho”, mas acho que a gente pode pular essa porque você já comentou bastante... Bom, você comentou sobre essa questão, né, da insônia, do estresse, do cansaço mental, você sente também algum tipo de dor ou incômodo físico no trabalho?

E – É... eu não falei sobre isso, mas sim. Inclusive a psicóloga lá falou que eles tinham que afastar por conta dessa falta de ar que eu estava sentindo... Eu estava sentindo muita dor no peito. E eu tenho histórico familiar como eu te falei, meu pai morreu com 41 anos de infarto, então eu fui investigar pra ver se eu também tinha esse problema... já que, eu sou obesa né... Eu peso em torno de _____, com _____ de altura, e aí eu fui atrás, fui investigar, fiz de tudo o que você pode imaginar, é ressonância... E não deu nada no coração.

De janeiro pra cá, eu já tive 4 crises sinusite. Inclusive eu tô falando rouca, porque eu estou com o ouvido totalmente tampado por conta de crise de sinusite. E eu não tomo friagem, na hora de dormir no meu quarto, no banheiro, a janela é fechada, pra não pegar friagem, mas eu estou com essas 4 crises e... e eu acredito que isso é evolução da pressão que a gente está sofrendo.

O chefe tá dando uma segurada, mas não é ele, é o sistema. Essa cobrança de 40 mil de seguridade! Só que esse 40 mil quando eu falo, é o líquido para entrar para mim sabe... Eu tenho que fazer 400 mil de carta de consórcio sabe... Então o banco está mais na minha vida e meu cérebro não está desligando neste domingo.

P – Entendi... Nossa... é... Bom, eu é... Eu nem vou fazer essa pergunta que eu acho que você também já respondeu. Eu perguntaria sobre como e se o estresse do trabalho te atrapalha no dia a dia...

E – (Risada)... Aí menino...

P – É, entendi... tudo bem, bom, já teve... Assim algumas situações que você se sentiu coagida ou forçada pra fazer alguma coisa que você considera, ou considerava errado, antiético, tipo vender algum produto ruim, alguma coisa desse tipo?

E – Tá... Sim, direto... é... a última... o último financiamento... inclusive meu chefe que falou agora. Ele é bonzinho, mas ele falou o seguinte: “Olha, essa cliente que você tem, a fulana de tal, ela tem um consórcio que já passou do período de carência... o que você faz? Fala pra ela cancelar o consórcio e aí nesse cancelamento nós fazemos o upgrade, que vai entrar esse upgrade pra você, e no mês que vem não vai rolar o cancelamento” ... Nós usamos até uma palavrinha que chama “Xuxesso”, que é fazer o “xuxo”, cadê o “xuxo”? E eu assim, eu sou uma pessoa que eu tenho um princípio de atender o cliente.

Fui contratada como _____, então eu vou ter que dar relacionamento e vender credibilidade. Se os meus 80% dos colegas fazem “xuxessos”, né? Que a gente fala “xuxessos” ... eu não vou fazer... e eu falei pra ele “ah, tá bom” e não fiz, não liguei pra cliente, por que isso? É contra meus conceitos. Eu fico ligando para vender um produto, não para enxertar o produto a goela baixo, então todas as minhas vendas são efetivas... Tanto que quando eu fui pra essa carteira, ele era a pior carteira da agência. Isso, porque o colega dessa carteira anterior fez todos os “xuxos” possíveis, que eu ainda estou colhendo de negativo na carteira, então... fui coagida sim muito, isso é constante.

P – Entendi... Bom, você disse sobre a questão do assédio né..., mas só para reforçar, né, é você já sentiu vítima de algum tipo de assédio moral, ou sexual, por parte de superiores, colegas ou até mesmo às vezes, de clientes?

E – Sexual não, porque sei lá né..., mas é... Clientes não, pelo contrário, os clientes aonde eu fui, sempre quiseram ir atrás por conta do atendimento... mas de superiores, sim... Abuso de bater na mesa... Do que eu sofria lá no começo e achava que não era né... E aí a observando até esses dias passou na televisão o nome de algumas dessas situações nessa que eu nem gravei na cabeça... Mas que agora eu consigo ter uma visão, depois que eu comecei, a fazer terapia... que é assédio o que eu sofri... a minha psicóloga me diagnosticou com burnout... O burnout, agora a fase que eu tô, é uma fase que eu tô... eu não estou conseguindo reagir, fugir... Então, minha psicóloga me diagnosticou com burnout... Que, com certeza, foi nesses últimos 3 anos que eu herdei aí...

P – Nossa, muito sério isso mesmo... é... Então você já deu um apontamento, né, você diz sobre a questão de ser mulher, mas para enfatizar, se você já sentiu discriminada pelo seu gênero ou por participar de algum grupo especial.

E – Então, é... O que ajudou no banco quando eu fiz o concurso. Foi que não tinha essa distinção. Mas lá dentro, para você poder subir, tem distinção sim! Então eu acredito que

hoje não é muito falado. Hoje o pessoal fala muito sobre LGBTQIA+, mas a gente também sofre, porque não fala do G, aí de gordo ou gorda? Gordofobia... gordofobia também sofre preconceito... Então, eu já sofri preconceito sim, pela minha aparência... porque hoje a pessoa fala assim: “tem as moça bonita e que vai bonita... eu não vou bonita, eu vou até de chinelo se precisar. Mas é... Sim, já sofri esse preconceito que o pessoal fala na pele sim, que eu achava que não era, mas é preconceito sim o ele.

P – É... você já precisou ser afastada do trabalho? Por doença ou acidente de trabalho?

E – Ainda não, mas a psicóloga queria me afastar, inclusive, há 3 meses atrás, eu falei pra ela que eu ia tirar férias, então eu também estou protelando esse afastamento. Porque não vai ajudar, eu vou fugir do meu problema, o que eu estou tomando de decisão é, ou me adequar a ganhar menos e cair fora enquanto dá tempo ou aguentar essa pressão, que eu acredito que o meu corpo não está aguentando mais... porque o dinheiro a mais vai servir apenas para eu pagar remédio no futuro. Então eu tô revendo se isso vale a pena, então, na minha opinião, acho que não vale a pena... Então, eu estou revendo para poder voltar. A ganhar menos e ser feliz. É essa a ideia...

P – Decisão difícil né, você me diz né, ganhar menos ou ficar doente, é...

E – Então, e está partindo para um ponto que a gente já está ficando doente e eu nunca tive 4 crises num ano de sinusite, comecei tem menos de 6 meses, então tá afetando a minha saúde, sim... Tá dando problema pra gente...

P – Você sente esse medo de ser abandonado pela empresa? De perder a remuneração também?

E – Constante, a gente sofre isso daí todos os dias. E cada um com o seu defeito, né? É cada um tem sua mania, entendeu? A gente, todo mundo lá partilha da mesma preocupação, ter todo dia a ameaça de ser descomissionados.

P – Entendi... Bom, já pra também não te atrasar muito, vou dar uma acelerada. Vou fazer algumas perguntas, assim, mais sobre a questão dos sindicatos se você não se importar, né?... Se você puder contar qual foi seu primeiro contato com o sindicato, se você já tinha na autoescola e com o sindicato dos bancários também.

E – Então o sindicato da _____, quando eu fui fazer minha homologação, eu senti que o sindicato só estava fazendo um papel que era obrigatório por lei. E não fez nenhum

acompanhamento com a gente na área para saber o que dava pra ser feito... Sobre o sindicato do banco, eu sinto que o sindicato do banco é vendido... Por que vendido?

Porque eles pedem o que a banda toca... Uma época que a gente vivenciou ali no sindicato... porque eu me sindicalizei por um período... no começo quando eu entrei no banco. Só que nesse começo que eu entrei no banco, eu até não falei para você quando? Quando eu fui pro exclusivo lá, eu vi... eu vi descomissionamento, eu vi de comissionamento de um colega, por que não gostava do superior, e o superior não se batia o santo com ele... e o superior botou o cara no balacobaco pra poder perder o cargo.

P – Meu Deus...

E – Só porque o cara batia de frente porque era sindicalizado... Esse colega aí, hoje, desde 2018 perdeu o cargo na estruturação e está como assistente... Ganhava 8 mil reais, e tá ganhando 3 e meio. Teve uma redução de cinco mil reais, por quê? Porque abriu a boca para falar... então hoje o Banco X, por exemplo, ele tem um patriarcado muito grande ainda, então não tem mais aquela questão... eu ainda acredito que existe em líderes, né, pra nos ajudar, só que isso, na prática é pura mentira. Não existe isso...

Esse colega sofreu esse assédio aí e até agora não se realocou, então é..., é melhor esse cara até sair e ir pro mercado..., Mas aí vem o medo de falar..., será que se eu fosse demitida, mandada embora, será que eu vou sofrer o preconceito de ser gorda? será que...? Será como... Esse “será?” vem muito na cabeça muito, então a gente submete fazer essas coisas pra manter, mas... eu não sei até quando vai rolar.

E o sindicato, eu sinto que o sindicato, é vendido e realmente não trabalha em prol do trabalhador em conjunto.

Quem está pagando mais uma vez, né? E é isso.

P – Mas você então não é mais sindicalizada?

E – Hoje não sou mais, já foi.

P – Quando exatamente você deixou de ser, você se lembra?

E – Eu deixei de ser sindicalizado em 2015.

P – Teve algum motivo especial que fez você deixar?

E – Justamente por conta das convenções salariais né... A gente começou a brigar quando eles começaram a querer fazer forçar a gente fazer greve. Eu nunca fiz greve né... só que você já percebia com os comentários dos colegas mais antigos, falando assim: “ah, a greve é tantos dias..., vai chegar a tantos por cento do salário..., eles não vão brigar mais que isso” ... eu falei: “pô, é verdade” ... Então o que os colegas mais antigos e experientes estavam vivendo e falando pra gente inovar, porque acabou de chegar... porque eu cheguei na acreditação lá... nossa, eles vão lutar pra gente, vão lutar por salário maior... Mas não, não é assim... Vão só seguir o que o mercado está oferecendo e blábláblá. E assim. Por diante, não tem essa.

Não tem almoço sem janta.

Então eu percebi que não estava... Parece um comércio que aí, quando a gente ganha a PLR desconta uma parcela que é obrigatório por lei... E por que vou ficar fazendo o pagando o sindicato? Se o cara não vai me ajudar em nada! Não ajudaram o colega lá que perdeu o cargo e não ajudou ele a ser realocado. O colega fez denúncia no sindicato. Ele até me mandou um áudio, posso até te passar... falando assim, “_____ já não sei mais o que fazer, fiz duas entrevistas em dois lugares, e do nada recebi notícia da superintendência dizendo que não fui aprovado” ... Por que será? Por que ele falava e era sindicalizado? O banco também não gosta...

P – É... você entrou no sindicato logo quando você entrou no banco, em 2013 e ficou até 2015 né? ... Entendi... É você, via de alguma forma... Assim, a participação do sindicato nesses problemas que você citou no ambiente de trabalho, algum tipo de intervenção, alguma discussão?

E – Só umas 2 vezes que eles foram lá no _____. É porque lá, era a multidão maior, né... Tinha _____ no ambiente e lá tem os descomissionamentos. Que a pessoa, a pessoa que... que foi descomissionada, que a gente viu... eu é... Eu estava grávida de X meses da minha filha... e essa pessoa, uma moça, essa moça tinha perdido uma filha de 2 anos... Estou falando de saúde e a mãe, a pessoa estava psicologicamente abalada... Imagina depois de perder uma filha... estava abalada e o banco não pensou 2 vezes e cortou o cargo da mulher, de 10 pau, a mulher voltou a ganhar 2, virou escriturária, pior ainda, não tinha nem virado assistente, virou escriturária, ela perdeu o cargo...

Então, assim, eu senti que naquele momento o sindicato foi só para fazer a reportagem... Fizeram reportagens, soltou na internet, e naquilo “ah vamos ajudar!”, e não ajudou nada!

O gerente geral que fez a arte, essa maldade, foi levado por 5 segurança, foi embora, transferiram ele pra outro canto... A mulher perdeu a filha por problemas de saúde, perdeu o carro e depois perdeu a mãe morta. E o banco não deu nenhum tipo de assistência! Foi aí que eu acordei para a vida, eu não quero isso pra mim.

Comecei a adoecer a partir deste momento. Quando eu vi esse tipo de abuso.

E pra tirar essa pessoa, que fez o abuso com a moça... esse Gerente Geral, ele foi descomissionado. Ele foi descomissionado, mas foi descomissionado por mutreta, *mutretagem* que fez, e não pelo abuso que ele queria fazer com os funcionários.

P – É... quando você fazia parte do sindicato, ou mesmo depois que você saiu, você chegou a utilizar algum dos serviços do sindicato? E se você costuma ler alguma coisa né, do sindicato, das mídias do sindicato, o na canal no *YouTube*, o site, o jornal...

E – É a primeira pergunta, eu, quando eu me sindicalizei, eles deram um brinde... que foi um copo... E nunca precisei dos serviços dele. Pelo contrário, quando eu fui tentar dar um curso. Para ser é para fazer, tinha que pagar também a parte, então eu deixei pra lá, e, paguei um curso que era o mesmo preço de uma escola mais conceituada para poder ter qualificação e... Qual a outra pergunta? A outra pergunta fugiu...

P – Era se você costuma utilizar algum tipo? De mídia, né?

E – Sim, eu sempre entro no site, vejo as convenções, as anotações, o que que eles colocam e o que eu tenho de conclusão é que, é realmente só uma exposição que eles falam que vão fazer. Vai acontecer, e nada. Nada acontece, é isso que eu sinto.

E – Entendi, entendi, perfeito... agora é mais pra concluir né, pode falar o que quiser, sobre assim, o que você mais sente falta no sindicato? O que, você acha que falta no sindicato dos bancários hoje?

E – A nossa voz. Falta a nossa voz. De que realmente fossem nas agências... e as pessoas com os superiores lá, ó, eles estão sofrendo, eles estão acuados, vocês tem que dividir a meta com a galera inteira entende? Tem gente lá em cima, até na área meio, que não tá fazendo nada e tá ganhando um salário altíssimo que eu sou obrigado a pagar o salário do fulano...

Olha eles, vamos distribuir a meta, então eles deveriam apoiar mais a gente, e não só apoiar o fulano quando acontece um negocinho, falou que vai fazer e não faz. Então eu

queria mais atuação do sindicato, mas atuando no papel real dele, não só no papel de intervenção e tal para ganhar mais recurso lá das convenções e dos aumentos que a lei obriga que eles recebam... É só isso que tá faltando, intervenção de verdade.

P – Bom, é. Foi isso, né, foram 19 perguntas aí no total, mas muito obrigado. Foi muito importante aqui. Eu vou fazer a transcrição, eu fiz algumas anotações, foi muito importante assim, você. Soltou algumas... é... Eu vou te entregar também a carta. Depois, com a declaração de anonimato, você falou o nome de agência, bairros, nomes, tudo isso a gente altera tá? Pra ser completamente anônimo, tá? Mas agradeço novamente pela participação. A disponibilidade, tá? E qualquer coisa estamos por aí. Pode me chamar para a gente, conversa qualquer coisa, tá bom?

E – Beleza, precisar de mais alguma, alguma ajuda, eu estou a disposição. Precisa mudar alguma coisa, algum formulário pra gente responder. A gente responde, eu acho que é importante, por quê. Esse seu artigo quando for publicado com essas informações é... Quem sabe alguém mesmo ler e falar dessa ideias aí... Por que o que eu sinto que a galera que está entrando agora no mercado de trabalho não está aceitando esse tipo de abuso... tipo, pra divulgar mesmo para que esse tipo de coisa acabe...

P – É um dos nossos objetivos. É levar, é sistematizar os resultados, né, e levar pro sindicato. Dá para eles, para eles lerem, né, vamos ver, a gente não pode abaixar a cabeça sempre. Beleza, obrigado...

E – Tá bom, Mateus, obrigado a você. Bom trabalho, viu?

P – Obrigado, boa noite. Você tem aula, né? Então, boa aula também boa noite, boa aula? Tá, se diverte isso aí, vamos, tamo junto.

E – Obrigado, é isso, estamos sempre aí.

11.4.2. Entrevista 2 – Natália

Realizada em 27 de junho de forma *online*.

Entrevistada: Natália, mulher cisgênero, branca, 39 anos, bancária em banco público.

P – Pesquisador / E – Entrevistada

P – Oi, boa tarde.

E – Oi, tudo bom?

P – Tudo bem. Bem, eu vou aqui pegar para você, ó... Eu vou enviar para você depois. Uma carta né com a com as explicações assim da pesquisa, e também é... uma... É com a justificativa, né... E também com a explicação do que eu faço com os dados da entrevista e me comprometendo com o anonimato. A Entrevista, a gente vai conversar um pouco, né... tem algumas perguntas, mas você pode se sentir livre para falar. O que quiser, que daí eu pego essa gravação, eu faço a transcrição dela, eu digito tudo o que foi dito. E tudo que você falar, por exemplo, nome de pessoa, nome de agência, bairro, cidade, tudo a gente exclui justamente para segurar o anonimato, não tem nenhum problema, então você pode se sentir livre. Falar o que quiser, tá bom?

E – Okay

P – É, você tem algum? Tempo, algo que a gente precisa acelerar qualquer coisa.

E – Agora, é?

P – Agora são 4 e meia.

E – É até umas 5 e meia.

P – É... a gente acaba bem antes, não tem problema não. Tá, então vou começar? É agradecendo você por participar da nossa entrevista né... Nosso trabalho, ele tem por objetivo investigar um pouco da precarização das relações de trabalho no banco. Tudo isso que os bancários vivem e como isso impacta a saúde dos trabalhadores. Junto disso, a gente faz uma discussão da vivência sindical... Como o sindicato, ele vem se organizando para enfrentar esses problemas junto com a base, com os trabalhadores.

Então a entrevista ela tem aqui 3 blocos, que primeiro vou fazer umas perguntas sobre trabalho, qualificação. Como foi a jornada, sua trajetória no banco... Depois, algumas perguntas referentes à saúde. E depois a gente fala um pouquinho sobre os sindicatos... Também a gente tem tempo para não ter problemas

E – Okay.

P – Bem, eu gostaria que você começasse com a apresentação, falar o seu nome, sexo, idade né... como você se identifica em relação a cor da pele? Se tem filhos?

E – Tá, eu tenho 39 anos. Natália, é... sou casada, sou casada há 9 anos. Tenho um filho, _____. Estou gestante com X meses. Sou formada em _____. Porém, eu não exerci porque... quando terminou a faculdade, eu passei no concurso do banco... E aí eu, fui pro banco com a triste ilusão que eu conseguiria me encaixar ali dentro, e aí fui ficando, então não exerço a minha profissão. O que mais?

P – Não, tudo bem, você teve alguma ocupação anterior antes do banco? E... e também... é o que te levou, né, a procurar a carreira bancária foi a questão financeira. O que foi?

E – Não eu... Eu antes de ir trabalhar... de trabalhar no banco, eu trabalhei numa _____. E eu cuidava da parte administrativa da _____. É... era uma _____, era pequena, mas ela prestava serviço para uma grande rede de _____. Eram 2 sócios, só que eles é... É... Em determinado momento, eu fiquei cuidando das coisas... Então eu via eles uma vez por semana, eu fazia toda a parte de monitoramento dos motoristas, de pagamento, de tudo.

E aí eu... eu entrei numa onda de querer fazer concurso. Eu prestei o concurso do Banco X. Acho que ainda estava lá na faculdade, no último ano, alguma coisa assim. E prestei um outro concurso que agora não vou me lembrar qual era e eu passei no Banco X. É, e a... quando terminou a faculdade, é... E eu... Eu ainda estava nessa _____ ... Porque lá, muito tempo. E aí, o meu concurso ia vencer... E me chamaram, porque o concurso ia vencer... aí beleza, só que aí ia renovar.

Na época que o Banco X comprou o Banco Y, teve a fusão que eles ia precisar de mais funcionários e tal, e aí, nessa aí que teve essa fusão e tal é... eu fui chamada. E aí, como eu estava, não estava na... não estava na minha área, é... Estava nessa _____ ... que eu já não estava muito feliz lá.

E aí eu fui para o banco.

P – Beleza, é agora... a gente faz essas perguntas mais para a gente ter um perfil social, né? Dos entrevistados, a gente entrevistou alguns trabalhadores para ver a idade média, essas coisas. Então né... desde que você entrou no banco assim, quais mudanças você notou desde quando você entrou, desde quando você entrou no banco?

E – Você diz no banco relacionado ao banco.

P – Isso, nas questões relacionadas ao seu dia a dia no banco... você entrou no banco em que ano mesmo?

E – 2011.

P – 2011. De lá até aqui, você notou alguma transformação, alguma coisa assim?

E – É quando eu entrei no banco, eu entrei com o pensamento de que eu saía do banco... assim, aposentada, eu faria a carreira e... e só tinha pensamentos bons...

P – Em relação ao banco?

E – É, e aí, com o tempo é, foi, foi mudando muita coisa, né? Foi tendo muita movimentação dentro do banco, muita estruturação... e essa estruturação é, eu sinto que cada vez... É, está sendo pra pior, no sentido de onerar mais os funcionários. Então eles fazem o enxugamento da equipe e acaba onerando mais os que ficam... e é até em relação aos novos, né, porque abre concursos. Mas esses novos que vão entrar já não têm benefícios que eu tenho? E eu já não tenho benefícios que uma... é... uma galera aí anterior, uma geração anterior, tem então a cada tempo que passa, a gente vai perdendo em benefícios, perdendo em qualidade de trabalho, porque...

É, a gente perdeu. Muita força real de trabalho, né? Era uma agência que tinha muitos funcionários, foi enxugada, então acaba que quem fica tem que é cumprir tudo aquilo agora. Aquela força real de trabalho não, ... não existe mais... E aí entra a parte da tecnologia de querer que o banco seja cada vez seja mais digital... Porém, existem ainda muitas pessoas que não conseguem, né? Ficar nesta... só no digital. Só um minutinho...

P – Claro, tudo bem.

E – Pronto, E aí... Acho que dificulta muito, por que é como se a gente tivesse obrigando as pessoas a não procurar o banco? Como se eles quisessem isso. Mas a realidade é outra, então é... eu sinto que cada vez está mais difícil de ficar nesse ambiente bancário.

P – Já que comentou sobre isso, sobre essa dificuldade de se estar no ambiente bancário. É como que é a sua rotina no banco? Quais são as atividades que você faz? Como você lida com elas?

E – Olha a minha atividade é de vendedora. Então eu tenho que vender serviço... vender, vender, vender... É, então é as demandas reais de... Dos clientes, às vezes a gente é... como se a gente fosse obrigado a tá lá, deixando de lado, porque a gente tem que cumprir uma meta.

P – Entendi.

E – E isso fez com que eu não quisesse seguir uma carreira de gerente dentro do banco. Por observar meus colegas que são gerentes e sofrer uma pressão assim muito forte... para ter que vender, vender cada vez mais. Eu optei em não entrar nesse caminho. Entendeu?

Eu estava, eu estou a 12 anos no banco. E eu estou como _____, porque eu não quero passar para esse outro lado... o lado que eu estou já... eu já me sinto muito mal, então eu... Tem dias que a gente fica péssimo, por conta dessa questão mesmo... De, de, de, de vendas, e nunca está bom. O que você faz nunca está bom o que você vende.

Então, eu prefiro ainda permanecer meio saudável, entendeu? Porque as demandas é, eu sinto que as demandas reais dos clientes a gente não pode pensar só nelas, pensar só no que o cliente quer, porque tem um outro lado atrás que te empurra para venda, venda, venda, venda, venda... É o que é o que eles querem que a gente seja primeiramente, vendedores.

P – É, e também como que é o relacionamento assim com seus chefes e com os colegas. Você já ter enfrentou algum tipo de problema com isso?

E – Não, é... nunca tive problema. Eu sempre me relacionei muito bem com os meus chefes e com toda equipe. É tranquilo...

P – Sem nenhum problema, entendi é...

E – _____ de agência, eu tento posicionar, me posicionar quanto até onde der...

P – Aham.

E – Eu... que deixar isso bem claro para que? Não, não... não quero ultrapassar essa barreira, minha ética, entendeu? Porque às vezes a gente é impulsionado para... né... querer fazer uma coisinha errada assim, tá? Então é... Eu... Eu... Eu consigo manter essa clareza assim do... do que, até onde eu vou... e que não adianta querer me impulsionar para outro lugar... é... também tive sorte de pegar chefes muito bons... É... eu já conversei com muitos colegas que tiveram os chefes assim que... que eram verdadeiros carrascos mesmo...

Eu não tive essa esse desprazer ainda. Graças a Deus.

P – Bom, você já deu uma palhinha sobre isso, mas não para a gente pensar aqui, se você já teve alguma situação em que você se sentiu forçada a fazer algo que você considerasse errado ou antiético. Vender algum produto ruim alguma coisa desse tipo.

E – Já, já... Já, e eu já tive uma vez assim no passado, de uma gerente querer que eu oferecesse 1000 coisas para o cliente e eu não concordar, eu fiquei muito desconfortável com a situação. E na época a gente tinha um gerente geral que ele... Era muito justo, muito firme. Ele me chamou para conversar. Ele falou que que você tá fazendo isso pra essa cliente? Daí eu, “é pra... porque a gerente pediu” ... E aí, eu não esqueço nunca, eu levei isso... Para, assim, para a minha vida, né... Ele falando que não, que não era assim que eu não poderia fazer isso, que eu ia ser antiética, que eu não posso, simplesmente, porque uma outra pessoa falar que eu tenho que fazer, eu tenho que fazer. Aí eu falei que eu não ia poder. Eu tinha medo de passar por cima né... de ser insubordinada... E aí ele falou que quando acontece isso, você reúne um comitê e conversa... E a gente tenta se acertar e tal... E aí, no fim, por conta dele ter percebido, a situação é... não... acabei que não fechei, não fiz o negócio.

Mas nem todos são assim, né? Nem todos são assim. Hoje a gente tem um gerente que ele... sugere que você faça coisas que... eu não acredito que seja uma coisa muito certa, entendeu? Como você vender um consórcio junto com um empréstimo... O consórcio de 1 ano, então, como se for, eu faço um empréstimo de 4.000, 10.000 reais... Eu uso pra guardar numa reserva de consórcio que... que a pessoa não vai pagar! Eu acredito que isso

não é uma coisa ética, não é legal. E esse gerente sugere que a gente faça isso sempre para conseguir bater a meta.

P – Sobre essa questão das metas... É como, o que você pensa sobre as condições de trabalho no banco de forma geral?

E – Ah, eu acho que está, está se tornando insano... Porque esta... Porque a nossa meta aumentou muito de uns anos para cá... aumentou consideravelmente... A gente estava até é... eu não, eu não cheguei a pesquisar, mas teve uma colega que chegou a pesquisar... a nossa meta do Banco X, com a meta de outros bancos... e a nossa meta é muito maior. Então a gente entende que a gente acaba trabalhando muito mais... Né, por quê? É, se eu não me engano, a meta é assim 3 vezes maior do que outros bancos.

Esse semestre ela [as metas] também teve outra subida, uma subida muito grande. Então, eu... eu acredito... Pensando que é insano, porque você faz... faz... faz, e não está bom... semestre que vem vai ter que fazer de novo e de novo..., e aí eu vejo que muitos colegas acabam é... tendo que fazer vendas que não são vendas sustentáveis..., para poder chegar a uma meta.

P – Entendi, sim.

E – Porque se você não vende, você corre o risco de ter uma avaliação ruim né? O seu chefe... daí tem uma avaliação ruim... e, pode ser descomissionado e por aí vai, né?

P – Meu deus, e assim, você sente algum tipo de dor ou incômodo físico no trabalho?

E – Assim, eu sinto muita dor de cabeça, eu sinto é... tremor na nas mãos... Eu sinto às vezes... eu fico com a vista, eu não enxergo é... A minha visão periférica fica como se tivesse toda quadradinha e eu não consigo enxergar direito... isso com muita frequência.

P – Em momento de estresse no trabalho?

E – Eu Acredito que sim, porque eu sinto mais isso no trabalho.

P – Aham, entendi... E isso começou depois que você entrou no banco? Assim... quando você já estava no banco?

E – Começou de uns anos para cá... É no começo era gostoso trabalhar no banco... Eu gostava de trabalhar no banco, é... nunca foi um sonho trabalhar em banco... Eu nunca

gostei do ambiente bancário, tanto é que... Eu não é... eu tentava não ter problemas para não ter que ir em banco... Mas no começo eu... eu gostava de trabalhar.

Eu levantava para ir trabalhar com prazer, com vontade de chegar lá. Querer fazer meu serviço né... pra é... ajudar pessoas, eu via como uma forma de ajudar as pessoas no meu trabalho. Mas hoje não mais.

P – É também já comentou um pouco, né, mas em relação às metas, é como você se sente? As metas e os prazos. É como algo você diz né “insano”, mas tem alguma coisa mais que você quer falar sobre isso?

E – Agora eles é mudaram, né... agora você... O assistente, todo mundo, todo mundo antes, você tinha um... É chamado “Conexão”. Que é, é onde reúne todas as suas metas. E era da carteira, né? Então eu tinha um gerente, o assistente dele, que trabalhavam para bater aqueles números.

Agora, esse semestre todos tem um conexão. Então eu... Eles tão... estão com o discurso de que todos têm que trabalhar juntos... É, se eu for ruim, eu vou prejudicar o meu colega! Se o meu colega for ruim, ele me prejudica, como se fosse uma cadeia, entendeu? Então não adianta uma carteira bater a pontuação que ela precisa. Se o coleguinha do lado não bater essa daqui... ele tem que trabalhar pela carteira do outro. E assim vai, entendeu? Então você vai... é como... é como se você fosse acumulando metas.

P – Aham... e isso já gerou algum mal-estar entre os colegas? Já viu isso?

E – Isso, então isso já... já porque quando os colegas ficaram sabendo, eles ficaram bem mexidos, né? E aí, já houve vários gerentes lá assim... “Ah, eu vou ter que arrumar um jeito de virar assistente, não vou dar conta” ... “Não vou conseguir” ... É, e até umas piadinhas assim “há, vou ter que puxar o tapete de um assistente daqui para sair para abrir uma vaga para mim” ..., entendeu?

P – Entendi, sim.

E – Brincadeiras que não sei qual que é o fundo, né, de.... de realidade e... mas eu acredito que isso vá gerar um clima muito ruim da agência... é por quê... É, acaba envolvendo dinheiro, né, e as premiações... Se uma carteira atinge a pontuação dela, pode ganhar o prêmio lá de desempenho, que é o _____. Se determinada carteira não consegue

porque foi prejudicada por outro, então ela que vai gerar um clima bem pesado, assim, nas relações...

P – E esse estresse do banco, né, do dia a dia, você acha que ele já te atrapalhou? Atrapalha por exemplo nas atividades domésticas e com a família?

E – Atrapalha sim, eu tento não trazer muita coisa assim para casa, mas tem dia... que acaba atrapalhando, né... Porque você chega em casa, você não quer... sai super irritado, então você não quer o que né? Brincar com meu filho, ficava descontando do marido, começa a ser grossa... Então eu acho que, muitas vezes atrapalha sim.

P – É, quais são suas estratégias? Assim, para lidar com esse estresse no banco em casa, você tem algum hobby, algum tipo de coisa assim?

P – Eu tenho as plantas (risada).

E – As plantas (risada), eu tenho também.

P – A Matheus, eu já vi um cacto, vi que você postou seu cacto florindo, coisa mais linda.

E – Eu... Eu comecei a mexer com plantas, então as plantas é o que me acalma assim, então às vezes eu chego bem irritada. Eu vou mexer com as plantas. Final de semana também mexo muito com planta.

P – É algo bem terapêutico né, é terapêutico assim.

E – É, para mim, é bem terapêutica, apesar de... de eu estar achando que eu preciso fazer uma terapia também... .. Eu acho que ia ajudar muito assim, mas também o contato... o contato com a natureza. Acho que, acalma, né? Dá uma... dá uma renovada na energia.

P – Você não faz acompanhamento terapêutico ou psiquiátrico?

E – Nada.

P – É você já se sentiu vítima de algum tipo de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho?

E – Eu já senti moral... eu já senti rigor algumas vezes de o gerente, é achar que eu sou responsável pela meta do _____ dele... ou quando o gerente está de férias, o assistente tem que tomar conta da carteira... E aí fica uma pessoa que trabalha 6 horas para dar conta de toda uma pontuação e ainda ter que ajudar o outro gerente... porque lá é assim, a gente trabalha em trio, são 2 gerentes para um assistente. Quando um gerente

sai de férias, o assistente toma conta da carteira, né... Só que o outro gerente que ficou, ele acaba te demandando também.

Então a gente recebe e-mail, a gente recebe toda hora o WhatsApp, papelzinho, assim “ó, tem que bater tal neta”, “Oh fulano, vai chegar e a carteira está ruim”. Então eu acredito que isso seja um assédio moral... “A o amiguinho lá conseguiu, você não conseguiu”.

P – Você já recebeu essas mensagens fora do horário de trabalho?

E – Sim, porque o gerente ele tem um celular corporativo, né, o assistente não tem, então a gente recebe as mensagens no nosso celular pessoal. E isso aí é 8 horas da manhã, 6 horas da tarde, horário que a gente não tá nem mais trabalhando.

P – Entendi, você é... sente medo de ser abandonada pela empresa ou de ser demitida, ou de perder a remuneração?

E – Eu sinto. Eu acho que cada vez mais eles estão fazendo de uma forma para que a gente não aguentasse mais, sabe? Mas, não que eles te demitem, que você peça para sair porque você não está aguentando mais... Então é essa questão de ficar toda hora mudando números é... que agora tem esse é conexão para todos os funcionários... Eu acho que vocês são coisas que vai fazer com que mais pessoas não aguentem mais ficar dentro do banco e queira sair.

P – É você já precisou ser afastada por alguma doença do trabalho? Acidente de trabalho?

E – Não, não... graças a Deus não.

P – É agora já caminhando para o final também fazer uma discussão um pouquinho sobre sindicatos, né, qual foi o seu primeiro contato com o sindicato dos bancários?

E – Eu sou sindicalizada, desde que eu entrei no banco.

P – Desde 2011?

E – Uhum, 2011.

P – E o contato foi?

E – Mas eu nunca fui participativa no sindicato.

P – Entendi, e porque você decidiu se sindicalizar logo no começo, assim?

E – No começo, quando a gente entra no banco, é como se eles fizessem... uma lavagem cerebral, então vai todo mundo lá te vender um monte de coisas. Inclusive, o sindicato vai lá vender o trabalho dele, né? Eu acreditava que sim, que o sindicato, por ser uma união de pessoas, poderia... É... Ajudar a gente né, de alguma forma, a ter conquistas lá dentro, né. E aí, eu, me sindicalizei.

É, mas com o tempo... Eu não, não sei... teve um tempo que eu acreditava muito no sindicato. E hoje não, não muito mais...

Eu acho que a gente não conseguiu mais nenhuma conquista assim de fato... É... É como se lutassem só pra, pra gente ter os direitos que a gente já adquiriu pra gente não perder esses direitos. E nada de novo, acrescenta para pro bancário?

P – É, você já sentiu perseguida ou constrangida por fazer parte do sindicato?

E – Já, já... tem colegas que você... você fala que é sindicalizado e é como se você fosse, sei lá, um bicho, né... Eu prefiro não entrar nessas polêmicas. Então eu, às vezes, não... é... eu me isento, sabe de falar alguma coisa que eu sou ou que eu não sou sindicalizada...

Porque tem... tem um grupo... tem um grupo dos que são sindicalizados e são é... extremamente, que acredita aí... que luta pela causa e tal... e... mas tem uns que acha que o sindicato só está lá para roubar, para manipular... e tem uns mais neutros. Eu acho que eu tô no neutro.

Mas tem colega que fica bravo que, que fala “ah cê gasta dinheiro atoa com o sindicato que não sei o que lá” ...

P – É bom. Você também disse que é gestante, né? Você já sentiu algum tipo de discriminação, algum tipo de preconceito em relação a isso ou alguma situação... vamos ver... de constrangimento? Ou até algo que o banco poderia ter feito de adaptação para suas necessidades?

E – Não, o que eu sinto é assim é... E em relação à alguns comentários de que “Ah, você vai ficar de licença há 6 meses, e eu vou ficar sozinha” ... Entendeu? E... “Ah, você vai, tipo... vai ficar lá na mordomia, em casa, e eu vou ter que ficar trabalhando por 2”. Esse eu escutei inclusive agora, hoje, eu escutei...

P – Caramba, Hein? E essa dos próprios colegas?

E – É meu... Isso é dos próprios colegas... Aí até de colega que... Não é assim... que não, não faz parte do meu grupo, mas de falar assim... “Ah, eu até queria você como assistente, mas agora você grávida eu não... eu não vou querer mais”...

P – Meu Deus.

E – É, ó, não tem problema... eu penso, ó... Eu também não quero.

P – É... Você já utilizou algum serviço do sindicato? Algum produto do sindicato?

E – É não, só... só o jornalzinho que eles levam lá no banco...

P – É, você costuma consumir algum tipo de mídia do... do sindicato? Vamos o site, o canal no YouTube.

E – No trabalho, às vezes eu entro no site.

P – Entendi, mas não é algo, vamos dizer... Habitual, é mais esporádico.

E – Não, não assim... É só quando tem alguma pauta assim que eu fico curiosa e eu vou dar uma olhada.

P – É, a gente já está caminhando para o fim. É a última pergunta já, foi... foi mais rapidinho, né? É queira que você falasse o que você mais sente falta no sindicato, né, o que você acha que precisa ser feito?

E – Eu acho que até já meio que comecei assim, eu sinto falta de... de ver coisas ali. É... Nossa gente conseguir direitos... assim pra gente, né? Agora é essa questão, de... dessas metas eu não vejo o sindicato trabalhar contra isso, entendeu? No máximo, o que tem aí é... tem alguma denúncia e o sindicato vai lá fechar a agência, faz uma denúncia contra o gestor e... só que isso não muda... continua, né, continua piorando.

E está adoecendo, as pessoas está adoecendo, os colegas, tem muitos colegas que eu vejo aqui, estão num estresse assim... muito grande, muito grande... de pessoas parar as coisas porque tá chorando dentro da agência... chorando lá do seu lado, na hora de sair de uma reunião em que colocam as metas, então eu acho que o sindicato tinha que agir nisso, né?

P – Entendi, uhum...

E – Nessa controlada, devem pensar como é feito essas metas... como são cobradas as metas... Porque o banco ele... ele é muito grande... Só que eu, eu acho que, o peso maior

fica na agência, fica para quem trabalha na agência, porque é da agência que sai o lucro, né?

É onde a gente tem que vende, então é como se aquelas pessoas, aquelas poucas pessoas que sobraram na agência, porque foi enxugado muito esse quadro de funcionários, é essa pequena parte de trabalhadores que tivesse que manter todo o lucro da instituição...

Então eu sinto falta do sindicato, trabalhando firme nisso de... de conseguir barrar certas coisas.

P – Você participa das greves, quando o sindicato faz?

E – Eu participei uma vez da greve.

P – É, e por que você decidiu não mais participar?

E – Aí... depois você começa a ser ameaçada de que se você não, se você é... Se você participar da greve, você não vai conseguir... É seu, seu nomezinho vai ficar lá marcado... você não vai conseguir mudar de agência, você não vai conseguir outro cargo.

Então, e aí depois você tem que pagar as horas que ficou fora, e aí na época que eu participei da greve, foi muito... é... é... Foi muito difícil assim, sabe? É porque aí, quando você volta, é como se quem não fez a greve, parece que... não sei, ao invés de ficar tipo “ah, que legal você lá, você lutou, né” ... Porque o gerente não pode fazer greve né... Porque se o gerente for parar, coitado...

É, é como se você, não sei, fosse mal visto... como se você não quisesse trabalhar, como se estivesse fazendo hora, como se você tivesse fazendo, sabe, pra ficar em casa... E não é esse o intuito da greve, né? E... mas os seus, seus próprios colegas, acabam te discriminando e ficar falando com fulano, zoando, com piadinhas que você é isso, por que você fez greve.

P – Então, de certa forma, né, existe uma perseguição, uma coação, contra o trabalhador do sindicato dentro do banco, dentro do Banco X.

E – Existe, existe isso.

P – Entendi, é...

E – Pode, ó, deixa, eu posso só te mostrar pro meu filho que ele tá curioso ali...

P – Pode, claro... “Ah, olha quem apareceu. Olá! tudo bem?”

E – Esse é o Matheus. Matheus, esse é o _____.

P – Oi _____, como você tá?

E – Ele está, está curioso.

P – Ficou um pouco tímido né (risada).

E – Ah, ele é totalmente tímido.

P – (risada) ah, isso aí _____...

E – Pode ir lá filho...

