

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA – UNESP

CAMPUS DE MARÍLIA

FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS DE MARÍLIA

PAULO ROBERTO MAZZINI

TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR BANCÁRIO.

UM ESTUDO DE EX – BANCÁRIOS DO BANESPA

MARÍLIA/SP

DEZEMBRO /2010

PAULO ROBERTO MAZZINI

TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR BANCÁRIO.

UM ESTUDO DE EX – BANCÁRIOS DO BANESPA

**Dissertação de mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Ciências
Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciências
da Universidade Estadual Paulista – UNESP,
Campus de Marília**

MARÍLIA/SP

DEZEMBRO/2010

PAULO ROBERTO MAZZINI

**TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR BANCÁRIO.
UM ESTUDO DE EX – BANCÁRIOS DO BANESPA**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciência da Universidade Estadual Paulista – UNESP, Campus de Marília, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Giovanni Antonio Pinto Alves
UNESP – FFC
Orientador

Prof. Dr. Edemir de Carvalho
UNESP – FFC
Examinador

Prof. Dr. Ariovaldo de Oliveira Santos
Universidade Estadual de Londrina
Examinador

Agradecimentos

O desafio de levar avante a pesquisa proporcionou-me um amadurecimento intelectual muito importante. Mas também de uma importância sublime foi conhecer pessoas generosas e honestas nessa trajetória.

Agradeço aos bancários ex-banespianos entrevistados – Ivan, Norberto, Humberto, Mario e Marcos- pois com eles aprendi muitas coisas. Quero agradecer ao meu orientador, Prof. Dr. Giovanni Alves, por todo o seu trabalho e dedicação, com que tive a feliz oportunidade de ter contato e de ter me identificado sobremaneira. Foram as discussões do Projeto Tela Crítica, os seminários, as aulas, e as longas conversas das quais participei ativamente e com fervor que ajudaram a reconhecer o trabalho do Prof. Giovanni como extremamente significativos para uma formação crítica e radical.

Ao Prof. Edemir de Carvalho e ao Prof. José Camargo Marangoni pelas preciosas sugestões que me deram no Exame de Qualificação.

Aos colegas de graduação e pós-graduação, todos eles enriquecedores, nos encontros, aulas, seminários, grupos de pesquisa, etc.

Aos professores e funcionários da Unesp que fazem parte dessa formação intelectual crítica.

Enfim, a minha esposa Maria do Carmo e meus filhos – Guilherme e Giovana, pelo apoio e estímulo que me deram durante a pesquisa e elaboração da dissertação; e a todas as pessoas que de alguma maneira, contribuíram para esse processo- meus agradecimentos

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar as narrativas de ex-bancários do BANESPA - Banco do Estado de São Paulo, hoje Santander, que passou por importantes ajustes, principalmente na década de 1990 e que desencadeou importantes impactos na objetividade e subjetividade de seus trabalhadores. Esses impactos atingiram diretamente a saúde desses trabalhadores com o aparecimento de inúmeras patologias no/do trabalho. Trata-se de refletir em que medidas as transformações na O.T. (Organização do Trabalho) estão relacionadas a essas patologias. Utilizamos categorias como reestruturação bancária, precarização do trabalho, “captura da subjetividade”, economia predominante financeira, entre outras tomando como referência a reestruturação do trabalho bancário, esta investigação analisa a partir de dados bibliográficos, documentais e dados empíricos (entrevistas), como a O.T. impactou diretamente a saúde, principalmente dos bancários do Banespa. Partiu-se a hipótese que a O.T. bancária com suas novas formas de subjetivação ou “captura da subjetividade”, estabeleceu um novo nexo-psicofísico no trabalho bancário, atendendo as novas necessidades da acumulação, mas fazendo-o a custo de um rebaixamento significativo da saúde desses trabalhadores. Como conclusão, procuramos destacar que a O.T. organização do trabalho é um foco principal de desencadeamento de adoecimento entre bancários.

Palavras-chave

1 – reestruturação bancária 2 – trabalho bancário 3 – precarização do trabalho 4 – acumulação flexível 5 - subjetividade

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the narratives of ex-workers of BANESPA - Banco do Estado de Sao Paulo, today Santander, which has undergone significant adjustments, especially in the 1990s and triggered major impacts on objectivity and subjectivity of its workers. These impacts directly affected the health of these workers with the onset of many pathologies to the work. These are measures that reflect the changes in L.O (Labor Organization) are related to these pathologies. We use categories such as bank restructuring, job precariousness, "captures the subjectivity," financial mainstream economy, among others by reference to the restructuring of banking work, this research analyzes data from bibliographic, documentary and empirical data (interviews) as the OT directly impacted the health, particularly of bank Banespa. It started from the hypothesis that L.O bank and its new forms of subjectivity, or "Arrest of subjectivity", established a new link in the psychophysical-banking work, meeting the changing needs of accumulation, but doing so at the expense of a significant lowering of the health of these workers. In conclusion, we note that the L.O work organization is a major focus of onset of illness between banks.