P – Bom, acho que a entrevista foi isso. Foram, é... 35 minutos né... obrigado por ter participado, você trouxe uma contribuição muito boa.

E – Que isso.

P – Muito obrigado, e reafirmando, eu vou te enviar a carta e pode ficar tranquila que tudo, todas as informações referentes a identidade eu vou excluir, tá? E a gente firma também um compromisso de quando sair o trabalho completo, os resultados. Eu também entro em contato com você para apresentar o trabalho, tudo bem?

E – Eba! Legal, boa sorte pra você, obrigado pra você também. Espero que dê tudo certo, que você alcance aí os seus objetivos.

P – Obrigado. Boa sorte também aí no trabalho, com a gestação tá.

E – Obrigada Matheus, e precisar só chamar.

P – Ah, tá bom, perfeito, valeu.

E – Nada, obrigado.

P – Vou para aqui a gravação.

11.4.3. Entrevista 3 – Rogério

Realizada em 04 de agosto de forma presencial num ambiente público.

Entrevistada: Rogério, homem cisgênero, branco, 47 anos, bancário em banco público.

P – Pesquisador / E – Entrevistado

Após um longo prólogo e conversa informal sobre motocicletas, futebol, graduação no interior do Estado de São Paulo, vida em república universitária etc., começamos a entrevista. O entrevistado se demonstrou muito preocupado com o anonimato, e se emocionou em diversos momentos, pedindo que trechos e situações-problemas narradas fossem excluídos da transcrição. Em respeito ao entrevistado, zelamos por seu pedido, e censuramos alguns aspectos adicionais da transcrição. Para otimizar o tempo, ele preferiu ter também em mãos o roteiro de perguntas

P – Está gravando já, né? Bom, primeiro né, eu gostaria de agradecer a participação da entrevista e reiterar, né, o compromisso com o anonimato. O que eu faço com as informações, eu pego o que está sendo gravado, transcrevo para o computador e todo e qualquer aspecto que possa ser associado a sua identidade, a gente muda nome, nome de agência, tudo que você falar a gente não transcreve, às vezes fala tipo no nome de curso, universidade e tal. A gente deixa esses espaços invisíveis, entendeu?

Então, um compromisso, uma questão de ética, que a gente trabalha a bastante tempo e a gente bem rigoroso com isso. E também pra num te atrasar muito. Eu já vou pegar aqui, usar o roteiro.

Bom, aqui é minha primeira pergunta, pra você é... fazer uma apresentação, né? Nome, sexo, idade? A cor da pele, idade de seus filhos?

E – Bom, é... Agradeço primeiramente pela oportunidade aqui de estar. É colaborando com o seu trabalho tá? Desejo muito sucesso. Ainda mais que é de maneira prévia, né, temos conhecimento aí que é Unesp né... _____ Então isso também me deixa muito feliz, porque eu fiquei pensando, né, pô... É no que estava se aproximando desse momento. Eu pensei em qual e para qual instituição você estava desenvolvendo esse trabalho? Enfim, qual é o seu vínculo acadêmico? Então fico feliz de saber que é Unesp e, sem sombra de dúvida, eu sei que você está realizando um trabalho de alto nível, espero realmente contribuir nesse sentido, tá? É bom. Eu me chamo Rogério, acabei de fazer 47 anos, sou branco. É preciso descrever a altura? Também não, aham, né? (risada)

P – Isso é só pra gente montar um perfil étnico-social, não precisa de altura não (risada).

E – Não, tranquilo, o perfil da etnia, né? Tá tranquilo, é. Então sou branco, tenho olhos _____, é, tenho... Eu costumo dizer que eu tenho X filhos. Eu tenho um enteado e que é meu filho do coração, tem 17 anos, chama-se _____, eu tenho meu filho _____, que fez X anos e eu tenho... Eu como amo animais, eu tenho 2 cadelas e um casal de gatos, tá? Então por isso que eu falo que eu tenho 6 filhos...

Minha formação escolar é.... Matheus, graças a Deus, fruto de muito... de muita luta, muita batalha mesmo minha formação é... é constituída das seguintes conquistas... É, eu sou _____, tá, nível técnico. Eu sou formado pelo _____, sou formado desde 1998 em _____... Tenho o _____... E como o meu sonho sempre foi fazer uma universidade pública, porque eu venho de uma origem muito limitada, muito humilde, materialmente e financeiramente falando, eu... eu não deixei de batalhar pra passar no vestibular e entrar numa universidade pública. E foi aí que eu entrei na _____. Eu me graduei em _____, com habilitação em _____. É... coleí grau, mais precisamente em _____. E... e pela necessidade, né, de manter-me sempre atualizado, estar sempre assim fazendo jus aos desafios do mercado de trabalho, principalmente na instituição para o qual eu entrei, é... no ano seguinte, no ano de 2007, que é o Banco X...

Eu, dentro do Banco X, alguns anos depois, eu tratei de além de estudar muito pela _____, a _____. E conquistar algumas certificações que ajudam muito no desenvolvimento da carreira, na trajetória da carreira. Começando pela _____, depois _____.

É... aí conquistei o _____ em 2014. Aí em 2015 eu iniciei pós-graduação em _____, mas eu não consegui concluir esse curso era totalmente online, então não tive autodisciplina necessária para terminar. Quanto de outras razões também na minha vida pessoal.

E em 2016, eu concluí um MBA em _____. De lá para cá, mantendo me, né, procurando manter-me sempre atualizado. Eu estou cursando _____ e _____. O MBA em _____, eu concluí pela _____, e esse curso atual que eu estou fazendo, que está sendo minha terceira pós, né, ou segunda Pós em termos de conclusão, né, que eu estou almejando... É, está sendo pelo grupo _____, que é um grupo educacional do estado de _____. Essa é minha formação escolar e tal.

Em relação às ocupações anteriores, é... como eu falei agora há pouco, né, prestei o concurso em 2006 para entrar no Banco X, mas antes de ter entrado no Banco X eu sempre trabalhei... É posso dizer que, o meu eixo de trajetória profissional é... concentra-se em 3 áreas, atendimento ao público, vendas... ou melhor, posso dizer que são 4 áreas de atuação, contabilidade, vendas, atendimento ao público e *call-center*. É como eu disse, venho de origem humilde, então assim, comecei a trabalhar em feira livre, ajudando meu pai. A partir de 8, 9 anos de idade. E aí sempre estudando, né, estudei com exceção, é... do meu curso de _____ e dos cursos de pós, eu sempre estudei em instituição pública... então o ensino fundamental que eu fiz e o que o que o cursei. O ensino médio que eu conquistei sempre foi em escola pública tá?

É... então, assim, ao longo desses anos, sempre trabalhei para empresas ligadas a esse tipo de atividade. Então, assim, trabalhei em escritório de contabilidade, sempre trabalhei com vendas, começando pela feira livre na informalidade, né... Trabalhei em *call-center*, trabalhei como operador de... o nome formal da função é “operador de rádio chamada” na _____ do Brasil, que na época era dos _____. Trabalhei lá por 3 anos de o operador, cheguei a passar um período probatório como “Gestor de Equipe”, mas não

fui efetivado. Eu não fui efetivado por causa de politicagem é... é politicagem assim é... eu tinha uma namorada... Vou falar uma coisa bem pessoal aqui, mas é real...

(trecho excluído)

Então, recapitulando, vendas, contabilidade, call center e atendimento ao público, né sempre assim, de, de um modo geral, as atividades de vendas e atendimento ao público sempre caminharam juntas e todas essas experiências é, principalmente, as técnicas que a gente aprende para atender ao público é... em *call-center*, mas a experiência de atender público presencial, mais a experiência de trabalhar com vendas de produtos e/ou serviços agregaram muita experiência, muita esperteza para que eu pudesse entrar no Banco X e desempenhar desde, desde as primeiras semanas um trabalho de qualidade, tanto que... é, eu com 6 meses dentro do Banco X, até foi cogitado que eu me tornasse assistente da gerência, que na época seria uma promoção maravilhosa, mas eu não estava me sentindo preparado na época... Eu estava me sentindo ainda muito. Então eu achei melhor não aceitar a possibilidade de se tornar assistente com 6 meses né, mas assim dizer, continuando a fazer um bom trabalho no dia a dia.

Fui caixa... atendi muito no caixa presencial nessa agência em que eu tomei posse na época. E procurando sempre fazer um bom trabalho e procurando sempre cuidar do currículo, né? Como... tomando como fato a priori as qualificações que eu consegui, eu consegui é... consegui o mérito de ser promovido de escriturário para assistente em um pouco mais de 2 anos. Exerci muito como caixa, mas eu não quis ser efetivado com caixa. Eu optei por continuar buscando novos desafios nas questões negociais do banco, da carreira.

P – Bom, é... Qual foi o principal motivo que fez você procurar a carreira bancária, como foi?

E – Olha, foi financeiro, mas foi uma conjunção de fatores né... a perspectiva de ter uma renda melhor, somado ao fato de que, é... quando se presta um concurso público né... uma vez aprovado e nomeado é... a gente conquista a estabilidade, e essa estabilidade, nos ajuda muito a nos programarmos e nos organizarmos a médio e longo prazo para realizar outros projetos, como, por exemplo, financiar uma moto, financiar um carro, financiar um imóvel ou apartamento, por exemplo... Então assim, desde que eu coleei grau na _____ em 2006, naquele ano eu não deixei de trabalhar informalmente, continuei trabalhando, inclusive continuei trabalhando em feira livre com o meu pai.

Mas, em paralelo ao tempo que eu gastava para estudar. Eu tava estudando e estudando muito, né, prestei concurso para outras instituições, concursos públicos, para outras instituições e tal. É, mas assim, dentre os concursos que eu prestei, o meu desempenho, ele foi melhor, foi bem melhor, no Banco X... eu tive outros bons desempenhos, mas não foi assim, não chegou a ser o suficiente para que eu fosse convocado para começar a trabalhar. Já no Banco X, graças a Deus, acima de tudo, eu tive esse mérito.

E aí, eu... por conta de uma reestruturação que teve no Banco X entre 2006-2007, ela atrasou as convocações, mas graças a Deus, em meados de 2007, eu fui convocado. E aí, na véspera do dia do bancário, que é exatamente 27 de agosto, o dia do bancário é 28 de agosto... Então, na véspera do dia do bancário, em 2007, eu estava começando a minha jornada no Banco X.

P – Entendi... Em 2007 você entra né... me fala sobre os cargos que você ocupou no banco...

E – Bom, né meu, já contei bastante assim um pouco, né, comecei como escriturário, como todos que começam no Banco X. Fui caixa, né, e... pela contingência de funcionários né... Assim, é... a quantidade de funcionários por agência sempre foi um grande desafio, um grande gargalo organizacional... Inclusive, isso é um item que..., em alguns momentos isso já foi muito crítico no Banco X... Por isso que, de tempos em tempos a instituição, né, assim, as instâncias decisórias do Banco X precisam fazer novos concursos... porque às vezes nas reestruturações que são feitas acaba saindo uma quantidade grande de funcionários, de trabalhadores e essa quantidade grande de trabalhadores que saí acaba criando a curto e médio prazo, acaba criando um... que acaba sendo prejudicial para a própria dinâmica e o próprio funcionamento da instituição como um todo.

Por que se os melhores situados do banco e se aposenta ou pede demissão... É, não são apenas pessoas que estão saindo, são pessoas que adquiriram conhecimento, esperteza sobre diversos assuntos, sobre diversas frentes de atuação da instituição bancária, no caso, o Banco X. E aí, é assim, até a instituição repor esses quadros já formados, né, principalmente dentro do banco... porque o que acontece Matheus...

É importante ressaltar que, embora toda a formação acadêmica, que no Banco X não é... nem assim, pré-requisito... E eu digo que não é pré-requisito porque, porque pelo edital do concurso, qualquer cidadão com no mínimo 18 anos e ensino médio completo, ou que

seja completo até a data de tomar posse no banco, pode participar do concurso. Então, assim, teoricamente, o Banco X é uma instituição acessível para quem termina o ensino médio né... que antigamente a gente chamava de colegial... Mas o fato é que assim, em termos práticos, a formação acadêmica, mais as experiências profissionais que o “cidadão de bem” pode trazer para dentro do banco, ajuda em muito na formação, mas é uma formação que, dependendo de pra onde essa pessoa vai atuar, ela demanda um estudo e uma formação e uma reciclagem constantes... e tanto que isso é, é muito importante, muito assim... é... eu digo mais..., digo que é imprescindível, estratégico, que o Banco X desde 1965, ele possui uma instituição de ensino _____ para quê? Para promover cursos, treinamentos, reciclagem e ministrar todo o conteúdo necessário... É, tanto nos aspectos teóricos quanto nos aspectos práticos das diversas áreas de atuação do Banco X. Então é tudo isso agrega, e aí essa dinâmica de agregar conhecimento, informação né, fortalecendo, melhorando habilidades, nos permite de um modo geral almejar outras funções.

No meu caso... No meu caso, rapidamente eu que comecei em uma determinada agência, não aceitei ser efetivado como caixa justamente porque eu vislumbrava que, ao lidar com negócios, eu poderia deslanchar. Minha carreira poderia, no mínimo, tornar-me um dia Gerente Geral... então quando eu vislumbrei já dentro do Banco X essas perspectivas eu tratei de correr atrás... Então, assim, o que é correr atrás? Trabalhar bem todos os dias, fazer um bom trabalho todos os dias, ao longo do dia todo, e em paralelo a um bom trabalho, continuar cuidando da carreira, ou seja, cuidando do currículo. Então, nessa questão do currículo, eu tratei de ir atrás, entendeu? É conquistando essas qualificações e fazendo pós-graduação.

P – É, você entrou em 2007 e...

E – Correto, 2007.

P – É... de lá até aqui, quais transformações você sentiu no dia a dia do trabalho?

E – Olha, o conglomerado Banco X, ele, ele mudou e continua mudando muito... E ele e ele continua mudando. Por quê? Porque o Brasil e o mundo continuam mudando. O fato é que estando dentro ou fora do Brasil nós estamos vivenciando dias em que as mudanças tecnológicas já estão aí para todos nós, elas acabam é nos impelindo a nos mantermos permanentemente atualizados. Uma pessoa que quer é, assim, ter qualidade de vida... eu vejo que qualquer pessoa de bem que queira ter qualidade de vida, precisa ter muito mais

jogo de cintura para lidar com toda essa tecnologia, lidar com excesso de informações, por que o que acontece? É... principalmente para mim, que nasci no século 20, Matheus... antigamente, com aspas, colocar aspas na palavra antigamente... Quando precisávamos fazer um trabalho escolar, seja no fundamental ou médio... nós tínhamos que ir para uma biblioteca. Naquela época não existia internet como existe hoje, né...

Então, é... não existiam os celulares que temos hoje não existiam os smartphone e os celulares, eles começaram com uns tijolo que era mais esse copo assim, ó... Não sei se você já foi atrás disso, mas assim os primeiros celulares que vieram para o Brasil que eram os Motorola, assim, era um tijolo mesmo. Você pegava assim, o negócio era pesado e quem tinha na época era somente pessoas que tinham uma condição financeira muito alta, muito elevada na sociedade. Aí você tinha que pagar para fazer ligação e pagar para receber a ligação também né? E era uma tecnologia analógica, ninguém assim, de um modo geral, ninguém veio falar sobre tecnologia digital... tamanha, vamos dizer assim, o quanto era rudimentar a telefonia no Brasil.

E toda essa mudança, toda essa dinâmica de mudança tecnológica? Ela... ela faz com que as empresas, de um modo geral, elas tenham que estar sempre mudando e mudar uma empresa, ainda mais um grande porte do Banco X, implica em mudar processos de gestão dos resultados... Mudar a gestão dos próprios processos e mudar a gestão das pessoas...

Aonde a _____ ela passou a ter um papel muito mais importante e imprescindível para que o número do Banco continue dando a resposta que se espera aos seus stakeholders, ou seja, o conglomerado Banco X enquanto instituição da sociedade, enquanto instituição de economia mista que é, desde 1998, onde 60% continuam público, continua sendo da união e 40% é privado. Quando eu falo de dar resposta aos tem stakeholders, entenda que Stakeholders são cada elemento para o qual o Banco X precisa dar respostas.

Então o Banco X precisa, é... apresentar uma performance, precisa apresentar indicadores de alta qualidade nas questões ligadas à governança corporativa. Aí, no contexto da governança corporativa, entre as questões de RSA, Responsabilidade Socioambiental. É... a questão do lucro, né, porque assim, não é só o lucro... o lucro é o carro chefe, sem dúvida, só que não é, ou não deveria ser, só o lucro pelo lucro... Então o Banco X, ele vem mudando muito, muito, muito, muito... aonde muita coisa, cada vez mais, é

digitalizada, sai do mundo real, ou fica mais simplificada no mundo real ou mundo físico, e vem passando por uma digitalização.

P – E como isso influenciou na sua rotina de trabalho? Você comentou que a quantidade sempre foi um gargalo organizacional para o banco, me explica mais sobre isso por favor...

E – Bastante... Então é todo, toda essa mudança, toda essa, essa, esse dinamismo, essa complexidade pelo qual o Brasil vem passando ao longo dos anos e continua passando e passará sempre. É, vem influenciando sim, na quantidade de funcionários. Historicamente é, principalmente depois que, que, que o banco passou por um processo de...

P - Só um minuto, tá esse barulhão aqui, vou confirmar se está gravando bem a sua voz tá? Vou até aproximar um pouquinho aqui o gravador um pouquinho mais, mas tá tranquilo.

E – Beleza, historicamente... Matheus, é... o banco, ele... assim, até onde eu sei, até onde eu procurei conhecer, o banco, ele, ele sempre... ele sempre teve, principalmente depois que se tornou a sociedade de economia mista o banco sempre teve a questão de trabalhar com o quadro de funcionários escasso. Quadro muito, enxuto. Só que há momentos que, por mais que ele fique enxuto, isso pode impactar diretamente nessa resposta que eu falei. Aonde, essencialmente o item número 1 nessa resposta dos stakeholders, é e sempre será o que? O lucro... O lucro para o governo federal, que é o sócio majoritário, e o lucro para os acionistas. Entendeu? Então não vamos aqui é cair na ilusão de que o Banco X é uma instituição que se preocupa apenas com responsabilidade socioambiental, a RSA, não.

O Banco X, ele é uma instituição que, tem que gerar lucro, como qualquer empresa qualquer, como qualquer instituição no sistema capitalista. Só que, a busca do lucro pelo lucro, ela é permeada pelo papel público que o Banco X tem que desempenhar também. Então a questão do quadro de funcionários mudou bastante a questão da quantidade de agências mudou. É... houveram algumas reestruturações ao longo desse período que eu estou na instituição em que, por exemplo, no início de 2021, nós tivemos entre Brasil e o exterior, nós tivemos XX unidades fechadas. XX lugares encerrados, inclusive, aqui faço um parêntesis, tá?

É, tenha muito cuidado... é... com o que eu vou te falar agora... É... dentro da decisão do governo federal anterior de fechar XX unidades, ali foi um dos momentos, nos últimos

16 anos, que é o período do Banco X em que eu posso falar enquanto o funcionário... É... que ali aconteceu uma reestruturação mais agressiva, porque a quantidade de unidades fechadas Brasil/exterior foi maior. Simultaneamente, houve PDV, ou seja, um programa de demissão voluntária. Simultaneamente, houve um PEAIS significa Programa Especial de Aposentadoria Incentivada... papa, eco, alfa e índia... PEAI... Então, concomitante a essas, esses movimentos, esses fatos, a esses eventos que estavam acontecendo simultaneamente... Muitos colegas, que não se..., não se enquadraram porque não conseguiram em alguns casos, e este foi o meu caso... Não se enquadraram... É... em se recolocar em função similar... Acabaram, é vivenciando um *downgrade* na carreira. É o que aconteceu comigo.

A priori, foi o que aconteceu comigo. Eu era _____. É, eu trabalhava em um escritório, os escritórios, o conceito de escritório no Banco X, são agências com aspas. Mas são agências digitais. O que que é uma agência digital no conceito do Banco X? É uma unidade em que o quadro de funcionários na naquela unidade, naquela dotação, realiza o trabalho de atender... é atender... atender as demandas dos clientes que estão ali na carteira, organizados nas carteiras dos respectivos gerentes que estão ali organizados para atender os clientes, atender as demandas, é... e... e simultaneamente a isso, realizar negócios, prospectar negócios, negócios de acordo com o interesse e a demanda dos clientes. Mas também, simultaneamente, é tudo isso, prospectar novos negócios... um exemplo, é... se o cliente tem seguro residencial da concorrência, é nosso papel procurar conquistar o cliente para que ele tenha o seguro conosco, o residencial com a gente e assim por diante. Em todo o portfólio de produtos e serviços que pode.

É, quer dar um confere aí na gravação?

P – Opa, ta gravando aqui sim.

E – Está fluindo. Legal. É bom. Ainda sobre a mudança, né, as mudanças do banco... É essa experiência mesmo de ter ido trabalhar num escritório que é uma agência digital. Ela é mais um sinal muito claro... é muito evidente de que as mudanças tecnológicas fizeram com que o banco... é... no final de 2017, ele tirasse grande parte do quadro de funcionários da rede de agências e transferisse esse quadro de funcionários para os escritórios. E aí, essa foi uma reestruturação, a outra reestruturação que aconteceu...

É... Aliás, antes dessa reestruturação, aconteceu uma outra... Aonde eles acabaram com uma diferença, a diferença, vamos dizer, meritocrática, na carreira de quem estava na

gerência média. Que antigamente era é, havia sim, temos de reconhecimento de salário. Um reconhecimento pequeno que diferenciava, mas assim. Todo o ganho salarial né... Ele ajuda, ele é bem-vindo.

Então antes dessa reestruturação de 2021, houve uma mudança na questão da remuneração... na política de remuneração dos funcionários da gerência média, onde eles acabaram com a diferença entre gerente, por exemplo, Gerente de Relacionamento nível básico, Gerente de Relacionamento nível avançado. A diferença não era só no nome, a diferença era salarial também. Aonde o avançado era comprovadamente aquele colega que tivesse, no mínimo 2 anos de exercício na função e mais... o cumprimento de algumas certificações internas que tinham que ser conquistadas, porque além de _____, _____ e outras edificações que existe com a gestão sendo feita pela _____...

Além dessas certificações, que são administradas pela _____, nós temos as certificações internas que são coordenadas, organizadas e deliberadas pela universidade corporativa _____. Então nós temos é... um rol de certificações internas que nos ajuda inclusive na pontuação do nosso currículo... e essa pontuação é um dos parâmetros utilizados na hora que vem os processos seletivos internos. É, diga-se de passagem, essa dinâmica de administrar essas certificações internas, elas foram suspensas na pandemia e da pandemia pra cá ainda não foram restabelecidas.

Como que era essa questão dessas indicações internas? A cada semestre é... nós íamos de livre espontânea vontade fazer provas presenciais em áreas de conhecimento da nossa escolha, então existe certificação, por exemplo, em RSA, marketing, agronegócios, atendimento pessoa física, atendimento pessoa jurídica, economia e finanças, tecnologia de informação, sistemas de informação e assim por diante... Então é, certificações internas é mais um quesito curricular pelo qual nós sempre fomos impelidos a buscar, a conquistar e a renovar essas certificações.

Uma vez que você fica interna seja conquistada, nós temos que renovar essa certificação a cada 5 anos.

P – É curioso isso né, essa necessidade de estar sempre se aperfeiçoando, não é tão comum em outras categorias né...

E – Sim, o aperfeiçoamento é um imperativo na política na política do banco, né, na política organizacional do conglomerado Banco X e faz parte da cultura organizacional, sem sombra de dúvida...

P – Essa exigência, ou melhor, essa pressão né... por estar em constante aperfeiçoamento e qualificação... não, requalificação, não gera um desgaste psicológico, mental?

E – Olha, é estudar para mim, particularmente, não é problema tá... Eu particularmente gosto de estudar... eu até me identifiquei muito com as escolhas que eu fiz ao longo da minha trajetória de vida até aqui, justamente porque são, são áreas que demandaram muito estudo, né... Por exemplo, quando eu prestei o vestibular para a _____, a relação candidato vaga já estava em _____ candidatos/vaga, entendeu? Então assim eu tive que ralar e ralar muito para passar no vestibular, entendeu? Então, assim, pra mim, estudar não gera um desgaste psicológico... É um desgaste emocional... Pontualmente né... qualquer pessoa que está estudando, está buscando conquistar novos patamares na Vida através dos estudos, tem que lidar com o fato de que uma vez que você vai lá e faz a prova, é 8 ou 80, ou seja, ou você passa ou não passa, não tem meio termo..., então esse desafio de fazer uma prova e ser aprovado ou não? É... traz em si um desgaste psicológico, mas é um desgaste psicológico de que é..., a gente consegue lidar com ele, faz parte... faz, vamos dizer assim, que faz parte do sistema.

P – É, você já falou um pouco também sobre isso, acho que a gente pode passar, mas se você puder falar um pouco sobre o que você pensa sobre as condições atuais de trabalho...

E – Bom, é... Atualmente, diga-se de passagem, Matheus, o que eu vou falar também é... entra em aspectos bastante particulares, tá? Porque um aspecto que é importante você saber? Mas é importante você saber que isso é... foi agravando com o passar dos anos... o fato de que eu fiquei totalmente surdo do lado esquerdo...

Fique totalmente. Não parece, até porque eu estou virado... a posição em que nós estamos aqui conversando é uma posição em que o possível te ouvir perfeitamente, porque o meu ouvido direito está, vamos dizer assim, meio que inclinado para onde você está sentado. Mas se fosse o inverso, se eu tivesse te ouvindo pelo lado esquerdo, eu não conseguiria... inclusive eu uso um aparelho auditivo no meu horário de trabalho é... justamente para amenizar o fato de que do lado esquerdo eu não escuto nada.

P – Isso foi em decorrência de algo que foi acontecendo no trabalho?

E – Isso foi em decorrência do trabalho, principalmente no ano de 2010, que foi quando eu... estava exercendo a função de _____... eu trabalhei, é..., trabalhei com um administrador que ele assim... vendo em mim uma... Uma, de um modo geral, vendo em mim uma facilidade e uma pré-disposição para fazer negócios e ajudar a bater as metas, a atingir as metas, é de uma maneira, hora sútil e hora direta, ele me cobrava muito e me pressionava muito, como se eu já fosse um gerente.

E toda essa pressão, toda essa cobrança que ele colocou sobre a minha pessoa todos os dias... é... fez com que determinados momentos eu tivesse problemas de saúde... é...

É, é, diga-se de passagem. Eu. Eu, importante você saber também que eu, infelizmente... ao longo de quase 16 anos de carreira, eu... eu tenho um histórico alto de ausências... É, tem um histórico alto de ausências por problemas de saúde... É por eu ser _____, eu cheguei a sofrer alguns acidentes indo trabalhar.

Não, não houve, até onde eu sei, nessas ocasiões não, não sei... Honestamente, não sei se houve a abertura de um, de um CAT, que é uma Comunicação de Acidente de Trabalho. Não sei se houve esse procedimento.

P – Antes havia né, os CAT por acidente de trabalho em trajeto né então...

E – É, está aí uma situação que eu preciso até é... sondar com, com alguém da área do direito... ou de repente sondar isso com alguém do sindicato.

P – O sindicato pode por lei abrir o CAT também...

E – É... até onde eu sei ele pode abrir o CAT, mas eu acabo de, de, ao conversar com você aqui, Matheus, acabo de me lembrar de uma coisa? Embora eu, eu, eu tenha isso no meu histórico, né, cheguei já... já cheguei a sofrer acidente também é... na situação inversa, ou seja, eu saindo do meu trabalho, indo para casa, tá? É, eu não sei se foi aberto o CAT, mas enfim, com o histórico de ausências... só pra pra não perder o foco nessa, nessa, nessa informação, nesse contexto... Ele foi decorrente os acidentes, decorrente de problemas diversos de saúde, como, é... muita dor de cabeça, enxaqueca, dor de barriga, diarreia, infecção urinária, pressão alta, embora graças a Deus, assim eu, eu não tenha... é... eu não seja hipertenso, pontualmente eu tive momentos sim, em que a minha pressão ficou alta e minha pressão arterial ficou alta.

É, eu cheguei a ter... Eu cheguei ao longo da carreira também é..., afastamento por conta de 2 cirurgias que eu já fiz...

(trecho excluído)

P – Você chegou a ser afastado...

E – Ao ponto de entrar na chamada... do chamado INSS, entrar na “caixa” como o pessoal fala.

P – É...

E – Não... Não, não, graças a Deus. Então eu fiquei afastado do trabalho por 14 dias.

P – Mas eu digo, por algum acidente de trabalho, doença do trabalho?

E – Não... Então eu até hoje eu não cheguei a ter LER não... não tenho, não tenho LER porque assim eu, eu... eu em relação a evitar a LER, eu sempre, por fazer alongamentos e procurar fazer atividade física...

É... de 2018 para cá... Eu passei a me cuidar mais nesse sentindo. Então assim, habitualmente eu treino, faço inclusive, eu faço um... vamos dizer assim, uma espécie de um *blend* entre correr, musculação e crossfit, entendeu? Atualmente, inclusive, eu tô até um pouco mais focado em musculação e corrida, como forma de, de cuidar do meu organismo como um todo, mas então... só, só retomando, estava falando sobre a cirurgia, e a cirurgia em si, não foi configurada como um CAT, porque foi ela foi necessária por causa de um tumor. Foi diagnosticado, né... Então eu tive essa. a cirurgia... é...

(...)

É, eu tive... duas situações que... Eu tive 2 situações... Matheus, isso é importante você saber também que ao longo dos anos de carreira... Eu tive 2 situações em que... é... tive princípio de AVC...

P – Por conta do desgaste, do estresse?

E – Sim, ambas as situações. A primeira vez que isso me aconteceu em 2013, eu estava trabalhando... E por estar lidando ali com uma pressão absurda para atingir uma determinada meta. Eu comecei a passar mal de um jeito que eu... Eu fui levado pelos meus colegas para, pro hospital... Eu é... Aqui faço um destaque, dizer assim a respeito de uma outra informação muito pessoal, que é o fato de que em 2013 tinha uma outra esposa... Minha atual esposa é o meu segundo casamento, nessa ocasião, julho 2013, a esposa que eu tinha, ela chegou a ser chamada no meu local de trabalho pra, pra poder ir

buscar, entendeu? De tão mal que eu fiquei. E aí... em fevereiro de 2015, eu tive um outro mal-estar, muito parecido... Eu estava treinando musculação na _____... E aí, o mal-estar foi tamanha, de uma tal maneira que, pela, pela misericórdia de Deus eu não parti, mas foi realmente um princípio de AVC, onde a minha cabeça assim parecia que o meu cérebro estava sendo esmagado assim, sabe? Pelos dois lados assim... foi horrível, foi horrível. Fiquei... É praticamente 2 semanas na UTI do hospital _____, aqui no _____. Na zona _____, aqui de _____.

É, em 2015, eu também trabalhando. Eu tive um outro mal-estar terrível também, que foi uma crise de gastrite. Eu não sabia que o que eu tinha gastrite, mas é, é de repente assim eu trabalhando. Eu comecei a ter uma dor tão forte no meu estômago, tão forte, tão forte, que eu precisei pedir para o meu chefe me levar pro hospital..., porque eu não estava conseguindo mais ficar ali, entendeu? E... fiquei até com medo de que de repente, fosse uma apendicite ou outra coisa assim mais grave. Mas houve uma crise de gastrite, enfim...

Então, assim, ao longo desses, desses, desses... é quase 16 anos de carreira. Eu tive é..., diferentes problemas de saúde. E ao ter diferentes problemas de saúde eu tenho um histórico alto de ausências... e ao ter um histórico alto de ausências, é eu entendo que... de 1 ano para cá, que é onde eu tenho buscado, é... a recolocação em funções gerenciais novamente. Eu entendo que, o meu nome não tem sido aceito por causa desse histórico de ausências...

Então eu estou assim, dentro do Banco X...

P – Um tipo de perseguição?

E – Eu sinto que é uma retaliação... É como se fosse uma retaliação. Eu, eu sei... eu sinto que é assim... Dentro dos processos seletivos... como estou te relatando, eu, eu tenho sido aprovado em alguns processos, é só que... quando o meu nome, já aprovado para trabalhar numa determinada unidade, ele segue o trâmite administrativo de, de, de ser é... apresentado para uma instância de âmbito estadual.

Que nós chamamos de _____, corriqueiramente, chamamos de _____... É..., eu entendo que... Alguém, no mínimo um profissional, talvez um ou dois, não sei quantas, né, lida com essas questões de nomeação... Mas o fato é que tem alguém que não está acatando a minha nomeação... E por não estar captando a minha nomeação, eu

continuo a amargando o fato de, de estar assistente desde a reestruturação, ocorrida em 2021.

P – Bom, a gente teve um bom papo, mas a gente já adiantou bastante coisa, mas bom... eu ia perguntar sobre o cumprimento das metas, né, como você lida com as metas? Já disse se tratar de uma pressão absurda né...

E – Olha, o fato é o seguinte... É estar na gerência, estar em funções de nível gerencial requer uma resiliência... Requer uma resiliência que... eu vejo que cada vez mais, estar é... em funções gerenciais, requer uma resiliência absurda... Absurda... que... Chega a extrapolar, na percepção que eu tenho, chega extrapolar o bom senso... chega a extrapolar o bom senso do que, do que é ser humano, por quê? Porque, eu que trabalho com vendas, com negócios, com a dinâmica da venda propriamente, há muitos anos. Eu sei que vender... vender é mais do que um trabalho, é uma arte. Ainda mais quando a conjuntura econômica, ela não está favorável para que as pessoas venham a aderir, com maior propensão, com maior facilidade, a aquisição de produtos e serviços... Então o trabalho de vender... e o trabalho de venda com toda a mudança tecnológica tornou-se essencialmente o trabalho bancário.

As instituições bancárias de um modo geral, eu afirmo para você com muita propriedade, por ser tradicional de uma instituição financeira... É... o trabalho de vender, tornou-se o carro chefe aonde aquele papel de prestação de serviço, que era o trabalho clássico das instituições bancárias... ficou em segundo plano... Então eu vejo assim, Matheus, que... o trabalho de vender requer, foco, determinação, requer muitas qualidades e qualificações...

Mas requer também uma resiliência, que nos dias de hoje não está sendo fácil de ser... administrado por quem está em funções gerenciais... Eu vejo dessa maneira... E eu vejo dessa forma, porque, porque no dia a dia, o cumprimento da meta, por mais que estejamos cumprindo a meta, cada vez mais eu vejo que depois de uma meta vem ou outra, e vem outra... e vem outra... e vem outra.

E o sistema, ele é conduzido de uma tal forma que, por mais que estejamos, é... Por mais que estejamos... como posso dizer... é, focados em atingir a meta, nem sempre a gente consegue! É fato que a gente nem sempre consegue, porque atingir a meta de forma correta, de forma ética, de forma profissional, é um desafio permanente. Há momentos que a gente consegue, sim. Há momentos que, que a gente não consegue, só que quando

a gente não consegue, isso gera um estresse psicológico, mental e até organizacional que ele, ele... ele é manifesto, é multiplicado e replicado em todos os níveis.

Onde o trabalhador que é bancário, de função gerencial... o fato é que, quanto mais ele tá lá, mais cobrado ele é... Mais cobrado ele é, mais pressionado ele é, mais apertado ele é... Viu? É como se... É como se... os trabalhadores bancários em nível gerencial, fossem laranjas que são exprimidas para fazer o suco. E são exprimidas, até ficar o bagaço, só que quando fica o bagaço... daquele bagaço, eles ainda querem tirar mais e mais e mais, entendeu? Há momentos que a questão da... das metas é, é como se o cumprimento das metas se transformasse numa espécie de um moedor de carne entendeu? Meu! O que acontece é no nível psicológico das pessoas é um massacre absurdo. É um massacre alienante. É um massacre assim... avassalador. Um massacre que desencadeia diversos tipos de doença é..., sejam elas doenças que a gente pode tratar e sarar rapidamente, seja sejam elas doenças que acabam desencadeando efeitos que ficam pro resto da vida...

É o caso que aconteceu comigo, a priori, onde eu perdi audição por causa disso. Entendeu?

P – Você chegou a procurar algum tipo de auxílio do banco? Ou chegou a receber.

E – Em relação à perda auditiva, não, não, ainda não recebi. É, inclusive é... Então, é justamente porque... Eu aqui vou, vou, vou apresentar um... Vou... Vou tentar fazer um recorte em relação a todas essas considerações, Mateus, para que você posteriormente possa organizar bem isso e sempre com muito cuidado... Que essa situação gera um ônus trabalhista, eu não tenho a menor dúvida.

(trecho excluído)

É o que eu consigo entender, porque assim, graças a Deus acima de tudo, eu sempre Matheus, eu posso falar com muita propriedade, eu faço no dia a dia um bom trabalho de atendimento, eu faço bons negócios todos os dias... todos os dias é assim né... tem dia que...

Voltando a falar da atividade essencial, que é a venda, tem dia que eu não consigo fechar nada... Mas isso acontece, isso é inerente com qualquer profissional que trabalha com venda... grosso modo falando, qualquer trabalhador que lida com venda, tem dia que você não fecha assim, porra nenhuma! Peço perdão por falar assim com você Matheus, mas é um de pra você entender também... mas tem dia também que você, graças a Deus, você

consegue ter uma boa performance. Tem dia que você consegue fechar valores e volumes de negócios que compensa muito mais um dia ou outro que você não tenha conseguido fechar nada... E o trabalho negocial sempre foi assim.

Eu, que tenho uma experiência acumulada de quase 10 anos em funções gerenciais. Eu sempre fiz um bom trabalho, inclusive a ponto de conquistar a _____. Eu já, já, já ganhei _____ na minha carreira... e então eu tenho duas questões que eu preciso... é lidar... no âmbito assim de uma provável e certamente ação judicial, que é a questão de eu ter ficado prejudicado na minha saúde. E a questão também de ter sido descomissionado.

E porque eu fui descomissionado, não por mau desempenho, fui descomissionado por uma, uma extinção de cargo... Aonde segundo colegas que eu conversei de uma maneira informal... existe a perspectiva de eu voltar a receber o salário que eu tinha... É... baseado no fato de que eu não fui destituído por mau desempenho e sim fui por causa... da reestruturação, entendeu?

P – Foi uma reestruturação mal planejada?

E – O que, o que podemos, o que podemos dizer? Olhando assim dentro de uma visão macro, não é do banco, é que na reestruturação, cabeças são cortadas. É, no primeiro momento, muitas cabeças são cortadas, só que algumas cabeças elas permanecem, coitadas. E a instituição em si. É de, de um modo geral, ela não está nem aí para quem foi prejudicado na reestruturação... é o meu caso.

P – É o que você tinha comentado também sobre... o cumprimento da meta forma ética e moral. Já se sentiu pressionado a nesse cumprimento de metas a fazer alguma coisa que você considerasse antiético?

E – Eu já fui ao longo da carreira, eu já fui pressionado a fazer alguma coisa antiética para atingir a meta, só que, como eu, prezo muito por fazer um trabalho correto perante a qualquer cliente e diante de qualquer meta, independente de qual produto, qual serviço, qual diretriz seja esperada do meu trabalho, da minha atuação, por mais que haja uma pressão momentaneamente para eu fazer alguma coisa errada... eu não faço.

Eu evito fazer, porque eu sei que se eu fizer uma coisa errada agora para atingir uma meta, eu sei que lá na frente isso de errado pode se voltar contra mim. E dentro dessa instituição,

como eu sou o lado mais fraco da corda, eu não vou pagar para ver, eu não... Não vou fazer algo errado que acabe gerando uma punição.

P – Nessa trajetória do banco. Como era sua relação com os colegas do trabalho. Há muita competitividade ou se é mais, não é um ambiente mais amigável?

E – Olha, de um modo geral, independente de eu estar como Assistente... ou independente de de até, né, há pouco tempo atrás vamos colocar assim, dentro de uma linha de tempo de quase 16 anos... É, eu tive como você pode notar, eu tive um momento de ascensão né...

Assim, recapitulando, tomei Posse em 2007. Em 2009, fui promovido para _____. Eu fui, no início de 2012, promovido para _____... _____, que é assim, uma grande promoção. Até onde a gente consegue enxergar uma perspectiva de carreira... Porque, diga-se de passagem, quando você é... está numa instituição como o Banco X, Matheus. Se você começa a sua vida profissional em uma agência, você consegue enxergar uma carreira até o nível da gerência média. A partir daí é... e quando fala eu falo gerência médias, Inclui _____... que é conhecido popularmente como gerente do “carteirão”, é o gerente que lida com o povão. Ao colocar assim o “povão”. É povão, no sentido mais amplo, tá? E não é de uma maneira desrespeitosa, quero deixar isso bem claro, mas é no sentido, assim de você lidar com pessoas desempregadas, pessoas que para sobreviver precisa de um bolsa família, precisa de auxílios governamentais, precisa de um de um vale gás. Coisas desse tipo, entendeu? Você lida com pessoas muito simples, lida com assalariados, com autônomos, com profissionais liberais. Você lida com diferentes tipos de pessoas. Então o gerente de varejo, ou gerente de atendimento, “carteirão” ..., é uma das funções gerenciais que existe.