Keywords

1 - restructuring banking 2 - precariousness of work – 3. flexible accumulation
5 - subjectivity

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
INTRODUÇÃO.....	12
1 – O Capitalismo Global	13
2 – A Acumulação por Espoliação	21
3 – Financeirização da Economia	21
4 – A Reestruturação Bancária	23
5 – A Saúde do Trabalhador Bancário	27
CAPÍTULO 1 - NEOLIBERALISMO, REESTRUTURAÇÃO BANCÁRIA E OS IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO BANCÁRIO NO BRASIL (1990 – 2005)	31
CAPÍTULO 2 - UMA HISTÓRIA DO BANESPA	52
1 – História do Banespa	52
2 – A Intervenção, privatização, mudanças tecnológicas e organizacionais no Banespa no período de 1990 a 2005	60
CAPÍTULO 3 - A SAÚDE EM QUESTÃO	71.
Narrativas pessoais de trabalho e vida de ex-bancários do Banespa	
1 Trajetória pessoal da entrevistada	72
2 Perspectivas de carreira	73
3 Transformações do trabalho	78
4 A saúde em questão	83

5 Trajetória pessoal do entrevistado	88
6 Perspectiva de carreira	89
7 Transformações do trabalho	94
8 A saúde em questão	98
Considerações finais	109
Referências bibliográficas	113
Anexos	

APRESENTAÇÃO

O objetivo dessa investigação é analisar o aparecimento atípico de inúmeras patologias nos trabalhadores bancários no BANESPA – Banco do Estado de São Paulo, hoje Santander, principalmente a partir da década de 1990. É a partir dessa década que se constata as transformações significativas no ambiente de trabalho bancário decorrentes do processo de reestruturação dos bancos, principalmente tendo como base as inovações tecnológicas e a nova gestão da força de trabalho bancária.

O acirramento da competitividade no setor, ocasionado pela liberalização e desregulamentação do mercado, forçou o sistema financeiro a reorganizar a dinâmica de acumulação de valor e a reorganizar a gestão da força de trabalho bancária. Este movimento reestruturativo provocou importantes impactos na saúde do trabalhador bancário.

Houve uma mudança significativa no perfil desse trabalhador, ocasionada por uma gestão calcada na produtividade, por cumprimento de metas, pela intensificação do trabalho, pela automação intensa e extensa, pela quebra dos acordos coletivos de trabalho, pela terceirização e intenso desemprego.

A precarização do trabalho, com novas formas de subjetivação ou “captura da subjetividade”, produziu um ambiente de trabalho adoecedor, hostil à saúde do trabalhador.

O objetivo geral desta reflexão é demonstrar em que medida a reorganização do trabalho bancário e as inovações tecnológicas, principalmente da década neoliberal, impactaram severamente a saúde do bancário. Nossa hipótese central é a

de, a partir de uma crítica da abordagem de cunho positivista, em que impera uma visão puramente epidemiologicista referente à questão da saúde, demonstrar que a O.T. (Organização do Trabalho) bancário atua de forma dominante no processo de adoecimento do trabalhador, agindo diretamente sobre a desestruturação da personalidade do homem/mulher que trabalha.

Contrariando uma visão puramente epidemiologicista da questão, este estudo tenta demonstrar que os problemas de saúde do trabalhador, principalmente sua saúde mental, é intrinsecamente um problema de relações sociais de produção de valor e não um problema individual do trabalhador. Afastando-se de uma visão puramente médico-clínico, tentamos estabelecer um nexos causal entre relações sociais de produção e o aparecimento atípico de inúmeras patologias constatadas.

Para analisar, compreender e desvelar esta realidade em que predomina a acumulação flexível, a coleta de informações deu-se a partir de ampla pesquisa bibliográfica, pesquisa em jornais, órgãos impressos representativos dos trabalhadores, etc. Para o levantamento de dados empíricos, utilizamos entrevistas semi-estruturadas, (face-a-face) dando espaço para o entrevistado se manifestar.

As entrevistas foram feitas com ex-banespianos que saíram do banco e ex-banespianos que permaneceram no banco após a privatização. Selecionamos duas entrevistas, como sendo exemplares para balizar nossos estudos.

Este trabalho está dividido em três capítulos, além de uma introdução e também considerações finais.

Na introdução procuramos apresentar um panorama do capitalismo na sua nova fase, ou capitalismo global, usando categorias, como acumulação flexível,

acumulação por espoliação, economia predominantemente financeira e reestruturação bancária.