Existe o _____, existe o _____, que está nas unidades chamadas de escritórios... são chamadas de _____... Existe os _____, que estão posicionados em escritórios ou agências de segmentos estilo. E existe os gerentes do segmento Private. Os gerentes do segmento _____ são aqueles gerentes que é... pelo salário que eles auferem mensalmente, eles ganham o equivalente a um gerente geral de agência pequena. Mas as exigências é... no currículo, são muito mais altas aonde a quantidade de profissionais que conseguem trabalhar no _____ é assim, é a panela da panela da panela tá... E então, assim...

Retomando o raciocínio e o desenvolvimento dessa, dessa, dessa explanação... Quando você, como eu disse, quando você começa a trabalhar em agência, você almeja até a gerência média a partir daí... É um mistério... porque é difícil entender uma perspectiva de ascensão na carreira linear de forma clara... De como que você faz para se tornar um gerente geral dentro de uma determinada é... Não existe isso de uma maneira clara. Então esse é um gargalo organizacional. Até onde eu entendo sempre foi assim... e por, por razões objetivas e subjetivas também, eu penso que vai continuar sendo assim, aonde quem trabalha nas agências é... se chegar, chega no máximo a gerente geral e a partir daí... né... a gente... é... não tem assim um conhecimento. Não tem um incentivo, não tem. Um estímulo para, por exemplo, sair das unidades negociais que são essencialmente a rede de agências e trabalhar, por exemplo... em... é, em unidades de apoio... ou trabalhar em unidades táticas, que são as regionais... ou trabalhar em unidades estratégicas, que são as diretorias, entendeu?

O fato é que, assim, uma instituição como o Banco X, conglomerado Banco X, o fato é que é nós temos muitos bancos dentro do mesmo banco, aonde quem está nos departamentos dificilmente sai dos departamentos para vir para a rede de agências e quem está na rede de agências dificilmente consegue fazer o inverso.

A questão de relacionamento... é com base tudo isso que eu estou te falando, sem querer eu acabei é... é deixando para longe a resposta da sua pergunta então vamos voltar a essa pergunta no momento como é o convívio dos colegas né? Como eu estava dizendo, independentemente de estar na função de _____ ou _____ ou _____ de novo, com os colegas de um modo geral, sempre foi um bom convívio. Há momentos de uma competitividade, de uma rivalidade? Sim, a momentos... claro que tem esses momentos, mas no Banco X, de um modo geral, são momentos pontuais. São momentos que são, são até normais de acontecer em alguns contextos, algumas circunstâncias... e esses momentos eles é... são até estimulados como forma das equipes atingirem as metas que são esperadas daquelas unidades.

Então a competitividade entre colegas, ela não é... ela não acontece como acontece nos bancos privados... Ela não é um ambiente agressivo. Ela... a competitividade entre colegas, ela não acontece a nível de transformar um ambiente de trabalho num ambiente hostil, um ambiente pesado... não... o que faz o ambiente ficar pesado na rotina diária do Banco X, principalmente quem está na unidade negociais é a pressão constante e a

cobrança constante pelo cumprimento da meta... A gente sofre muito, principalmente na questão mental e psicológica.

P – A gente já... acho que adiantou bastante coisa. É, a gente falou isso, mas informalmente. Eu acho que seria legal a gente ter uma ideia disso de novo, sobre as estratégias que você tem para lidar com o estresse... Nessa, esse estresse impacta as atividades do dia a dia?

E – Sim, o estresse impacta, sem sombra de dúvida... Mas eu é... principalmente de 2018 para cá, quando meu filho completou o primeiro ano de vida... Matheus, mais do que nunca, foi imperativo que eu passasse a adotar práticas que melhorassem a qualidade de vidas. Então, o que que eu fiz de uns anos para cá? Tomando 2018 como referência.

É, eu parei totalmente de fumar, parei totalmente com o tabagismo. Eu já fui fumante de cigarro e por alguns anos da minha vida e também apreciava muito o charuto... que, embora seja menos agressivo que um cigarro... sabe se que o charuto, assim o efeito acumulativo do charuto por muitos anos pode desencadear um câncer, né... e eu já ouvi dizer que o charuto pode potencializar principalmente o câncer na boca, na boca, na língua, na garganta. Então, meu... chega uma hora que você... que você tem que se conscientizar de que por mais que aquilo ali, por mais que seja prazeroso num dado momento, o custo daquele prazer é muito alto, é altíssimo. Então eu cortei, né? Assim como eu cortei o cigarro cortei o charuto... É bebida alcoólica, eu precisei também cortar totalmente.

(trecho excluído)

E sistematicamente, eu passei a treinar crossfit, musculação e corrida. Há momentos que eu estou mais dedicado ao crossfit, há momentos que eu estou mais dedicado a musculação ou a corrida.

P – O Esporte te ajuda a enfrentar o estresse diário do banco né?

E – Me ajuda muito, muito mesmo, né, aí aliado ao esporte, tem assim... tem a questão da alimentação... eu procuro consumir regularmente frutas, verduras, legumes... É recentemente comecei a dar um tempo também com refrigerante, entendeu? Até o Natal deste ano eu não vou tomar nada de refrigerante... É um propósito que eu fiz com Deus na minha fé... É, mas também eu sei que o refrigerante é como um efeito cumulativo, refrigerante também pode causar problemas de saúde... eu também optei por não consumir

por causa disso... Então, eu procuro assim, combinar os exercícios, procuro ter uma dieta mais equilibrada, né... na prática, a gente sabe que é impossível, porque a gente tem os transgênicos, a gente tem muitos alimentos industrializados, né, é... a gente tem aí muitos alimentos que são ultraprocessados né...

Tem coisas assim que são... Fáceis, rápidas e gostosas de se preparar e consumir, mas a gente. Sabe que o efeito daquilo lá, daquele, daquele alimento lá na frente... vai ser um baita prejuízo né? Então, o desafio de cuidar da alimentação é constante também.

P – Bom, você já sentiu vítima de algum tipo de assédio moral ou sexual?

E – Já, já, me senti assim algumas vezes... é porque... a maneira como nós somos cobrados pelo cumprimento das metas, principalmente quem está em gerência média, é sim... um assédio moral... É claro que. Existe, eu tenho, é claro que... aqui eu faço questão de dizer também, é o seguinte... existe uma diferença entre o teu superior hierárquico te exortar a cumprir a meta... e existe uma grande diferença entre as exortação, esse estímulo, essa motivação, essa, essa, essa persistência, né, para cumprir a meta... existe toda uma diferença em tratar a meta dessa maneira e você ficar sendo cobrado sistematicamente pelo cumprimento da meta, como se não existisse mais nada que não fosse o cumprimento daquela merda. Então, existe uma boa diferença.

Agora existem gestores que sabem fazer isso com maestria... existem gestores que sabem cobrar, existem gestores também que não sabendo cobrar, começa a faltar com respeito, começa a ameaçar, começa a desencadear um clima de terror... que torna o cumprimento da meta impossível... o cumprimento da meta torna-se uma experiência torturante, horrível.

P – Já são 7 e meia. Se quiser, a gente fala, é rapidinho, não, beleza?

E – Ó Matheus, eu tô de boa também... Tô aqui também, como a gente disse antes, pra aproveitar essa experiência que a gente está tendo aqui para que eu possa fazer com qualidade o meu _____ também, entendeu? E outra coisa, que pra mim é, é, é assim, é inerente a isso tudo que a gente tá conversando... É, com na correria do dia a dia... é complicado a gente parar para conversar, para refletir sobre o que já aconteceu e o que está acontecendo e o que precisa acontecer... parar para conversar com você aqui hoje... Está sendo uma experiência muito importante para mim também, pelo fato de, por exemplo, no âmbito de, de um, de um litígio que eu tenho, potencialmente, eu tenho em

relação à empresa para o qual eu trabalho, eu tenho 2 realidades que estão interligadas. Não sei se você captou isso. Na sua análise e leitura de cenário, quais são as 2 realidades...

É a minha perda auditiva e o fato de que eu perdi o cargo que eu exercia por uma reestruturação...

Diga-se de passagem... quando eu conversei com o gestor que me escolheu para ser um dos funcionários cortados da equipe... É, eu não cheguei aqui... Eu vou falar uma coisa bem assim, grosso modo... eu não cheguei a me humilhar para ele... eu não cheguei a falar algo assim, tipo, “olha pelo amor de Deus. Não, não, não me tire dessa equipe” ... Eu... Eu não cheguei a ter uma postura apelativa. Pelo contrário, eu procurei ter uma postura profissional de deixar claro pra ele... Olha, eu conversando com esse gestor na ocasião, eu falei, “olha, eu tenho uma responsabilidade muito grande com a minha família. Eu ajudo meu pai na subsistência dele, porque ele” ... não lembro se eu comentei com você Matheus... Eu tenho meu pai, que, que tem câncer...

P – Meu Deus...

E – Pois é, Matheus.

(trecho excluído)

P – Ae, podemos voltar.

E – Falei do meu pai, mas eu agora, por um momento, eu esqueci do... do link que eu estava falando. Do porquê que eu estava falando sobre meu pai? Dá uma, dá uma revisada no roteiro aí, por favor.

P – Eu tinha, né, falado sobre sobre assédio.

E – A questão do assédio, como eu falei. Já passei muito por isso, né... Eu sinto, como um profissional comprometido que sou, eu sempre fui e continuo sendo uma pessoa que eu visto a camisa... Sou um cara de vestir a camisa... não por acaso, eu, por gostar demais de moto, desse mundo do motociclismo, eu visto literalmente a expressão mais, vamos dizer assim, mais é... _____ Mas falando da vida profissional, a priori, eu vesti sua camisa e quando eu vejo lá é que os meus colegas estão sendo sistematicamente cobrados, mesmo que eu não esteja sendo diretamente cobrado. Eu me sinto cobrado também.

Então, no meu setor, eu procuro fazer o meu melhor para colaborar com todos... Então, assim, graças a Deus acima de tudo sempre... É... eu que tenho a diretriz do atendimento presencial como principal diretriz, é procuro sempre ajudar sempre, sempre, sempre...

P – Talvez não haja um reconhecimento válido do banco pelo esforço dos funcionários né...

E – Olha o reconhecimento por parte do banco, ele acontece... é, vamos dizer assim, que ele acontece de diferentes formas... É assim, é... Não vamos também dizer que, que trabalhar numa instituição financeira seja trabalhar numa “filial do inferno” (risada)... Porque não é assim também, tá? Eu quero dizer também que, é... embora haja muita cobrança, muita pressão, haja o problema da cobrança abusiva das metas... haja a ao problema do assédio moral e às vezes até do assédio sexual...

Inclusive, quero dizer, que eu já tive problemas de assédio sexual também tá... É... eu tive, tive... Eu tive problemas de assédio sexual com os superiores meus que são... é... com todo o respeito de antemão, cada um com cada um, na sua individualidade, eles são bi. E eles tentaram, tentaram a sorte, entendeu? É... um deles se conscientizou que não iria acontecer nada. O outro já insistiu, assim, um pouco mais, inclusive esse... esse colega que é bi, ele hoje eu sei que ele está já em outra instância.

(trecho excluído)

P – Você chega a fazer algum tipo de acompanhamento médico, psiquiátrico ou psicológico? ou já precisou procurar?

E – Já precisei. Eu... eu tive... a outra coisa também que eu já tive na minha carreira foi a depressão. Eu tive um ano de depressão aproximadamente, mas eu, graças a Deus, assim, com a terapia que eu fazia semanalmente. É, eu consegui identificar o que estava causando aquele mal-estar em mim, então eu fiz terapia... tive alta e...

É, tive em diferentes momentos da carreira, quando os picos de estresse estavam altos e eu precisando ir no médico... em alguns momentos, os médicos chegaram a me oferecer remédios de tarja preta... Mas eu sempre recusei os remédios tarja preta porquê? Porque o meu remédio, remédio entre aspas, é principalmente o que? O esporte... E mesmo lá atrás, quando eu bebia e fumava, é... fumava pouco, mas fumava... eu ainda procurava praticar futebol, natação... entendeu? Eu sou um cara que desde moleque, apesar de todos os perrengues, Matheus, eu sempre procurei praticar esporte, entendeu?

Já pratiquei _____, já pratiquei _____, _____, _____, entendeu? Então eu... eu... eu só não pratiquei basquete porque na época era baixinho (risada)... Não sou tão alto assim, né, mas digamos que eu era muito baixinho pra fazer basquete na época... E então eu sempre procurei um esporte, como uma válvula de escape e depois que eu cortei a bebida e o fumo... cortei totalmente da minha vida... o esporte se tornou mais importante ainda para mim entendeu?

(trecho excluído)

E – O que mais está faltando dentro do Roteiro de entrevista... que a gente continue aí pra gente ir adiante.

P – Bom algumas perguntas a gente poderia passar, porque apesar de não ter respondido diretamente, tocou nos temas diversas vezes ao longo aí da discussão... Então o que acha, vamos falar do sindicato? Perguntar para você, qual foi seu primeiro contato com o Sindicato, se você costuma ler as mídias dos sindicatos?

E – Bom é... Meu primeiro contato com o sindicato foi na minha data de posse, tá? E já na minha data de Posse, eu me associei ao sindicato, porque, porque eu entendo que é importante que nós trabalhadores estejamos organizados na instituição que tem o papel de nos representar... de defender os nossos interesses, nossos direitos, então eu sou associado ao sindicato desde quando eu comecei minha carreira no Banco X...

P – Até hoje?

E – Até hoje, até hoje... é... Eu leio as mídias, leio as matérias, já participei ipei de muitas reuniões conduzidas por colegas do sindicato... colegas que vai lá nas agências, vai lá nas unidades de trabalho do banco... Cheguei a ir algumas vezes em assembleia no Clube... É, houveram algumas assembleias na qual a diretoria do banco, né, as instâncias diretoras do banco chegou a incentivar que os funcionários fossem para o sindicato, para que o nosso voto influenciasse a determinar o fim da greve tá... isso acontece... tome muito cuidado com essas informações tá... Eu reitero, isso.

Mas em alguns momentos é, ... o alto escalão... ele se mobiliza quando eles, eles estão percebendo que se a greve continuar, eles vão se prejudicar... Então eles chegam a incentivar que os GGs, vá e vote, não a favor dos colegas de trabalho, mas vote essencialmente para acabar com a greve... GG é Gerente Geral...

Entendeu? Aí vai GG, vai superintendente meu, vai... Vai assim, vai funcionário que você nunca vê numa assembleia, mas quando é pra acabar com greve eles vão lá e votam...

P – Como você vê sua, sua participação no sindicato?

E – Olha... a minha participação do sindicato, hoje ela, ela está... ela continua acontecendo assim, de um modo geral, com normalidade, porém, é... o que acontece... eu digo com “normalidade” no que tange à questão de que muitas votações hoje são online... E como o WhatsApp é uma ferramenta de comunicação e de interação que facilitou demais a vida das pessoas de modo geral. É muita coisa... o sindicato traz para nós através do WhatsApp, matérias, notícias, links para... para participar de assembleia, para participar de votações. Então eu continuo participando normalmente.

Acrescento que... na atual conjuntura, eu, eu me sinto assim, bastante decepcionado com a atuação do sindicato em relação ao que aconteceu comigo e com certeza, na mesma forma que aconteceu comigo, aconteceu com outros colegas também... Aonde, embora no primeiro momento eu tivesse... é uma expressão de solidariedade por parte de colegas que representa o sindicato... Embora eu tivesse do *downgrade* cá... Porque o *downgrade* aconteceu no começo de 2021. E eu tenho lidado, de lá pra cá com o fato de que... é... eu não consegui um apoio incisivo do sindicato.

E quando eu digo apoio incisivo, eu to dizendo um apoio informal... um apoio informal, um apoio de bastidores.

E a gente sabe que muitas coisas que acontecem são conversadas, são tratadas nos bastidores. Nem tudo o que vem assim oficialmente está sendo tratada só oficialmente, diga-se de passagem, muitos processos seletivos do banco... É, ... principalmente para a gerência média, e de quanto mais elevado é a função, maior é a panela, maior são os bastidores que acontece. É, ... a gente sabe que algumas coisas são combinadas nos bastidores e a hora que tem que vim para o aspecto oficial... no fundo, no fundo já está definido quem é que vai ocupar aquela vaga... Aí os demais colegas que participam tão ali participando só para referendar mesmo quem está sendo escolhido, tá?

P – Cartas marcadas?

E – É... é exatamente então, assim, eu percebo que no âmbito do sindicato a gente tá... É... lidando com um jogo de cartas marcadas também, porque até agora nada aconteceu em relação a minha pessoa... o sindicato... eu sempre mantive muito contato com... é...

colegas que fazem parte da diretoria do sindicato. Um desses colegas, ele assim, ele... a gente conversamos... ele expressou que procuraria me ajudar a lidar com as questões, né, seja a recolocação seja a questão da minha perda auditiva, mas até hoje, concretamente, nada aconteceu... nada, entendeu?

(trecho excluído)

Cuidando da minha família, cuidando dos meus entes queridos, porque... é por eles que eu estou me sujeitando a essa situação, porque de certa forma, não que eu esteja cuspidando no prato em que eu como Matheus, mas de certa forma é humilhante... Eu que fui um bom, um bom gerente, um bom profissional no exercício da função de _____ e o esteja como _____, e estou _____, não porque eu escolhi estar _____, eu estou _____ porque eu fui cortado da equipe que eu tava, entendeu? Como eu falei para você e até me emocionei aqui... Eu procurei profissionalmente, com uma postura profissional, procurei relembrar o meu gestor das responsabilidades que eu tenho... não é... Só que pra ele entrou por um ouvido e saiu pelo outro... Quando ele teve a faca e o queijo na mão, ele me cortou... Ele, ele me descomissionou, como a gente fala...

P – É, você já sentiu perseguido por fazer parte do, do sindicato no ambiente de trabalho? ou já viu esse tipo de perseguição.

E – Nunca me senti perseguido por fazer parte do sindicato, mas eu sempre tive o receio... o receio natural e até óbvio de não postar conteúdo de sindicato em grupos de WhatsApp em que algum Gerente Geral, esteja ali presente, principalmente na unidade que eu trabalhava... Um dos motivos que corroborou para eu... É ter sido descomissionado da função de gerente Matheus, é que o GG com o qual eu trabalhei, ele não gostava de mim... ficou muito claro isso, a nossa, a nossa convivência diária, ela deteriorou-se em poucos meses de convivência.

E deteriorou-se por razões que não tinham relação com o profissional... Com as questões profissionais, até porque no âmbito profissional, eu sempre me empenhava para deixar a minha carteira entregue mensalmente... Eu sempre me posicionava para deixar, é... a minha performance entre as melhores na equipe, então, no âmbito profissional, não havia razões para eu ser descomissionado...

O que a leitura... uma das leituras que eu já tirei da situação que eu vivenciei, e que culminou com meu *downgrade* no começo de 2021. Foi exatamente o fato de que eu estou te falando... apesar de ser totalmente objetivo o que eu tô te falando, eu tenho certeza absoluta que foi... o... a... a percepção pessoal que ele tinha da minha pessoa que não o agradava, e aí, decidiu me cortar.

A entrevista foi interrompida por ruídos e barulhos no ambiente em que estava sendo realizada a entrevista

P – Bom, é a última pergunta finalmente...

E – Vamos para a última pergunta...

P – Agora é mais aberta também... Você fala o que quiser, então o que você mais sente falta no sindicato? Você já falou um pouco disso, né, mas se sinta livre pra falar...

E – O que eu mais sinto falta do sindicato, é... Nesse momento é que o sindicato... que o sindicato seja mais atencioso com os colegas da categoria como um todo, porque a partir do momento que eu tive essa situação, né? Que eu, que eu estou aqui compartilhando com você Matheus ao longo dessa entrevista tão importante. No primeiro momento, eu tive uma atenção, eu tenho para você entender melhor isso... eu tenho na minha agenda, no meu network de alguns colegas que representam o sindicato na jurisdição o qual eu... eu faço parte... E aí, um colega que eu prefiro nem citar o nome, ele embora seja diretor de sindicato e a gente manter contato constantemente, o fato é que, nesse ano de 2023, eu já mandei mensagens pra ele, já conversei com ele, já pedi um apoio pra ele é... em uma outra questão em que o sindicato poderia ter feito toda a diferença, mas, eu tive uma grande decepção porque, aquilo que eu pedi pra ele, assim... pra ele assim, pro sindicato, acabou não acontecendo, acabou sendo algo pífio e... assim, a gente... a gente está praticamente não se falando, não mantendo contato. Quando ele me manda alguma coisa, eu só mando um joinha entendeu?

Porque assim vai fazer, tá, tá fazendo... acabo de me dar conta do seguinte, tá fazendo 6 meses que eu bati um papo com ele sobre a intenção de entrar com um processo judicial contra a empresa. E lá atrás ele fala, olha, espera que as coisas vão mudar, meu..., independente da morosidade da justiça... é uma das poucas coisas que eu tenho certeza é que, eu preciso mudar minha situação.

(trecho excluído)

P – Faltam ações concretas?

E – É falta ações concretas no sentido de, assim... eles pegarem a minha situação e falar assim, “olha, o trabalhador Rogério... essa é a situação dele, ao longo da carreira dele, é essa aqui. E aí? Que que os senhores vão fazer” ... entendeu? Não fizeram nada.

E eu vejo que assim, no âmbito administrativo, ou seja, no âmbito de, de uma conversa amigável entre sindicato e banco eu tô vendo que nada vai acontecer. Até porque assim... Eu. Eu tive muito, diga-se de passagem, tive muita, muito apoio é... do colega que estava sendo meu GG, quando eu fui descomissionado, e foi esse colega que me convidou a trabalhar no papel de _____ na unidade que eu estou atualmente. Ele, na medida do possível, ele sempre procurou, me ajudar, me incentivar, me apoiar na questão da recolocação. Quando, por exemplo, participei de entrevistas, em que o GG de lá, ligava para ele. Eu sei que esse colega, sempre falou bem de mim. E quando questionava falava “olha, mas ele tem muitas faltas aqui”, daí ele falava “tá, ele tem muitas ausências, mas é porque ele teve muitos problemas de saúde, onde ele teve depressão, onde ele teve acidentes é, de locomoção porque ele é _____, aí sofreu acidentes indo trabalhar, ou fazendo o percurso de volta pra casa, onde ele precisou fazer cirurgias” ... e esclarece por que eu tenho um histórico alto de ausências... esses papos esclarecem ppor quetenho esse histórico, entendeu? A priori são, a depressão, as cirurgias, os picos de estresse e os acidentes é... os acidentes de deslocamento, entendeu?...

P – Acho que... bom, acho que a gente pode encerrar... já foram 1 hora e 35 minutos né, falamos bastante e...

E – Olha eu to vendo aqui do lado, foram 1 hora e... 55 minutos (risada)

P – (risada)

E – Eu imaginei que seria isso. Quase duas horas.

P – Bom, eu quero aqui, em primeiro reafirmar o anonimato, pode ficar tranquilo...

E – Eu estou confiando em você Matheus... Agradeço tá? E eu sei que... A nossa colega em comum, não iria me apresentar qualquer pessoa da mesma forma que ela querendo contribuir com o seu trabalho não iria te apresentar qualquer pessoa, entendeu? Então Eu Acredito que a gente está aqui, é tendo um momento bacana e... eu espero assim, na medida do possível, espero que a gente mantenha um contato, espero que eu possa ver o seu sucesso, seu, a sua evolução, entendeu? E assim eu peço a Deus, na minha fé...

Em nome do senhor Jesus... Assim eu creio, senhor, que eu sou _____. Eu tenho fé que tudo isso que eu estou compartilhando com você... Está diante dele, que tudo vê... E por estar diante dele, eu creio que, dias melhores virão... Não é um discurso, não é um clichê, mas eu creio que ele vai prover...

P – Então esse é um compromisso que eu tenho sabe, uma complicação que me envolve, claro que não diretamente, mas envolve a minha família e tal...

E – O Matheus, tá cansado de ficar sentado não? Eu já fico sentado o dia inteiro, vou levantar um pouco...

P – Eu já vou encerrar aqui.

11.4.4. Entrevista 4 – Marcela

Realizada em 14 de agosto de forma *online*.

Entrevistada: Marcela, mulher cisgênero, branca, 39 anos, bancária em banco público.

P – Pesquisador / E – Entrevistada

P – Então, começando aqui. É primeiro, se puder falar o seu sexo, idade, cor da pele e você falou dos seus filhos, né? Eles têm idade escolar?

E – Sim, vamos lá, sexo feminino. Idade, 39 anos. É, sou casada, tenho 2 filhos, uma pré-adolescente e o outro é criança.

P – E, qual é sua formação escolar?

E – Eu fiz graduação em _____ com ênfase em _____. E pós-graduação em _____.

P – É, você teve alguma ocupação ou ocupações antes de entrar no banco?

E – Então eu já fui vendedora de _____, né, o meu primeiro emprego, e, depois eu fui..., na verdade, na época da faculdade, eu fazia um estágio numa empresa de contabilidade, né, na parte administrativa da empresa.

P – Entendi, e o que te levou a procurar a carreira bancária?

E – Na... na verdade, eu era muito novinha, eu tinha acho que 17 ou 18 anos... eu tinha acabado de fazer 18 anos. E com 18 anos a gente não... a gente não pensa muita coisa, né? Primeiro, porque assim... Vamos lá, quando eu era pequena, minha mãe idealizava também... quando a gente ia pros bancos, assim ainda, ela brincava... ela falava assim “Nossa, Marcela, um dia você vai trabalhar no banco” ... e eu achava bonito né... E ainda ela falava assim, olha como as mulheres são bem vestidas e não sei o quê lá, né, e isso tudo me enchia os olhos.

E como eu estava na parte administrativa, né, e estudando na faculdade... Eu trabalhava na empresa de cosmético na época, eu lembro que... eu não queria ser vendedora pro resto da vida... aí coitada né... Eu saí das vendas para ir para vendas, mas tudo bem. Então, e aí eu falei assim, quer saber, eu vou fazer o concurso... e eu lembro que, foi muito engraçado. Eu peguei aquele jornal amarelinho e... “Nossa! um concurso para o Banco X” ... e uma pessoa com 18 anos vê um salário daquele, fala assim “Ó, já pensou se eu passar, né, que legal que vai ser... tá, daí disso aí eu entrei no Banco... eu tinha 21 anos... 3 anos depois, me chamaram.

P – Foi em que ano?

E – Foi..., eu entrei em 2005.

P – É, se eu puder falar um pouco sobre os cargos que você passou pelo banco?

E – Eu não pulei etapas, né? Então eu entrei no banco como escriturária... 3 meses depois, eu fui pro caixa. Eu fiquei no caixa. Um ano. Só que eu tomei posse muito longe, em _____. Era 2 horas e meia para ir e 3 horas para voltar... era muito longe, então, neste primeiro momento, eu tinha que cumprir um ano. Eu não podia ir para o outro lugar sem cumprir esse um ano. Então, neste primeiro momento, né, a ideia não era promoção... era estar mais perto de casa, então aí eu consegui.

Depois de um ano e alguns meses eu vim pra _____, que é mais perto da minha casa. Aí eu fiquei também um ano como escriturária... É..., e aí sim, passou aquele um ano, e então a parti daí sim, eu queria uma promoção... E aí eu consegui... é, é a promoção para _____... na época, eu tomei posse na _____. Aí da _____, eu fiquei mais tempo, eu fiquei 3 anos e meio.

Então, foi o período que eu tive minha primeira filha... Aí eu virei gerente, gerente de _____ no _____, no fórum da _____. Há 2 anos lá... E aí, depois eu fui para a agência onde estou até hoje, que é Estilo _____, que faz... vai fazer 10 anos que estou por lá.

P – É, você entrou em 2005, né? Me fala um pouco assim, quais é... mudanças você notou no banco desde então?

E – A cobrança. A cobrança está muito diferente, muito diferente... É, embora que as responsabilidades com o decorrer do tempo para mim foi aumentando, né, por conta das promoções, o que também é normal... que aumente as cobranças. Mas como eu estou como gerente há mais de 10 anos... eu vejo que está realmente... uma cobrança cada dia, cada vez pior.

P – Como que é sua rotina no banco, você falou que saiu de vendas e foi parar em vendas..., né, como que é o seu dia a dia no banco?

E – A gente como gerente, a gente é vendedor, vendedor de tudo para cumprir as metas, né, de crédito, previdência, investimentos, seguridade... Então, a gente nada mais é do que? Vendedor..., o que eu não queria ser que era vendedora, eu acabei sendo porque a gente tem uma ideia diferente de banco, né.

P – Você sente... É... como se sente em relação às metas que precisam ser cumpridas, né, você falou que a cobrança é muito grande... essa questão das metas e...

E – É... É... Tira a gente do prumo... Mas hoje eu consigo lidar um pouco melhor com isso... Eu já tive problemas de ansiedade e crise de pânico... Fiquei por uns 2 anos e meio e por 2 anos tomando um medicamento ansiolítico, né... É, aí eu comecei com terapia. E aí que me ajudou bastante, inclusive. Me ajudou tanto, que é uma coisa que me apaixonou...

P – Entendi, você já... você já se sentiu coagida ou pressionada para vender algum produto que você não considerava ideal ou fazer alguma coisa antiética?

E – Eu acho que vender uma coisa que não é ideal... Eu acho que a gente passa por isso todos os meses, todos os meses... É, quando a gente precisa vender um produto que ..., por exemplo, tem meta de fundos específico? Né, a gente sabe que aquilo não é o melhor para o cliente, isso chateia demais. Isso me deixa muito chateada. Porque vai tudo contra o que eu acredito, né.

Então, o que que eu faço, o que que eu tento fazer para diminuir a minha culpa... Então, assim, por exemplo, esse fundo que não é tão bom, ele é melhor que a poupança... então eu vou oferecer para poupador, então pra ele vai ser melhor, entende?

Não vai ser o melhor que eu posso oferecer para ele, mas já vai ser um pouco melhor para ele, entende? É, e é isso. Eu tento administrar as cobranças, transformando em algo mais adequado com a situação do cliente, entende?

P – É isso, entra até um pouco na próxima pergunta... É quais são suas estratégias para lidar com a cobrança de metas, com essa cobrança excessiva?

E – É que assim eu posso fazer algo bom pro cliente, porque o banco está com uma prateleira gigante de bons produtos, e que são necessários... às vezes, um seguro de vida, uma previdência... Eu acredito muito nos produtos do banco. Tanto que eu acho que eu sou uma fiel cliente... eu tenho todos os produtos do banco. Mas eu acho que não... que não é legal não... os produtos e como eles são vendidos... Como eles são empurrados, entendeu? Por exemplo, um consórcio, eu acho muito legal o consórcio, desde que bem vendido e adequado para o cliente. Quando é só para bater minha meta não é legal.

P – É como que é a sua relação com os colegas e com os superiores... já teve situações de conflito?

E – Assim... Nisso eu tenho uma facilidade muito grande de me dar bem com pessoas... superiores ou subordinados, é então assim... Eu nunca tive problema com nenhum funcionário do banco, me entende? E o meu clima, é muito legal.

P – Nunca teve um sentimento de competitividade entre colegas...

E – A nossa agência, não é assim... não sei se... isso também vai muito da pessoa né... Como eu me vejo? “Ai, será que ela está querendo roubar meu lugar”, eu nunca pensei nisso, nunca. Tem agências que realmente existe uma competitividade muito grande. “Aí, quem vai ser o melhor?” ... Porque aí quem é o melhor é que substitui o gerente... E lá na nossa agência, graças a Deus, não é assim. Pelo menos não vejo assim.

P – Se você pudesse fazer uma síntese, assim, sobre o que você pensa sobre as condições de trabalho. Tanto física quanto em relação à pressão psicológica? Assim, o que você pensa sobre isso. Nas suas palavras?

E – Que... que não é o adequado, que não é o adequado... Que a gente, a gente mata um leão todos os dias. Isso gera tanto estresse... que a gente tem que é... fazer escapar esse estresse por algum ponto, então pode ser às vezes uma agressividade... quando a gente chega em casa e é agressivo com quem a gente ama... ou até mesmo com vícios, né? Seja bebida, drogas, seja o que for. Porque a gente tem ter uma válvula de escape... Ou o próprio corpo adoece, então assim, o estresse que a gente passa diariamente...

Porque antes você tinha que bater a meta semestral, né, aí depois passou para mensal e hoje a gente tem que matar um leão todos os dias, porque se você não entregar aquele mês... É muito pesada, a cobrança é muito pesada... Então o banco exige muita... muito equilíbrio, e sanidade, porque é muito difícil.

P – É, você sente algum tipo de dor ou incômodo no trabalho? Em relação aos aspectos físicos?

E – Ah... por exemplo, no fechamento do semestre, dá aquela... as vezes aquela dor nas costas ou dor de cabeça... acho que é isso... Igual hoje, comi alguma meio indigesta, e eu estou com azia, mas assim... Graças a Deus, faz tempo que eu assim... eu não estou somatizando muita coisa...

P – Você já se sentiu vítima de algum tipo de assédio no trabalho? De natureza moral ou sexual?

E – Não.

P – Como você entende essa cobrança exacerbada sobre os funcionários?

E – Então, essa cobrança existe... nossos gerentes estão ali para cobrar a gente, né... Essa é a função deles... Cobrar a gente, não é? Então, assim, ninguém no meu ponto de vista foi desrespeitoso, assim, de... de chegar e falar “Olha, se você não fizer, eu vou te descomissionar” ..., mas eu sei que existe, né?

P – Nossa, mas você nunca passou por isso?

E – Não, eu nunca passei por isso... E também, se a gente passa, a gente finge demência e ignora.

P – Você também nunca passou por nenhum tipo de situação, no que diz respeito a questão de gênero, por exemplo, de machismo.

E – Não, não.

P – Você falou um pouco, né? Sobre essa ameaça de descomissionamento... Você sente esse medo, de ser abandonada pela empresa ou de perder a remuneração?

E – Sim, é claro que sim. Eu acho que eu tenho uma... meu salário que paga as contas de casa... A escola dos meus filhos, então assim, aí existe uma pressão maior ainda, né... porque, tipo, eu tenho que fazer bater essas metas por que se não, como que eu vou pagar a escola das crianças, como que eu vou fazer as coisas acontecerem? É meu salário, não é para meus luxos. Meu salário é para as coisas necessárias, então, isso gera uma pressão muito grande sim.

P – É agora mais sobre as questões de saúde também. Você comentou, né, sobre o adoecimento que você passou... Você entende que ele teve relação com a rotina no trabalho?

E – Sim, muito, muito... completamente.

P – Tudo bem.

E – Muita pressão e assim... É mais e mais... é você correr atrás do prejuízo todos os dias... Matar um leão todos os dias, né... e aquele sentimento: “será que eu vou conseguir?”.

P – Você não chegou a precisar ser afastada? E você fez o uso de medicamentos psiquiátricos né?

E – Nunca fui afastada e sim, eu fiquei... com 2 anos ou 2 anos e meio a base de medicamento ansiolítico... tive duas crises de pânico que... que eu fui parar no hospital achando que tava infartando... E...

P – Isso foi no banco que...

E – Então... não foi dentro da agência... eu já estava em casa as duas vezes... eu estava dentro de casa, e aí... na época, eu tinha passado... assim, foram problemas de um assistente meu que tinha tido um infarto fulminante com 33 anos... Ele tinha acabado de ser promovido a gerente... Então, assim, isso pegou demais em mim, demais... assim,

meu... ele não suportou a pressão... fazia uns 3 meses que ele tinha sido nomeado gerente, ele tinha casado há 6 meses... Ele tinha 32 ou 33 anos, era muito novo. Eu comecei, achei que eu ia, que eu não ia aguentar também, entendeu? É por isso que eu tive as crises de pânico, achando que eu ia morrer também...

P – Caramba, é... Bom, você entrou em 2005, né? Qual foi o seu primeiro contato com o sindicato dos bancários?

E – Então o sindicato visita a gente sempre, né... É, pra falar sobre as votações... o que eles defendem pra nós... É... na época, era principalmente em época das mesas de negociações...

P – Isso, logo quando você entrou?

E – Sim, mas eu nunca me... não sei, eu não estou falando que é o certo... mas eu nunca comprei muita ideia... e, eu acho que é muita balela mesmo.

P – É sindicalizada?

E – Não.

P – É... mas você chega a consumir algum tipo de mídia do sindicato? O jornalzinho? Vídeos?

E – É... quando eles entrega o jornal eu dou uma olhada...

P – Você pode me explicar o porquê você não... não acredita? Pode falar tranquila...

E – Ah... é... Eu não acredito que eles estejam tão preocupados com o nosso bem-estar, eu não sei. Eu acho que é muito mais político...

P – Político partidário?

E – É.

P – Então, bom, a próxima pergunta não sei se... bom, você não é sindicalizada, mas já presenciou algum colega sendo constrangido por fazer parte do sindicato, perseguido de alguma forma?

E – Então, quando eu trabalhava na agência da _____, tinha um colega que ele entrou no sindicato, inclusive hoje ele é delegado, delegado sindical de outra base lá... Na época, minha agência, não, não teve nenhum constrangimento... pelo menos nunca

percebi, eu era assistente, e não tinha uma ligação tão direta com ele... Assim, eu estou falando do que eu percebi, do que eu via... não, não tem nada demais... Uma vez, eu pedi pra ele, eu precisava de uma informação, mandei mensagem pra ele, ele me atendeu direitinho.

P – Ataque pode falar. Acho que caiu, mas dá pra. É bom, foi mais rápido...

E – Eu te desapontei com a minha resposta?

P – Não, não, pelo contrário, é... Um dos objetivos da pesquisa é justamente compreender a vivência dos trabalhadores com o sindicato, então... tem uns trabalhadores que trazem uma vivência mais positiva, outros mais negativa e é interessante porque parece...

E – É... não estou falando que é negativo também... Eu acho que assim existe um braço que está tentando, um braço que realmente quer defender a gente, e acho que defende um pouco, mas é pouco. Eu..., eu acredito que tem muita politicagem envolvida nisso entendeu? Acho que seria mais limpo se fosse realmente com objetivo de ajudar os funcionários.

P – Mais transparentes talvez?

E – É... e menos partidos, sabe?

P – Não entendi. Ele deu uma cortada.

E – Sem, sem ter partidos. Porque lá quando eles vão fazer o discurso deles... eles sempre coloca a política no meio, entende?

P – Falando as claras, quando você diz política, é a política de partidos?

E – Isso, exatamente... Então, assim, se fosse mais voltado, realmente, para o que o funcionário está precisando e menos defendendo a causa deles, entende? Seria mais legal.

P – Se focasse mais em...

E – No bem-estar dos funcionários e não defender um partido político.

P – Tipo, se eles focassem na rotina do trabalhador no que está acontecendo no banco e não...

E – Exatamente...

P – Bom, essa a gente acabou respondendo... A última pergunta também... eu perguntaria, né, o que você mais sente falta no sindicato?

E – Então eu acho que pode ser isso mesmo... uma coisa menos partidária e mais humanizada... realmente preocupada com o bem-estar dos funcionários e não defender um ou outro político, entendeu?

P – Uhum. Bom, na verdade tem só mais um tópicozinho... daí a gente já acaba, foi até mais rápido do que eu pensei... é... você já chegou a utilizar algum serviço do sindicato?

E – Também não, não... Eu não lembro por que que eu mandei aquela mensagem pra esse delegado sindical que eu conhecia... sinceramente, não lembro mesmo... E ele foi super atencioso assim, então...

P – Bom, acho que foi isso mesmo, foi mais rápido, mas muito obrigado pela entrevista, você deu umas contribuições muito boas... É, eu vou te enviar a carta... Tudo que a gente falou, tudo que remete a identidade, né, vou transcrever e vou excluir ou alterar tudo. Então pode ficar tranquila também, mas eu te envio a carta pra assegurar a segurança né.

E – E aí se você ficou com alguma dúvida em relação a alguma resposta ou acha que não tem a resposta completa do que você precisava, você me fala está bem?

P – Claro, tudo bem, mas foi tudo perfeito... eu gostei muito da entrevista e obrigado mesmo.

E – Magina, fica com Deus. Boa noite.

P – Boa noite.

11.4.5. Entrevista 5 – Vagner

Realizada em 29 de setembro de forma *online*.

Entrevistada: Vagner, homem cisgênero, branco, 44 anos, bancário em banco público até 2019.