No Capítulo I, intitulado “Neoliberalismo, Reestruturação Bancária e os Impactos no mundo do trabalho bancário no Brasil”, é analisado o movimento de crise e ajuste no sistema financeiro nacional, com privatização de bancos públicos, fusões, aquisições, etc. É analisado o governo Fernando Collor, passando por análise do governo Fernando H. Cardoso com a implementação do Plano Real. No capítulo II, denominado “Um Histórico do Banespa”, destaco as suas origens, seu desenvolvimento como banco público, sua crise até sua privatização, com análise das inovações tecnológicas e organizacionais com destaque para a década de 1990.

No capítulo III, são analisadas as narrativas pessoais de trabalho e vida de ex-bancários do Banespa e os impactos da reestruturação do setor na sua objetividade e subjetividade. Neste capítulo, tenta-se aferir algumas consequências da análise feita, procurando estabelecer um caráter crítico e radical da questão.

Finalmente, a título de considerações finais, é feita uma reflexão, colocando a O.T. como referência para a compreensão das patologias no universo bancário.

INTRODUÇÃO

Num primeiro momento, iremos apresentar na Introdução um panorama sintético do chamado capitalismo global, com sua economia predominantemente financeira, com a acumulação flexível e acumulação por espoliação, situando o nosso objeto de pesquisa, dentro de um contexto de reestruturação capitalista, que se dá a partir da década de 1980.

Iniciando-se na década de 1980, mas adquirindo na década de 1990 um notável impulso, por conta da “globalização”, temos políticas de liberalização, desregulamentação, privatização, que foram sendo paulatinamente implementadas, impulsionando, deste modo, o processo de reestruturação nos diversos setores da economia brasileira. No setor bancário não poderia ser diferente, mesmo porque é um setor que, com a financeirização da economia, dará um enorme salto qualitativo e quantitativo na sua busca por lucratividade. Este setor sofrerá forte impacto nas condições de trabalho, emprego e salário de seus trabalhadores.

Nesta dissertação buscaremos enfocar este setor, sua reestruturação e os impactos na objetividade e subjetividade de seus trabalhadores. O nosso foco é a precarização do trabalho bancário em sua forma extrema. Para tanto escolhemos um ex-banco público – O Banco do Estado de São Paulo (BANESPA), hoje Santander, que passou por fortes ajustes na década de 1990, até sua privatização no ano 2000. O BANESPA é o caso extrema de desmonte de uma empresa pública segundo os moldes neoliberais. Por isso, por meio da história do BANESPA e de alguns de seus ex-bancários, podemos apreender a natureza da precarização do trabalho em sua dimensão

objetiva (a reestruturação produtiva do capital) e subjetiva (os casos de adoecimentos do trabalhador bancário). Iremos expor que durante e após esse processo reestruturativo nos bancos – e o caso do BANESPA é uma situação extrema - os casos de adoecimentos de bancários aumentaram exponencialmente. Disseminou-se a LER (Lesões por esforços repetitivos), alcoolismo, depressão, estresse, etc, que são distúrbios de saúde identificados no dia a dia do trabalhador bancário. Este comprometimento da saúde do trabalhador bancário é expressão da precarização do trabalho bancário por conta da reestruturação bancária seguindo os moldes do capital. Na verdade, ela é parte de um processo social mais amplo de mudanças do capitalismo global que iremos expor abaixo.

1 - O CAPITALISMO GLOBAL

A partir dos anos de 1970, o capitalismo passa por importantes transformações com conseqüências na produção e reprodução da vida social. A partir da primeira grande recessão do pós-guerra, em 1973, instaura-se um período histórico de crise estrutural do sistema do capital, marcado pela sobre acumulação e intensa concorrência internacional.¹

¹ Em “Para Além do Capital”, István Mészáros observa: “ [---] a crise do capital que experimentamos hoje é fundamentalmente uma crise estrutural. Assim, não há nada especial em associar-se capital a crise. Pelo contrário, crises de intensidade e duração variadas são o modo natural de existência do capital. São maneiras de progredir para além de suas barreiras imediatas e, desse modo, estender com dinamismo cruel sua esfera de operação e dominação. Nesse sentido, a última coisa que o capital poderia desejar seria uma superação permanente de todas as crises, mesmo que seus ideólogos e propagandistas freqüentemente sonhem com (ou ainda, reivindicuem a realização de) exatamente isso. A novidade histórica da crise de hoje torna-se manifesta em quatro aspectos principais:

A - Seu caráter é universal, em lugar de restrito a uma esfera particular (por exemplo, financeira ou comercial, ou afetando este ou aquele ramo particular de produção, aplicando-se este e não aquele tipo de trabalho com sua gama específica de habilidades e graus de produtividade, etc.

B - Seu alcance é verdadeiramente global (no sentido mais literal e ameaçador do termo), em lugar de limitado a um conjunto particular de países (como foram as principais crises no passado),

Poderíamos, para facilitar a análise do processo histórico do capitalismo, dividi-lo em três períodos:

- 1- A primeira modernidade
- 2- A segunda modernidade
- 3- A terceira modernidade.

Na primeira modernidade temos o período histórico do capitalismo comercial; a segunda modernidade é o período histórico do capitalismo industrial, com o mercado mundial em fase monopolista clássica e a terceira modernidade que se trata da modernidade do capitalismo global é o tempo histórico que estamos vivenciando.

A modernidade é caracterizada por um conjunto de experiências de vida, experiência do espaço-tempo, ou seja, é a experiência vivida e percebida do cotidiano de homens e mulheres no espaço-tempo da produção e reprodução da vida social.

Como Berman nos diz, “ser moderno é encontrarmo-nos em um meio ambiente que nos promete aventura, poder, alegria, crescimento, transformação de nós mesmos e do mundo e que, ao mesmo tempo, ameaça destruir tudo o que temos, tudo o que conhecemos, tudo o que somos. Ambientes e experiências modernos atravessam todas as fronteiras da geografia e etnias, de classe e nacionalidade, de religião e ideologias; neste sentido pode-se dizer que a modernidade une todo o gênero humano. Mas é uma

C- Sua escala de tempo é extensa, contínua, se preferir, permanente, em lugar de limitada e cíclica, como foram todas as crises anteriores do capital;

D - Em contraste com as erupções e os colapsos mais espetaculares e dramáticos do passado, seu modo de se desdobrar poderia ser chamado de rastejante, desde que acrescentemos a ressalva de que nem sequer as convulsões mais veementes ou violentas poderiam ser excluídas no que se refere ao futuro: a saber, quando a complexa maquinaria agora ativamente empenhada na “administração da crise” e no “deslocamento” mais ou menos temporário das crescentes contradições perder sua energia. Seria extremamente tolo negar que tal maquinaria existe e é poderosa, nem se deveria excluir ou minimizar a capacidade do capital de somar novos instrumentos ao seu vasto arsenal de autodefesa contínua. Não obstante, o fato de que a maquinaria existente esteja sendo posta em jogo com frequência crescente e com eficácia decrescente é uma medida apropriada da severidade da crise estrutural que se aprofunda”(Mészáros, 2002;795-796).

unidade paradoxal, uma unidade de desunidade: envolve-nos a todos num redemoinho perpétuo de desintegração e renovação, de ambigüidade e angústia. Ser moderno é ser parte de um universo em que, como disse Marx, tudo que é sólido se desmancha no ar.” (BERMAN,1987).

A partir do século XVI, com a origem do capitalismo, observamos duas etapas principais no seu desenvolvimento: o capitalismo comercial e o capitalismo industrial. É com o capitalismo industrial que se inaugura o mercado mundial e consolida-se a forma capital como modo de controle do metabolismo social.

No ocidente, em fins do século XIX, emerge o capitalismo industrial com o sistema da grande indústria e maquinaria. Este possui uma etapa internacional, com características de expansão colonialista e imperialista e formação dos Estados- Nação e, ainda, outro momento que chamaríamos de capitalismo global, com características de mundialização do capital.

É a partir da consolidação do capitalismo industrial que se instaura a segunda modernidade do capital. O capitalismo industrial, com seu sistema de máquinas e da grande indústria, consolidará a subsunção real do trabalho ao capital. É verdadeiramente um salto qualitativo no processo civilizatório a partir de então.

Com a segunda modernidade do capital, inicia-se a primeira revolução industrial, a partir do século XIX, em que o capital se consolida como sistema mundial do controle do metabolismo social.

Somente a partir da década de 1970, será constituída a terceira modernidade do capital. Neste caso, o capital se mundializa, constituindo um novo patamar de acumulação representado por um inédito complexo de reestruturação capitalista, com enormes mudanças no metabolismo social. Podemos também chamá-lo de capitalismo

global, visto que essa terceira modernidade do capital é a do precário mundo do trabalho e da barbárie social. Os impactos serão decisivos para a objetividade e subjetividade dos trabalhadores assalariados e do trabalho vivo.

Com a terceira modernidade do capital, surge a terceira revolução industrial, marcada por duas revoluções tecnológicas: a revolução informática e a revolução informacional.

O quadro a seguir esquematiza essas fases:

Capitalismo comercial	Capitalismo industrial	Capitalismo global
	Capitalismo internacional	
Primeira modernidade	Segunda modernidade	Terceira modernidade

Interessa-nos esta etapa de crise estrutural do capital, em que, o mundo passa a inserir-se em nova temporalidade sócio-histórica. O capital deve, então, nas décadas subseqüentes dar uma resposta à crise e dar continuidade à sua dinâmica de acumulação de valor.

Segundo Mészáros, 2002, esta crise estrutural contém elementos que a diferenciam de outras crises, porque traz no seu cerne uma “abrangência universal, alcance global, temporalidade permanente, modo rastejante”. É importante notar que a crise estrutural não significaria incapacidade de crescimento da economia capitalista.

Ao contrário, o que se observa é que, nos últimos trinta anos, o capital tem se expandido, principalmente em países como Índia, China e Sudeste Asiático.