P – Pesquisador / E – Entrevistado

P – Opa, boa tarde Danilo tudo bem?

E – Tudo bem.

P – Beleza, obrigado por ter atendido, te escuto bem, você me escuta?

E – Legal, escuto sim.

P – Obrigado por ter aceitado a entrevista cara.

E – Então, eu que fico feliz em poder ajudar e participar.

P – Muito bem, eu vou começar aqui. É geralmente presencial, a gente entrega esses documentos em mãos, né, mas eu posso enviar o PDF no seu WhatsApp, é que são o roteiro de entrevistas e aqui é uma declaração assinada por mim, explicando os objetivos da pesquisa e as orientações gerais... Né como eu disse, essa entrevista é gravada, e você pode falar tranquilamente, porque todo aspecto referente à sua identidade ou qualquer coisa que possa chegar a isso. A gente tem um trabalho bem sistemático nesse sentido. São apagadas, alteradas, colocamos nomes fantasias, né, pra nunca isso poder direcionar aos trabalhadores não é algum tipo de ameaça de identidade, né, A gente tem um trabalho bem sério nessa direção. Então, é pra gente se sentir livre e falar o que quiser né.

E – Fechou...

P – A gente tem um roteiro que são aqui 16 perguntas, mas são perguntas abertas, então às vezes, é difícil estimar o tempo para entrevista, porque tem gente que é mais objetiva, e tem gente que gosta de ir falando e... é a forma que você se sentir mais confortável, né, então a minha pesquisa é sobre os impactos das reestruturações produtivas dentro dos bancos, né... então, todas as alterações que a gente foi vendo no dia a dia do bancário... E como isso foi se desdobrando em novos padrões de abastecimento né... E tentar entender esse nexos causal dentro do... do estudo da minha área que é a Geografia, né... O estudo da Geografia do trabalho. Já pra gente começar é, gostaria que você começasse dizendo, né, a sua idade, o sexo, se você tem filhos.

E – Legal. Então eu sou o Danilo, eu tenho 44 anos, é... não tenho filhos... Sexo masculino, estado civil, solteiro.

P – Uhum... Você poder contar um pouco sobre a sua formação ao longo da sua trajetória.

E – Tá legal, então vamos embora... É... Eu sou formado em administração, administração de empresas é..., me formei também em _____. É..., tirei a _____, fiz uma pós-graduação em _____... E tem mais algumas outras coisas aí em termos de cursos extracurriculares, certificações e coisas nesse sentido ao longo de mais de 20 anos já de carreira. Eu comecei minha carreira em 97, como terceirizado no Banco X, trabalhava para uma empresa que prestava serviços para o Banco X. Na área de

atendimento de *telemarketing* para cartões de crédito. Eu prestei o concurso do banco em 98, passei no concurso, fui chamado, tomei posse em 98 e fiquei até 2019...

P – Você teve alguma ocupação antes desse cargo terceirizado, alguma outra ocupação?

E – Não, esse foi o meu primeiro emprego.

P – Certo, e quais foram os motivos que te levou a prestar o concurso, a procurar carreira bancária?

E – Na época, eu já trabalhava para o banco, então eu já me interessava. Eu sempre gostei dessa área de administração, de mexer com dinheiro, de investimentos, de economia... Eu sempre gostei de tudo isso, saiu a notícia do concurso do Banco X... Na época, eu prestei no Banco X e Banco Y... Também fiz os 2 concursos... do Banco X me chamou antes... o Y me chamou depois que eu já estava no X. É, mas é, eu acho que foi mais isso assim, é perspectiva de... É uma perspectiva de uma carreira estável num banco como concursado, perspectiva de um salário na época muito bom, né, eu trabalhava como terceirizado e eu lembro que na época eu ganhava mais de vale-alimentação, do que de salário, né, e então tinha um upgrade de salário grande aí... É... os benefícios que o banco disponibilizava, o plano de saúde, previdência complementar, coisas nesse sentido... então o pacote todo ele era interessante... Então a principal motivação, eu acredito que tenha sido econômica e também tenha sido pelo fato de o banco trazer uma estabilidade como qualquer outro emprego público. Você tem certeza de que naquele dia o ensaio vai pingar na sua conta... Acho que tudo isso contou bastante na época.

P – É você poder contar um pouco da sua trajetória dentro do banco, né, os cargos que você passou, sua ascensão na carreira...

P – Tá... então vamo lá, como terceirizado em 97, eu era atendente de telemarketing, eu atendia funcionários do Banco do Brasil que ligavam pra central de atendimento reclamando de algum problema no cartão de crédito de um cliente, ou pra tirar uma dúvida, ou pra fazer alguma solicitação... A gente trabalhava na nossa central, ficava na Avenida _____, ali na _____. E com isso, ela se mudou para _____, no prédio do Banco X, ali em _____, ao prédio grande, parece uma gigantesca _____, onde você passa ali na _____. Eu fui pra lá... É, fiquei acho que uns 3 meses até o banco me chamar, mas nessa... eu já estava como terceirizado, mas não mais como atendente, estava como supervisor. Então eu tinha uma bancada de

atendentes... uns 20 atendentes aproximadamente que se reportavam imediatamente a mim... É, então eu fazia controle de horário, escala do trabalho, tirava dúvidas dos atendentes, quando tinha uma outra atividade grande... então sempre estava chegando atendente novo e aí com isso, como eu tinha uma experiência grande, aprendo rápido, guardava muitas as informações, fui me tornando referência e fui promovido a supervisor de bancada... Aí eu passei no concurso do banco, e tive sorte de ser chamado perto da minha casa, então tomei posse numa agência, agência de _____... aí eu entrei como escriturário e fiquei nessa agência como escriturário durante aproximadamente 3 anos, de 98 até 2001... na agência eu fiz praticamente de tudo... apesar de o meu cargo efetivo ser escriturário, ou “posto efetivo”, como o banco chamava eu fui ali... em termos de substituições e coisas que surgiam no dia a dia, eu cheguei a desempenhar atividade de escriturário, gerente de pessoa física, gerente de pessoa jurídica, caixa executivo, ajudei no suporte, tesoureiro é... Eu acho que eu só não fui gerente geral, nunca substituí..., mas em termos de substituições, eu fiz de tudo. Trabalhei no atendimento do caixa, vendia produtos, substituía é... eu carregava com dinheiro terminais de autoatendimento, então pegava o dinheiro que recebia lá abastecia os terminais de autoatendimento... Então na agência eu fiz praticamente de tudo, né, e foi uma frase que eu aprendi bastante, mas... em agência, é... você tem uma carga de trabalho bastante grande, né..., você atende o público, você cuida de processos internos, você se envolve nas atividades rotineiras da agência... Na época, você não deve conhecer, existe o tal do talão de cheque (risada)...

P – Conheci sim, peguei um pouco disso também...

E – Então a gente, aquilo que recebia talão de cheque de manhã, antes de atender o público arquivava os talão de cheque, atendia o público, ensinava a utilizar o terminal de autoatendimento... Então fazia de tudo ali, praticamente de tudo na agência... Aí em 2001, uma colega tinha saído da agência, e ela tomou posse num departamento interno numa área que era da diretoria jurídica do banco, na Avenida _____ lá em _____, e abriu uma vaga no mesmo andar, mas em outro departamento, e ela deu a dica para mim, falou: “Danilo, tem uma vaga aqui para trabalhar nesse prédio do banco da Avenida _____, para trabalhar na área administrativa da _____ e tem a sua cara... uma promoção, se vai ter um aumento... você não quer vim aqui fazer a entrevista?”... fui fazer a entrevista... fui aprovado, e aí eu passei a trabalhar na área de administrativa e aí ali era um trabalho bem interno de recursos humanos, de gestão de material, de inventário,

de apoio administrativo ao comitê de administração da dependência, aos funcionários, os assessores das outras áreas ligadas a essa diretoria... E aí, eu fiquei de 2001 até 2002, mais ou menos, perto de 2003, eu não lembro exatamente, mas acho deu um ano e meio nessa área.

Aí eu fiquei um ano e meio e já tava de saco cheio dessa área. Eu tava querendo correr pra alguma outra coisa... Quando eu entrei no banco inclusive... isso é uma história interessante... Quando eu entrei na agência, falei “eu vou ficar um ano na agência”. Fiquei um ano, estava terminando a faculdade de administração, faltava mais 1 ano para terminar a faculdade, daí falei “vou ficar mais um ano” ... Aí nesse ano, eu fui chamado para trabalhar lá na _____, aí venceu esse ano eu já estava querendo me movimentar para sair e fazer uma outra coisa.

É... nesse meio tempo, me ligaram daquela área de cartões que eu tinha trabalhado como terceirizado... Perguntando “Danilo, você lembra da gente? Você está no banco, não tá? Você foi aprovado, passou, tomou Posse, tá feito... O que que você está fazendo? Abriu uma vaga aqui e a gente queria te chamar, você vem aqui? Nem precisa de entrevista, a vaga é sua, só vem aqui para conversar com a gente...” e aí eu fui... Eu fui lá para trabalhar nessa área de cartões... Só que durante esse tempo... tinha um processo interno ali de nomeação... e o que aconteceu é que nessas uma semana, duas semanas, em que eu estava nessa transição, essa vaga para a qual eu tinha sido selecionado, ela foi cortada... Teve uma reestruturação, a área de central de atendimento de cartões, ela Foi transferida dentro do banco para uma outra área que não era mais a área de cartões, era uma área é de distribuição se eu não me engano e... e nessa reestruturação eles cortaram diversas vagas inclusive essa minha e aí eu fiquei mais um tempo, um mês ali assim “Onde eu estava?”, “Qual era a minha vaga?” Porque a vaga que eu tinha antes, foi passada para uma outra pessoa... e nesse momento, surgiu uma oportunidade para concorrer a uma vaga na própria _____ onde eu trabalhava, mas aí já na área negocial, que era a área de relacionamento com bancos... eu fiz esse processo seletivo, fui aprovado e eu entrei como analista júnior nessa área de relacionamento com bancos e lá eu fiquei... acho que de 2003, aproximadamente até 2009 ou 2010 mais ou menos... e aí lá eu fui _____, _____... Fui acendendo e sempre que havia uma vaga e participava das concorrências, virei _____... E... lá pelos ídolos de 2009 e 2010, essa diretoria onde eu trabalhava resolveu criar uma área nova, que era uma área para cuidar de certos assuntos que não estavam sendo conduzidos da maneira mais adequada dentro da

diretoria. Era para cuidar de marketing, de convênios, de acordos e de uma série coisas, assim que não tinham muita liga uma com a outra, mas assim vamos criar uma área para cuidar desses assuntos diversos e aleatórios... e perguntar se eu queria ir, eu falei “topo, vamo lá, eu to pronto para qualquer desafio”. Aí, eu fui para essa área... a gerente na época, ela ficou acho que 2 ou 3 anos na frente dessa área, eu fiquei lá por uns 2 anos, mais ou menos 2 ou 3 anos aproximadamente como analista sênior... E aí, vagou a área dessa gerente... Eu concorri pra área e fui aproveitado como gerente dessa divisão, que era uma divisão principalmente de marketing e os outros assuntos depois acabaram saindo de lá assim... cuidado de alguns outros assuntos também.

Aí eu fiquei como gerente dessa divisão de 2013 até 2014... Em 2014, a minha diretoria, que era uma diretoria bastante grande, ela deixou de existir. O banco resolveu extinguir essa diretoria e aí pegou as diversas divisões dessa diretoria espalhou, entre outras diretorias 4 outras ou 3 diretorias... Então uma parte foi o _____, a outra parte foi para a diretoria de _____, a outra área foi para a diretoria de _____, então não, e a outra área foi para a área de _____ que era diretoria _____. Então essa diretoria acabou sendo feita em pedaços ali e colocadas em 4 outras diretorias, tá.

Aí, eu fui para a diretora de _____ junto com os meus funcionários, junto com essa área e aí a gente ali acabou sendo também aproveitado em diversas outras divisões e fiquei lá de 2014 aproximadamente até 2018 mais ou menos, e lá eu desempenhei a função de gerente de 3 ou 4 divisões diferentes... Então aproximadamente, a cada um ano mais ou menos, tinha uma mudança e aí a gente trocava o chapéu, ia cuidar de outros assuntos com outros funcionários, fazer outras coisas... novos desafios...

Em 2018, é... eu passei por um processo onde teve uma troca do comitê de administração, mudou o executivo que cuidava da minha área e ele chegou lá e já deixou bem claro logo no início, que ele queria fazer mudanças... Aí que, né, e queria tirar alguns gerentes de lá... Eu era um deles, né... Ele chegou pra mim e falou assim, você tá bastante tempo aqui, tá na hora de se mexer. Que tal uma vaga em _____?

E eu não queria me mudar para _____, não tinha interesse mesmo. Conversei com ele na época e ele não foi muito receptivo à ideia de eu continuar onde eu estava e a gente manteve essa conversa por quase um ano. Eu não consegui realocar como gerente aqui em _____, não aceitei a possibilidade de me mudar para _____ e aí com isso eu sofri um processo de redução de cargo, né, eu fui descomissionado... de

_____ eu passei a ser _____... acho que era o nome do cargo na época... que era equivalente ao _____, só que com uma diferença, na época em que eu era _____, lá atrás e que eu me tornei _____, _____ que é o mesmo cargo... no meio do caminho o Banco adorava trocar o nome de cargos...

O cargo de _____ era de 8 horas e quando eu voltei para o cargo de _____, o cargo novo era de 6 horas. A redução de salário, além de ter a redução salarial de _____ para _____, tive uma redução de salário também de um carga horária, de 8 para 6 horas, tá... Aí eu fiquei como _____, eu acho que de 2018 até no meio de 2019 mais ou menos, na área de _____, que foi a recriação da área _____ que o banco resolveu fazer depois... um novo _____, bem menor, bem mais enxuta, com é menos áreas, menos funcionários.

Mas de certa maneira foi a recriação daquela diretoria que existia antigamente. E aí eu fiquei até 2019, o banco abriu um plano de demissão voluntária e aí... nesse plano de demissão voluntária eu já estava bem certo de que eu queria sair... Quando saiu a notícia, eu inscrevi, eu preenchi os requisitos e aí eu saí do banco nesse plano de demissão voluntária em 2019.

De forma geral, pensando assim, em um critério cronológico, essa é a minha história no Banco X de 97 até 2019. É... Teve coisas muito bacanas que aconteceram nesse período como um todo... eu acredito que muito mais coisas interessantes do que, digamos assim, a parte ruim que foi essa questão do descondicionamento. Costumo dizer que o banco é uma escola, a gente aprende muito lá dentro, profissionalmente, pessoalmente... o banco ele possibilita muitas oportunidades... com o banco eu viajei no exterior, eu fiz estágio em agência externa... Eu aprendi muito mais do que eu podia esperar, aprendi sobre o mercado financeiro, mercado de capitais, controles internos... então eu vejo como um todo muito positivo, tá?

P – Entendi, e sobre o PDV, assim, qual foi o principal motivo que te fez sair do banco por essa porta? Foi o, foi essa questão do descomissionamento?

E – Por vários motivos, se for ver o principal foi o descomissionamento sim... Mas assim, se for ver, nem tanto o descomissionamento em si, mas é as consequências do descomissionamento... porque uma vez descomissionado, você fica com um carimbo de descomissionado, né, então... depois para você concorrer novamente a novas vagas, para você buscar ascensão novamente, e eu nunca fui de querer ficar parado é... eu sempre

busquei ascensão, busquei resultados, busquei a superação, né... Então, para mim já não fazia mais sentido participar de uma série de processos, identificar e explicando o que que aconteceu, o que é que deixou de acontecer, saber que eu taria sempre, digamos assim, um passo atrás de outras pessoas que não passaram por essa mesma situação, né... então eu acho que o descomissionamento me colocava em desvantagem, tá? Então por isso é que eu resolvi é aderir ao plano de demissão voluntária assim, né, e sem contar que na época eu fiz as contas e achei que economicamente era interessante... também não tão interessante quanto outros planos de demissão... que assim, a cada plano de demissão voluntária, pelo que eu percebo com as instituições financeiras, em geral, reduzem economicamente as vantagens desse plano e reduzem as condições, ele se tornam menos interessantes, mas ainda assim fazia sentido... E aí, pelas contas que eu fiz na época, eu achei que era algo válido.

P – Bom, por tudo que você contou, né, você... vamos ver, foi agente aí de diversas reestruturações né, ou reordenações dentro do banco, nas reestruturações internas e tal... É... de forma geral, assim, quais mudanças você percebeu no banco? Desde quando você entrou, né? E como elas mudaram o seu dia a dia de trabalho? você sentiu a questão tecnológica?

E – Eu acho... eu acho que a questão tecnológica... eu nunca vi uma parte dela negativa no trabalho, tá? Eu acho que em termos de evolução tecnológica, pelo menos o que eu posso falar em relação ao Banco X é assim..., como eu trabalhei sempre em área interna, não sempre, mas a maior parte da minha carreira de 2003 até 2019, são 16 anos em departamentos internos... É... as revoluções vinham, elas vinham para nos beneficiar, para facilitar o trabalho, para é tornar o trabalho mais eficiente, os processos mais ágeis... Então, tudo isso, eu sempre via com, é com bons olhos... mas o que eu acho... eu acho que as reestruturações traziam na verdade..., eram sempre tá? Traziam sempre uma quantidade maior de tarefas, de atividades, de processos para dentro das equipes, a nível de responsabilidade maior, a nível de pressão maior, ao mesmo tempo em que o banco reduzia o quadro de funcionários ou reduzia orçamento, por exemplo, para horas extras, o banco reduzia algum benefício, coisas nesse sentido, então...

Assim, a lógica do banco sempre foi fazer mais com menos. Então, a logística da reestruturação sempre foi essa, reduzir pessoas porque pessoas tendem a ser um custo grande, né, reduzir a quantidade de pessoas no quadro de funcionários.... Não é à toa essa informação é fácil de ser verificada... Se você pegar, lá no site do Banco X, na área de

_____, tem uma planilha Excel que traz diversos dados estruturais e financeiros do banco. Um desses dados estruturais é a quantidade de funcionários. É, se eu não me engano, se você pegar por volta de 2016, o banco tinha mais de _____ funcionários. Não vou saber dizer de cabeça, mas eu chuto dizer que deve ter perto daquela época de _____. E se você pegar hoje, a gente está falando de uma diferença de 7 anos, né, tem aproximadamente aí, se eu não me engano, algo perto de _____, a gente está falando de uma redução aí de 20 a 30.000 funcionários, né? É uma redução de praticamente 20%.

Só que o banco continua atendendo, além da quantidade de clientes, continua atendendo a mesma quantidade de transações, continua buscando recordes de resultado ano a ano, e isso não diminuiu, apesar da evolução tecnológica, não diminuiu a quantidade de trabalho dos funcionários.

Se por um lado, o funcionário, ele tem menos processos manuais, menos processos de envolvimento de papel, é menos deslocamentos de lugar, porque ele tem uma office onde está realizando reuniões por videoconferência e fazer reuniões com o Brasil inteiro via vídeo e tudo mais... É, digamos assim, que o tempo em que o funcionário gastava com atividades burocráticas com atividades meramente voltadas para processos, coisas nesse sentido, o banco, automaticamente deslocou não necessariamente na mesma proporção.

É, não foi de um para um, mas a cobrança era de uma produção maior, principalmente para a parte de resultado, para a parte de vendas ou de criação de novos produtos ou de entrega de determinados projetos. É que antes você tinha mais, mais gente para fazer. Hoje você tem menos e sempre com uma cobrança de urgência muito grande, né.

Então o banco sempre vê assim, com urgência, muitas das vezes questionável, né, a gente sempre questionava se aquela “urgência” do executivo, do diretor, era urgência “real” né... que às vezes a gente descobria que não era aquela coisa que precisava ser entregue no dia seguinte... Depois ficava no colo, na mesa dele, por um ou dois meses. Mas o fato é, a cultura, é, eu acho que dentro das instituições financeiras sempre é uma cultura sim, de entregar cada vez mais e mais rápido... É urgente... É pra agora, é pra ontem e ser melhor, tem que ser tudo preciso, tem que ser tudo feito... não tem margem para erros, né...

Hoje eu vejo um discurso que eu não sei se... vale pra dentro de todo Banco X, o banco é muito grande tá Matheus? Mas conversando com colegas que eles estão lá e tudo mais, a

ideia de que o banco está mais aberto pra falhas... não no sentido de ser permitido errar, mas no sentido de que você falha, você pode falhar e corrigir rápido seu erro, porque, o mais importante nisso, não é o erro, o importante é você inovar... é você tá trazendo novidades... aquela cultura de startup... Agora, não sei se um banco com 200 anos de história consegue, em poucos anos, mudar a mentalidade pra ter uma mentalidade de startup, mas de alguma maneira, esse é o discurso, pelo menos que existe lá dentro né... Mas é, é óbvio que eu imagino que tanto hoje quanto ontem não exista muito espaço para falhas e coisas nesse sentido... Isso tem uma carga de responsabilidade muito grande... na cobrança, o bom resultado, o resultado muito grande, uma cobrança por tempo, sempre é urgência e uma velocidade gigantesca.

É, é, e é isso ao lado de tudo isso, a gente tem esse caldeirão das estruturas que acho que de alguma maneira, o Banco X usa, ou melhor, ele aprendeu a usar porque não usava tanto antes... Eu acho que quando eu entrei na área estratégica do banco, lá por volta de 2001/2003, eu assisti algumas reestruturações. Mas elas vinham realmente para melhorar processos... É, eles vinham realmente com o racional de adequação de quadros, onde está precisando de mais gente, onde está precisando de menos? As coisas eram, digamos assim, em função da necessidade do serviço, mas em algum momento, o banco por volta, eu acho que de 2010, aproximadamente, ele provavelmente alterou pelo fato de que os bancos privados, eles tinham uma ferramenta na mão... qual era a ferramenta? A da demissão... então, se o funcionário não está cumprindo o esperado, demita e troque... O banco X não tem como fazer isso... Ele tinha a restrição da demissão, que ele só podia demitir funcionário praticamente por justa causa, mas o banco aprendeu que ele podia fazer estruturas nessas estruturas ele podia reduzir a quantidade de vagas e aí, não tendo vagas, ele podia descomissionar pessoas e com isso ele aumentava a competitividade interna... ele aumentava a pressão... ele aumentava a cobrança... Porque é, eu acho que, a partir de 2010, ele passou a implementar isso de uma maneira muito mais presente... Aí eu diria que, pelos idos de 2015 em diante. E aí a gente começou a ver, se antes eu via uma estruturação a cada... lá pelos idos de 2002/2001 uma estruturação a cada 2 ou 3 anos acontecendo... a partir de 2015 a gente começou a ver uma reestruturação a cada um ano e depois uma reestruturação a cada 6 meses... Então, hoje o normal é ter reestruturação e cada, em média, eu chutaria a cada 6 meses... a cada 6 meses você tem uma reestruturação e eu acho que essas estruturas são propositais justamente para que

o funcionário tenha que estar sempre... “Eu preciso dar o meu melhor”, “eu preciso me superar”, “eu preciso fazer tudo o que estiver ao meu alcance pra me manter no cargo”...

Então se antes os funcionários concorrem para crescer na carreira... Hoje, eles concorrem para se manter no cargo... Justamente em função dessa constância de reestruturações, que não é algo exclusivo do Banco X, isso acontece no mercado financeiro como um todo... Mas, olhando da perspectiva que eu presenciei... Eu acho que no Banco X por volta lá de 2015 em diante o banco compreendeu a fazer isso como uma forma de dinamizar a concorrência interna... E essa questão aí dos funcionários buscarem uma produtividade cada vez maior.

P – Caramba... isso realmente é muito é... uma dinâmica interessante né... Bom, vamos lá... se você puder... descrever assim suficientemente a sua rotina no banco... Como que era, assim, as atividades, o que você fazia? E também nesse tópico, como era o seu relacionamento com os clientes, com os colegas? Se já houve conflitos.

E – Vou lá então foram primeiro sobre a parte de relacionamento com clientes e colegas. É... como eu trabalhei praticamente toda a minha carreira aí 16 anos, enfim, em área, meio em departamentos internos, eu quase não tinha relacionamento com clientes externos... Nós tínhamos relacionamento, principalmente com parceiros, às vezes bancos, fornecedores, corretoras e outros agentes do mercado financeiro... Com eles, o meu relacionamento sempre foi muito bom... É... internamente, eu diria que com colegas, o relacionamento era inclusive melhor... nós tínhamos um relacionamento diário ali, nunca tive problema com colega nenhum, né, sempre fui, inclusive, bem avaliado nas avaliações que a gente tinha... Avaliação semestral, né, de desempenho e é uma avaliação 360, sempre fui bem avaliado nesse quesito... No dia a dia, o relacionamento tanto com os colegas, com os subordinados, com os gerentes, sempre foi muito positiva, sempre tive eles como colegas e alguns deles como amigos, nunca tive nenhum tipo de conflito com colega internamente...

Aí, em relação à rotina e trabalho, aí eu preciso entender de que período eu falo e se eu falo de todo, porque a cada área e a cada cargo a minha rotina e o que eu desempenhava era diferente, tá? Assim, principalmente, em área interna, a gente não tinha, digamos assim, uma rotina muito bem definida... na época que eu fui gestor, menos ainda tá... A gente normalmente tinha projetos que nós éramos designados, né, os assessores, e todos tinham muita autonomia para tocar projetos... Os gerentes também mais ainda tá, então

nós tínhamos projetos, os projetos eram os mais variados possíveis dentro de cada divisão. Você tinha um pouco assim de quais eram os assuntos que aquela divisão conduzia, então, eram alinhados com esses assuntos, com essas responsabilidades de cada divisão... Mas deixa eu falar, se tem uma coisa que era comum a todos os projetos era o *PowerPoint*, a dor de todos os projetos era sempre fazer um *PowerPoint*, principalmente quando o *PowerPoint* era pra um Comitê, porque assim... O Comitê, o diretor executivo encomendava o *PowerPoint* e isso é uma coisa muito de gosto pessoal, né, então, sempre que tinha um *PowerPoint* para fazer para um terceiro, e a gente sabia que ia levar tempo... que não ia ficar bom, ia ter um monte de queixa.

Muitas vezes a demanda chegava quadrada... “Olha, eu preciso de uma apresentação pra esse é tópico tá?”, “uma apresentação assim e assado, tá bom?” ... tá bom, aí você fazia apresentação, a melhor possível e chegava lá e não era nada daquilo que a pessoa queria... e fazer o que? Muda a apresentação, aumenta ou diminuiu essa coisa..., mas era, nas áreas internas onde eu trabalhei, era muito voltado para a gestão de determinados projetos... Os projetos podiam ser, avaliar a abertura de uma nova de uma frente, adiantamento, fazer um projeto de treinamento para a força de vendas para os funcionários da rede, poderia ser um controle orçamentário que, apesar de ser algo rotineiro, funcionava muito como uma gestão de projetos, porque a gente tinha desde a etapa de orçamentação, que se iniciavam normalmente nesse período, agora, por volta de setembro, outubro do ano seguinte. E aí depois você tinha toda a condução... Tanto o orçamento de despesa, quanto o orçamento de negócios, de resultado e aí, você semanalmente, estava ali... pilotando esses orçamentos de maneira que eles viessem a ser atingidos olhando aquilo que estava com dificuldade, focando naquilo ou vendo aquilo que estava indo bem, de repente, tirando o pé do acelerador para focar mais em outras coisas... É então, sempre assim, eu sempre, nas áreas internas, era tudo muito voltado para uma questão aí de gestão, de projetos mais diferenciados possíveis.

P – Em relação aos superiores, já teve alguma situação de um constrangimento nesse sentido?

E – Olha, eu não diria assim constrangimento alguma coisa nesse sentido... claro que o processo de descomissionamento, óbvio, foi algo, desconfortável, eu diria, é, não é algo é, digamos assim... Ainda mais quando não tem um motivo... Até hoje passados tantos anos, mas você não sabe exatamente qual foi o motivo real... Porque na época, o motivo legado foi colocado meu desempenho, né, então, em tese, eu não estaria desempenhando

a minha atividade da forma que deveria... E aí, o curioso é que, quando chegam e falam, você não está desempenhando bem, eu respondo, “tá, mas o que é que eu to devendo?” E eles não responde, deixava em aberto... Ele falava “não, é no geral... ta devendo, no geral” ..., daí eu “tá, mas me dá um exemplo de algo que não to satisfazendo no meu cargo?”, eu preciso saber né?... E se passou um ano nessa conversa e ele te enrolando e dizendo que não está satisfeito com seus resultados, que não houve o desempenho adequado, mas nunca explica.

É muito claro que ele simplesmente não quer que você esteja lá e ainda, considerando que esse executivo chega, que ele teve uma semana ali... e reconhecer que nessa uma semana ele já chegou na conclusão do teu desempenho não era mais satisfatório e considerando também que você tem aí... se pegar da minha época de é gestor, eu teria aí 4 anos e meio como gestor, até quando ele chegou aproximadamente... Então a gente está falando aí de 9 anos de desempenho que tinham sido feitas anteriormente muito bem avaliadas... e a avaliação é 360, feitas por subordinados e feitas também pelos meus superiores anteriores. E todas as avaliações excelentes, assim, avaliações elogiosas, avaliações muito positivas... É assim alguma coisa... Quando a pessoa chega e fala “Olha, não está satisfatório?” ela quer que você saia dali..., mas assim, em termos, em termos de, é, digamos assim, de algum tipo de constrangimento... de passar por uma situação dessa forma... constrangimento, sim, o constrangimento existiu... Eu diria que foi esse o constrangimento, agora se o constrangimento for algo mais grave, eu diria que não tá... Porque mesmo esse período, e minha relação com esse executivo... é a relação com ele, sempre foi com educação... sempre tratei ele de maneira extremamente educada... Ele também nunca me faltou com respeito... A não ser esse assédio moral extremamente velado, tá...

Mas nunca faltou respeito, nunca levantou a voz, aproveitou de mim, nada nesse sentido... Ouvi que num período de aí, 21/22 anos, se for puxar sempre vai ter alguma coisa, probleminha ou desentendimento. Uma discussão pequena, alguma é, digamos, falta que de, de, de concordância num assunto ou em alguma coisa..., mas seriam coisas fora da curva...

Acho que, relacionamento com os chefes em geral foi bom, tá? É... porque eu sempre fui um cara meio que pra toda a obra né, então, na época da agência, quando estava na agência... a gente caiu em uma agência, numa época em que muitos funcionários tinham se aposentado. Ao mesmo tempo, nós éramos todos funcionários novos de agência. Na

época, ninguém tinha grande experiência, nada, 70 ou 80 por cento era uma galera nova, né, e na época, o banco estava aumentando, digamos assim, de clientes... veio a folha de pagamento, por exemplo, da prefeitura de _____. Então a agência lotava, a agência... a gente entrava 8 horas da manhã, saía de lá 11h da noite...

É, eu peguei, eu fiz um ano a mais na faculdade de _____ por causa disso..., antes de entrar no banco eu nunca tinha tido DP, nunca tinha ficado em recuperação, nunca tinha feito uma prova substitutiva na vida inteira, pode me chamar de nerd. Eu sei que é, mas é, nunca tive... nunca tinha tido nenhuma situação na minha vida acadêmica, desde o prézinho até, digamos, o terceiro ano de faculdade nunca tinha tido nada. Foi entrar no banco, nessa rotina louca de agência, que eu comecei, eu peguei uma DP para fazer, aí depois peguei mais uma... E assim, foi em _____ e _____, sempre foram meu calo, essas 2 matérias você quer passar logo pra terminar a faculdade, era pra eu ter terminado em 4, terminei em 5 anos, né?...

Depois, quando eu fui para a área interna, achei que a minha vida estava sossegada. Eu ficaria tranquilo por um bom tempo. Sim, eu cumpri o meu horário de trabalho. É assim às 8:00 conseguia cumprir, mas depois de um tempo, lá pelos idos de 2008 em diante, justamente começaram essas necessidades do banco e de projetos mais sofisticados de coisas nesse sentido... então às vezes eu cheguei a sair do banco 1h da manhã, 2h da manhã... já cheguei a virar a noite inteira no banco... Entrei no banco um dia, 9h da manhã saí no dia seguinte 6h e meia da manhã ir para casa, tomei um banho, tomei um café, dormi por 2 horas e quando era 11 da manhã do dia seguinte, estava no banco de novo para dar continuidade no projeto, então... então dizer que situações desse tipo passando por essas situações nessa época eu estaria mentindo... agora, se eu dissesse que fiz por que eu quis? Não sei... Eu fiz porque fui obrigado né? Mas assim... é... a gente tinha o trabalho, tinha a responsabilidade de entregar... Eu entendi essa responsabilidade... iria entregar e eu acho que tudo isso que eu fiz lá atrás me ajudou, me beneficiou bastante para que eu tivesse o crescimento de carreira, de me tornar gestor no banco... de ter sido estagiário numa agência no exterior, de ter viajado 3 ou 4 vezes para países diferentes representando o banco... em eventos lá fora... então tudo isso me ajudou... mesmo nessas oportunidades, digamos, eu fiz, porque eu tinha o interesse em fazer isso... Tinha essa expectativa de fato, fui beneficiado em algum momento também... Recebi um puxão de tapete? faz parte do jogo... A vida corporativa é dessa maneira e aí é bola pra frente...

P – Legal..., mas nisso da vida corporativa né... o que você pensava sobre as condições físicas de trabalho? sobre como era as relações de trabalho?

E – Em termos de estrutura física, ergonomia nunca tive problema, eu acho que talvez em agência é... não qualquer tipo de agência, mas em agência de varejo, agência que tem porta pra rua, talvez seja um pouco mais complicado, porque você tem questões de segurança, risco de assalto, a porta giratória ali que trava toda hora... Então eu acho que talvez isso tenha um desconforto maior, tá... Em termos de quem trabalha em departamento, em área interna, pelo menos posso falar a respeito das áreas que eu trabalhei. Não tive nenhum tipo de problema nesse sentido... Sempre achei adequado, a não ser uma época que o prédio onde eu trabalhava resolveram fazer umas reformas lá... Eu ficava até mais tarde, quando chegava 8h/8h e meia, parecia que o prédio ia cair porque o cara ligava uma britadeira no outro andar lá, e... Meu Deus, o que é que eu estou fazendo aqui? Estou trabalhando até tarde e daqui a pouco esse prédio cai e eu ferrado aqui.

Mas em termos de pressão... A pressão sempre existiu, tá? A pressão sempre existiu mesmo, tá desde... eu vou falar desde 97 como terceirizado, então, naquela época, como terceirizado, era no *telemarketing*... É... na época, já tinha um controle de tempo... você demorava em cada ligação, e aí era contado... aquela coisa toda, quem tinha o tempo maior, acabava sendo mal avaliado, e depois a cobrança por dinheiro, cobrança por tempo... e a agência que eu trabalhava particularmente tinha diversos desafios... A gente tinha uma quantidade muito grande de clientes, uma quantidade imensa de clientes, né, e tinha ausência de funcionários, afastamento por doença, afastamento de funcionários por questões psicológicas, afastamento por licença saúde, licença maternidade, e a agência enchia... Você tinha fila o dia inteiro, fila no caixa, fila no atendimento, fila em todo o canto... inclusive tem um episódio de uma... olha só o que aconteceu, foi até curioso... Acho que deve ter sido uma das poucas vezes em que realmente, se a gente for procurar o pelo em ovo de alguma rusga que aconteceu com colegas e superiores...

Esse seria um caso, né, eu estava na agência... E eu era atendente da área de pessoa jurídica e aí a gerente da pessoa jurídica tinha saído de férias... eu estava substituindo ela também... É, e aí o gerente da pessoa jurídica, ele também era o coordenador dos caixas... É os caixas executivos, naquela agência na época, lá atrás, mais de 20 anos atrás, ela tinha acho que 5 ou 6 caixas executivos que eu lembro de ter filas de clientes gigantes, então... Estava acumulando a função de atendente no setor de pessoa jurídica, gerente do setor de pessoa jurídica, de coordenador dos caixas... e eu ainda fazia abastecimento de terminal

de autoatendimento e ajudava os caixas se precisasse... Ao fim do dia, abria um terminal de caixa, e eu ia ajudar a processar os papéis dos valores que tinham... E aí, numa Bela tarde... o gerente da agência que ficava no andar de cima, ele desceu, passou lá e eu tinha uma fila de clientes da pessoa jurídica também... os caixas estavam me chamando para autorizar porque o coordenador tinha que passar o cartão para autorizar determinados pagamentos de valor... e eu tinha o cartão de validava esses pagamentos maiores, né, e o telefone na minha mesa estava tocando... E aí, eu fui lá no caixa passar o cartão... tinha uma pessoa na minha mesa sentada para ser atendida e mais uma fila de pessoas aguardando para ser atendida... O telefone tocando e eu não queria atender mesmo... Aí, o gerente “ô Danilo, esse telefone tocando aqui, telefone está se esgoelando, você não atende?”... Aí eu virei para ele e falei: “ó, você quer ajudar? Pode atender?” Ele falou que não ia atender o telefone. Eu falei, “ó, estou te fazendo um favor aqui, de estar substituindo a gerente da pessoa jurídica que você me pediu, porque eu não fazia questão. Então, já que você está pedindo para eu atender o telefone, vamos combinar o seguinte, são 3h da tarde. Eu não almocei ainda, estou saindo para almoçar. Você senta aqui atende o telefone, passa o cartão para os caixas, atende essa senhora que está na minha mesa que o problema dela é esse aqui e atende os outros clientes da fila. Tchau”. Fui embora da agência e fui para casa almoçar, deixei lá... Então essa foi uma situação, mas assim é uma situação que ficou para a história, porque talvez ela tenha sido uma das poucas, aí que aconteceu... Então em agência tem tudo isso é, mas assim...

Na área interna, em departamento, eu acho que a pressão era muito em função de prazos... prazos, que eram saíam da cartola do gerente, do executivo ou do diretor de plantão. Ali na época tudo era urgente, tudo era para ontem, tudo era não sei o que e isso é, digamos que causava, digamos, um estresse maior, eu acho, tá, eu acho que esse era a principal cobrança em área interna... E hoje em dia, o que eu vejo em agência, é que a principal cobrança, é a cobrança comercial... Eu me lembro que na época eu estipulava, eu fazia as metas das agências..., mas não fazia sozinho obviamente, mas eu ajudava aí no processo, coordenava esse processo de definição de metas que iam para as agências e depois as agências distribuíram ali para os seus gerentes. É de fato, as metas são sempre muito desafiadoras, difíceis de serem cumpridas..., mas é cobrado que sejam cumpridas...

Então, em agência, hoje em dia eu acho que é mais do que essa questão do atendimento, porque eu acho que isso deve ter reduzido muito. Porque a tecnologia nesse sentido sim, transformou o atendimento nas agências. Hoje com aplicativo de celular, *internet*

banking, home banking, pix, cartão... essa coisa toda... a demanda por atendimento nas agências, acredito eu diminuiu, mas por outro lado, é a cobrança por vendas... de seguro, capitalização, cartão de crédito, cobrança de dívida... de tudo que você possa imaginar... Ela é gigante, e a competitividade do mercado financeiro é muito grande... Você pega os grandes, aí vem Brasil, Bradesco, Itaú, Santander, Caixa, Safra e assim por diante, né... e hoje você tem uma competição grande dos novos bancos que estão aí, as fintechs... você tem aí uma série de outros agentes nesse mercado, desde maquininhas de cartão, e novos estreantes aí que isso com muita pressão no mercado financeiro tradicional... E aí isso sobra para o gerente, pro atendente, pro assessor que tem que dar um jeito de vender para sustentar a quebra de recorde atrás de recorde a cada semestre, a cada trimestre, a cada ano das instituições financeiras e assim os recordes continuam... aí é difícil você ver uma instituição que não está superando o resultado anterior, né...

P – Sobre aquele ponto que você tinha falado, sobre essa questão de ficar até mais bem mais tarde de sua jornada contratada... né... como era isso? era algo normalizado, constante no seu setor?

E – Eu acho que não era algo normal... Mas assim, eram períodos, teve épocas... Então teve uma época que atendia para alguns assuntos o _____... e aí, por isso, às vezes eu adequava ao meu horário para poder dar uma resposta para eles ou para poder receber alguma demanda deles, entendeu? Teve uma outra época em que o plano de expansão Internacional de abertura de unidades ou de aquisição de operações no exterior, e aí eu me envolvi nesses projetos, aí para fazer análise dessas instituições a serem adquiridas, tinha que se fechar o material, a gente fazia análise, fazer a proposta para ser levada para a aprovação, pois nesse sentido e durante esse período também isso aconteceu... e depois, no período em que eu era gestor. É que, como gestor, os meus subordinados tinham obviamente horário, e eu respeitava isso, a gente tinha um pouco mais do que talvez outros gestores, e eu exigia que eles fizesse o máximo possível na jornada de trabalho, mas que evitassem ficar no banco fora da jornada de trabalho, né... E aí algumas coisas que ficavam para depois, e eu dava andamento as vezes além das minhas 8 horas e às vezes... e isso era comum nessa época de _____ e eu não era o único... A maioria dos gestores faziam isso... Acontecia... sair por volta das 9h, 9h e meia da noite era o horário comum de se sair, tá? É comum... até porque muitas vezes, o executivo também ficava até mais tarde e pegava muito mal também se dá logo às 8h/9h da noite, o executivo quer

falar com você, você já tinha ido embora né... uma vez ou outra é normal... Agora se isso era rotineiro, você não era bem-visto.