O que realmente está se colocando é a incapacidade de o capital conter as novas possibilidades de desenvolvimento do ser genérico do homem, calcada em nova base técnica de produção. “As contradições entre relações sociais de produção e forças produtivas alcançaram um tensionamento, num grau jamais observado, aprofundando os estranhamentos sociais e seus respectivos fetiches, obstaculizando ainda mais o desenvolvimento de homens e mulheres em sua dimensão humano-genérico”. (MARX,1975)

O tensionamento em grau muito elevado, efeito das contradições assinaladas anteriormente, levará a mudanças significativas na produção e reprodução da vida social. A essas mudanças, que ocorrerão a nível global, chamaremos de complexo de reestruturação capitalista.

As reestruturações capitalistas atingem a totalidade social, em suas manifestações reprodutivas e sócio-reprodutivas. Nas décadas de 1980 e 1990, surge uma nova configuração no mundo do trabalho (a precarização); na economia, (a financeirização); no mundo da política, (o Estado Neoliberal) e, finalmente se observa a III Revolução Industrial, com o surgimento da terceira e quarta revoluções tecnológicas.

Neste contexto, a reestruturação produtiva atinge mais diretamente o mundo do trabalho. Com o capitalismo global, emerge uma nova dinâmica de produção e acumulação de valor. Trata-se de uma acumulação em que predomina a financeirização da economia, a acumulação flexível e a acumulação por espoliação. Cada uma dessas categorias será explicitada de uma maneira geral com o objetivo de explicitar o

complexo de reestruturação capitalista, que se inaugura na terceira modernidade do capital.

Harvey (HARVEY, 1999) em sua obra “A Condição Pós- Moderna”, apresenta-nos a categoria de “acumulação flexível”, para explicar esse novo momento de transformação nas bases da produção de valor e na exploração da força de trabalho, sob a crise estrutural do capital, que se dá na terceira modernidade do capital. O autor referido denomina condição pós-moderna a sociedade do capital inserida numa nova temporalidade sócio-histórica. A acumulação flexível surge como uma resposta do capital para uma crise estrutural, caracterizada por uma crise de sobre acumulação e pela mundialização financeira.

Com a crise do fordismo, na década de 1970, a acumulação capitalista vai se transformando e passa de uma acumulação rígida para uma acumulação mais apropriada a uma nova realidade econômica, política e social. Segundo Alves, “a acumulação flexível é tão somente uma descontinuidade no interior de uma continuidade plena, o capitalismo da grande indústria. O novo complexo de reestruturação produtiva expõe, nas condições de crise estrutural do capital, o em-si “flexível” do estatuto ontológico- social do trabalho assalariado. A acumulação flexível apenas exacerba um traço ontológico da forma de ser do capital e do trabalho assalariado” (Alves, 2007)

Porém, sob novas condições históricas, ou seja, com a financeirização da economia, com o Estado Neoliberal e a nova base técnica na produção, um novo sentido, uma nova conotação se estabelece para a categoria de flexibilidade.

Segundo Harvey, a “acumulação flexível” caracteriza-se a partir do confronto direto com a “rigidez” do fordismo. Aquela se apoiaria na “flexibilidade” dos processos

de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo e caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional”. (HARVEY, 1992) Outra característica da acumulação flexível é a compressão espaço-tempo, observada por Harvey, Segundo o autor “os horizontes temporais da tomada de decisões privadas e públicas se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado”. (HARVEY, 1992).

Na realidade, sob novas condições, a “acumulação flexível” tem por essência a precarização do trabalho vivo e da força de trabalho. As novas tecnologias de base microeletrônica, inseridas na produção, possibilita ao capital um nível inédito de “flexibilidade”.

É no Japão que irá surgir a mais eficiente forma de organização do trabalho e gestão da produção, difundida posteriormente nos demais países, como modelo a ser seguido. Esse sistema de produção será chamado de “produção enxuta” ou Toyotismo. Conforme se disse anteriormente, a categoria de flexibilidade não pode ser pensada apenas numa dimensão, o essencial para o capital é a “flexibilização” da força de trabalho. A acumulação flexível atua no sentido de minar o trabalho organizado. Implica ainda níveis de desemprego estrutural num patamar bastante alto, bloqueando a organização e oposição do trabalho frente ao capital

Essencialmente, a “acumulação flexível” avança sobre as conquistas do trabalho organizado, intensificando as taxas de exploração da força de trabalho, constituindo um

novo nexó psicofísico do trabalho para servir às novas necessidades do capital na sua lógica de acumulação.

No processo de lutas do trabalho frente à gula do capital, os anos 1970 e 1980 do século XX trouxeram derrotas do trabalho organizado. Nessas décadas, o capital conseguiu impor sua lógica, implantando a dinâmica acumulativa, usando como expediente a acumulação flexível para estabelecer no plano político o Estado Neoliberal. As políticas neoliberais ganham força, com a ascensão ao poder de Margareth Thatcher na Inglaterra e Ronald Reagan nos Estados Unidos. A “queda do muro de Berlim”, em 1989 e a dissolução da URSS, em 1991, simbolizaram a nível ideológico um forte impulso no fortalecimento do capital.

As décadas de 1980 e 1990 são consideradas o ápice das reestruturações capitalistas, forjadoras de novos padrões de produção e de controle da força de trabalho. É importante destacar que, nos países ditos “emergentes”, as políticas neoliberais promoveram a privatização de várias empresas estatais, seus respectivos governos conseguiram derrubar a hiperinflação e houve uma intensificação da abertura comercial e financeira, facilitando ainda mais a entrada de investimentos estrangeiros.

Para o mundo do trabalho, todo esse movimento reestruturativo significou uma profunda precarização do trabalho, trazendo conseqüências das mais negativas possíveis como desemprego estrutural, precarização do trabalho, do emprego, dos direitos, etc.

2 - A ACUMULAÇÃO POR ESPOLIAÇÃO.

A categoria “acumulação por espoliação”, apresentada por Harvey em “O Novo Imperialismo”, é bastante elucidativa, para explicar como a acumulação por espoliação está relacionada ao mundo do trabalho e suas consequências para a reprodução social.

Diferentemente do que parece, a acumulação por espoliação não é um elemento que operou somente na “acumulação primitiva”, descoberta por Marx; mas trata-se de um elemento estrutural da reprodução ampliada do capital. No capitalismo global, com a mundialização do capital, a acumulação flexível e o Estado neoliberal, exemplos não faltam para tornar visível este fenômeno; escândalos financeiros, especulações fraudulentas no mercado de ações, o crime organizado, etc.

O que se observa é que a acumulação por espoliação é um expediente da acumulação capitalista usado não somente em sua etapa originária, mas sendo parte de sua lógica estrutural de acumulação de valor.

A acumulação por espoliação também opera no sentido de se apropriar de bens culturais, de bens da natureza, de forma indiscriminada, de bens intelectuais, tudo isso a custo bem baixo ou zero; agregando valor para obtenção de lucros, dentro da sua lógica de acumulação de valor.

3 - FINANCEIRIZAÇÃO DA ECONOMIA.

Interessa-nos nesta introdução, definir de forma sintética mais essa categoria, para, nos capítulos subsequentes, aprofundarmos um pouco mais as questões. Chesnais, em “A Finança Mundializada”, reconhece que a financeirização da economia é um

processo que se torna central na lógica do capitalismo global. Para o autor a economia financeirizada (ou a burguesia financeira) estava se sobrepondo ao setor industrial.

A concentração de capital-dinheiro nos grandes bancos e fundos de pensão favoreceu a valorização do capital pelo mercado financeiro e também por políticas ditas neoliberais, que promoveram a liberalização e desregulamentação da economia. Vale lembrar que este movimento se inicia principalmente na Inglaterra com Thatcher e nos Estados Unidos com Reagan, com o aumento exponencial dos negócios no mercado financeiro.

Alves destaca: “Sob o capitalismo global acirra-se a centralização e concentração no mercado mundial. Aumenta a concentração de renda nos países ricos. Na década de 1980, quando se abre a era neoliberal, com a mundialização do capital e a constituição de uma oligarquia global, cresce o acúmulo de capital-dinheiro que busca rentabilidade. Na medida em que se vive uma crise de superprodução, sob as condições de acirrada concorrência mundiais e de mercados restritos, devido à baixa capacidade aquisitiva, tende-se a restringir a margem de valorização da massa de capital- dinheiro que busca o mercado financeiro como fonte de valorização fictícia. É a crise de sobre acumulação que leva à financeirização da riqueza capitalista. O capitalismo global é o capitalismo das bolhas especulativas. Por outro lado, os ricos ficam mais ricos na medida em que nunca foram tão favoráveis as condições político-sociais para a acumulação do capital” (ALVES, 2007)

4 - A REESTRUTURAÇÃO BANCÁRIA

Nos últimos quinze anos, a categoria de trabalhadores bancários sofre um profundo ajuste. A partir do governo Fernando Collor (1990-1992), ocorreu uma intensificação da abertura comercial e financeira, cada vez mais vinculada aos interesses do grande capital transnacional, representados pelos organismos financeiros internacionais, como o Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial e Banco Interamericano de Desenvolvimento (JINKINGS, 1995).

Assistimos, já nos anos de 1980, no Brasil, a taxa de lucros obtida pelo setor financeiro, superando as taxas de lucros obtidas pelo setor produtivo e comercial. A abertura do sistema financeiro continua no governo de Fernando H. Cardoso que desenvolve um programa de estabilização monetária, baseado na absorção crescente de capitais externos e na sobrevalorização cambial. Era o chamado Plano Real, implantado progressivamente desde 1993 (JINKINGS, 2002).