Como gestor isso é..., era algo que acho que, culturalmente também pesava muito, tá? Mas depois que eu deixei de ser _____ e fui descomissionado, eu cumpria o meu horário e não fazia questão de ficar... Eu não queria fazer questão mesmo, tá? É fazer as minhas 6 horas, dava entrada no ponto, dava a saída no ponto e ia embora.

Então isso dependia muito, tá? Não, não dá para dizer que foi durante toda minha carreira... acho que teve alguns anos na época de gestor, era comum na época de _____... Dependia dos projetos que eu pegava esses projetos de maior relevância exigiam isso... e pra falar a verdade era algo até que eu gostava, porque eu estava aprendendo muito, estava tendo a oportunidade de fazer algo diferenciado... Era algo diferenciado e, como eu disse, de alguma maneira eu tinha consciência de que eu estava fazendo e que eu esperava que ele é trouxesse frutos, como trouxe.

P – Você falou uns minutos atrás sobre o estresse... Você acha que esse estresse profissional te atrapalhou em outros setores, em outras atividades assim do seu dia a dia? Por exemplo, no lazer?

E – Claro... atrapalha... por exemplo, eu ficar até mais tarde... era comum eu sair do trabalho e ir pra academia, fazer academia de manhã ou fazer academia no fim do dia, é óbvio que se você está entrando 9 da manhã saindo 10 da noite, você não tem energia para fazer academia né? O cansaço era maior... eu acho que na vida social atrapalhava, quando estava num projeto, nesses períodos o foco, sua energia estava muito no profissional... Isso, sem dúvida nenhuma, tira tempo de vida pessoal, tira energia do campo pessoal... e acabava, sem dúvida nenhuma, prejudicando o equilíbrio... que é um equilíbrio saudável. Então nessa época, fiquei mais sedentário, sentia obviamente os efeitos desse sedentarismo... não cheguei a engordar, ganhar peso, até porque eu acho que é não era muito do meu biotipo, do meu organismo esse tipo de coisa, mas é... você se sente mais cansado, você sente mais estressado, você sabe que está aproveitando menos os dias, né, há não ser do lado profissional mesmo...

P – Você comentou um pouco sobre isso né..., mas só para não deixar de fazer a pergunta... você já sentiu vítima de algum tipo de assédio moral?

E – Acho que na época do descondicionamento... Porque é óbvio, né, alguém te acusa de algo, que você não é bom o suficiente... Está bem, mas então, por favor, explique sua acusação... no que que eu não sou bom? O que é que eu posso melhorar? e não estou pedindo nem a oportunidade de você me dar mais 6 meses para eu me ajustar e continuar aqui, mas me diga, pelo menos no que é que eu não sou bom?... Porque OK, entrego a cadeira está aqui, ó, é tua, coloca quem você quiser no lugar, mas dá alguma informação, por que na próxima oportunidade eu vou buscar fazer melhor aquilo no qual eu estou devendo... me diga, se não diz... e aí você tem um retrospecto de 20 anos de atividade profissional somente de crescimento, somente de boas avaliações, somente de elogios, somente de reconhecimento. Então é difícil você aceitar que de repente chega alguém e diz para você “você não está entregando o que você deveria entregar? Seu trabalho não é adequado. Você tem deficiência de desempenho”.

P – Você diria que foi... algo como um abandono da empresa? Melhor, um sentimento de abandono, ou traição, depois de tanto tempo de investimento?

E – Da empresa, acho que sim... Eu acho que assim, dentro da área em que eu trabalhava, eu diria que não foi necessariamente um abandono, mas foi uma perseguição que eu não sei por qual motivo... Então, diria que eu fui perseguido no sentido de ser pressionado a sair, tá... E o curioso é que eles queriam que eu saísse né, que eu pedisse pra sair... foi um processo que eu diria, de algum nível de sofrimento, porque ser chamada, a cada semana ou a cada 2/3 dias para ouvir tudo de novo que “olha seu desempenho não está satisfatório”, “você não se adequa a isso aqui”... Você fica ouvindo um monte de groselha e que não é explicado e tudo mais...

Então diria que teve uma perseguição... em relação a empresa durante o processo de descondicionamento aí, durante esse processo de perseguição... Acho que a empresa, a empresa como um todo não sabia o que estava acontecendo... Até porque eu também não fui reclamar... Eu poderia ter reclamado como uma ouvidoria interna, por exemplo, mas eu preferi não reclamar porque... eu tenho de experiência pelo que corria nos corredores, que você reclamar na ouvidoria interna, por mais sigilosa que ela seja, era algo que poderia te trazer algum tipo de desvantagens futuras, aí não quis reclamar internamente, não quis buscar.

Esperava que aquele processo de fritura não passasse de um processo de fritura, que o momento passaria, se resolvesse por si próprio..., mas depois que o descondicionamento

aconteceu, aí sim, eu acho que foi um processo de abandono. Porque em momento nenhum a área de recursos humanos, de gestão de pessoas, a ouvidoria, o controle interno, auditoria ou quem quer que seja, todas aquelas outras áreas que existem para cuidar do funcionário. Ninguém veio em nenhum momento me perguntar “vem cá, o que que aconteceu?”, “o que houve, você concorda?”...

Então, simplesmente assim, sei lá, fui um número ali, né, entrou na estatística do descondicionamento e entrou num processo de realocação dentro da organização... Ponto Final... um objeto da burocracia... Você simplesmente um número na estatística, mas como pessoa, realmente, em momento nenhum ninguém veio me perguntar assim “está correto isso que aconteceu? vamos fazer algo a respeito? A gente entraria nisso?”

P – Eu perguntaria isso depois, mas só pra não perder o fio da meada, você chegou a receber algum tipo de auxílio? Foi procurado ou chegou a procurar os sindicatos?

E – Eu não procurei o sindicato na época, por um pouco de descrença do que poderia acontecer... Eu acompanhei outros processos de descomissionamento e não vi o sindicato ajudando em algo nesse sentido. Então particularmente não me interessei por isso e por outro lado, em termos de benefícios, o banco tinha regra que quando a pessoa é descomissionada... Acho que deve ter até hoje... é... você fica durante um tempo com o mesmo salário que você tinha antes de ter sido descomissionado no cargo que você perdeu... Então eu fiquei durante 4 meses com esse benefício da manutenção do salário, mas aí depois do quinto mês em diante, passa a ter o salário do novo cargo.

P – É durante esse período você chegou a ter algum tipo de afastamento por doença?

E – Não, graças a Deus absolutamente nada. Não senti a necessidade também.

P – É você chegou também a precisar fazer algum acompanhamento psicológico, algum tipo.

E – Não, também não.

P – É... quais foram os primeiros contato que você teve com o sindicato?

E – O primeiro contato com o sindicato... olha... o contato que eu tinha com o sindicato era pra é... em questão quando tinha a negociação coletiva... quando tinha questão de greve, coisas nesse sentido... a gente tinha a questão da cobrança, da contribuição assistencial, né... Eu cheguei a ser sindicalizado por um tempo, por uns 2 ou 3 anos,

porque alguém do sindicato é foi em alguma das unidades que eu trabalhei na época e ofereceu a sindicalização... Cheguei a me sindicalizar porque alguns colegas indicaram, “Ah, é bom, é bacana” ..., mas depois de um tempo eu não via benefício efetivo da sindicalização, acabei cancelando a minha sindicalização lá atrás... mas assim nunca tive uma proximidade com o sindicato pra ser sincero. E depois, na época do meu desligamento para efeito da homologação...

P – Você se lembra esse período mais ou menos que você foi sindicalizado e o período também que você decidiu deixar de ser?

E – Eu acho que deve ter sido por volta de... não vou saber dizer exatamente, mas deve ter sido entre 2005 a 2008, talvez... alguma coisa assim.

P – Daí logo depois você deixou de ser... Quando você entrou você também não se sindicalizou?

E – Não, também não.

P – Você comentou sobre essa questão da descrença, né, você pode falar mais sobre isso, do porquê você decidiu deixar de estar sindicalizado?

E – Ah, eu vi assim, a atuação do sindicato na prática, no nosso dia a dia, era muito de visita às unidades na época em que se tinha eleições para determinados cargos... ou na _____, ou na _____, ou no próprio sindicato, ou para o representante dos funcionários no conselho de administração... a presença deles era muito forte nessas épocas para pedir votos para esses cargos eletivos... existia a presença do sindicato na época das greves, mas que era uma presença, pelo que eu percebia muito no sentido da proibição de acesso às dependências de trabalho.

Mas fora isso, uma atuação do sindicato em termos de qualquer outra coisa, no individual ou em demandas das dependências, coisas nesse sentido, eu não enxergava muito e acredito que meus colegas também não. Então a gente via uma distância, entre o sindicato e a nossa atuação no dia a dia. Em função disso... parecia tudo muito é... meio que mecânico, né... e um certo distanciamento.

Então eu acho que acho que foi em função disso, tá? Talvez se a comunicação do sindicato fosse melhor, tivesse uma proximidade maior... acho que possivelmente existiria, talvez, um nível de sindicalização maior ou interesse maior ..., mas talvez tenha sido em função disso, eu acredito.

P – Bom, isso acaba respondendo algumas das perguntas que se seguiriam. Mas é... durante esse período que a você foi sindicalizado, ou nos outros períodos também, você já observou algum tipo de coerção, né, do banco ou de superiores contra trabalhadores sindicalizados ou contra os dirigentes sindicais, chegou a ver isso?

P – Não, não. Não cheguei a presenciar... até para ser muito justo e sincero... o banco, em si, enquanto instituição, sempre primou muito por ser correto, inclusive nas relações sindicais... Então, nunca presenciei, nunca vi algo nesse sentido de proibição do sindicato acessar as unidades do banco, de conversar com os funcionários, muito pelo contrário, nessas épocas em que o Sindicato ia, a gente para isso e para aquilo, a gente ali nos andares em que eu trabalhei, a gente parava, todo mundo parava... o gerente quando via chamava aquela pessoa: “ó, estamos aqui como representante do sindicato”, “queria conversar um pouco”, “quero trocar algumas ideias”, “por favor, todo mundo aí, não tem nada que seja extremamente urgente”... Aí sei lá, 15/20 minutos em que o representante do sindicato falava e expunha suas ideias.

Aí abria assim para a participação, tirar dúvidas dos funcionários, mesmo em época de campanha salarial, é... nunca teve nada nesse sentido que eu tenha percebido, tá... Se algum funcionário quisesse dar sua opinião, levar uma sugestão ali mesmo, esse tipo de coisa não criava nenhum tipo de coerção, não mesmo... na época de campanha salarial, quem decidia fazer greve, podia fazer a greve livre, né... Claro que, arcando obviamente com as consequências, né... Tem greve, vai faltar, a regra é anotar a falta, daí depois se na negociação o sindicato consegue derrubar essas faltas, derrubava as faltas pro funcionário que optou pela greve...

Mas pra ser sincero, eu não duvido que pontualmente algum tipo de coisa nesse sentido possa ter existido em alguns momentos em alguma agência ou setor do banco, mas particularmente assim, no geral, eu não tenho o que apontar em relação a isso.

P – É você chegou a utilizar algum serviço do sindicato?

E – Não... Só no meu desligamento mesmo que eu utilizei o serviço, porque o sindicato e o banco tinham um acordo de como é que chamava... era CCV, que era Comissão de Conciliação Voluntária... Eu fui na CCP, que era Comissão de Conciliação Prévia... como eu me desliguei do banco, o que eu tivesse a reclamar do banco antes de entrar na justiça, eu levava ao sindicato a minha reclamação e o sindicato levava ao banco, para ver se eles queria fechar um acordo para que aquilo não fosse levado à instância judiciária né.

Então acho que esse foi um serviço que eu usei, mas de resto, eu acho que... Teve esse, e também teve o acordo da sétima e oitava hora... deve ter sido lá pelos idos de 2013 e 2014... que o Banco chamou os funcionários como um todo e perguntou, olha quem é funcionário de 8 horas e aderiu a jornada de 6 horas, se quiser reclamar a sétima e a oitava hora sem ter que entrar na justiça, o sindicato protocola um pedido e o banco vai fazer uma proposta... Então teve esse também, digamos, é um serviço que eu utilizei... não necessariamente é um serviço exclusivo do sindicato, mas foi por intermédio do sindicato que eu levei essas demandas para o para o banco.

P – Durante sua trajetória, você tinha o hábito de acompanhar as mídias do sindicato?

E – Sim, eu acompanhava, principalmente o próprio jornalzinho do sindicato... não me recordo se era semanal, a cada 10 dias, quinzenal... ele era colocado lá na portaria do prédio do banco né... depois, era distribuído digitalmente... eu acompanhava quase todos, eu lia, eu via, acompanha sim.

P – Daí a gente chega na última pergunta, né? Que seria na sobre o que você mais sentia, ou ainda sente, falta no sindicato? Mas você chegou a comentar, né, você comentou dessa distância, né, do sindicato, você quer comentar mais alguma coisa? Pode ficar livre, comentar o que quiser.

Ah, eu acho que assim o interessante seria o representante sindical realmente estar em contato no dia a dia, com cada unidade nas demandas... como que cada unidade está funcionando em termos de orientação, em termos de, de repente promover o diálogo interno. Eu acho que tudo isso é importante, tá? É... acho que talvez essa proximidade seria algo mais interessante, provavelmente, geraria o engajamento maior, inclusive, em termos de participação... Eu acho que dos funcionários com o sindicato se sindicalizando e assim por diante, né...

Vamos dizer, argumento parecido com um gerente de contas de um banco, sei lá... Tem um gerente de contas, às vezes só vê ele a cada 6 meses, quando precisa de alguma coisa, quando ele precisa te vender alguma coisa ou quando precisa renovar o cadastro e de resto acaba ficando ausente, né... É ao contrário daquele, que entra em contato com você, pelo menos a cada um mês comentando como é que está a tua carteira, te dando uma sugestão, te perguntando “Você precisa de alguma coisa?”, divulgando uma notícia, uma novidade para você... Eu acho que isso cria um vínculo, um relacionamento maior, né... E aí, o sindicato é algo parecido.

Aquilo que eu falei, de na época eu ver o sindicato só vindo atrás do interesse dele... Quando ele queria voto para determinada chapa dentro do sindicato ou numa eleição de uma entidade qualquer, né... ou o sindicato vindo na época da negociação coletiva para mostrar o serviço ali que justificasse depois a contribuição assistencial também...

Por outro lado, a própria questão da contribuição assistencial... É interessante o quanto o sindicato conseguia criar de todos uma antipatia em relação a ele, pela forma como ele dificultava a possibilidade do funcionário se recusar a contribuir com a contribuição assistencial... porque se é um direito do funcionário, talvez essa recusa deveria ser facilitada e o sindicato poderia, de alguma maneira demonstrar importância dela estando mais presente no dia a dia. Acho que muita gente toparia pagar essa contribuição “ah é importante eu pagar, porque esse aumento que recebi, foi o sindicato que realmente negociou isso aqui, o sindicato foi atrás”.

Ficava logo latente essa presença do sindicato só nos momentos de interesse dele, e aí na hora em que o sindicato recebia aquele recurso que o funcionário tinha o direito de se recusar... o sindicato dificultava da pior maneira possível, deixando o cara 6/7 horas numa fila no sol, da maneira mais desconfortável possível para que ele desistisse de pedir aquela devolução daquele recurso, né... então, eu acho que o sindicato teria que ter uma proximidade maior, mas pra isso teria que ser uma instituição mais moderna. Uma instituição mais próxima, uma instituição preocupada com relacionamento, uma instituição preocupada com levar o conhecimento, de levar soluções, mediações, tudo isso para os seus sindicalizados e para a base como um todo... imagino eu...

É aquele sindicato de antigamente que poxa, que tem... sindicato que tem um dentista, tem um clube, tem aqui uma quadra de futebol de salão, tem aqui um campeonato de turco, tem aqui uma série de coisas, um lugar lá pra tomar uma cerveja, fazer uma reunião social e tem um departamento de negociação coletiva, tem aqui um departamento que cuida da eleição dessas chapas... Então, acho que o Sindicato, ele está um pouco anacrônico, ele não conversa mais com a sociedade atualmente, né... Eu acho que as pessoas buscam soluções, buscam praticidades, as pessoas saem dos bancos tradicionais e estão indo para o Nubank, vão para o banco digital, porque elas tem um atendimento, uma solução simples, querem alguém que esteja próximo, alguém que conheça, que te atende da maneira como você quer ser atendido... Acho que pra gente ter essa imagem tão potente do sindicato, acho que ele tem que ver como é a sociedade hoje né... como a

sociedade evolui, as entidades evoluem, as empresa evoluem... acho que os sindicatos tem que evoluir também... Imagino que seja isso.

P – Foram todas essas perguntas, né, a entrevista já deu aqui 1 hora e 20, foi uma entrevista longa, mas...

E – Eu sei, sou prolixo as vezes.

P – Não, que isso, por favor... às vezes eu falo de umas entrevistas que demoram ali 20/25 minutos, e eu sinto que as pessoas sentem receosas em se abrir. Pelo contrário, essa entrevista me deu muita informação, material muito grande que eu, junto com o meu orientador, né, a gente analisa as entrevistas, coloca lado a lado, então é um material muito importante e eu reforço também a questão do anonimato, tá? Pode ficar tranquilo, a gente exclui nome de agência, nome de pessoa, cargos, formação... Assim a gente altera... É mais para a gente montar um perfil social, né, dos entrevistados, mas depois disso é colocado de lado.

Então pode ficar tranquilo... e agradecer novamente pela disponibilidade, pelo seu tempo em participar dessa entrevista... foi muito importante, é... é de uma contribuição imensa para a realização do meu trabalho tá... então... Muito obrigado, e...

E - Boa sorte aí. Sucesso com a sua tese precisando, pode contar comigo

P – Obrigado, eu vou te enviar no WhatsApp a carta que está aqui em papel, eu vou enviar para você com a explicação do meu objetivo e o comprometimento com o anonimato tá, é um documento mais oficial que garanti isso, beleza?

E – Combinado. Obrigado, Matheus.

P – Beleza, obrigado você tenha uma boa noite, um ótimo final de semana também. Valeu, abraço.

E – Valeu para você também, abraço.

11.4.6. Entrevista 6 – Zé

Realizada em 03 de outubro de forma presencial.

Entrevistada: Zé, homem cisgênero, branco, 63 anos, bancário em banco público.

P – Pesquisador / E – Entrevistado

P – Primeiro, né? Aqui está o roteiro de perguntas esse daqui E uma declaração de participação assinada por mim, acabou amassando um pouquinho quando eu subi no elevador, mas isso daí tem um pouco da explicação dos objetivos da pesquisa e assegurando o anonimato.

E – Ah, tá legal.

P – Então é aquilo, pode ficar tranquilo, pode Falar o que quiser que depois a gente tem um trabalho de transcrição e sistematização.

E – Mas se quiser botar meu nome, fica de boa. Não tem problema.

P – Mas daí a gente muda, né, todo e qualquer aspecto que possa remeter a identidade, tá?

E – Tá. E essa declaração aqui, é só pra ler?

P – Sim, isso daí você pode ficar, guardar, é só a declaração mesmo... São 16 perguntas, mas as perguntas elas são abertas, então você responde como quiser. Começando agradecendo a disponibilidade por participar da entrevista. A pesquisa, a gente tenta entender um pouco, o desdobramentos dessas transformação que teve no banco. Essas ondas de transformações, né, e como isso vêm se desdobrando em novos padrões de adoecimentos.

E – Sim.

P – Então, se puder começar se apresentando, né, falar sexo, idade, cor da pele, se tem filhos, né? Se tem filhos em idade escolar ou não.

E – Tá... tenho 63 anos, é... Fala o nome ou não é para falar o nome? (risada).

P – Tanto faz, mas pode falar, depois a gente retira (risada).

E – “Zé”, 63 anos de idade, sou casado, tenho 2 filhos, já grandes já... 20 e tantos anos e quase 30 anos. Aí trabalho já tem uns 25 anos no mesmo lugar no banco.

P – Zé, você pode contar um pouco da sua sobre sua formação, as qualificações que você foi tendo.

E – Formação é... Curso superior em _____, né? Em _____. E pós-graduação em _____ e tem o pós-graduação também em _____. É... minha formação, é essa aí.

P – Você teve alguma ocupação antes de entrar?

E – Tive. Fui tradutor de _____ e fui vendedor.

P – É... como que você entrou no Banco?

E – Entrei em 1998. É... entrei no banco como qualquer outro né, foi através de concurso, né.

P – Dai foi chamado, tomou posse em 98 mesmo?.

E – 98 o concurso, 98 já fui chamado... em 98 mesmo.

P – É quais foram os motivos que te levou a procurar a carreira bancária?

E – Foi estabilidade, basicamente estabilidade... É porque a gente trabalhava... o trabalho que a gente fazia logo antes de entrar no banco, que era _____, _____, _____... é um trabalho muito incerto e a gente procurava uma coisa mais, mais estável mesmo, e partimos para o concurso do Banco X, né.

P – É, se puder contar um pouco, né, quais foram os seus cargos? E um pouco sobre eles né... a rotinha que você tinha?

E – Como todos do Banco X, entrei como escriturário em 98. Já... na época, não tinha ponto eletrônico, trabalhava para caramba, entrava as 7h e meia da manhã... abria a agência 7 e meia da manhã mesmo... tinha acabado de entrar no concurso e já tava abrindo agência às 7h e meia da manhã, e acabava saindo lá pelas 6h da tarde... Isso em cima em 98, depois de 5 meses eu comecei a trabalhar no caixa... E aí, pior ainda, né, entrava nesse mesmo horário e começava atendendo a população fora do caixa... O público fora do caixa, depois assumi o caixa às 10h. E aí cheguei a sair do caixa as 10 horas da noite.

P – Era como esse prolongamento?

E – Se era comum? Era... é, todo mundo ficava porquê as vezes a fila estourava, e sistema era muito ruim na época, né, e a gente ia até muito tarde. Isso, acho que, no caixa eu fiquei acho que um ano e meio... depois desse ano e meio, então foi no segundo ano de banco, segundo pro terceiro ano, eu fui... eu mudei pra... na verdade, eu larguei o caixa não, não quis mais... Já chamei meu gerente e pedi outra outra função e ele me colocou como assistente de negócios na pessoa jurídica eu já gostei da pessoa jurídica, fiquei um ano com uma assistente de negócios e já depois já fui nomeado Gerente _____... e de lá pra cá, 2001 pra cá, dei uma oscilada, mudei a gerente de _____, cuidava da parte de atendimento, de materiais de autoatendimento, essas coisas. Depois voltei a ser gerente de contas de novo... 20 anos, que eu sou gerente _____, isso aí.

P – E tudo na mesma agência?

E – Não, não, tudo na mesma agência não. Eu comecei em _____, na agência _____. Voltei para agência _____ fui para a agência _____, hoje da _____, então foram 4, 4 ou 5 agências por aí.

P – Durante este processo, que mudança você notou no banco desde que, desde quando você entrou? E como elas nem impactaram no seu dia a dia?

E – Bom, primeiro ritmo de trabalho, né, na época que eu entrei nos primeiros anos ali, era um ritmo bem puxado de trabalho, mas é uma coisa mais braçal, né? Depois foi mudando o ritmo de cobranças por resultado, né? ... Na época, a cobrança por resultado não era tão pesada assim. Era uma coisa, digamos, mais “espaçada”, assim você tinha mais tempo para produzir os resultados, né? Então eles te cobravam lá que você apresentasse o resultado no semestre, o que você fazia no semestre? Você ia desenvolvendo.

Não era uma cobrança muito pesada, dependia muito do gerente, mas a política do banco em si não era tão assim de, de, de acompanhamento muito diário, né, como é hoje. Conforme as coisas foram mudando, a quantidade de funcionários caiu brutalmente, né, pra você ter uma ideia, a agência, a agência _____ que eu trabalhava como caixa dessa época tinha... tinha 30 funcionários, hoje ela tem 3 (risada)... E agora quero que você imagine, de lá pra cá, de 98 pra cá, tem uma quantidade de clientes muito maior né? Óbvio que você teve mudança tecnológica e tudo mais que facilitou o atendimento nesse ponto, mas é... mudou muito também a cobrança por resultados que hoje é diário, até por hora... você é acompanhado online, os resultados que “cê” produz são... você tem relatórios que atualizam de hora em hora, então...

P – Essa cobrança ela é online também?

E – É... é... é online também! O grupo de *WhatsApp* tá lá... você tem lá o superintendente já cobrando direto o gerente, que cobra direto você... e muitas vezes o próprio superintendente já te cobra direto ali nos grupos de *WhatsApp* e isso você vai tendo resultados minuto a minuto, rankings e tudo mais... “Como é que está a agência?” “Como é que? Tem que ir atrás”, e aí, você vai comparar isso, esse tipo de cobrança de hoje, com a cobrança que tinha, 15/20 anos atrás, que era semestral... Se você não desse o resultado depois do semestre, bom daí... “Espera aí que aconteceu, né? Vamo ver”, aí você ia ser questionado por que que não apresentou resultado... hoje a coisa, hoje, se no final do dia

you não apresentou aquilo que te cobravam, no dia seguinte você já tem uma reuniãozinha “ó, que que ta acontecendo e tal?” ..., então mudou muito o ritmo né.

P – Assim, se puder falar um pouco sobre o relacionamento com os colegas desde que você entrou, sempre teve um bom relacionamento ou teve conflitos?

E – Não... Não... com colegas assim.... pares, né, que a gente chama, não... Sempre, sempre foram bons relacionamentos, assim né, não tem um nível de amizade, né, um coleguismo grande assim... são, são pessoas que estão no mesmo barco...

P – Existia algum sentimento de competitividade?

E – Olha, tem. Tem, tem isso sim, eu mesmo... Eu não, não... não me afeta muito isso porque eu não tenho isso, né? Eu não, não, não me deixo levar por isso não. E curiosamente, na maioria das agências que eu passei, bom... primeiro porque o meu cargo de gerente de contas nas agências que eu passei foram... na maioria, eu era o único gerente de contas de pessoa jurídica, então não tinha uma competição direta assim... Dentro da dentro da agência, né, hoje nós somos em 12 gerentes de conta na mesma agência... mesmo assim, são pessoas que têm já já, já estão no banco há, há décadas e então são pessoas que já são mais seguras e tal.

Então não tem, não tem, não tem problemas com, com... vamo lá... tem, tem competitividade? Tem né..., mas é uma coisa até saudável, divertido, não é nada de de ruim, não.

P – E sobre os superiores?

E – Aí já pega, Hein? (risada)... É aí a coisa é mais complicada (risada)..., mas se você tem alguma pergunta específica com relação aos superiores ou quer saber geral assim o relacionamento.

P – (risada) entendi... ah, no geral, pode..., mas pode também se você quiser contar uma história que te marcou, algo assim, pode ser boa ou ruim...

E – História vai ter várias histórias, mas eu acho que é. É até... Individualizar assim, até meio... Mas assim, se eu tenho 25 anos de banco, eu não sei exatamente, mas cheguei a ter uns 15 gerentes superior... o banco troca muito os gerentes gerais, né? Não deixa ficar muito mais de 2 anos nas agências, eles trocam muito e... e tive de tudo, todo tipo de relacionamento com com o gerente geral... A maioria é muito... Não é preparada, né? Não,

não, não conheço como é nos outros bancos, mas no Banco X, a ascensão é muito baseada em resultados raso assim.

Assim, o cara vende bem ele, ele, ele sobe de cargo... Então o cara não vai preparado para liderar equipes, né? E o gerente geral tem que liderar equipe, essa é a função básica do gerente geral, de liderar a equipe, e a maioria não sabe fazer isso, né, então se atrapalham. A maioria, uma boa parte não, não tem uma... um... sei lá... um controle psicológico demanda para, para, para emocional... parte para agressão, agressão não física, mas agressão verbal, para assédio e tudo mais... Eu tive alguns problemas com alguns gerentes... Com isso, se eu tive 15 gerentes no total, eu tive uns 8 que foram...

P – A maior parte a maior parte?

E – Sim... e 3 que foram, assim, graves... situações graves de assédio... Então assédio moral... uma delas chegou a ser demitida, aliás, duas foram demitidas... Uma por assédio moral, a outra foi por fraude, além das outras coisas, né..., mas essa última... faz 2 anos mais ou menos, foi, foi demitida por assédio mesmo, né...

P – As situações de assédio eram em contexto de cobrança de metas?

E – É... essa é, essa é a desculpa né, porque na na verdade, pra mim, uma pessoa que assedia é uma pessoa doente... ela é... ela é mal caráter né... e a a cobrança de metas é uma desculpa... Se não fosse isso, ela ia ser violenta de outra forma, né? Não sei como são em casa ou em outros relacionamentos, mas no relacionamento profissional, a forma de externar a violência que ela tem é assediando, né? Muitas vezes, talvez por insegurança... Não sei... por falta de preparo, mas ela não tendo uma índole de, de, de ter bom relacionamento com as pessoas, ela acaba agredindo, né? Então, em relação ao relacionamento com superiores, não é só comigo, né, obviamente, mas é, é meio que cultural mesmo... a questão do assédio.

P – Vamos dizer, é algo estrutural no banco.

E – É, pra mim, pelo que eu vejo, pelo que eu passei, e o que a gente vê no dia a dia, sim.

P – Se não for problema pra você, se for também tudo bem, você pode narrar alguma dessas histórias de assédio moral, de perseguição...

E – Ah... posso... é que é meio, meio longo assim, né... não se dizer, mas é.

P – Tudo bem, tudo bem...

E – Não, essa última que eu falei que foi demitida foi durante a pandemia aqui, mas era uma pessoa que ela, ela, ela, ela meio que elegeu, né, são as pessoas que estavam... que o banco colocou em *homeoffice*, que eram pessoas que tinham comorbidades ou ou pessoas acima de 60 anos... Esses ela elegeu para para perseguir... então o que ela fazia? Ela, a partir das, ela não tinha contato direto, mas a partir das 8:00, quando começava o expediente, ela mandava mensagens de 5 em 5 minutos, exigindo resposta imediata e praticamente não deixava a gente trabalhar... que era uma coisa atrás da outra... e isso só com a gente tá? Não com os outros funcionários... Exigindo respostas às vezes de, de, de sobre assuntos que não tinham a ver com, com o resultado que a gente precisava dar... Às vezes a gente tinha uma necessidade de, de, de, de, de contratar mais operações de crédito... Ela, ela forçava para outro lado, pra gente contratar seguro... Quando a gente estava bem com os resultados de seguro, ela exigia outra coisa... clientes que davam resultado, ela tirava da nossa carteira de cliente e passava por outros gerentes... Ela chegou a contratar produtos sem o conhecimento dos meus clientes... É isso... ela e outras pessoas que ela acabou arrebanhando para o lado dela fizeram também... Aí eu tive problemas de reclamação de clientes por conta disso, né? Por conta desses, desses produtos que eram contratados sem o cliente saber, e passava como se fosse eu que tivesse feito, entendeu? Então isso e algumas coisas, esse foi o caso dela... eu cheguei... é... isso comigo e com outros gerentes... ela chegou a passar clientes inadimplentes para, para carteira de uma outra gerente...

E aí eu denunciei, né, denunciei pro sindicato, denunciei pra pra ouvidoria do banco e houve um processo. Ela Foi afastada, ficou acho que um ano, um ano e meio afastada, e aí foi demitida por justa causa...

O gravador apagou aqui, ta certo?

P – Deixa eu confirmar aqui... ta gravando.

E – Ta gravando?

P – Ta sim... é... assim...

E – Se quiser tem mais umas 2 horas de história assim (risada).

P – (risada)... não, ta tudo bem, mas vamos lá... de forma geral, assim, o que você pensa sobre as condições de trabalho, considerando os aspectos físicos?

E – Aspectos físicos é tranquilo. O meu local de trabalho é muito bom. Tem nada de reclamar não.

P – Você não sente nenhum tipo de dor física incômodo, né?

E – Não, hoje não. Hoje não... teve, teve no início era ruim mesmo. No início não tinha muita muito acompanhamento sobre isso. Hoje não...

P – Durante a pandemia, você ficou de *homeoffice* né? Você teve algum acompanhamento do banco sobre isso?

E – Nada.

P – Informações sobre os equipamentos, por exemplo, mesa, cadeiras?

E – Não, não... era, era aqui de casa mesmo.

P – Não recebeu nenhum auxílio nesse sentido.

E – Não, até pelo que informaram, a gente poderia, mas aí eu teria que ir lá buscar na agência uma cadeira da própria agência para trazer para casa... Eu teria que me deslocar daqui até lá para isso... Eu fiquei com a minha aqui né..., não era o demais adequado... mas tudo bem, dava pra...

P – Mas você não chegou a ter problema de LER, tendinite?

E – Não...

P – Em relação às metas, você... como você se sente em relação às metas tem que cumprir? Acha algo justo?

E – Não, não... justa não, é coisa de maluco, né... Agora fora, fora da realidade, totalmente fora da realidade, é...

P – O cumprimento das metas né... é desse estresse que você falou, tipo, já te atrapalhou nas atividades do dia a dia em outras atividades.

E – Não... vai... da, da minha vida pessoal, você diz? Não, não, não atrapalha hoje, hoje em dia... não, não atrapalha porque meio que eu... é obvio que a gente se preocupa com, com o fato de não estar cumprindo as tais metas, né... e um tempo atrás, ainda me preocupava mais com o fato de perder cargo e tudo mais e não chegar a cumprir essas metas, até por causa dessa questão que a gente tinha, de uma série de, de ameaças e

tal e de, de perda de cargo e tudo mais. Então a gente chega a se preocupar... Isso causa um estresse, obviamente que acaba influenciando no dia a dia... Hoje, para mim, um pouco menos, porque a até meu superior imediato né... é um cara bem mais tranquilo com relação a isso, então a gente já respira um pouco mais, né... mas chegou a afetar sim, claro.

P – Você já precisa fazer algum acompanhamento psicológico?

E – Não, não cheguei a fazer não, eu não.

P – Não chegou a sofrer de algum problema de insônia?

E – Não, não, acho que não...

P – É... em relação ao cumprimento das metas, né... Você já se sentiu forçado a fazer algo, considerasse errado, antiético?

E – Sim, forçado sim... Alguns tentam forçar sim... alguns gerentes tentam... outros são mais éticos, mas não são todos, né? ... O que eu tenho hoje é um cara bastante ético assim, ele, ele mesmo faz questão de chegar pra gente dizer, pra que, que não faça e tal... mas eu tive gente que tentou fazer sim... tentou me forçar a fazer...

P – E de forma geral assim? Quais são suas estratégias para lidar com a cobrança? Se tem algum hobby, alguma coisa para lidar com estresse.

E – Ah, sim, hobby tem, eu tenho... o que eu faço pra me, pra me manter tranquilo assim... vai eu, eu procuro deixar o banco lá no lugar dele, né? Eu saio, chegou em casa... nem isso, chego em casa não... a hora que eu saio lá do do, do do ponto eletrônico, desligo o computador e desligo o celular, deixo o celular no banco... Não, não, não, não olho o celular corporativo até o dia seguinte, no momento em que eu entro no expediente, então o que me, me faz ficar mais tranquilo é a minha família, é estar em casa com, com, com a família... Aí tem o que me, me toca aqui, que não, não me não me não me causa problemas de estresse, né? É isso.

P – Aquela questão sobre no começo da carreira, de ficar até mais tarde, isso acabou?

E – Isso acabou. Acabou a partir do momento que o banco estabeleceu ponto eletrônico. Então, o ponto eletrônico, dou a saída no ponto eletrônico, vou embora para casa. Acabou.

P – É... bom, você já acabou respondendo, né? ia perguntar se você se sentiu vítima de assédio moral, né? Mas isso acho que...

E – Acho que já está explicado, né? (risada)...

P – Você já se sentiu discriminado pelo seu gênero ou por pertencer a algum grupo social?

E – Não, eu não, não.

P – Bom, tudo bem, mas você já viu isso acontecer?

E – Olha, eu vi acontecer assim..., a coisa na verdade, não é muito explícita, né? Agora voltando... você perguntou se eu me senti discriminado? Não, não assim, no geral, mas eu, eu contei a história da gerente que perseguia os mais idosos, né? Então ela, ela foi uma pessoa que discriminou sim, é, na verdade, foi...

E eu acho que, eu vejo primeiro que a estrutura do banco já é discriminatória, você não tem praticamente negros... hoje, homossexuais e transgêneros começam a se a sentir mais, com mais liberdade para se expor, porque há, há um tempo atrás, não, não se era muito, não era muito não... havia violência, né, mas pelo menos eu não, não presenciei nada assim.

Mas a própria estrutura, a cultura do banco ainda é bastante.

P – É, você sente medo, de... não de ser demitido, né, mas de perder o cargo de perder a remuneração ainda hoje?

E – Hoje não, mas no passado sim, era comum... ah, isso era diário.

P – Você já precisou ser afastado, por algum, alguma licença médica, licença da saúde?

E – Não, não.

P – Bom, caminhando já pro final, algumas perguntas sobre o sindicato. Você consegue recordar quais foram os primeiros contatos que você teve com os sindicatos?

E – Primeiro, bom... primeiro contato que tive com o sindicato... foi na época de, de, de, de, é de acordo coletivo, né? Na época de... logo no primeiro ano do banco, entrei em julho... em agosto já começou a campanha, então já, já comecei a ter contato com o sindicato daí...

P – Você se filiou logo quando entrou?

E – Sim, logo quando entrei me filiei.

P – Você é filiado até hoje?

E – Sou filiado, ainda sou.

P – E por que você decidiu se sindicalizar?

E – Porque eu acho que é uma representação... É uma forma de organizar a representatividade da categoria... não dá para você, ou pelo menos, não existe nada diferente inventado até hoje, que, que, que consiga representar a maioria da, da categoria, né?

P – Então foi isso, entendi. É de que forma você analisa a sua participação com o sindicato hoje?

E – Vixe (risada)... Eu não participo... não participo... eu acho legítimo, mas eu, eu mesmo no, na prática, não, não, não participo, não.

P – Mas você consegue um deles descrever um pouco, discorrer um pouco sobre, porque você não participa?

E – É... primeiro que não... a gente não... sei lá, no, no... para, para participar mesmo, teria que ter um tempo e teria que me dedicar, mas de uma forma mais séria a isso mesmo, né... E aí, eu, eu não tenho esse interesse de participar na prática do, do, da estrutura do sindicato... E não sei também, a forma como como é conduzido politicamente, eu não concordo muito, entende? Então eu ia brigar muito ali.

P – Como que você vê... no sindicato essa questão política dentro do sindicato?

E – É... eu acho que é muito levado para, para, para a política partidária, não, não tanto para resultados, né, da categoria... E nem mesmo pra, pra, pra questão, de questões políticas mais profundas, assim é mais uma... vamos dizer assim, uma promoção pessoal das diretorias e sindicatos que querem e usam os sindicatos como como trampolim pra cargos políticos... tem sido assim... a estrutura é boa, mas é mal utilizada.

P – Você chega a ver o sindicato, nesses problemas que você citou do assédio, da demissão de funcionários, você vê o sindicato atuando nisso?

E – Sim, atua, pelo menos o nosso aqui... Ou melhor, no meu caso, fui concreto caso... eles me ajudaram, acionaram os advogados do sindicato foram para cima e acabou dando

certo... Não, não, não fiquei conhecendo detalhes do, do, do processo todo... Mas eu sei que eles participaram ativamente da, da, do, do processo de demissão da, da assediadora lá, então ajudaram, sim.

P – É, você já sentiu perseguido no ambiente de trabalho por fazer parte do sindicato?

E – Não, não, não, porque não faço parte né (risada), então.

P – Sim, sim... É, mas eu digo... sobre estar filiado ao sindicato...

E – Não, não...

P – Mas já viu isso acontecer?

E – Sim, já... Mas eu... mas assim... mesmo não participando de sindicato, mas participando de movimentos que, que reivindicuem alguma coisa... sim...

Na época de, de acordo com o coletivo, mesmo que se você participasse das assembleias mesmo sendo contra a posição do sindicato... até porque a gente teve casos em campanhas, aí que o sindicato foi favorável a se terminar a greve, a se aceitar a proposta dos bancos e o sindicato foi derrotado... Né? ... E os gerentes gerais, por exemplo, eram convocados aí nas assembleias pra, pra ver quem tava lá... quais dos seus funcionários estavam nas assembleias pra tentar forçar as pessoas a voltarem ao trabalho, entendeu?