Todas essas mudanças intensificam a reestruturação no setor bancário; grandes contingentes de trabalhadores bancários perdem o emprego por conta da redução dos custos operacionais e pelas inovações tecnológicas. Segundo levantamento do Dieese, somente no período de janeiro de 1989 a dezembro de 1996, o sistema bancário nacional eliminou cerca de 40% dos postos de trabalho (DIEESE, 1997).

Consolida-se um modelo de sistema bancário caracterizado pela intensificação de concentração de capital privado, altamente informatizado, empregando força de trabalho mais escolarizada, tendo como alvo a venda de “produtos” e serviços a clientes ditos “especiais”. O suporte teleinformático propicia a desativação dos grandes centros

de processamento de dados, de serviços e de compensação que, de 1960 a 1980, reuniam numerosos contingentes de bancários.

A teleinformática propicia também a criação de métodos de organização do trabalho, que aumentam a sua produtividade. As agências diminuem em tamanho e quantidade, transformando-se em pequenas lojas informatizadas de produtos financeiros (LARANJEIRA, 1993).

Nos bancos, segundo a autora citada acima, a criação dos CPD'S (Centros de Processamentos de Dados), a partir da década de 1960, teve como objetivo reunir e organizar os dados resultantes das operações realizadas nas agências, constituindo-se no primeiro momento de introdução da tecnologia microeletrônica nos bancos. Uma segunda etapa desse processo foi a chamada “automação de vanguarda”, no início dos anos 1980, quando a automatização estendeu-se às atividades de atendimento. (LARANJEIRA,1993)

Essa etapa foi marcada pela implementação do sistema on line no setor, que interconectava instantaneamente as agências bancárias. A “automação de retaguarda”, voltada para os serviços internos dos bancos, permitiu o fornecimento de dados em rede entre o computador central e as diversas agências do banco. Esse foi o terceiro momento da automação bancária, em meados da década de 1980, segundo a autora.

A quarta fase do processo, iniciada no final dos anos 1980, caracterizou-se pela captura e transferência eletrônica de dados externamente às agências bancárias, possibilitando às pessoas físicas e jurídicas a realização de operações financeiras em suas residências ou escritórios (LARANJEIRA, 1993).

A partir da década de 1990, com a inovação tecnológica, as formas de execução e de organização do trabalho bancário mudaram especialmente no que diz respeito aos

sistemas eletrônicos que substituem o papel pelos dados armazenados em redes de computadores.

Tarefas realizadas antes dessas inovações, como por exemplo, a conferência de saldo, de documentos, devolução e separação de cheques, passaram a ser automatizadas. “A esse respeito, Jinkings comenta que no início do século XX, o processo de trabalho bancário consistia basicamente de operações relativas às contas correntes, crédito e cobrança”. Manipulando e contabilizando papéis, os bancários realizavam manualmente todo o trabalho de escrituração. Dos copiadores de gelatina (que reproduziam as páginas datilografadas) nos anos 1920; das máquinas de calcular no decorrer dos anos 1940 e de equipamentos destinados à elaboração de cartelas contábeis, substituindo os livros de registros da contabilidade, no final dos anos 1950; num processo contínuo de mecanização, produziram mudanças importantes no modo de realizar o serviço e aumentaram a produtividade do trabalho bancário (JINKINGS, 1995).

No que diz respeito ao método de gestão ou organização do trabalho, em função de modificações tecnológicas, profundas modificações do trabalho bancário ocorreram principalmente a partir da década de 1990.

Recriam-se táticas para o aumento da produtividade do trabalho, mascaradas sob o discurso patronal de “participação”, “qualidade total”, “competitividade”. Segundo Chanlat, “por modo ou método de gestão, entende-se o conjunto de práticas administrativas colocadas em execução pela direção de uma empresa, para atingir os objetivos que ela se tenha fixado” (CHANLAT, 1996).

Nesse sentido, o método de gestão compreende o estabelecimento de condições de trabalho, sua organização, a natureza das relações hierárquicas, o tipo de estruturas

organizacionais, os sistemas de avaliação e controle dos resultados, as políticas para a gestão de pessoas, enfim, os objetivos, os valores e a filosofia da gestão de uma forma geral. Tem-se assim, a chamada “gestão da excelência” ou “qualidade total”, que são novas práticas administrativas, baseadas na noção de produzir melhor que os concorrentes, enfatizam a primazia do êxito, a supervalorização da ação, a adaptabilidade, o desafio permanente, recompensas materiais individualizadas, polivalência da força de trabalho e recrutamento seletivo.