P – Isso a pedido do sindicato?

E – Não. A pedido do sindicato não, a pedido da diretoria do banco.

P – Você já utilizou algum serviço do sindicato? Desconto em alguma coisa?

E – Não, não. Só naquele caso que eles ajudaram mesmo.

P – Você costuma consumir algum tipo de mídia do sindicato?

E – Olha os folhetos, jornais, eles... mensalmente, um colega que eu já, já conheço há muitos anos, que agora está, está na diretoria de sindicato, ele está todo... praticamente de 15 em 15 dias ele está na agência.

P – É isso é... nas agências que você participou, tinha a visita constante de dirigentes?

E – em, tem, tem, sempre, teve, sempre teve. Agora mais ainda.

P – É a última pergunta, né, é o que você mais sente falta no sindicato, vamos dizer assim uma crítica mais pessoal?

E – Acho que é... Buscar uma forma de engajar mais as pessoas, os sindicatos, é muito... Fica muito claro para as pessoas assim... o representante do sindicato, o delegado deles não é delegado, né, o nome do cargo?... Os representantes do sindicato que vai lá na agência, ele vai lá distribuir o comunicado do sindicato, conversa com algumas pessoas que são mais interessadas, né... No meu caso, eu converso bastante com ele lá e tal, mas tem pessoas que ficam no seu canto ali e por mais que tenham ideias que queiram participar, elas ficam de lado.

Então eu acho que falta uma forma de, de atrair mais as pessoas pra participarem... que a gente vê que tem pessoas que querem participar, mas não, não são estimuladas a isso. Talvez uma forma..., eu acho que eles se fecham muito, isso que eu falei de político-partidária, de, de de, de, de como é que se fala... de, de, de promoção pessoal, mesmo de vaidades políticas pessoais... É, as pessoas usam mais a estrutura pra, pra isso...

As diretorias e quem tá lá dentro usa mais pra isso... Não, não, não, não, leva assim, como uma coisa mais profunda de participação... Da, do, dos, do, do, da categoria mesmo. Mas quem não está sindicalizado? Eu acho que falta um pouco de atratividade...

P – Então foi isso. É... queria agradecer novamente a disponibilidade da entrevista, né? E reforçar o anonimato. Então, né? Por exemplo, você disse o nome de agência e tudo mais isso tudo a gente apaga, a gente transcreve, coloca nome fantasia pra... entre outros instrumentos que a gente usa para segurar o anonimato. Então tá, tá tranquilo que tudo o que você diz você vai continuar na escolha. Fechou, beleza?

E – Maravilha, beleza, obrigado a Matheus... Agora o cachê? Vai ter cachê?

P – (risada) infelizmente não, é voluntário...

E – (risada), amor ele disse que não vai ter mais cachê pra participar...

P – (risada) vou encerrar aqui a gravação...

11.4.7. Entrevista 7 – Renata

Realizada em 03 de outubro de forma presencial.

Entrevistada: Renata, mulher cisgênero, branca, 56 anos, bancária em banco público.

P – Pesquisador / E – Entrevistada

P – Primeiro a gente começa entregando uma declaração de participação na entrevista. Daí tem um os objetivos da entrevista e assegurando o anonimato, né? Então você pode ficar tranquila e fala tudo, porque qualquer aspecto que toque a identidade, a gente exclui, coloca assim, nome de fantasia, dentre outros instrumentos, também para você se sentir

livre e poder falar, né... A pesquisa a gente estuda dentro da Geografia, como todas as transformações que ocorreram nos bancos, né se desdobraram em novos padrões de desgaste à saúde dos trabalhadores bancários, né? Então, entender um pouco essa relação entre a reestruturação produtiva e saúde... Se você puder começar falando, né, o sexo, idade, cor da pele, filhos.

E – Bom, o meu nome é Renata, eu tenho 56 anos, tenho pele branca, olhos _____, cabelos _____, _____ de altura... Tenho 1 filha e 1 filho já mais velhos.

P – É... você pode falar um pouco também sobre sua formação.

E – Ah, eu sou formada em _____, com especialização... Agora esqueci, eu tenho pós-graduação... É _____, tenho _____ e _____ e... e eu esqueci (risada). Matheus, eu tenho 3 pós-graduação, mas todas relacionadas a finanças. Além da graduação em _____.

P – Antes do banco, você teve alguma outra ocupação?

E – Sim, eu trabalhei em algumas empresas, trabalhei no _____ por uns 3 anos, mais ou menos... trabalhei em _____, e uns 4 anos mais ou menos trabalhei por conta própria com _____ e depois no Banco do Brasil.

P – É qual foi o período que você entrou no banco?

E – Eu fiz o concurso em 98, não lembro o mês e fui chamada em janeiro de 99.

P – Certo, tomou Posse aí já em 99. É quais foram? Motivos, né? Que te levou a procurar a carreira bancária?

E – Basicamente estabilidade de emprego e a questão de ter uma assistência médica. Eu tinha filhos pequenos e a preocupação com a estabilidade, com a assistência médica, vale refeição, essas coisas assim.

P – Você pode me contar um pouco sobre os cargos que você que você passou e um pouco de como era a rotina nesses cargos.

E – Tá bom... Eu entrei como escriturária em janeiro de 99, fiquei trabalhando como escriturária, uns 6 meses. Depois eu comecei a substituir um gerente de relacionamento pessoa física... Fiquei substituindo um ano mais ou menos, e fui nomeada nesse cargo durante alguns anos. Eu trabalhei como gerente de contas pessoa física, né, atendendo

pessoas físicas com carteiras e depois eu fui para o _____ lá pra 2004. E fiquei no _____ como gerente _____ até dezembro de 2017.

E depois, eu fui para o _____, fiquei como gerente _____ durante todo o período... tanto como gerente _____ no _____ como na agência a minha atividade era muito parecida, eu atendia pessoas físicas, grandes empresários, clientes, investidores...

P – Certo...

E – Não mudou muito, assim... a diferença foi que, com as mudanças de carteiras, eu comecei a atender clientes com o maior volume de investimentos, então a rotina era muito parecida e só o que mudou mesmo foi o tamanho das carteiras que eu atendia como gerente de negócios no _____. Eu fiquei um ano lá... Eu tinha uma equipe com uns 14 gerentes, uns 14 assistentes, mais ou menos... É... mais ou menos essa média de 20 a 28 pessoas, mais ou menos... Fiquei um ano lá gerenciando uma equipe de gerentes de relacionamento e assistente... Voltei para São Paulo, fiquei 3 meses aqui e pedi demissão do banco em março de 2019.

P – A sua demissão foi através de algum PDV ou você pediu para sair?

E – Eu pedi para sair... me aposentei da _____, mas eu não podia me aposentar do INSS, então pedi demissão mesmo.

P – Bom, a gente pode falar sobre, sobre, sobre isso depois... sobre os motivos que te levou à pedir demissão...

E – Tá bem.

P - Mas durante esse trajeto, né, você notou alguma mudança no banco?

E – Eu entendo que mudou principalmente em relação ao cumprimento de metas, né... então, o assédio para cumprimento de metas... no começo você tinha essas metas e você tinha um prazo para cumpri-las, e, era avaliado, sei lá, trimestralmente, semestralmente, com o passar do tempo, essas metas, elas eram atribuídas assim, vamos supor, em uma semana, mas você tinha que se antecipar antes dela ser lançada! Você já tinha que ter feito, então, só para você ter uma ideia da mudança de dinâmica nos meus últimos meses como gerente de relacionamento... Eu já avisava o cliente que ia ter uma oportunidade, então eu já deixava ele pronto... Eu não sabia nem para que era, mas eu ia ter que cumprir uma

meta com ele... Então eu já levava ele na conversa, tipo assim, “olha, vamos deixar esse dinheiro reservado, porque se tiver uma oportunidade aí” ..., e obviamente uma oportunidade que interessasse ao banco, não a ele... Já deixava ele alinhado...

Então essa dinâmica de cobrança ela foi ficando cada vez mais intensa. E assim, era uma loucura...

P – Em relação assim, ao seu relacionamento com os colegas, como que era? Sempre foram bons relacionamentos?

E – De maneira geral, sim, sempre tive excelentes relacionamentos durante o banco, durante os anos que eu trabalhei no banco, eu só tive um problema com uma funcionária que era assistente, né... um escalão abaixo do meu, mas por conta de falta de ética dela, então a gente teve problemas. É, é assim, mas só no geral eu tinha bons relacionamentos.

P – Tinha algum sentimento de competitividade entre os colegas?

E – A competitividade, ela existia, estava lá no dia a dia... Um queria ser melhor do que o outro, mas eu considerava isso natural... Eu queria ser a melhor gerente de relacionamento, assim como a minha colega lá, que estava almoçando comigo também queria ser melhor... então essa competitividade, ela existia e também não era o problema, desde que respeitadas as regras, né? De ética pelo menos, né...

P – Vamos dizer, essa competitividade nunca atrapalhou a criação de laços de amizades.

E – Não, não... o que atrapalhou, na verdade, com essa pessoa... Mas durante 20 anos foi um caso só... Foi que ela extrapolou, né, ela não foi ética comigo, então aí a gente teve problemas, mas só esse fato.

P – Certo, é e também em relação aos superiores. Não teve dificuldades também?

E – Não, não... assim, eu tive 2 problemas também durante 20 anos, com superiores de perseguição, um foi logo no começo do banco, lá pra 2001-2002, que a gerente geral claramente não me queria na agência. Então ela fez de tudo para me conduzir para outra agência, sem sucesso... Daí, ela acabou aposentando, eu acabei indo pro private. E depois eu tive por volta de 2015, um diretor que não, que também não me queria naquela função, né? E aí ele me colocou... não foi um descomissionamento, né, mas ele me colocou numa outra função dentro do segmento, private ainda... Assim, daí eu tinha uma carteira com

um montante determinado lá que eu atendia uma das principais carteiras, aí eu fui colocada numa carteira com um montante menor... isso em 2015...

P – Isso teve impacto na sua remuneração?

E – Não, não teve impacto na remuneração, só teve impacto emocional. Esse primeiro caso, não teve impacto emocional, né, que foi uma queda de braço lá e eu saí muito bem... Esse segundo caso teve um impacto emocional muito forte, teve uma queda de braço... Eu me saí muito bem, mas teve o primeiro impacto lá que eu fiquei meses bastante chateada com o que aconteceu, embora depois eu tivesse dado a volta por cima com meu trabalho... dado uma resposta, mas teve um impacto emocional sim.

P – É o que você pensa sobre as condições de trabalho, no, no quesito do ambiente físico?

E – O ambiente físico é bom, eu tive o privilégio de trabalhar a maior parte do tempo ou em agência _____ ou em agência _____. Então eu tinha no ambiente físico..., era excepcional, não tinha dificuldade comum com materiais, né, as solicitações que a gente fazia para as áreas-meio também eram muito rapidamente atendidas, então eu não tive problema... Problemas nesse sentido, né, era mais o assédio moral da, da chefia para os funcionários, né.

P – Você sente algum tipo de incômodo ou dor?

E – Ah, eu sinto, eu sinto dor na coluna muito forte.

P – Isso desde a época do banco?

E – É que, na verdade, ela começou mais recentemente, mas eu lembro do banco quando, principalmente quando voltei do _____, que eu sentia dores, sim. Eu demorava 1 hora e meia para ir e voltar dirigindo, né... em pé de salto alto... Então assim eu tinha, né, pode ser que eu estava entendendo que aquele ambiente físico, era bom e também não era tão adequado, né?

P – Durante a pandemia, você ficou de *homeoffice*?

E – Eu já tinha saído do banco né.

P - Ah, tá certo, é... em relação a... você disse como explodiu essa, essa cobrança de metas... É como, de forma geral, assim como você se sente em relação as metas a serem cumpridas, como você se sentia em relação à cobrança?

E – Ah, era tipo assim, “Ah, ela vem de novo, né?” Então é... você sabe que não tem descanso, né? E eles deixam muito claro que: não é um filme, é uma foto. Então a pressão por atingimento de resultado é a cada momento... Então eu senti essa pressão... com o passar dos anos, né... Que chega uma hora que você segue, está cansado, você não quer fazer mais e a gente também não queria fazer sacanagem, né? Queria trabalhar de forma mais aceitável possível com o cliente, mas era, era, era difícil.

P – É, já teve alguma situação em que você se sentiu forçada justamente a isso a fazer algo antiético, você considerasse antiético?

E – Vi colegas fazendo, vi colegas fazendo, tinham... Tinha muita pressão para que se fizesse, infelizmente consegui não fazer nada que fugisse, né, da minha ética mesmo... É claro que, por exemplo, eu ia, como eu trabalhava, com investimentos, eu pesava no meu discurso para aquele produto que mais interessa ao meu banco, com certeza. Mas eu sempre procurei distribuir bem dentro da carteira, né? Então eu nunca deixei o cliente concentrado dependente de uma coisa só, por exemplo, eu procurava fazer a consultoria, mas pesava mais pros produtos que interessavam ao banco, né, sem fugir da ética, felizmente.

P – Assim, o cumprimento é das metas e desse estresse te atrapalhava em outras atividades do seu dia a dia?

E – Ah, sim, me atrapalhava... eu chegava muito estressada em casa, né... na fase, que os filhos eram pequenos eu chegava muito estressada em casa, final de semana, pouquíssima disposição... durante muitos anos eu trabalhava já no _____ e fazia faculdade... Depois fui fazer pós-graduação e outras coisas, então sim me atrapalhou bastante a vida pessoal durante muitos anos.

P – Quais eram suas estratégias para lidar com isso? Assim, você tinha algum tipo de hobby ou alguma coisa?

E – Então eu não tinha, eu não tinha infelizmente... a gente procurava sair bastante, viajar, ir pros lugares que a gente podia próximo a _____, nas férias, viajar, então era onde eu relaxava... o final de semana procurando sair um pouco de casa, mas eu nunca tive um hobby.

P – E dentro do banco, você tinha alguma estratégia de fuga para essa, para essa cobrança, você tinha alguma?

E – A gente tinha os grupos, né, de amigos, e aí era a hora, principalmente na hora do almoço... era da lavagem de roupa suja, era conversa, fala mal de chefe. A gente usava muito almoço e como eu tinha filho, eu não gostava muito de estender pra depois do horário do trabalho, né, nos *happy hour*, essas coisas assim...

P – É, você já se viu vítima de algum tipo de assédio moral ou sexual por parte de superiores, colegas ou até de clientes?

E – Sexual não assim, nada que fosse, que eu pensasse que fosse alguma coisa que extrapolou o limite onde eu poderia fazer alguma denúncia... mas a gente tinha assédio moral direto... ofertas indecorosas sempre teve, né... falas chatas, assim: “É você foi promovida, né, porque você é mulher, é bonita...”, sempre associando sua promoção com a pessoa que te promoveu “porque você é mulher”, “porque você é bonita”, e não porque você é competente... Ah, direto isso. Matheus, direto, direto isso, desde a roupa que você está vestindo, tudo, então o ambiente do banco para a mulher não é fácil... Pra mulher, dependendo da onde ela tá trabalhando, né, tem as suas dificuldades... A gente enfrenta dificuldades.

P – É você acabou também dizendo, né? A pergunta era, se você já se sentiu discriminada pelo seu gênero, né, ou por pertencer a algum grupo social, mas...

E – Com certeza. A mulher no banco sempre teve menos possibilidades, dependendo do... só para você ter uma ideia, um chefe meu chegou uma vez e falou: “Renata, você já está aqui no _____, de gerente de contas para você está bom, né, agora deixa o seu marido”, tipo assim, você é mulher, fica quieta aqui agora, o banco é para os homens, não é para as mulheres... foi isso que ele quis dizer, e eu era gerente de contas _____, e isso foi logo no começo, só para você ter uma ideia, eu sai em 2019, esse fato aconteceu lá em 2005, 2006.

Eles não me nomeavam, eles não nomeavam no próprio escritório... eu tive que vir para _____, né, Eu entrei... eu fui nomeada porque assumiu um presidente do Banco do Brasil... Eu esqueci o nome dele, aí ele começou a pressionar para ter mulheres, né, porque a Dilma era presidente, então ela queria mais mulheres... não em postos de comando, porque você não não era... mas de médio escalão vai... aí teve um programa de equidade de gênero no _____.

Só tinha homem branco, hétero e aí eles começaram a dar oportunidade aqui e ali para mulher, mas sempre com a ressalva, “Ah, a menina que estava no _____ foi nomeada em _____, em _____, porque ela ela aprontou aqui, se vendeu para meia dúzia de gente”. Nunca era pela competência, sempre tinha uma vírgula lá que a mulher é assim, fez isso ou aquilo, então a gente ouvia essas histórias.

P – É em relação a assédio moral, você já sentiu vítima desse tipo de violência?

E – Ah, sim, nessas 2 vezes, né, mas mais frequentemente era no comprimento de metas, mas depois que eu tive esse, esse segundo episódio que eu, o diretor me colocou num cargo abaixo. Aí eu fiquei... acho que eu fiquei mais esperta, né, e aí eu já não deixava acontecer, né... Aí o pessoal começou a me respeitar mais... quando eu parei de ficar quieta.

P – Você sente medo de ser abandonada pela empresa, né? O medo de perder, ou medo de perder a remuneração?

E – No banco, diariamente... A gente tem muito, muito medo de perder a comissão... Não só pelo dinheiro, mas pela vergonha que você fica perante os colegas, né...

P – Um estigma da pessoa?

E – Exatamente... o que foi descomissionado então ele fica... a gente até fala, é melhor mandar embora do que descomissionar... a gente tinha, eu tinha um medo diário, né, até os últimos dias que eu estava lá, eu tinha medo... só quando eu decidi sair que perdi esse medo.

P – Quando o funcionário, ele é descomissionado... Assim, em relação ao aos colegas, o que os colegas costumam dizer? Consegue me explicar esse estigma?

E – Ai sempre fica aquela, aquela... então, mesmo que ele mude, porque ele muitas vezes ele não fica no mesmo ambiente, muda de agência e tal... todo mundo, olha como se fosse: “Ah, mas ele foi comissionado, será que a pessoa ou o grupo que o descomissionou tem razão?”. Você sempre olha, sempre olha enviesado e eu infelizmente fiz isso também, né? E eu tinha esse medo, né, de ser descomissionada, de perder o salário e também depois não consegui me reerguer depois das pessoas me discriminarem.

P – Você saiu em 2019 né? Quais foram os motivos que a? Levou a tomar essa decisão?

E – O principal é que eu não aguentava mais... Eu estava muito cansada, mas se eu não tivesse uma proposta de associação com pessoas que eu gostava e com um financeiro, para que a gente aguentasse pelo menos um período, eu não teria saído, então foi uma oportunidade... mesmo naquele momento, o mercado estava em transformação... Os gerentes de _____ estavam sendo chamados, no meu caso, foi pela _____, mas podia ser pelo _____ ou por outro banco. Então, eles estavam investindo para aqueles gerentes de contas, para montar seus próprios escritórios. Eu saí com 2 colegas, mas só para você ter uma ideia, o quadro do Banco X de _____, assim uns 80% saiu... as pessoas foram saindo aos poucos.

Todo mundo pediu pediu demissão e com uma faixa etária bem menor que a minha, eu saí com 52 anos... A maior parte do pessoal que saiu junto comigo, depois, a faixa etária é 40/45 anos, tá por conta da falta de oportunidade e principalmente do que estava acontecendo com o Banco mesmo... ninguém aguentava mais... e a gente ouve falar que piorou, mas eu também não tenho muito mais contato com esse pessoal do _____, porque a maior parte saiu, os colegas que eu tinha todos saíram, né;

Olha, alguns, na verdade, 2 ou 3 foram para o banco Safra como funcionários, todos os demais foram ou pro pra Y montando um escritório próprio ou pro Z, né... Saiu muita gente mesmo de lá pra cá. E trabalhando hoje como gerente de carteira, né... Hoje eles chamam de assessor de investimentos, mas é, você monta uma carteira de clientes e trabalha pra _____, mas como se fosse um, é um escritório ligado, como se fosse uma franquia da _____, né?

P – É, você... Já precisou ser afastada?

E – Eu me afastei por conta de cirurgias, né? Não, não relacionadas ao lado emocional, mas quando foi em 2016/2017, eu percebi, foi um pouquinho antes de eu ir pro _____, que eu não estava emocionalmente bem e, a maior parte desse problema emocional vinha do X... Então eu comecei a fazer tratamento psiquiátrico..., mas eu não me afastei, não precisei me afastar..., mas eu já estava bem mal assim...

P – Agora entrando, no último bloco, já sobre o sindicato, você consegue se recordar como, como foi o seu primeiro contato com o sindicato?

E – Então, logo no início do banco, a gente teve contato por conta das greves, né. Então eu cheguei a ir algumas vezes no sindicato mesmo no começo quando eu estava como

gerente, daí eu me associei ao sindicato, depois eu saí... Eu saí depois de um evento que a gente entendeu que o sindicato estava direcionando a gente para não fazer greve.

P – Você se lembra qual ano mais ou menos?

E – Acho que foi 2003, 2004. A gente via claramente que o Sindicato não queria que fizesse... a minha percepção foi essa, e eu me desassociei... Olha, eu me associei em 99 e lá pra 2003 eu me desassociei e não me associei mais..., até porque o que que acontecia... aonde a gente estava era meio que proibido fazer greve, era proibido... era assim ser gerente de conta, você quer continuar no seu cargo? não vai no sindicato, não faça greve... A gente na verdade era convocado para ir no sindicato votar contra a greve. E depois de 2003, 2004 até 2019 eu fui no sindicato, talvez umas 2 ou 3 vezes... e eu acabei votando a favor da greve, mas assim, tipo escondido, né... a gente não ia, tinha e morria de medo de perder a comissão, por estar no sindicato, por ser associado, tinha gente que era associado no private. Mas a gente não podia dar das caras né...

P – Digamos, esse tipo de coerção por parte dos executivos do banco nem era velado, era as claras.

E – Era as claras, nem era velado, era as claras... eles falava “É melhor vocês não irem”, “não vão, porque vão ver o povo e vai ver que vocês estão lá e vocês vão ser enquadrados”, “não vai” ... A gente, por medo, não ia, né... Ah, aliás, a gente ia trabalhar onde pudesse... porque eles faziam o povo do _____ onde desse para eles enfiar a gente, eles colocavam para não ter falta, né... Então a gente trabalhava... como no _____, não era prédio de banco, né, era prédio normal, a gente trabalhava normal, trabalhei diversas greves normalmente, né? E...

P – Esse tipo de coerção, assim você já viu algum tipo de retaliação de algum colega? Que acabou depois, sendo perseguido por causa disso.

E – Apesar que não, eu só sei de um colega que ia ser descomissionado e se associou ao sindicato para não ser. Então aí ele ficou 2/3 anos lá, mas aí ele percebeu que também como sindicalizado, ele não ia avançar no _____... As pessoas, tudo o que ele levava para conversar, ninguém queria saber, porque todo mundo tinha medo e aí ele acabou saindo.

P – E vocês sentiam algum tipo de estratégia de sindicato para chegar até ao segmento _____? Para romper, vamos ver, com esse medo?

E – O segmento é... durante o tempo que eu fiquei, ele ficou meio escondido mesmo, né. E uma vez eles apareceram lá por acaso, foi por uma denúncia que eu fiz inclusive... É que eles estavam fazendo uma pressão, a gente estava dentro do _____ e aí tinha um determinado produto que queria que precisava ser vendido... Então eles convocaram para que a gente ficasse o dia inteiro ligando e teve gente que ficou até 8/9 horas da noite ligando para cliente, a gente denunciou, o sindicato apareceu lá ..., mas não deu em nada, tá? E o sindicato ia lá uma vez por ano para convocar para as greves, né... E a gente até às vezes se chateava, porque, tipo, eles nunca aparecem, só pra falar do movimento de greve, mas também no _____, o medo era tão grande, né, as pessoas ficavam bem distantes mesmo.

P – Depois de 2003, mais ou menos, você nunca mais se filiou né? mas chegava a acompanhar alguma coisa do sindicato.

E – Não, não... Quando eles iam lá para as greves e como eu disse depois... 2003, acho que eu fui umas 2 ou 3 vezes nas votações para greve e depois nunca mais fui... Ficou muitos anos, eu fiquei muitos anos no banco sem nem aparecer no sindicato.

P – Por conta daquele momento deles tentarem desestimar a greve?

E – É, mas isso foi muito pessoal, tá? Foi um momento que eu fiquei infeliz, eu me desassociei e aí depois como a gente tinha uma perseguição muito grande pra não ser associada, aí eu falei “ah, não quero, né?” ..., eu não vou poder fazer nada porque o meu medo era maior era esse né, e também o sindicato não pode me ajudar, então também não vou ser sindicalizada, entendeu?

P – Não seja se identificava com o sindicato?

E – Ai... se eu me identificava com o movimento, com o movimento grevista? Com certeza... a gente torcia para os aumentos serem ótimos, para o sindicato ir nos bancos e falar com os descomissionados, mas a gente não dava, não deixava transparecer, né... era conversa de bastidores mesmo, tá, eu e os meus colegas todos lá.

P – Você chegou a utilizar algum serviço do do sindicato?

E – Não, eu só quero falar uma coisa que me chateou também... quando eu entrei no banco a gente tinha... era a época da CPMF... Aí, quando eu entrei no banco, o sindicato tinha conseguido uma liminar que a gente, enquanto bancários, não precisava pagar CPMF... Eu assinei essa liminar, veja, eu estava entrando no sistema bancário, né? Quando eu

trabalhei no _____, eu trabalhei na parte de seguros, então novata não sabia nada de banco... Eu assinei a liminar de boa-fé, não entendendo muito bem o que eu estava assinando, eu sei que 1 ano depois, apareceu uma cobrança que hoje seria, sei lá, 5.000 reais... Falei que que é essa cobrança de 5.000 reais, aí falaram: “Ah, derrubaram a liminar do sindicato” ...

Falei, nossa, eu nem sabia que podia ser derrubada, porque o sindicato não falou nada para a gente, só fez a gente assinar. Aí eu liguei para eles, tipo, para questionar, né, poxa vida, cobraram assim, ficou dito pelo não dito, é isso mesmo, você tem que pagar. E aí eu tive que pagar aqueles 5.000 reais... Eu fiquei brava..., mas mesmo assim eu me mantive sindicalizada.

Então, naquele momento, eu entendi que havia uma comunicação falha entre os bancários e os sindicatos, né? Por que é assim, assina aqui, assina aqui, assina ali... a gente ia e não sabia direito o que estava fazendo, o que tavam discutindo né?

P – Você tinha um contato mais próximo do sindicato quando eles iam uma vez por ano nas campanhas salariais?

E – É assim, é.

P – E o resto do ano, eles não...

E – Não tinha. Eles não ia no _____, se bem que também... quando eu também trabalhava em agência... é que também eu trabalhava em agência _____ né... vamos dizer assim, é uma agência dita como diferenciada, porque só atende empresas, então... não tinha cliente... o sindicato também apareceu poucas vezes lá...

P – É... você costumava consumir algum tipo de mídia do sindicato?

E – Mídia?

P – É, site, *youtube*, *whatsapp*, jornal...

E – Ah, sim, jornal e *site*... *WhatsApp* na época não existia, mas sites a gente olhava né... O jornal, a “Folha dos bancários” ou aquelas informações que que eles colocavam, né, quando algum banco era punido, né, ou a própria campanha salarial a gente acompanhava assim.

P – Assim também, a última pergunta, já de forma geral, o que você mas senti falta no sindicato? Uma crítica mais pessoal.

E – Exatamente isso, a presença deles em algumas áreas, né, como no caso _____, que, sei lá, uns 12/13 anos lá e a gente se sentia muito esquecido, pelo sindicato... Não sei o quanto avançou nos meus últimos meses, né... só para você ter uma ideia, quando eu saí, muita gente estava saindo e a auditoria do banco veio muito pesado para cima, né? E a gente avisou o sindicato que a auditoria do banco estava pegando pesado também.

Na época que eu estava saindo do banco, em 2019, a gente via realmente assim uma falta de proximidade com a turma lá do sindicato. Não sei como é com a agência, mas com a gente tinha uma falta de proximidade. Tipo, “Ah, eles são gerentes de um segmento de elite e eles não vão fazer greve” e aí né ninguém chegava para conversar lá para tentar convencer nada, ficávamos à margem lá... Acho que aumentar a proximidade ia ser bom, porque o pessoal lá precisa viu. Como em agência né, mas é punk.

P – Foi isso, né? Foram as 16 perguntas, né. Queria Reiterar a questão do anonimato. Então, tudo que você disse vai, a gente troca o nome de agência, o seu nome, entre outras coisas, né? Alterações que a gente vai fazendo para manter o anonimato do entrevistado... Pode ficar tranquila ficar tranquila beleza...

E – Perfeito, Matheus.

P – Pronto beleza. Obrigado.

E – Obrigada também.

11.4.8. Entrevista 8 – Roberta

Realizada em 06 de outubro de forma *online*.

Entrevistada: Roberta, mulher cisgênero, branca, 55 anos, bancária em banco público.

P – Pesquisador / E – Entrevistada

P – Bom, primeiro... quando a gente faz presencial, eu apresento uma carta com os objetivos da minha pesquisa e explicando a questão do anonimato. Então, quando a gente está aqui virtual, quando a gente acabar, eu vou encaminhar para você no *WhatsApp* uma carta explicando isso, daí você fica, se você quiser dar uma lida, é mais um..., vamos dizer, um documento formal, né, garantindo a proteção ao anonimato, né, depois eu transcrevo essa entrevista e a partir disso, né, com o documento transcrito a gente exclui todos os dados que possam remeter a sua identidade.

As vezes os trabalhadores falam, por exemplo, o nome de agência, nome de pessoas. A gente apaga tudo isso, dentre outros instrumentos que a gente tem, né, que a gente vai filtrando para ficar só os elementos essenciais... para você se sentir livre pra falar o que quiser, né... Então gostaria de começar a agradecer a disponibilidade de você participar aqui nessa entrevista. A minha pesquisa, a gente tenta entender dentro da minha área, que é a Geografia, né, o desdobramentos das alterações que foram tendo no banco né, na saúde dos trabalhadores, nos novos padrões de adoecimento aí nas últimas décadas, então, se você puder, é... começar se apresentando, dizendo seu sexo, idade, cor da pele e filhos...

E – Uhum... Certo, bom, meu nome é Roberta... tenho 55 anos... sexo feminino, casada... tenho uma filha, né descendente de japonês, né... sou da cor amarela... Praticamente é a minha carreira toda eu fui do mercado financeiro, né. Meu primeiro emprego foi numa empresa privada, eu trabalhava na área administrativa financeira. E depois fui pra contabilidade de uma _____, e depois... só banco, só banco.

P – Entendi, desde sempre uma carreira no mercado financeiro... Desde o começo, isso é quais foram... Bom, eu ia perguntar sobre as ocupações anteriores, né, você já adiantou, mas sua formação, as qualificações que você foi tendo...

E – Certo... Ah, então me formei em _____, né. E por isso que eu acabei trabalhando um ano na área de contabilidade... naquele momento falei, poxa, se estou fazendo _____ eu quero trabalhar em contabilidade, só que eu não gostei muito..., mas na faculdade eu gostei muito do conteúdo, do conhecimento, isso é a base para que eu me desenvolvesse no mercado financeiro, né... e a, eu prestei o concurso. Na época foi do Banespa, foi aí que começou minha trajetória no financeiro.

P – Certo, em qual época você prestou o concurso?

E – Nossa, no Banespa foi em 1980 ou 90... acho que foi nos anos 90, mais ou menos... lá no Banespa eu fiquei uns 4 anos e meio, daí depois eu prestei pro banco X e passei e fui pra lá.

P – Isso tudo nos anos 90?

E – Isso... aí no Banco X 4 anos depois... é que eu não lembro da data exata.

P – Não, tudo bem. A gente tendo esse recorte da década de 90 é perfeito. É, quais foram os motivos que te levou a procurar... tudo bem que você já trabalhava no mercado financeiro, mas a procurar o concurso do banco? Quais são os motivos disso?

E – Ah, eu acho que na época foi questão de trabalho mesmo, de oportunidade de trabalho... Eu sempre olhava a parte de concursos. Porque meu pai trabalhou na área de montadora né, aí chegava aquelas política das empresas, de depois de uma faixa etária, demitir, né... Com cortes... E aí assim eu falei, não, não quero passar por isso, virar uma desempregada também, né? Chegar numa certa idade e estar desempregada sem uma renda... Então eu falei, ah, eu acho que o caminho é prestar concurso... prestei outros assim na fase universitária, pós e tal. E o que eu passei eu fui... o primeiro foi pro Banespa, depois pro Banco X.

P – Então vamos dizer, assim foi a estabilidade que lhe chamou a atenção?

E – Isso, a estabilidade... foi isso.

P – Você comentou de pós-graduação. Então, além da graduação, você tem pós também.

E – Isso, sim também, na área que a gente fala que é _____ né, tem relação com os produtos financeiros.

P – Quais foram os cargos que você teve dentro do banco?

E – Eu sempre acabei atuando na área comercial que a gente fala, né, então, atendimento a clientes nas agências e depois quase no final da carreira, lá ficando mais de 10 anos... no segmento _____, que é clientes de alta renda, alto poder aquisitivo.

P – Se eu puder descrever um pouco sobre como era a rotina de dentro desses cargos que você fazia de forma geral.

E – Ah, na maior parte era... é você fazer o atendimento ao cliente, né, orientando para investimentos, né, de como aplicar, né... É lógico que no começo da carreira não tinha

tantas opções como hoje, né? Era o básico... Depois, a própria dinâmica do mercado foi mudando né, tendo outra dinâmica, mais produtos... mas desde quando entrei no Banespa, foi sempre voltado pra essa área...

P – Entendi, da década de 90 até... você saiu em que ano mesmo?

E – 2016.

P – Em 2016, então, desde da década de 90 a 2016, é uma longa trajetória aí no banco né? Quais mudanças você sentiu no seu dia a dia?

E – Principalmente, é a evolução tecnológica mesmo...

P – Entendi... a tecnologia. É, e como impactou o seu... essa mudança, como impactou assim a sua rotina?

E – Por um lado, veio facilitar, né? Na questão de informações... só para você ter uma ideia... Na época do Banespa, né, o saldo você consultava em folhas impressas diariamente, folhas corridas... então vamos supor o caixa que está lá para pagar: “Ah, Seu João, tudo bem, né? Na sua conta tem hoje 4.500 reais”, por exemplo, “ah, você vai sacar 200 reais, tá bom?”, aí anotava lá menos 200 reais... Eu nem sei como que é era a forma de processamento, mas enfim, no dia seguinte vinha outra folha, né, com 4300 reais... tudo desse jeito, tudo manual.

Né então, o atendimento era demorado, depois vamos dizer assim a medida que foi ficando... foi adotando sistemas online. A gente tem até aplicativos que você faz na hora, uma mudança até cultural, até no sentido de abordar o cliente né... e a gente no dia a dia também tentando se adaptar com computador e tudo isso... e a questão também né, da métrica de acompanhamento né... uma coisa que no passado já que era tudo tão manual, o controle também era manual... só um minuto...

Interrupção na entrevista

E – Então, e aí, assim com essa, vamos dizer assim, essa evolução também mudou a métrica de acompanhamento, né... Que aí é que nem eu falei assim, sempre na área comercial, mas nem se chamava área comercial na época né. No banco era desde o atendimento e depois a gente foi se transformando num vendedor, né. Que aí começaram, vamos dizer assim... A questão, então também do tipo, “Ah, agora você é o vendedor, você tem que vender mais”...

Vou dizer assim que... quando entrei no Banespa, eu já estava com essa mudança, mas quando fui pro Banco X, muitos funcionários lá reclamavam, né, assim “eu não fui contratado para ser vendedor, eu fui contratado para ser um funcionário administrativo” ... Então muitos não tinha esse viés... vamos colocar, talvez comercial, esse traquejo para conversar com clientes, enfim. E também assim que, com essa parte da evolução veio mais controles, né, com relação à produtividade, a métrica, tudo isso.

P – Assim, o seu relacionamento com os colegas. Como que era assim com os outros bancários?

E – No ambiente de trabalho? Ah, eu acho assim, era bom, né... De uma maneira geral, posso dizer que foi bem positivo, né. É... Ainda mais colegas assim, laterais, vamos colocar... pares, subordinados né... Superiores depende de cada um, da personalidade, né, na questão de gestão, de como cada um lidava com a sua equipe, né? Aí uns é mais fácil, os outros não. Enfim.

P – Existia algum tipo de sentimento de competitividade entre vocês?

E – Eu vou dizer assim que talvez no começo da carreira nem tanto, né. Era um concurso público... e você, de certa forma... (...). Existia ainda naquela época uma cultura que assim, era privilegiado quem tinha mais tempo de casa... essa regra foi se modificando, não mais só avaliação por questão de tempo, mas de competência de quem entrega mais resultados, enfim, e aí, lógico, uma vez que vai mudando a regra, né, você vai acirrando, né... Quem almeja uma função melhor, enfim, ou quem entrega mais resultados neste momento que os outros, né... não era mais uma questão de tempo de serviço.

P – É, você disse em relação aos superiores, né, que o dependente da personalidade de cada um deles, você já teve problema com os superiores? Tipo, por cobrança de cobrança por resultados.

E – Sim, tive, tive. É, e foi um gestor, né, de toda a carreira foi um gestor né... por isso falo também a questão da pessoa, de como é a personalidade do gestor...

P – Se não for problema, se for tudo bem, você pode contar um pouco sobre como foi essa relação com esse gestor?

E – Posso, claro, aham... É, isso foi na fase aqui Banco do Brasil, né, a gente tem como eu falei assim, a questão do acompanhamento da entrega, de produtividade, resultados, né, e tem períodos que às vezes você não consegue entregar dentro do tempo que eles

querem, né? É... a cada um desse semestre, normalmente que você tinha uma avaliação, é, você acaba tendo uma métrica, né? E como eu falei, depende do tipo do gestor... tem uns que falam “não, tudo bem se você entregar até o final do último mês, tá ótimo, né?” Agora tem outros que não, que fala: “vamos entregar tudo agora, no primeiro mês do semestre”.

Né, e isso o dia todo, né... As vezes eu acho que isso, essa cobrança é até mais confortável pra ele, porque quanto mais as pessoas entregarem antes, mais tranquilo ele fica também né. Enfim... e às vezes não da pra entregar o resultado naquele período né, porque eu trabalhava com clientes de alto poder aquisitivo e nem sempre era... O que contava era assim, você tinha que fazer novas captações, e captações era assim, recursos novos, e as vezes pra você receber um bom dinheiro que vai cumprir aqueles números que você precisa vendendo um ativo ou enfim, fazendo qualquer outra coisa...+

Então, não é uma coisa do dia a dia que nem um assalariado que recebe lá o seu salário, todo o mês e em tese, ele poderia aguardar uma parte do dinheiro, né, todos os meses, em tese, né, se ele não gastar... Aí, vamos dizer assim, do mundo dos milionários, né... Tudo bem, tem o fluxo. Mas aquele dinheiro que a gente precisa pra captar, que a meta era alta, dependia às vezes de tipo “Ah, vendeu uma empresa ou não?”, era às vezes de você acertar o tempo de acordo com o orçamento... é difícil, né, e aí, já aconteceu o quê? De eu não entregava um semestre? Aí tem aquelas reuniões de avaliação, feedback de não sei o quê, né, que não estava entregando, sabe? Você sendo cobrado o tempo inteiro, isso mexe psicologicamente, né.

Porque todo mundo quer entregar, né? Ninguém que você está ali fala: “Ah, vou fazer corpo mole” ... Não, não é isso! E aí, coincidentemente, com esse mesmo gestor, passou, acho que foram 2 semestres, né, então imagina 2 semestres a pessoa pegando no seu pé... Aí quando chegou no terceiro, consegui entregar logo no começo... Só que assim coincidiu um evento específico em janeiro que eu consegui... Aí eu estava com números maravilhosos... Aí ele perguntou: “O que que você fez?”, eu falei “não fiz nada. Eu dei a sorte. Nesse evento só tinha um relacionamento bom com o Cliente” ... é o tempo todo.

P – Entendi... nossa, quer dizer, é uma cobrança, mas pelo que você diz, pra cumprir essas metas você depende de fatores externos que não tem como controlar né?

E – É... exatamente, ainda mais no segmento que a gente atuava, né, que eram grandes investidores. Então assim, você não vai fazer brotar do nada um recurso grande...

P – OK... É... o que você pensava sobre o ambiente físico?

E – Do físico? As instalações, mesas? É... no banco, é assim, a gente esteve instalado uma fase num prédio antigo, né, era um sistema de mesa... eu não me lembro o nome, sabe quando você tem aquelas mesas que a divisória é bem baixinha? Pra você poder conversar com outro colega da frente, do lado, é... só que, como a gente era assim da área comercial, contato com os clientes, telefone, enfim, era um ambiente em alguns momentos assim, bem, poluído na questão sonora, todo mundo falando ao mesmo tempo, muito barulho, dor de cabeça né... barulho tal.

E até porque estava todo mundo, todos muito próximos, principalmente os integrantes da mesma equipe, né... acho que esse era o único inconveniente... Agora, a questão de ar-condicionado, né que sempre dá briga também, né... nunca tive problema por conta disso... Era isso o que você estava perguntando?

P – Sim, sim... você chegou a sentir algum tipo de dor ou incômodo físico, né, por exemplo, você disse a questão da audição, né, se isso chegou a desenvolver algum problema?

E – Não, não, quanto a isso não... Ah! Me lembrei de uma coisa que eu sempre pedi e até briguei, vamos assim, entre aspas, né, no sentido de quando teve uma é... avaliação médica periódica que o banco sempre faz... Aí eu coloquei, falei que eu tinha dor no pescoço e aí para eles recomendarem o quê? A compra do *headphones*... Porque até então, o que eles falavam que era previsto, o telefone não é o celular, né... Sabe, o telefone... hoje já é até coisa antiga, né?... Então você tinha que ficar conversando e digitando, né, com o pescoço tortinho, aquela coisa toda... E aí, quer dizer, eu só consegui o *headphone* porque foi uma recomendação médica... e foi por conta das dores no pescoço...

P – Mas essas dores nunca evoluíram para um quadro mais sério de tendinite, LER, Dort?

E – Não, não, graças a Deus não. Mas assim, até hoje eu tenho tensão aqui no ombro, mas acho que até porque se acostuma, né? Com a a postura, vai digitar acaba tencionando. Mas não, não foi, nunca motivo pra pegar a licença-saúde, nada disso, mas sempre tem a dorzinha lá.

P – É, você nunca precisou também ser afastada então?

E – Não, por esse motivo não, assim não de dores, não... foram por outros motivos... É... uma vez eu caí na rua e fiquei uns 15 dias e tal, né, e a licença maternidade, né.

P – É você, comentou um pouco mais sobre como aquelas metas mexem psicologicamente com a gente, né? É... O... o estresse decorrente disso já te atrapalhou nas atividades do dia a dia, por exemplo, na relação com a família, no lazer.

E – Claro, sim, sim, bastante, aham... e a gente não percebe, né? Bom, na questão de humor, né... de você estar sempre irritada... nervosa... apreensiva... ansiedade... perder noite de sono... acordar no meio da noite com ansiedade e não conseguir dormir, porque você tá preocupada com o que tu tem que fazer, o que não conseguiu ainda... eu lembro que, inclusive, eu cheguei aí no, no serviço médio, do banco mesmo... não lembro se foi na consulta periódica ou uma consulta que eu marquei mesmo... mas era do banco, dentro do ambiente do banco... Aí, assim, eu não gostei, também não gostei... foi tipo assim...

Falei, né, que eu não estava bem, que eu estava com ansiedade... Enfim, aliás ele já fez falando, acho que é aquela coisa que ele vê todo dia de todo mundo... ele mesmo “Ah, você não está batendo a meta né?”, “o gestor, está pegando muito no seu pé?”, “você não está dormindo, né?” ... Assim ele falava o que eu tinha assim, aí no final ele prescreveu um antidepressivo... Aí eu tome talvez durante umas 2 semanas.

Só que eu falei assim, gente, não posso tomar... primeiro que eu me senti anestesiada, anestesiada e não que isso estivesse melhorando a ansiedade, enfim, só parecia que eu estava dormindo acordada, era isso, aí eu falei, não, não, não dá... aí eu comecei a fazer atividade física. Ah, e também tinha engordado muito, muito. Primeiro, porque se não fazia nenhuma atividade física, era sedentária, né? Não, nem dava tempo. Trabalhava desde às 8 até 8/9h da noite, assim era uma jornada bem puxada.

Só que aí um dia, conversando na hora do almoço com os colegas e assim já era até comum a gente conversar, “ah, que fulano está tomando, não sei quem remédio” ... já os remédios eram assim, né, comum dentro da equipe da nossa dependência aí até que teve um que falou assim... “Ah fui num psicólogo, daqueles bam-bam-bam e tal” ... e aí eu lembro que ele falou o preço da consulta, era super caro, eu falei assim, quer saber? Eu não vou gastar dinheiro com o medicamento e nem vou querer pagar essa quantia para consulta para fazer terapia. Aí eu contratei uma *personal trainer*, que eu falei assim, pelo menos assim ela vai marcar o horário, vou ter que ir, ela vai pegar no meu pé tal e aí eu fui.

Eu consegui naquela época fazer atividade física, emagrecer e foi melhorando. Inclusive melhorando o humor, aí até em casa, assim meu marido, meus filhos, até minha filha falando... “nossa mãe você está bem melhor, né?”

P – Entendi... é nessa questão sobre o cumprimento das metas... já teve alguma situação em que você se sentiu forçada a fazer alguma coisa a vender um produto que você considerasse antiético?

E – Antiético? Antiético não... assim, que não fosse a aderente ao que o cliente realmente queria, entendeu? Isso aí, já, já sim... até porque a própria meta induz você a fazer coisas que nem sempre é o que... que é o que vamos dizer... que o cliente quer ou precisa, entendeu?

P – É você disse a respeito das atividades físicas né, fora isso, tinha uma outra coisa que você fazia para ajudar a lidar com estresse ou hobby ou alguma estratégia de fuga dentro do próprio ambiente de trabalho?

E – Não, no fim, assim, eu acabava descontando na comida, né, e quando saía no *happy hour*, aí você quer sempre tomar cerveja e acaba bebendo até demais, entendeu? Isso acaba sendo às vezes... a cerveja mesmo em casa... “ah, vou tomar uma só pra relaxar um pouco e tal e acaba consumindo mais, né?”...

(trecho excluído)

P – Em relação à assédio moral, você já passou por isso?

E – Assédio moral... eu acho que foi nessa época desse gestor que ficava pressionando para resultados, né, que foi um período que realmente não estava entregando, mas que não era culpa minha sabe, toda hora sendo chamada, entendeu... na cobrança e tudo...

P – Você já sentiu discriminada pelo seu gênero ou por fazer parte de um grupo social?

E – Uma pra você ter ideia... uma vez eu fui para uma entrevista e era justamente assim, essa entrevista era para habilitar para você ser gerente geral, assim, não quer dizer que você ia ser, mas que teria uma habilitação caso fosse chamada para alguma vaga... E não é que no meu feedback eles falaram assim, “ai você é... talvez você não seja o perfil, porque você é de origem nipônica... Matheus, não sei... na hora você não estava preparada para ouvir isso e você não faz nada sabe...”

P – Caramba, isso foi no Banco X?

E – No Banco X... aí depois veio o gestor que estava lá meio que consertar, porque se eu falasse poderia dar uma... é... é... é...

P – Uma dor de cabeça?

E – É isso.

P - Vamos dizer assim, um pouco daquela pergunta de antes, né, como todos esse elementos, a cobrança de metas, o caso de assédio e tal, reverberaram na sua rotina de forma geral?

E – É ruim... porque isso afeta mesmo o ambiente familiar, né, em casa, você chega já nervosa explodindo com qualquer coisa que aconteça... você está brigando, gritando, é com o marido, é com a filha... enfim, coisas que não tem nada a ver, né... Um exemplo, ah, caiu um copo... ai nossa, tudo bem, quebrou um copo, podia ter tomado mais cuidado e tal, só que aquele, a queda daquele copo já se transforma no fim do mundo, tal é teu nível de estresse.

Então, é... é... complicado, tipo você acaba transferindo toda a sua raiva... para pessoas que estão mais próximas.

P – É... durante essa trajetória longa aí no Banespa ao banco X. Você sentia é... medo de ser abandonada pela empresa ou de perder a remuneração?

Na época do Banespa, não, porque vamos dizer assim, eu era bem nova, né... E até era uma fase bem tranquila ..., mas no Banco X, depois, já de um tempo, ainda mais assim no último, nesse último departamento que eu estava era no _____ né, que era de grandes investidores... Aí sim, né, porque você está com uma renda melhor... eu tinha a fase de... a cobrança bem mais forte por resultados, né...

Então, imagina você perder a sua renda, porque assim, no Banco X você perde a sua função, mas aí você volta a ser o escriturário que você era anteriormente, mas eu sempre falava, até comentava em casa... imagina você ser descomissionado e ter que clicar no mesmo ambiente... de outras pessoas sabendo e te olhando e as pessoas sempre ficam julgando, né... é, eu acho que é humilhante.

P – É, você já viu esse estigma da da pessoa descomissionada? Você já viu isso acontecer?

E – É, não no meu ambiente... na verdade, teve sim, mas aí a pessoa foi designada para uma outra agência, um outro ambiente, né, que de certa forma acabou sendo bom para a

pessoa, porque ela não permaneceu... até se colocar um cargo bom de certa forma..., mas o que eu já vi de pessoas que foram descomissionadas e quando elas queriam fazer entrevista para o nosso departamento, aí vinha o gestor falava assim “ah, não... como ela foi descomissionada, não vamos chamar ela”... Mas vamos lá...

Por quem? Quem? Quem sabe os bloqueios? O que que aconteceu ali? Não, já não, tipo assim, fica uma marca, entendeu? É a não ser assim que realmente alguém conheça e vá te abraçar para trazer você para aquela função.

P – Existi um estigma real quando o funcionário cai né, tem o descomissionamento...

E – Sim, uhum...

P – Bom, a outra pergunta que já adiantou nas resposta né... É... agora entrar já no último bloco das perguntas sobre o sindicato, queria saber se você consegue se recordar qual foi o primeiro contacto que você teve com o sindicato no Banespa e no Banco X?

E – Foi no Banespa, que eu tive o primeiro contato...

P – É, lembra como foi? Foi em alguma campanha em alguma visita?

E – Olha, a filiação não... Assim, eu sempre fui filiada no sindicato dos bancários, sempre tive a opinião que assim, ainda mais quando você está numa empresa que tem muitos funcionários, você tem que ter representantes, né? É... Pode ser que determinados momentos são bons ou não, enfim, mas que tem alguém que fale por você, eu sempre tive essa opinião.

P – Você sempre foi filiada então?

E – Sim, desde o começo no Banespa até o fim no Banco X... sempre tive essa visão então, eu sempre fui filiada na época, mas foi no Banespa que começou e lá é..., acabei conhecendo um pouquinho mais, até porque assim, sempre que a categoria bancária tem um acordo coletivo que é em setembro, coincidiu desse período de ter um movimento muito forte no caso Banespa, né, então, foi um período que a gente ficou em greve e eu acabei aderindo à greve... E foi a primeira vez que eu aderi à greve, depois falei que eu nunca mais ia aderir.

P – Por quê?

E – Assim... eu vou contar o contexto, né, assim, a gente ficou um período... acho que talvez tenha tido reajuste, mas era uma inflação tão alta naquela época... Aí o salário era tão, tão defasado na verdade. Assim que o salário, você não tinha condições mais assim, de comprar, de ter as coisas básicas... A gente via muito... é... pais de família falando gente, não consigo mais pagar a escola dos meus filhos e a gente vê no dia a dia que estava meio corroído.

Inflação aí né... Um movimento... todo mundo parou... foi até engraçado... assim que esse movimento parou de para agência começou, gerência média... que a gerência média é o gerente de equipes, né, que às vezes o pessoal não para, né ..., mas assim, só ficou o gerente geral e o restante, todo mundo saiu... engraçado não, bonito né... Eu não lembro quanto tempo, mas assim todo dia tinha assembleia pra não sei o quê.

E aí chegou num determinado momento, tudo bem que talvez é... o pessoal fala assim: “Ah, chega um momento que não havia mais espaço pra negociação, que tinha que aceitar aquela proposta e voltar” ..., mas a maioria queria continuar a brigar por muito mais, entendeu? Mas o sindicato era a favor de paralisar e encerrar aquele movimento... e os funcionários não, a gente queria continuar... Então, parece que não estavam respeitando a nossa vontade.

Pelo menos tivesse a sensação na época, eu nunca mais fiz greve e acabei não fazendo mesmo, mas, mas sempre fui filiada, sindicalizada, enfim.

P – De que forma você avalia sua participação nas atividades do sindicato?

E – Não tinha uma participação ativa não, mas eu sempre procurava saber o que estava acontecendo, né, no caso do sindicato dos bancários sempre eles, na época faziam jornalzinho na porta, sempre davam algumas informações... pois enfim... não de ficar participando ativamente, mas de vez em quando “ah tem que participar das assembleias pra vota ou legitimar alguma coisa”, aí eu ia lá pra votar e expressar minha opinião...

P – Você via então o sindicato, ele realizava nas agências que você trabalhou visitas regulares?

E – Uhum, sim, sim.

P – E, assim como que era? Essas visitas tinham adesão dos trabalhadores, buscavam dialogar com os representantes ou era uma coisa mais... é...

E – Ah, depende... tinha de tudo... tinha alguns que, não queria nem saber, né, outros davam atenção, outros, enfim... Cada um tinha uma reação diferente... às vezes eles pediam uma reunião dentro das agências, aí quando é uma agência de rua, né, procurar fazer antes da abertura da agência ou depois do fechamento, aí chamavam todos os funcionários, gerente geral, enfim... aí naquele momento o pessoal, né, pelo menos assim dava atenção ou fingiam que dava atenção.

P – Você já sentiu perseguida no meio de trabalho por estar filiada ao sindicato por participar de greve?

E – Não, quanto a isso não.

P – Você já viu isso acontecer em algum lugar?

E – Não, eu acho que no Banco X não, acho que não, pelo menos não nas agências...

P – Qual a serviços do sindicato você já utilizou?

E – Serviços?

P – É tipo, assistência jurídica, convênio com alguma loja, alguma coisa assim.

E – Ah, eu já fiz cursos com o sindicato... formação... curso de curta duração eu acho... de inglês, acho que são os 2 cursos que eu fiz... Quando eu saí do banco, é utilizei o serviço jurídico, porque tinha um acordo de compensação lá de horas, enfim, a gente antes de entrar na justiça o próprio sindicato já tinha feito o pré-acordo com o banco e tinha assessoria jurídica dos sindicatos... de um escritório de advocacia que presta serviços do sindicato para fazer essa mediação...

P – É você saiu em 2016, né? Pode contar um pouco sobre como foi a saída? Por que você decidiu sair?

E – Ah, eu saí porque teve um incentivo a aposentadoria, né, o banco deu algumas vantagens financeiras, bonificações, enfim, é... e de certa forma, acho que eu já estava assim no meu limite, né... aquela situação, aquele gerente que estava pegando o meu pé, né... Aliás, não era esse não, teve o anterior... depois mudou, né, esse era mais... vamos colocar, uma gestão mais tranquila...

Mas sabe quando você já fica desgastada, né? Sem motivação... enfim, e aí você fala, poxa, se o banco está dando essa oportunidade de sair numa situação legal, por que não?

Aí, lógico assim, uma decisão muito rápida, se não me engano tinha menos de 15 dias, 15 ou 20 dias para você decidir sair ou não sair. Mas no momento que eu decidi, parece que eu tirei um peso também... Falei: “poxa, que bom” ... e aí eu também estava passando por uma situação de saúde, com cirurgia marcada né... No fim, quando eu pedi a demissão, fiz a cirurgia depois... tudo isso contribuiu também.

P – É, você costumava consumir algum tipo de mídia do sindicato, canal no *YouTube*, jornal, *WhatsApp*?

E – Mais o jornalzinho no *site*, né...

P – Bom, agora a gente chega... chegamos na última pergunta... na verdade, eu peço um comentário, na sua visão, o que você mais sente falta no sindicato? Durante sua trajetória no _____ e no Banco X, o que você mais sentiu falta?

E – O meu que eu mais sentia falta... é... eu até brigava de vez em quando com alguns representantes no começo... porque assim era o jornal físico e nem sempre tinha, né, porque eles falam, é só você entrar no site, mas eu não vou entrar no site, né, eu queria brigar (risada).

Mas assim, é bacana no sentido do trabalho que eles fazem, mas uma coisa que eu já falei, né... “gente, vocês têm que ser mais claro, objetivo”, às vezes é uma linguagem meio... é... esqueci o termo... hoje, porque se tem que ser comercial, você tem que... não sei se é porque eu sou da área comercial, mas você tem que falar pra chamar a atenção das pessoas para aquele assunto e aí eles chegam lá, começam a falar uma coisa que não tem nada a ver.

Às vezes, mistura um pouquinho da política com as questões trabalhistas... tudo bem que tem a ver com a política... se você também não tem representantes, né, no Congresso que vá validar o que você precisa enquanto trabalhadores, a questão da alteração na legislação e tudo mais. Mas enfim, às vezes chegavam lá para falar um discurso, eles não eram tão claros.

P – Essa questão política era problemática?

E – Não, não... é a forma de se colocar o assunto...

P – A linguagem, uma linguagem fora do tempo, tipo isso? Eu entendi bem?

E – A linguagem, a linguagem... é isso...

P – Bom, foi isso. Foram as 16 perguntas... queria agradecer de novo por ter participado, deram aqui já quase uma hora... Eu faço a transcrição e a gente tem um trabalho, né, de revisar e retirar, remover os aspectos, né, que possam remeter à identidade. Então pra você também, ficar tranquila, tá... completamente anônimo... e eu agradecer de novo...

E – Que isso, qualquer dúvida também que você estiver aí na transcrição, de repente quer entender melhor o que quis dizer aqui ou ali, enfim...

P – Uhum... foi um papo muito bom, obrigado mesmo.

E – Por nada, espero poder ajudar aí, né, na construção...

P – Obrigado, valeu.

E – Bom final de semana Matheus, tchau, tchau...

11.4.9. Entrevista 9 – Raul

Realizada em 26 de outubro de forma *online*.

Entrevistada: Raul, homem cisgênero, pardo, 55 anos, bancário em banco privado.

P – Pesquisador / E – Entrevistado

P – Primeiro, quero começar agradecendo a oportunidade de você participar. Essa entrevista é gravada, mas depois eu faço a transcrição. E todo e qualquer aspecto, assim que possa remeter a identidade, a gente exclui. A gente tem um processo bem sistemático nisso, né, a gente já tem uma experiência de várias entrevistas... então é para ficar tranquilo e falar o que quiser mesmo, né. Então, é, se puder começar falando, é o sexo, idade, cor da pele, filhos. Sim, tem filhos.

E – É meu nome Raul, eu tenho 28 anos, eu sou masculino, homem né, cisgênero... me considero pardo... porém, sou negro dependendo da avaliação né, dependendo aí da pessoa que ta falando. É, e não tenho filhos. Ensino superior completo. É... ocupação anterior? eu entrei direto da faculdade, então não passei por outros empregos, entrei como estagiário no banco. Já estou seguindo... o roteirinho que ta aberto aqui na minha tela (risada).

P – Nossa, não, relaxa, a próxima pergunta seria, quais motivos te levou a procurar uma carreira aí no banco?

E – Seguinte, então, beleza. É 50% foi por causa da remuneração. Porque quando você tá na faculdade, os estágios que pagam melhor é são, são os do banco, são de bancos, né, e 50% também por influência familiar. Eu tenho muitos familiares que são, que trabalharam em banco ou no mercado financeiro, então é acaba tendo um pouco de influência... agora... Você quer continuar tocando daí? Também não quero ir respondendo e atrapalhar aí na entrevista.

P - Você entrou quando lembrou que em que ano?

E – Entrei em 2015, entrei como estagiário em 2015, e to lá desde 2017.

P – Então, de lado, é aqui. Você já deve ter percebido bastante mudanças assim nas relações de trabalho no banco ou não?

E – Sim, sim é muito dinâmico, a cada 6 meses tem uma mudança bem grande lá.

P – Essas mudanças elas chegaram a impactar o seu dia a dia de trabalho?

E – Então, assim, sim, diretamente... a área que eu faço o controle, por exemplo, mudou inteiramente e eu tive que ir e mudar de equipe, pra a reestruturação fazer mais sentido, aí mudei de equipe, mudei de gestor... é normal, é bem normal.

P – As reestruturações elas aumentam o ritmo de trabalho?

E – É, é o seguinte, acho que é importante você ter esse conhecimento, eu trabalho no banco mas não na área comercial. Tem uma grande diferença entre minha área, que eu presto suporte, para as áreas comerciais... tipo assim, o meu ritmo de trabalho é mais pelos gestores, então dependendo do gestor é um ritmo mais acentuado, depende muito das pessoas envolvidas.

P - Já que você trabalha na área administrativa, você já chegou a ver funcionários, sendo, vamos dizer, substituídos por novas tecnologias?

E – Vamos lá... substituídos por tecnologias... Assim, é bem constante na realidade... eu prefiro não falar do banco em que eu trabalho, mas assim, a gente discute algumas estratégias para pensar no fechamento de agências físicas e isso assim afeta diretamente... tem relação com a revolução da tecnologia... hoje a gente tem vários serviços que eram prestados pessoalmente e hoje são realizados por aplicativos.

P – Mas você tá num banco privado, né? Bom continuando, né, é desde que você entrou, a relação com os colegas, como que ela é? Costuma ser boa, produtiva.

E – Em relação aos colegas... algumas são boas, mas assim, quando se fala de pessoas, tem algumas pessoas que estão menos preocupadas com o ambiente e com os colegas e preocupadas com a competitividade né. E sempre, sempre, sempre tem isso, é normal.

Assim depende muito da pessoa, entendeu? Enfim, o foco dela, o objetivo, cada um tem um objetivo de carreira, e tem pessoas que tão lá... pra não fazer amizades.

P – Essa competitividade, ela, ela é presente no seu espaço de trabalho, então?

E – Algumas pessoas levam como um esporte (risada).

P – Ah, tá. E em relação aos superiores, né? Você disse que alguns são mais leve, mas você já teve, tipo, algum tipo de conflito? Alguma situação mais complicada?

E – Tipo Assédio? Acho que Assédio, assédio tem muitas formas de se manifestar... Mas eu tive gestores que pediram um pouco mais assim do que deveriam, considerando cargo e responsabilidades, então eu acho que assim, a partir do momento que você tá pedindo: “ah você cuida de A, mas tem que pensar em A, em B e não sei o que”, então acaba gerando uma sobrecarga. Já vi isso acontecer constantemente, mas comigo em casos esporádicos assim, mas acredito que em cargos maiores isso deve afetar mais.

P – É em relação assim, aos aspectos, físicos, ergonômicos, o que você acha dessas condições de trabalho?

E - Eu não tenho que reclamar, sério... eu trabalho de *homeoffice* a maior parte do tempo, eu vou algumas vezes por semana presencialmente, mas o ambiente no geral é bom, eu gosto, as cadeiras são boas, as mesas, assim, eu sou formado em _____, e a gente aprende um pouco sobre Segurança no Trabalho, e aí eu vejo que a maioria das mesas são boas, no nível do braço mesmo, e quando eu to em casa, eu... eu não tenho o que reclamar, eu sou responsável pelo meu ambiente de trabalho, apesar da empresa ter cedido alguns equipamentos.

P – A empresa cedeu equipamentos para o *homeoffice*?

E – Sim, cadeiras, mesa... e tal.

P – Então você não sente nenhum incômodo físico no trabalho?

E – Não, físico não.

P – Bom, nessa era uma pergunta em relação a metas, né, mas acredito que vocês, funcionam mais com prazos, né? Com que como funciona essa questão na sua área...

E – Os prazos são sempre bem apertados, coisa de um dia pro outro, algumas coisas deram problema e a gente tem que resolver. As vezes voltar porque alguma pessoa gerou erros desnecessários, enfim, mas os prazos são curtos. Em relação a metas, minhas metas não são comerciais, de vendas, não são relacionadas a geração de resultado, mas eu também tenho metas. Eu tenho metas de avaliar melhorias em processos, assim, são mais qualitativas, mas dependendo de como elas são medidas eu posso ir melhor ou pior em relação aos meus colegas, e também tem as entregas, que são contabilizadas também.

P – É, você sente algum desgaste emocional?

E – Eu trabalho com número, então acertar o número, a projeção, o olho assim, é essencial. E aí por conta dos prazos acaba dando problemas, as vezes os programas não são tão bons e o número acaba saindo um pouco defasado... você tem de voltar e concertar etc. Acho que a principal pressão é em relação a esse acertar mesmo, enquanto você tem que se ajustar aos prazos. Acho que é mais nesse sentido.

Quanto ao... a... eu teria que explicar um pouco mais do meu trabalho pra te explicar... mas tem a apresentação que é bem comum nas áreas administrativas. Nós esperamos gerar

questionamento, as vezes grandes questionamentos, mas as vezes o preparo ou a falta desse preparo pode gerar problemas e benefícios... a exposição, a exposição.

P – Como que é assim, de forma geral a sua rotina de trabalho considerando o home Office, quando você vai presencialmente?

E – Análises de dados, pode ser análises de sistemas dependendo do momento. É pra testar algum software, no geral eu trabalho mais com *excel*, mas aí também trabalho com banco de dados, trabalho com programação, com apresentação... no geral é isso, mas pode variar bastante dependendo da prioridade.

P – É, já teve alguma situação assim que você precisou ou se sentiu forçado pra fazer alguma coisa antiética ou que você considerasse errado?

E – Preciso pensar... Não, assim, já chegou em algumas decisões de a gente ter que tomar alguma decisão não muito confortável, mas não chega a ser antiético. Por exemplo, em relação a pessoas, a cortes, desligamentos e tal... você sabe que é uma pessoa e tal, enfim... mas no geral, a gente trabalha pra substituir produtos ruins, porque existem esses produtos ruins por produtos melhores.

P – É, você tem algum tipo de estratégia de fuga para quando você se repara com uma situação desse tipo, de uma cobrança muito grande.

E – Não diria estratégia de fuga, no geral eu tento organizar minhas tarefas, pra tentar ir matando as coisas na semana. Geralmente é por semana, no começo da semana a gente vai lá e faz o planejamento da semana, e tem que conseguir e tal. E aí, se eu me deparo com uma situação muito complicada, eu tento procurar ajuda. Mas no geral é isso, no geral, geral, geral é isso.

P – A gente já tocou um pouco nesse assunto, né, mas é você já se considerou vítima de algum tipo de perseguição, assédio moral ou mesmo sexual?

E – Perseguição? Tá... tá... eu acho que as vezes eu tenho a sensação, e eu tenho colegas que sentem isso bastante, por parte de gestores, que a pessoa não vai muito com a sua cara. Mas assim, isso é uma especulação, as vezes eu não fui com a cara de uma pessoa e acho que ela tá me perseguindo, nunca nada muito explícito. Nada nunca muito expositivo.

P – Você já sentiu discriminado, né? Por pertencer a algum grupo social, por exemplo, algum situação de racismo ou algo assim?

E – Não, não, não, não, racismo não, mas tem um certo, eu não sei até que ponto isso é normal, ou deveria ser normal, mas tem um certo de discriminação por cargos, um diretor, um gerente, não quer falar com um analista, ou surtar porque ele falou, ou não querer saber.

Casos de racismo, eu nunca vi, pelo menos não explícito, agora se foi implícito aí não tem como eu saber.

P – Você também nunca viu isso no ambiente de trabalho? e de outras naturezas, de gênero, homofobia.

E – Eu já fiquei sabendo uma vez, de um gestor que não era assumido homossexual. Assim, todo mundo sabia que ele era, mas ele não era assumido e aí, ele não se assumia, talvez por medo de represália dentro da corporação, dentro da empresa.

P – Você sente medo de ser abandonado, de ser demitido ou de perder parte da remuneração?

E – De perder a remuneração não, tem uma cobrança muito forte nesse sentido, uma cobrança inclusive sindical. Mas sim, empresa privada é sempre comum você ter medo de ser demitido, acho que é normal, né.

P – É você já precisou ser afastado por algum tipo de doença relacionada ao trabalho?

E – Não, eu já tive crises ansiedade em alguns momentos críticos, mas nunca passou disso. Mas sim, eu já tive contato com pessoas que não conseguiram lidar e adoeceram mesmo.

P – Por conta do trabalho?

E – Por conta do trabalho, por conta do trabalho.

P – E esse estresse, ele... ele te atrapalha em outras atividades do dia a dia? Com a família, relacionamento?

E – Vamos lá, se eu falar que não atrapalha é mentira, atrapalha, você sai com a cabeça cheia do trabalho e acaba entrando com a cabeça cheia no pessoal, as vezes você pode chegar nervoso, mas nunca nada grave.

P – Você é sindicalizado?

E – Não.

P – É, mas você já teve algum tipo de contato com sindicatos?

E – Já, constantemente a gente escuta, recebe uma notificação, recebe uma mensagem em redes sociais e tal, mas a respeito de sindicato e tal eu nunca tive um contato direto.

P – Eles nunca foram visitar seu local de trabalho?

E – Visitar, tipo, dentro?

P – É, isso.

E – Dentro não, mas já fizeram várias manifestações do lado de fora.

P – E por que você decidiu não se sindicalizar?

E – Na verdade eu não decidi isso, nunca eu acho, nunca foi colocado pra mim essa pergunta, você quer ou não? Esse tipo de coisa não chegou pra mim e mesmo que fosse eu acho que não seria por pressão... por pressão social mesmo, da equipe, dos colegas... é meio mal-visto isso, essa coisa.

P – Tem um estigma?

E – Tem, tem, é bem forte. E assim, eu sei que muitos dos direitos conquistados foram conquistados pelo sindicato, mas aí tem tudo relação com política e aí fica complicado... e aí é... acho que você sabe bem como que é né, fica polarizado.

P – Você já viu alguém sendo constrangido por fazer parte do sindicato?

E – Olha, eu nunca conheci ninguém que fez parte (risada). No local de trabalho, nunca conheci no local de trabalho.

P – Hoje você não costuma acompanhar as mídias do sindicato?

E – Muito esporadicamente, muito esporadicamente.

P – Agora é a última pergunta. Já é uma pergunta mais aberta. Daí você pode falar o que quiser, que é justamente isso, né, o que você mais sente falta no sindicato.

E – Acho que falta uma abordagem mais sutil, tipo assim, quando você vê o sindicato, você vê muito como uma força militante contra o que as pessoas que estão dentro do

banco acreditam, eu tenho colegas que meu, assim, eles realmente trabalham como se o negócio fosse deles, pra eles, pra cabeça deles, eles são donos daquilo ali de certa forma, eles são donos da caixinha deles ali sabe.

Sei que isso tem a ver com a forma que a empresa lida com a gente, com os choachs por aí, a gente é mais produtivo quando pensa assim... é muita dissonância com o que o sindicato prega, você não consegue se associar... não consegue se associar com a forma de pensar um do outro entendeu? E gera esse atrito aí, “ah o sindicato é ruim, só serve pra ficar tumultuando, ficar atrapalhando a empresa e causando problema pra empresa, e você ser sindicalizado é criar problema pra empresa”. Então tem muito esse viés, então talvez uma abordagem mais sutil, tipo “a gente não quer destruir seu ambiente de trabalho, a gente quer melhorar ele”. Acho que dessa forma faz muita falta.

Eu sinto que no sindicato é tudo muito agressivo, “ah, vamos acabar com os banqueiros”, pessoalmente eu não quero acabar com banqueiro nenhum, eu quero mais tranquilidade pra realizar meu trabalho, fazer entrega com tranquilidade, menos estresse, eu sei que não da pra eliminar o estresse, mas garantir um salário no final do mês e é isso não quero acabar com banqueiro.

É basicamente isso, falta essa, essa comunicação, essa forma de comunicação que gere mais empatia.

P – Bom, É. Foi isso mesmo, né? Deu, deu bastante conteúdo, eu vou ter um trabalhinho para para transcrever, mas isso é bom. É, eu quero agradecer novamente sua disponibilidade para participar. Reitero, né, o anonimato, então você pode ficar tipo, bem tranquilo, que tudo que possa meter a identidade a gente tira beleza? Vou desligar aqui a gravação aqui rapidinho.

11.5. Entrevista com dirigente sindical do Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região

Entrevista realizada na manhã do dia 26 de junho de 2023, na sede do sindicato dos Bancários e Financieiros de Presidente Prudente e Região em Presidente Prudente/SP.

P – Pesquisador / E – Entrevistado

P – Bom, eu começo aqui. Então... é... Primeiro, eu queria começar com um grande agradecimento pela oportunidade dessa entrevista. Já adiantei né, me sinto muito honrado de poder te entrevista e... de forma geral, minha pesquisa, é... eu estudo dentro

do âmbito da Geografia é... os impactos das reestruturações produtivas né, na precarização do trabalho e claro, no adoecimento dos trabalhadores bancários, mas a gente sabe né que é uma questão geral da classe trabalhadora... então né, esse agradecimento sincero. Então, gostaria de perguntar pra você se apresentar, com seu nome, idade, forma que ingressou no banco.

E – Bom, meu nome é _____, eu ingressei no banco em 1983... foi porque eu trabalhava num escritório de contabilidade e daí me chamaram pra ser bancário né... e eu entendia bastante de fundo de garantia, INSS e aquele tempo existia arrecadação e tal né... fazia... fazia por guia de INSS, guias de fundo de garantia e tal, e... comecei a galgar até a ter uma carreira dentro do banco, passei pra caixa... já comecei como escriturário, naquela época tinha contínuo, mas eu já comecei como escriturário por conta da minha experiência, daí eu fui pra caixa e chefe de caixa e tudo mais... é... to aqui no sindicato desde 1989 né, foi o primeiro ano que a gente fez uma chapa de oposição, e depois a situação não acabou não fazendo a chapa deles e acabou fazendo uma composição com nós... com poucas pessoas da chapa deles né, e aqui a gente tá até hoje né... eu fui um... o _____. que teve mais número de vezes como _____. aqui, por que que toda vez que a gente passava pra outro que nem eu passei pro “_____.”... ele foi _____ aqui mas ficou um ano só, porque depois ele foi pra Verinas, e depois voltei pra _____. e estou até como _____.

P – E como foi esse processo de ingressar ao sindicato? Por que você o buscou o sindicato?

E – Na verdade foi o seguinte, em 1985, teve a primeira greve...

P – Aqui em Prudente?

E – Isso, e eu fiz ela porque eu falava o seguinte né... eu sou um trabalhador e trabalhador vende a mão de obra dele, e não tava me satisfazendo o salário né, então a gente foi pra greve... fizemos uma greve em 1985, 1986 e 1987. E aí teve várias direto. Várias greves no Brasil todo, na verdade né era mais forte no Estado de São Paulo, mas é... naquela época foi uma greve... fechou todos os bancos e tal... foi muito grande e os banqueiros correram pra fazer uma negociação porque eles não acreditavam que a gente ia entrar em greve né... foi uma das maiores feitas até hoje, foi a greve de 1985.

Então, eu já sabia qual era a luta porque eu... quando eu trabalhava no escritório de contabilidade eu via... porque eu trabalhava no departamento pessoal, e eu via quanto o trabalhador sofria com mal, maus empregadores... tinham os bons empregadores e os mal empregadores... que davam um nó no funcionário e tudo mais, então a gente via a

luta do trabalhador que não tinha... um sindicato bom pra defendê-los. E foi dessa forma, e aí... é... o “Cacá” que comandou essa frente aí de fazer uma oposição na época, ele me chamou e eu aceitei de imediato... eu falei “é isso mesmo que eu quero” ... em defesa do trabalhador... cheguei a trabalhar no departamento pessoal do banco, da agência bancária né... eu que fazia assim... eles falavam assim “esse cara vai entrar”, eu fazia todos os papéis pra ele dar continuidade na... na admissão dele né... porque departamento pessoal tinha assim, apesar de ser em São Paulo, ele tinha uma ramificação em cada agência... então a gente fazia o processo de admissão e um tudo mais.

P – Você começou é... em qual banco?

E – Eu comecei como escriturário no banco Bradesco que estou até hoje... estou até hoje no banco. E aí, depois que vim pro sindicato logo fui liberado e... e assim deu continuidade, e assim teve o Cacá, o Adelino, depois teve eu, depois teve o Café, depois voltou pra mim né...

P – Você comentou, mas você possui algum tipo de formação?

E – É na época eu trabalhava no escritório de contabilidade, então eu sabia muito sobre... sobre assim... regras... como eu trabalhava em Departamento Pessoal, eu conhecia leis trabalhistas, eu conhecia várias coisas assim, eu acabei indo pro setor que era o... era o departamento pessoal, depois eu passei pro banco nesses departamentos de arrecadação né... de desconto e tudo mais.

P – Acho que a gente vai acabar passando por isso, mas pela sua própria experiência assim... você acha que difere muito a experiência que você teve no banco, com as relações de trabalho hoje em dia?

E – Ah sim, teve bastante mudança...

P – O que mais te chama atenção?

E – Porque é o seguinte Matheus... é assim... a relação hoje de trabalho, ela é diferente porque o patrão tem um pouco de medo, porque os trabalhadores se uniram... hoje o trabalhador sabe dos direitos dele, naquele tempo não sabia né... chegava a ponto de pessoas assim, bancário trabalhava 6 horas por dia e, na verdade, eu mesmo trabalhei... eu sabia disso tudo, mas eu trabalhava 8 horas, 9 horas por dia né... e eu era funcionário de 6 horas né.

P – E naquela época, o sindicato daqui tinha o papel de...

E – Sim, sim... tinha esse papel, mas é que... o sindicato também fazia esse papel, mas é, quando a gente reclamava, a gente reclama demais pro sindicato, aí eles mandavam pro Ministério do Trabalho ir multar o banco né... o banco teve várias multas e tal, mas o

banco falava o seguinte... assim banco sempre fez o cálculo, eu recebo uma multa dessa, eu pago a multa...

P – E vale a pena.

E – E vale a pena né... por que, chegou a ter 200 pessoas na agência centro do Bradesco né... 230 pessoas na verdade, então era bastante gente por que tinha dois turnos... entrava as 7h saia a 13h, quando ele saia por que acabava saindo as 16h, as vezes as 17h... e o cara entrava as 13h e saia as 19h... tinha dois turno naquela época... e... ninguém trabalhava só 6 horas por dia, não batia ponto né... não tinha direito, a verdade é o seguinte, tinha o direito mas era burlado... era burlado pelos bancos... e o banco sempre fez essa conta... “não tudo bem, vem aqui e multa... não quero que multa, mas se multar também não tem problema não, toca a vida”...

P – Acha que até hoje em dia? Um pouco disso...

E – Até hoje em dia, mas hoje... é que hoje... eles tão muito mais... por que é... eles viram que isso tava queimando... começando a fazer uns processos com o Ministério Público do Trabalho... porque aí o Ministério Público do trabalho veio fortalecendo... fazendo ações grandes contra o banco e tal... então começava a virar umas ações a nível nacional e aí ficava muito caro pra eles... daí eles pensaram “não, temos que parar com isso”, e pararam com isso, de fazer hora extra sem pagar e tudo mais... hoje é bem controlado isso e tudo mais... mas foi uma luta nossa, uma luta de... de... de greve, de pedir “não, vocês não podem fazer, vocês estão explorando o trabalhador e tudo mais né...”.

Então acabaram chegando nessa conclusão que, não dava pra continuar mais... burlar esses direitos do trabalhador...

É claro que, hoje, não é que o banco faz tudo certinho, porque se fizesse tudo certinho, ele não podia pressionar tanto o bancário quanto ele pressiona. Deixa o bancário doente, bancário tá adoecendo muito, por síndrome de pânico, burnout... isso tem muito dentro do banco... por quê? A pressão é todo dia e é toda hora... não adianta você “ah não, bati minha meta esse mês no dia 15”, eles enfiam outra meta pra você... se bater tudo no dia... no dia 01 ao dia 15 eu bati minha meta no mês todo, não interessa, pra eles não interessa... “Vou ficar 15 dias tranquilo, sem cobrança”, você vai ter cobrança e vai ter muita cobrança... e o pior... o bancário, se ele consegue entregar em 15 dias os outros bancários devem entregar em 15 dias também, e no outro mês eles dobra, por que assim... se ele entregou em 15 dias então vou dobrar.

P – Bom, você já acabou dizendo um pouco, mas se puder fazer um breve histórico do sindicato... você poderia aqui de Prudente?

E – Olha, o que eu posso falar do sindicato é assim... antes em 1983, não era esse sindicato que é... assim... a gente tentava fazer que nem 1985 fizemos uma greve até histórica e tal... mas foi por causa da categoria bancária mesmo, dos bancários, que foi pra cima e falaram “nós vamos pra cima e acabou” ... por que aqui tinha um pessoal que tentava segurar a greve, falava “não, mas calma aí, a gente tem que negociar... tem que fazer isso e aquilo” e nós empurramos o sindicato pra ir pra greve, eu já tinha consciência disso porque já sabia como é que funcionava... e por isso que a gente tentou fazer a chapa... fizemos a chapa em 1988... é 1988 a gente começou a fazer essa chapa, fizemos ela em 1989... em 1988 teve a eleição... na verdade começou no finalzinho de 1987... Nós fazíamos umas reuniões ali na APOESP né... e... fizemos essa chapa, montamos ela né... e... não chegamos a completar ela, aí depois veio o pessoal que tava na situação né... falando pra nós “olha, a gente queria um espaço pra entrar na chapa de vocês também”, e acabamos não disputando... acabou unificando a chapa... porque eles não conseguiram montar a chapa deles...

E aí se acertou pra gente entrar, e a gente entrou e tal, e foi dito e feito... a gente comandou... porque a gente ia né... bater, fazer uma disputa com a chapa que era da situação né... mas eles simplesmente não conseguiram fazer a chapa deles, tão ruim era a situação deles na base, ninguém queria ficar na chapa deles... e foi isso né... nós é... nós fizemos, nós implantamos aqui jornalzinho toda semana, que até hoje a gente faz jornal semanalmente...

Na verdade, é um jornal que isso é até surpreendente... que na época do celular, do computador, que cada um tem um computador na mão que é o celular hoje... é... você podia mandar todas as informação no bancário por celular, mas não... o bancário quer ver você dentro da agência, entregando panfleto, conversando com ele e tudo mais né... então a gente percebeu isso e nunca deixamos... vários sindicatos, até da CUT, bancários “ah não, hoje a gente tem celular a gente manda mensagem e tudo mais, manda o jornalzinho no celular e tal”, mas não é a mesma coisa...

P – Parece uma questão mais íntima, menos impessoal... da representatividade né...

E – Exatamente. É isso, o pessoal quer te ver na agência, quer falar com você.

P – Bom, acho que a gente pode fechar esse primeiro bloco e agora entrar nas questões referentes ao trabalho... Bom, é... quais são os principais problemas relacionados a precarização do trabalho enfrentados pelos bancários atualmente?

E – Olha... depois da Reforma Trabalhista precarizou bastante... a ultratividade é um problema pra nós. Quando a gente faz uma negociação, os banqueiros vêm pressionando a gente com essa ultratividade, falando o seguinte “olha, a partir de 31 de agosto, 1º de setembro vocês não tem mais direito a nada”, então não tem essa retroatividade. E a gente fica numa berlinda... o trabalhador fica nessa berlinda... “ah então tá bom, então a partir de 1º de Setembro vocês não tem mais nada” ... a gente vai negociar em Setembro, ou vai pra Outubro, ou pra Novembro... no passado a gente já fez negociação em Novembro... e a gente fica na berlinda, porque você fica sem direito nenhum... eles podem não pagar o ticket... e isso é uma maneira da gente não fazer a greve... Se a gente começa a pressionar demais “Não, então nós vamos pra greve”, o que que eles fazem, “então tá bom, então vocês vão pra greve sem direito a nada, esse mês nós não vamos pagar vocês né... nós vamos pagar só na hora que sair um acordo né” e isso pra nós é uma... um... uma coisa que... que é muito louca... um retrocesso total né... fora dos outros direitos que foram tirados... todo mundo fala “ah mas a CLT isso e tal”, não foi uma modernização foi uma... né... foi acabar com a CLT tá?... então isso é... nós esperamos que mexa, esse governo mexa, o Governo Lula faça algo... faça e retorne tudo isso tá, porque não é possível a gente ficar... claro que tem, que tinha algumas leis que eram né... que era muito, era coisa que dava pra tirar assim, só que... a maioria das coisas, as coisas principais que o trabalhador né... foi tirada e o trabalhador até hoje tá nessa berlinda.

P – Bom, a gente sabe que também é muito marcante na categoria... são os processos de terceirização né... qual vem sendo a estratégia de combate as terceirizações? E o sindicato consegue dialogar com os terceirizados? Como os correspondentes bancários, mas também com os trabalhadores da segurança e da vigilância.

E – Então, na verdade, a gente já tinha uma terceirização que já era da limpeza e da segurança né... a gente convivia com isso, depois da reforma que pode-se terceirizar tudo... que é uma das coisas que tem que voltar atrás... é você... a gente assim... eu entro numa firma, e quando a gente começa a ter uma coisa com ela, entra outra né... e aí muda trabalhador, muda tudo né... é mais ou menos o que a gente já tinha alguma experiência dos vigilantes, da limpeza né... é mais ou menos isso... quando a firma começa a falar com o trabalhador, começa a conversar com o trabalhador, conquistar aquele trabalhador,

simplesmente ele sai fora... e fora que ele é assim... sindicato do... que é outro problema que a gente tem... sindicato dos terceirizados.. sindicato dos e tal, um monte de sindicato nesse meio...

P – Mas como o sindicato vem pensando nesse problema sindical?

E – Assim, na verdade é o seguinte. Existe uma estratégia nacional, que a gente tá esperando né... agora vai ter a convenção da CUT, em agosto, então vai ter estadual e depois nacional. A gente deve conversar mais sobre isso, porque o seguinte... já tem algumas coisas que as centrais estão fazendo pra... é... fazer uma reforma sindical. Por que a gente tem que acabar os sindicatos que não existem, aqueles sindicatos que existem no papel mas não existem na prática... então a gente acha que esses sindicatos até atrapalha nós, por que a gente tinha que fazer né... o que a CUT pensa e tal, não sei se da pra sair dentro congresso e tudo mais, o que a gente tá pensando numa reforma sindical que faça o seguinte... setor financeiro, setor do comércio, setor da indústria né... é fazer mais ou menos o que é na Alemanha hoje, que parece que tem 18 sindicatos. Entendeu? Então... é dessa forma que a gente que... essa é a discussão... por que não adianta 25 mil sindicato que tem no país é coisa de maluco.

Vai se dividindo e tal, e o trabalhador né... e alguns trabalhadores acabam até ficando invisibilizados.

P – Assim, você já adiantou um pouco. Mas acho legal pensarmos nisso, qual dos expedientes da Reforma Trabalhista mais impactou o sindicato de imediato?

E – A Reforma Trabalhista, assim, todo mundo fala assim “olha, o imposto sindical acabou, os sindicatos acabaram” e não foi isso né. Na verdade, a reforma trabalhista pra nós, ela se deu mas a gente se reinventou né... porque o seguinte né, hoje a gente faz um acordo coletivo, pega o direito dos bancários mas a gente passa em assembleia aqui, que o bancário tem que, o bancário tem que pagar uma taxa negocial que... tanto do seu salário, 5% do aumento que houve, é... paga o sindicato para sobreviver, se não, não tem como sobreviver. Só de mensalidade é quase impossível a gente viver... se você quer um sindicato forte tem que bancar... porque... nunca foi problema o imposto sindical... a gente sempre devolveu o imposto sindical pro bancário. No começo a gente devolveia em cheque, mas depois teve uma ideia dos próprios bancários... “ah devolve pouco pra mim, eu queria que vocês fizessem uma festa lá no sindicato”, daí a gente devolve em prêmios e tudo mais... E acabar o imposto sindical não foi grandes problemas pra nós né... porque se a gente colocou essa taxa negocial, aí deu pra gente sobreviver tranquilamente né...

P – E a médio e longo prazo? Qual a perspectiva?

E – Assim, como eu te falei, nós esperamos que se reverta várias coisas que tá prejudicando o trabalhador... a gente tem que fazer, não só uma Reforma Sindical, mas também uma Reforma Trabalhista, porque se você englobar uma reforma sindical com o trabalho, você pode aumentar né essa representatividade de quem ainda não tem o sindicato entendeu? A gente sempre entendeu que o bancário sempre foi bem representado aqui... então nós achamos que, no Estado de São Paulo em si, ainda mais os sindicatos da CUT, que são a maioria no Estado... Não em número de sindicato, mas em quantidade de bancários, de trabalhadores né... então nós somos quase 90% cutistas. Então isso da uma força grande que os banqueiros procuram a gente pra negociar né, porque eles sabem que quem tem força somos nós, ligados a CUT.

P – Você diria que... é... a Reforma Trabalhista, prejudicou a saúde do trabalhador?

E – Sim. A reforma trabalhista, ela veio pra desmontar mesmo qualquer direito do trabalhador. A verdade foi essa. O Michel Temer e o Bolsonaro... o que eles pensavam era isso mesmo né... é... tirar o direito do trabalhador e... o trabalhador em saúde, piorou. A verdade é essa.

(Pausa na entrevista)

Então Matheus, é... eu acho que a Reforma trabalhista ela veio pra piorar tudo, ela piorou bastante coisa para o trabalhador. O trabalhador bancário então é... é pior, e vem a tecnologia pra detonar mesmo... porque o seguinte, o banco, você vê que eles tão fechando agência, que é um dos problemas que nós estamos tendo... porque, se for continuar esse ritmo, logo logo, nós seremos, o que é hoje... os ferroviários em Presidente Prudente serão os bancários, por que eles tão diminuindo e diminuindo... quando entramos aqui nesse sindicato nós tínhamos 3500 bancários, hoje a gente tem por volta de 800 bancários... 800 e pouco, 700 sindicalizados.

P – Bom, quais as perspectivas então... do trabalho bancário, diante das novas tecnologias?

E – Essa retração máxima, é assim... é claro que vai existir bancário, atrás do computador geralmente tem um bancário. Mas é... Vai ser um pouquinho mais difícil pra gente, porque não vai ter um local, ele trabalha da casa dele então é... a dificuldade nossa vai ser esse contato todo tá.

P – Os casos de assédio moral têm aumentado com a adoção das novas formas de gestão do trabalho?

E – Sim. Sim. Super. Porque o bancário hoje ele é cobrado no computador, as vezes pelo próprio robô, pelo próprio sistema, mas também tem assim... baixa lá o cara tá assim... o gerente, o regional, a matriz tá falando “você tem que produzir tanto, tem que fazer tanto, fazer isso, fazer aquilo...”, o que é pior, a cada meia hora eles tão “já fez alguma coisa, já fez algo?” tá cobrando o cara

P – Bom... acho que podemos fechar esse bloco sobre trabalho e pensarmos nas questões relativas ao sindicato né... Bom, começando... como o sindicato vem contribuindo para a melhoria das condições de trabalho e para o fortalecimento dos direitos trabalhistas de forma geral?

E – Olha, a verdade é a seguinte. O que nós estamos fazendo aqui, é o seguinte... essa discussão sobre saúde do trabalhador, que é o que pega hoje, nós estamos entrando com ações junto com o Ministério Público do Trabalho pela... por... pela ênfase que eles dão na... na cobrança... é isso o que a gente pode fazer. Mas isso é quando o bancário quer, porque muitas vezes o bancário pensa “não vou falar nada, porque se não eu vou ser demitido” né... E aí, quando a gente pega uma oportunidade de fazer, que o cara foi demitido e pega bastante prova. O que a gente fala pro bancário é “vai pegando prova”, por que aí a gente você entra com uma ação sobre essa pressão que o banco faz encima dele né... que deixa o cara adoentado... daí o cara, o bancário vai pro médico, aí toma remédio tarja preta... aí a gente fala que quando você puder, traz aqui pra nós que essas provas que a gente entra com uma ação pra ver se o banco para com isso.

Mas é aquela coisa que a gente fala... banco sempre faz cálculos né... “ah t[a bom, se eu faço com 1000 bancários se 10 entrar com ação, valeu a pena”. Então não é todo mundo que entra, daí a gente fica... é meio travado mesmo... porque você precisa de prova, pra entrar na justiça você precisa de prova...

Temos ganhado algumas ações de banco e tal, Santander mesmo a gente ganhou duas ações de Assédio em cima do trabalhador né... porque na greve mesmo, eles falavam pro cara... “vai, vai vender alguma coisa, você não vai vir aqui, mas você vai vender, vai vender, vai visitar cliente”. Nós tivemos duas ações bem-sucedidas nisso né.

P – Além da representação da categoria, qual você diria que o papel do sindicato aqui para a sociedade?

E – Olha, total, o sindicato não pode ver só o bancário... o sindicato tem que olhar pra toda população. Esses dias nós fizemos uma representação no Ministério Público sobre o fechamento de agências. Por exemplo, o Mercantil do Brasil, superlotado, a população pra fora tomando sol e tomando chuva e... e eles simplesmente fechando mais

uma agência..., mas então, se tanta população, tanta gente... a população depende do banco, principalmente os mais idosos porque o Mercantil tem a conta do INSS.

Na verdade, eles fizeram uma licitação e quem ganhou foi o mercantil do Brasil, e hoje todas as aposentadorias, depois a pessoa pode transferir, mas ela começa no banco Mercantil. Então é muita gente né... Ainda mais esse pessoal mais velho, que teve AVC, com problemas de saúde, são pessoas com mais dificuldade e simplesmente, eles tão fazendo como os outros bancos, tirando, tirando e tirando e falando pro cara “se vira ali na máquina” ..., e muitas vezes a pessoa mais velha, com mais dificuldade, teve um AVC, alguma coisa, se aposentou, ele não consegue né. E aí precisa de mais gente, de mais postos de trabalho né... e simplesmente a população tá a deus dará, e isso a gente faz a defesa né...

P – Quais você diria que são as particularidades do sindicato dos bancários de Prudente, frente aos outros sindicatos da Região?

E – Olha, as particularidades é que a gente nunca deixou de fazer... alguma movimentação ou a favor da população ou a favor do bancário... porque um princípio nosso aqui é o seguinte, nós vamos fazer o protesto mesmo. Porque protesto parece né... muitas vezes as pessoas falam “ah, mas vocês fazem protesto e não adianta”, mas o seguinte a imagem do banco vem sendo arranhada. E a gente sabe disso porque o banqueiro, na hora que a gente tá na porta do banco, ele telefona no meu celular. A matriz telefona no celular e fala “o que tá havendo?”, e a gente fala que tá havendo esse e esse problema, daí o gerente se preocupa, o regional se preocupa e eles dão aquela mexida... da a mexida, melhora um tempo, depois volta atrás e volta a tudo o que era... mas o que a gente tem que fazer é lutar, é a luta, a luta principal... o que você vai fazer a mais que isso? Você tem que expor os problemas e lutar pra ver se resolve, alguns resolvem mais fácil outros não...

P – E também, quais as particularidades dos bancários de Prudente frente o sindicato dos bancários nacionalmente?

E – Olha, é assim, o pessoal ligado a CUT é mais ou menos o que a gente faz aqui em Prudente. Uns mais outros menos, mas é assim, é bem parecido. Agora alguns que não é ligado a CUT, são sindicatos mais parados, eles não... apesar deles seguirem os nossos acordos... porque muitas vezes nós chegamos a fazer acordo e eles fazerem outro... só que eles assinaram primeiro um acordo, e depois tiveram que rasgar porque o nosso era melhor... aí foram lá falar com o banqueiro “nós queremos um igual o deles”... então... é exatamente isso... esse pessoal mais parado vão mais na nossa linha também, porque

quem pauta eles também... porque 95% de cutista né, bancários cutistas e 5% não cutista. Então isso né, nos ajuda né... nós ajudamos a pautar eles, mas que eles são mais parados são mais parados mesmo... são um pessoal que não gostam muito de conflito, e sindicato que não gosta de conflito é... não tem né.

P – Bom, é... mais uma questão sobre a base né... o sindicato consegue acompanhar os trabalhadores de toda base territorial?

E – Sim. Sim, da nossa base territorial sim. Porque toda semana sai jornal e aqui a região toda nossa faz, vai pra cidade né tipo... assim... os mais longes é Mirante do Paranapanema, Iepê, são base nossa, depois pega Rancharia e vem pegando as cidades todas. E uma vez por semana a gente faz, sai três carro daqui, um pra cada região, porque é dividido em região e sai... pega toda a base... Eu pego pra você já, eu tenho até aqui nosso esquema, eu já te passo já... só um minuto.

P – Claro, perfeito, eu aguardo e desde já agradeço.

E – É isso aqui ó, você vai ver... Taciba, e aí tem os bancos, são os locais que a gente encontra os bancários... tem uns que é agência outros que é postinho de serviço.

P – Eu posso ficar?

E – Pode claro, aí são os diretores que assim, hoje vai o diretor pra aquela região, qual vai, Edvaldo e Iamagito e por aí vai.

P – Acho que já respondeu a próxima também, a representação nos locais de trabalho se dá pelas visitas mesmo né...

E – Sim... olha, na representação dos locais de trabalho, tem alguns diretores que não são liberados... então esses diretores também representam a gente lá dentro... na verdade, nas agências maiores tem diretores nossos...

P – E quais organizações o sindicato tem melhor diálogo? Os melhores aliados assim...

E – Olha, na verdade, assim né... a gente conversa bastante com... a UNESP que está mais interessada nisso e... o ministério público do trabalho... a justiça do trabalho, que a gente entra com várias ações ali né... e são esses né, os órgãos né... Na verdade, a gente tinha muito apoio do Ministério do Trabalho né... mas depois do Temer e do Bolsonaro, eles acabaram com isso... agora a gente pretende voltar com isso, ter essa ligação com os fiscais do trabalho também, pra nos ajudar...

P – E com os setores locais? Das prefeituras, das secretárias de Saúde, dos CERESTs e tal?

E – Então olha... CERESTs, a gente até ajudou a montar eles aqui... mas a gente se distanciou muito... porque a gente tinha aqui, o pessoal tinha a ALER... a Associação de LER, mas depois todo o pessoal que tava aí acabou se aposentando e saindo né, até que acabou né. E a gente tinha muita ligação nessa época, “olha procura o CEREST, faz isso e faz aquilo”, hoje não mais.

Mas é uma coisa que a gente pretende voltar sim, porque é uma coisa que tem que ter, tem que ter... Mas o bancário também tem que fazer a parte dele, ir lá “tô com isso, tô com aquilo”... é que muitas vezes ele procura a gente só pra buscar alguma informação pra ele, mas ele não quer mexer com aquilo porque tem medo de ser mandado embora pelo banco...

P – Sobre os bancos, como é o diálogo com os bancos aqui da região? Qual é a dificuldade de conversar?

E – É o seguinte, a gente tem as regionais que a gente conversa com eles, que a gente conversa com o gerente, com o regional mas não dando, a gente tem contatos lá em cima... com o RH do banco né... que chama... geralmente, tem um setor lá que chama “Relações Sindicais” ... então, é só problema de sindicato com o banco que eles vão... que eles atendem a gente e fala “o que tá acontecendo?” é isso. Geralmente quando chega pra eles, a gente tenta resolver aqui embaixo, se não der a gente vai pra cima lá... lá acaba resolvendo tá. Até porque o banco pensa assim, é melhor resolver do que ter protesto na frente do banco...

P – Bom, pra mim essa pergunta vem a ser importante, pois um dos bancos de dados que utilizo é extremamente agressivo, complicado... e desatualizado mesmo né... O CNES, o Cadastro Nacional de Entidades Sindicais... E nesse, confunde-se os município da base do sindicato de prudente e de Venceslau se confundem porque...

E – Porque é o seguinte, quando nós entramos aqui na chapa de oposição... a Federação que era a nossa falou o seguinte... “esses caras vão passar pra CUT”... por que a intenção nossa sempre foi essa mesmo né... “eles vão passar pra uma central que não é a nossa”, é que existia uma federação, hoje existe duas. Uma da CUT e a outra... eles falavam assim, se esse sindicato ele é grande, a gente divide... Assis fica como sindicato e Venceslau fica com outro sindicato... Nisso, quando a gente montou a nossa chapa era 5 mil bancários, aí tinha três mil e quinhentas pessoas aqui porque era essa a base nossa, e dentro do CNES realmente isso existe ainda... a nossa base, a gente tem a carta sindical que é grande pra caramba, e aí dividiu... a gente tentou arrumar no Governo petista, Lula e tudo mais, a gente tentou arrumar isso... fizemos a carta em conjunto com Venceslau e

tal... e falamos aquela lá é a base deles e essa é a nossa, até hoje eles não arrumaram. E concordamos né... assim, tá bom eles existem ali e nós existimos aqui... Assis foi mais fácil porque lá logo nos fizemos uma oposição cutista e ganhamos... Venceslau não, Venceslau nunca foi cutista.

P – Por conta disso Venceslau faz parte da UGT né e não da CUT? Essa disputa por recursos?

E – Isso, isso.

P – O sindicato ele busca novas contribuições com os movimentos sociais? Por exemplo, os movimentos de luta pela terra, os movimentos estudantis, o movimento negro...

E – Sim, exatamente isso. A gente procura, no que puder ajudar a gente ajuda, o que da pra ajudar a gente ajuda sim... porque... a gente já fez protesto com a UNESP, protesto com os sem-terra, e tudo o que puder, no que puder contribuir a gente contribui... contribuir no sentido de... contribuir mesmo, é estrutura... “ah precisa de um auditório, precisa disso e aquilo”, aí a gente ajuda... a gente procura dar essa... esse incentivo... porque realmente são... é... são lutas do trabalhador né... lutas do trabalhador... a UNESP é estudante né, vai ser trabalhador...

P – É filho de trabalhador né.

E – É filho de trabalhador.

P – Bom, quais são as portas de entrada pra abordar os novos trabalhadores?

E – A porta é a conversa entendeu? A gente vai lá, entrega o jornal e fala “você é novo aqui?” e vamos conversando, “olha você sabe a importância do sindicato e tal”, mostrando as conquistas e tal... quando eu entrei no sindicato em 83 nós não tínhamos o ticket, hoje nós temos o ticket de 1.813 reais, todo o mês né... não tinha plano de saúde e nós conseguimos plano de saúde, todos os bancários têm plano de saúde...

P – Você sente uma diferença entre abordar os novos bancários e os de mais antigamente? Assim, considerando o perfil dos bancários atual...

E – Sim... na verdade é o seguinte, hoje o que a gente percebe é que o bancário é... quando a gente entrou em... quando eu entrei em 83 e 89... nós entramos aqui, poucos tinham uma casa própria pra morar. Hoje muitos bancários moram em até condomínios fechados né... então né... é... existe uma melhora, não só no salário e tudo mais, mas no nível de... o pai já foi bancário e tudo mais e tal... teve uma conquista lá atrás e hoje né...

tem um pouco mais de dinheiro pra isso, pra morar num condomínio fechado e tal, e geralmente o bancário que entra ali ele logo depois já compra o carro dele e já consegue comprar um apartamentinho pra ele e tudo mais...

E nisso tá... parece que as pessoas ficam mais... assim, mais resiliente ..., mas assim ó... “ó eu quero saber”... por causa de faculdade que ouviu e tal... aquele negócio que ouviu que “sindicato é ruim, sindicato é isso, é aquilo... sindical é mal”... “sem sindicato você ia negociar com o patrão”, como coisa que né... sem sindicato o trabalhador não vai pra lugar nenhum, a verdade é essa... e se não tem luta porque a gente sabe... desde a revolução industrial é o seguinte né... patrão e empregado sempre tiveram conflitos né, e sempre vai ter... agora um manda mais né, então a gente tem que... o sindicato vem pra igualar esse poder.

Pra dar uma igualdade nesse poder, porque essa balança tem que ser no mesmo nível, não adianta ter o patrão aqui em cima e o trabalhador aqui embaixo sem poder de negociação. Então o sindicato é importante pra isso, e a gente fala isso pro bancário... uns já vem com uma formação melhor, outros já vem com aquela formação que já né... que a gente tem que ir conquistar o cara no dia a dia.

P – E isso vem piorando?

E – Olha, não digo que tá piorando não, digo que tem uns que tem um que quer ver o trabalho do sindicato primeiro pra se sindicalizar, tem uns que vem com a cabeça já né... detesto o sindicato e tudo bem, porque as vezes a família num é... sempre falou isso, sempre condenou isso né, então né... a gente assim... mais eu acho que na média ainda tá a mesma coisa, se a gente pegar... claro que hoje tem muito menos, mas se a gente pegar na média do passado... também era assim, o cara não tinha tanta informação e ele acabava se filiando e depois voltava atrás e tal, mas isso depende de você ir lutando né e mostrando pro bancário que... “olha o sindicato tá aqui pra lutar pra você”... e muitos chega nessa cabeça e depois vira, e tem uns que chegam com a cabeça boa e depois saem do sindicato, é um negócio que eu acho que é normal...

P – E como o sindicato busca propagar a memória de luta entre a categoria? E... e também entre a sociedade? Como expor isso aqui pra sociedade?

E – Olha, na verdade, na sociedade a gente não... não faz muita propaganda do sindicato né..., mas eu acho que a sociedade ela vê... a sociedade vê... assim, quando tem algum problema e eles falam “a gente quer conversar com o pessoal da CUT”, sabe eles vêm aqui... eles confundem a gente com a CUT né... O sindicato dos bancários é filiado a CUT, mas eles veem a gente... é “ah olha esse pessoal do sindicato é de esquerda”, eles veem que a gente tá no meio da rua, a gente tá no calçadão... não só pro bancário, mas pra população também né... e a gente é uma referência aqui... porque os trabalhadores de outras categorias vêm aqui, e eles pensam “isso aconteceu comigo” e daí eles vêm aqui.

P – O sindicato então é uma referência de luta, de esquerda aqui na região?

E – Sim, não tenho dúvida... até porque quando tem uma candidatura de direita, várias candidaturas de direita, quando vem aqui e fala “vou ser candidato a prefeito”, eles vêm conversar com a gente porque sabem, eles sabem... que a gente é uma força política.

P – É... então entrando agora, uma questão mais social né... como o sindicato vem atuando pra combater internamente, na sociedade também e na cultura patronal o racismo, a violência contra a mulher, as pautas LGBTQIA+...

E – Olha, isso não é de hoje que a gente coloca nas discussões do... nas discussões nossas... toda vez a gente fala né... coloca isso e tem cláusulas no nosso acordo coletivo sobre isso né... que é... é... quando foi? Pera aí... acho que em 2010, 2011, a gente já vinha com a discussão, mas o banqueiro resolveu colocar isso em prática aí teve... começou a ter mais negro dentro do banco né... mais pessoas LGBT, porque o banco... começou a parar com o preconceito, por que eles viram e falavam “é realmente”, a gente só encontrava bancário... assim branquinho e de preferência do olho do azul, era um racismo total... não quer dizer que acabou, mas melhorou bastante tá? Inclusive da gente ter cláusulas coletivas sobre isso né... sobre gênero e sobre tudo.

P – E internamente? Vocês promovem isso?

E – Sim, Sim, Sim.

P – Essa pergunta eu acho que é bem importante né... as atividades bancárias vem sendo cada vez mais automatizadas e online né...

E – Sim... Sim...

P – Você acha que isso vem gerando algum tipo de desgaste nas greves, nas mobilizações? Impactando negativamente a força ou melhor, o impacto, das greves?

E – Sim... porque é assim... você faz uma greve né... e hoje né, você olha no próprio balanço dos bancos, no mês que teve greve e tal pouco impactou ou não impactou nada né... simplesmente aí o bancário, “ah tá bom pra mim então né”... porque se você se não der nenhum tipo de prejuízo pra ele, prejuízo que eu falo é tipo... não vende seguro e não faz isso e não faz aquilo, mas não é a realidade... mas isso tá impactando porque a pessoa pega o notebook dela e não faz a greve... a pessoa tem mais tempo de sair, “tá em greve mesmo e vou ir visitar os clientes”, e acaba visitando os clientes, acaba vendendo, acaba vendendo mais e tal...

P – O sindicato vem pensando como contornar isso?

E – Sim, a gente vem fazendo discussões... mas é assim, essas discussões levam tempo, e pra você descobrir alguma coisa que consiga fazer... uma greve pro cara tá na casa dele, tem que ser na consciência mesmo... não tem jeito né, não tem mais esse jeito de né... a gente faz um piquete na porta do banco, convence a pessoa e tal, a pessoa não tá meio convencida e a gente consegue convencer... mas a pessoa na casa dela, fica difícil e tal, é um pouco e fica bem mais difícil e tal... e a gente tá vendo e tal, uma hora a gente não vai ter mais bancário pra ter jornalzinho pra gente entregar pra ele... é tudo celular, computador e tal... então fica meio difícil... se você não tiver um contato pessoal é difícil a cabeça das pessoas, porque no celular é difícil... é uma briga, é... uma briga ideológica.

P – É... bom... como o sindicato ele... decide suas pautas? Existem algumas que são mais complicadas na categoria?

E – Olha, é assim, essas pautas são decididas assim... nós fazemos um encontro regional Assis, Bauru e Prudente e tira umas pautas já vindo da categoria bancária... porque o bancário, a gente vai entregar o jornal e fala, “pô a gente podia ter esse ou aquele direito”... mas isso tudo a gente já fez... mas um pouco assim, “pô porque a gente não tem aquele direito”... a gente fala “ó foi pedido já”... porque a gente tem um calhamaço de pedido né, de pedido, é um monte, agora falta força né... pra gente conseguir esse direito, pra gente conseguir esse direito né... banqueiro só fala “oh a gente vai gastar dinheiro, não vou dar isso pra vocês e acabou”, agora se a gente tem a força pra fazer uma greve e tudo mais, daí ele repensa... mas é... daí depois, desse regional, a gente vai e faz o Estadual... tira as pautas principais e tal... aí, entrega pro banqueiro aquele calhamaço, e aí o banqueiro fala “esse aqui eu do, esse aqui eu do, esse aqui não do”, e a gente briga com eles, faz uma semana, faz duas semanas, três semanas de negociação e tal, muitas vezes sai, outras não sai né... porque né... aí a gente tem que fazer a greve.

P – É, você adiantou um pouco já, sobre os bancários estarem se retraindo por conta do medo do desemprego né, mas quais seriam os outros elementos pra gerar essa falta de mobilização?

E – Olha, é assim... é justamente o bancário tá vendo a categoria diminuir... e talvez ele queira ser o último a apagar a luz disso tudo. Então ele fala assim “não, eu tô aqui, eu tô ganhando meu salário e preciso sustentar minha família e tal” e fica nesse medo... a gente acha que hoje o bancário tem muito mais medo de fazer uma greve que antigamente.

P – A gente sabe que tem alguns autores aí né... pesquisadores, sindicalistas que apontam pra algo como uma... uma “crise sindical” ... você acredita que essa crise exista? Quais seriam as dimensões dela?

E – Matheus... é assim, eu acho que... a gente pode sim entrar em crise tá... eu acho que esse problema, nós vamos ter que resolver ele... nós podemos entrar em crise, mas eu acho que também é o seguinte né... se vier um governo e falar o seguinte “tá

acabado o sindicato hoje”... o trabalhador vai continuar lutando, porque é histórico... a vida é essa, ninguém vive sozinho... então vai existir um sindicato e pode não existir, o sindicato dos bancários vai assim... vai existir um sindicato que os trabalhadores se reúnem, como era no princípio... quando as pessoas estavam sofrendo na revolução industrial, as pessoas se reuniam pra ajudar o cara que tava doente, todo mundo dava um pouquinho pra ajudar o cara a se tratar... e foi assim que começou o sindicato né... e eu acho que o trabalhador né... ele tem a consciência... pode não ter a consciência aqui né, mas no subconsciente dele ele pensa assim “se eu não me ajuntar, eu não tenho força nenhuma”, eu acho que é... uma coisa assim... de todo ser humano que tem que se ajuntar em grupos pra ter força, porque sozinho a gente realmente não é nada.

P – Bom, essa pergunta também é um pouco subjetiva, mas como vocês medem seu grau de liberdade sindical, assim quais as dificuldades dos trabalhadores contatarem o sindicato, os sindicalizados são coagidos de alguma forma né... é... os sindicalistas são bem recebidos nos locais de trabalho? Mas como vocês medem isso?

E – Na verdade a gente pergunta pro bancário, “você se filiou e teve alguma pressão e tal? Ou você não se filiou porque tá tendo algo assim” e todos são unânime não acontece isso, pelo menos nos bancários não, não sei nas outras firmas né... mas os banqueiros nisso né... não tem... existe uma liberdade sim, agora... na greve que é o problema, que aí eles pressionam pra você não fazer greve... tanto é que nós ganhamos duas ações contra o Santander, que nós conseguimos provar que eles não tem liberdade pra pensar... “ah é greve não, você não tem liberdade não, você tem que vir e fazer”, e forçando o cara “olha você vai ser demitido e tudo mais”... então na greve não tem essa liberdade não, mas na filiação a gente não tem tido esse tipo de problema não.

P – Bom, a última pergunta desse bloco, eu prometo que o próximo é mais curtinho... o sindicato tem conseguido se reunir com a base pra discutir temas da conjuntura nacional?

E – Bom, na base, de vez em quando a gente faz reunião dentro do banco... pede pro gerente 5 minutinhos pra gente fazer uma reunião e tal, e a gente faz... mas a gente prefere é... pegar informações individuais e não coletivas, porque geralmente, o cara diante do gerente se retrai e pra falar numa reunião e tal... então a gente prefere pegar quando você tá entregando jornal e tal, a gente prefere falar com você, vai no cafezinho e tal e fala o que tem que falar, e assim que a gente se organiza e tal.

P – Esses temas, da conjuntura nacional... eles são discutidos e trabalhados no jornal do sindicato?

E – Sim, todos, inclusive políticos e tal... o cara que tá fazendo o bem pra nós, o cara que tá fazendo o mal e tá tirando direito dos trabalhadores e tá fazendo essa discussão no jornal também...

P – Bom, acho que fechamos esse bloco já, o próximo é sobre saúde e você já deu umas indicações, mas é bom reforçar né... como a pauta da saúde do trabalhador é posta pelo sindicato? E como o sindicato age para promover a saúde no trabalho considerando os riscos e os agravos a saúde do trabalhador?

E – Na verdade, o que a gente fala pro bancário e coloca pro bancário tem no nosso acordo coletivo maneiras de denunciar o assédio que ele tá sofrendo, denunciar e tal... inclusive tem um canal pra fazer isso... mas o bancário tem sempre aquele medo né, e a gente fala pra ele, “gente, existe... se for o caso de você ficar doente ou ser mandado embora, é melhor você ser mandado embora, a verdade é essa”... existe vida após o banco, porque muitos acham que... se eu for demitido aqui, eu não vou conseguir mais nada na vida e tal, e não é assim né... a gente fala pro bancário, coloca isso pra ele, tentando colocar pra ele que ele tem que fazer a denúncia, tem que... agora é assim, na verdade você acaba enxugando gelo né... por que né, o bancário fica com medo e depois que ele tá doente é quando aparece aqui falando “olha eu não aguento mais”... a gente já viu vários bancários chorando aqui, e a gente fala “olha tem que procurar psicólogo, tem que procurar... e você não pode se acovardar nisso, você tem que se tratar e tudo mais... e

qualquer coisa, se você for mandado embora e tal a gente vai entrar com uma ação”... temos conseguido várias reintegrações na justiça porque chega num patamar que o cara não tem mais como trabalhar e o banco fala assim “manda embora”... porque o banco substitui, é uma pecinha que quebrou e o banco quer substituir... e nesse caso a gente tem atuado na justiça, porque o cara foi mandado embora e o cara tava sem condições nenhuma de ser mandado embora porque tava doente...

P – E a gente já falou um pouco disso..., mas quais agravos mais chamam atenção a saúde dos bancários?

E – É o mental mesmo... de primeiro era a LER, hoje como o banco tá diminuindo e tal... até não tem muita digitação... porque de primeiro tinha os centros de processamento, a gente chamava de subcentros né... que tinha agência, que mandava cheque pra cima e o cara tinha que digitar né... hoje... bem menos porque não existe mais... você passa na leitora o cheque e já autêntica e já morre por ali... esse processo diminuiu tá... a LER. Não é que acabou, mas diminuiu... agora a saúde mental piorou, e piorou muito... e a gente faz essa discussão com o banqueiro... como, como fazer pra ter produção, mas não ter doença né... a gente faz essa discussão, porque tem que ser mais leve a coisa né... mas banqueiro é aquele negócio, por dinheiro você sabe que né...

P – É, diante das transformações no trabalho e nas formas de adoecer é... as estratégias para enfrentar também mudaram?

E – Mudou, porque mudou a doença né... porque você pra tratar, pra você conversar com pessoas que tá assim... é... assim, com síndrome de pânico e tudo mais... é muito mais difícil e isso afeta muito a família deles e isso é mais difícil tá... tem pessoas que chegam aqui e fala “não, eu vou pedir demissão”... a gente fala “não, não vai, você tá com problema de síndrome do pânico que não dá mais pra você entrar no banco, que começa a tremer de tão apavorado que ele fica”... e a gente fala “não, você não pode fazer isso”, a gente fala “você tem que se tratar primeiro e depois você toma uma decisão”, porque é isso tudo o que o banco quer, enxugar até adoecer o cara e o cara pedir

demissão... daí só troca o cara né... daí a gente fala “você não pode fazer isso e tal né”... vai fazer o afastamento dele né... pra ele ir pro INSS que também tá difícil... a gente pega uns médicos aí que não entendem nada disso, não entendem nada de saúde mental... o cara é ortopedista e vê o bancário e fala “não tem nada disso, você tá apto a trabalhar”... muitos médicos acham que é frescura e talvez se tivessem alguma pessoa na família bancária ele ia saber o que é né...

P – Um tema que pra mim é muito relevante e vem me interessando muito... é o tema das inteligências artificiais né..., mas vamos pegar de todas as novas tecnologias... que na sua perspectiva vem enxugar muito né, o trabalho bancário né...

E – Sim.

P – Mas você acha que tem, ou pode aparecer algo positivo disso? Como reduzir a jornada de trabalho e tudo mais?

E – Olha é o que a gente sempre fala, você não pode ser contra a tecnologia, você não pode ser contra ela... mas desde que ela venha te ajudar né... te ajudar num sentido que é o seguinte... pro bancário não trabalhar mais tanto... não trabalhar tantas horas por dia, porque é um trabalho muito desgastante... aí você daria mais emprego pra outras pessoas... o banco não lucraria bilhões e bilhões todos os anos... diminuiu esse lucro mas a sociedade e a população ia agradecer... a população em geral ia agradecer, não só os funcionários... porque olha, você dá mais qualidade de vida pro funcionário, mais tempo com a família pra se cuidar... é em cadeia né, melhora a família e melhora tudo...

P – Bom, chegamos na última... é mais abrangente... Quais os próximos desafios pros sindicatos e pros movimentos sociais de forma geral? E quais caminhos deveríamos tomar?

E – Olha, de imediato nosso é tentar reverter... refazer essa Reforma Trabalhista, melhor, Deforma Trabalhista, não foi reforma... é fazer uma reforma verdadeira, voltar atrás no que foi errado e manter... algumas coisas podem até tirar, mas

foram tirados mais de 100 artigos da CLT né, então né... a gente tem que fazer rever isso daí... e tentar fazer essa reforma sindical... que é o objetivo nosso agora pra... se essa reforma sindical sair, você ajuntar vários sindicatos juntos e tal... sindicato do comércio, ser um só... comerciários e tal... sindicato da indústria, ser um... sindicato do ramo financeiro né... aí se você juntar tudo isso, fica sindicatos grandes com força né... com força... é...

P – Ah, uma coisa que acabei deixando passar... você disse que a maior parte dos sindicatos são cutistas né..., mas de outros sindicatos que não são da CUT aqui na região, o diálogo é bom?

E – A gente até tem, com Venceslau, Tupã e tal... Assis é mais fácil porque é cutista, Ribeirão Preto é mais difícil porque não é cutista, Campinas é cutista, mas tá mais pro lado de lá, porque em federação é de outra né... Eles são da CUT mas são de outra federação, a nossa é a FETEC, a FETEC é cutista.

P – Ah, aqui no sindicato vocês emitem CATs certo?

E – Sim.

P – Entendi, mas e como funciona...

E – Mas assim, tá na lei a gente emite, quando o banco não quer emitir, o médico não emite porque ali, não... acha que é frescura, a gente emite sim..., mas assim, como diminuiu muito os bancários, diminuiu muito a quantidade de CAT que a gente emite, antigamente era mais pra LER e tal.

P – Mas olha, foi isso, peço desculpas pela entrevista longa, muitas perguntas e tal..., mas adianto que foi pra mim muito importante, muitas informações e muitas é... informações que vão me ajudar com a pesquisa, com nosso laboratório, nosso diálogo no CEGET, no CEETAS, no CEMOSI, foi muito importante.

E – Eu que agradeço Matheus.

P – Mas foi isso, eu agradeço mesmo, só tenho a agradecer a você e ao sindicato, espero que conseguiremos continuar aí juntos, nos vendo e tal...

E – Estamos à disposição, no que puder contar conosco tamos aí.

P – Eu é... igualmente, no que puder contribuir, e espero que minha pesquisa também torne algo de volta aqui pra gente..., Mas muito obrigado _____.

E – De nada, vamos nos vendo por aí...

P – Obrigado.