Inspiradas nas experiências japonesas de organização produtiva, as instituições financeiras praticam formas de controle de trabalho que mascaram seus mecanismos coercitivos e instituem uma série de artifícios para alcançar a máxima disciplina e eficácia em cada trabalhador, através da tentativa de internalização, em cada trabalhador, da ideologia empresarial. Premiações salariais por produtividade, sofisticado sistema de comunicação empresa-trabalhador, criação de equipes de qualidade são algumas das estratégias de dominação.

Especialmente a introdução da chamada “remuneração variável”, que associa os rendimentos do trabalhador ao cumprimento de metas de produtividade e contém enorme potencial disciplinador e mobilizador do ponto de vista do capital.

Nos locais de trabalho, o modo de realização das atividades se transformava à medida que se introduziam as inovações tecnológicas, modificando o perfil profissional do bancário e suas condições de trabalho.

Intensas mudanças do trabalho e no perfil operacional acontecem nos bancos, a fim de adaptá-los ao novo contexto de mundialização do capital. Um fenômeno central na reestruturação dos bancos se dá ao se observar um deslocamento das atividades administrativas para atividades comerciais, privilegiando o contato com o cliente, a

origem do bancário- vendedor e, junto com ele, a criação de um sofisticado sistema de prestação de serviços. Se antes a principal ferramenta do trabalhador bancário era a moeda, hoje é a informação.

Reduzindo de modo drástico o emprego, mediante a adoção de programas de incentivo à aposentadoria ou demissão e aumento da subcontratação, os ajustes operacionais produzem sobrecarga de tarefas e intensificação do ritmo de trabalho, prolongamento da jornada laboral e desgaste da saúde dos bancários que mantiveram o emprego.

Em função dessas mudanças na categoria, o perfil do trabalhador bancário sofreu grandes transformações: é agora um trabalhador bem mais qualificado, tendo maior poder de decisão, sendo polivalente e imbuído de iniciativas próprias, cooperação, capacidade de prever e eliminar falhas, de comunicação e para dar respostas rápidas (DIEESE, 1997)

5 - A SAÚDE DO TRABALHADOR BANCÁRIO

Para os bancários, todas essas transformações no seu perfil profissional representam significativas mudanças nas condições de trabalho e de vida de uma maneira geral, acarretando a perda da perspectiva de carreira, a ameaça concreta do desemprego, a intensificação da pressão por produtividade, a sobrecarga de trabalho e as relações competitivas nos ambientes laborais, ocasionando experiências de estresse, chegando até a suicídio. (JINKINGS, 2002)

A automação acelerada e os métodos flexíveis de acumulação de capital, que mudam radicalmente a organização e o conteúdo das atividades, e precarizam empregos

e salários, tendem a criar enorme sofrimento físico, mental e social para o conjunto dos trabalhadores do setor, pois quanto mais automatizado é o processo e quanto maior o número de procedimentos, regras, determinações para os atos laborais e condutas no ambiente de trabalho, maiores serão as tensões geradas.

Um estudo do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Federação dos Bancários do Rio Grande do Sul, realizado em 1997, indicam altos índices de alterações psiquiátricas entre os bancários entrevistados. Segundo tal estudo, cerca de 33% destes bancários sofrem frequentemente de dores de cabeça, 25% dormem mal, 22% assustam-se ou têm medo com facilidade, 56% sentem-se nervosos, tensos e preocupados, 38% sofrem perturbações digestivas, 12% consideram-se infelizes, 9% já pensaram em acabar com a própria vida.

Também a Lesão Por Esforço Repetitivo (LER), síndrome do mundo produtivo na era da eletrônica, atinge imenso contingente de bancários, degradando sua saúde física e repercutindo sobre sua vida psíquica. Essa mesma pesquisa citada acima aponta que 53% dos bancários entrevistados apresentam sintomas de LER.

O medo e a ansiedade não degradam apenas a saúde dos trabalhadores que enfrentam situações de perigo no seu trabalho cotidiano, mas como também tendem a desgastar de modo progressivo a saúde mental daqueles vinculados a atividades marcadas pelo controle rigoroso e pela imposição de metas de produtividade, caso em que as relações laborais estão impregnadas de ameaças de demissão ou restrições aos trabalhadores considerados menos produtivos.

Nos bancos, o sofrimento psíquico, causado pelo controle, pressão e intensidade do trabalho, agrava-se pela exigência de altos níveis de concentração e atenção na execução das atividades. Antunes nos diz que “a nova fase do capital, sob a

era da “empresa enxuta”, da empresa Toyotista, retransfere o *savoir-faire* para o trabalho, mas o faz apropriando-se crescentemente da sua dimensão intelectual, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais forte e intensamente a subjetividade existente no mundo do trabalho. Mas o processo não se restringe a essa dimensão, uma vez que parte do saber intelectual é transferido para as máquinas informatizadas, que se tornam mais inteligentes, reproduzindo parte das atividades a elas transferidas pelo saber intelectual do trabalho. Como a máquina não pode suprimir o trabalho humano, ela necessita de uma maior interação entre a subjetividade que trabalha e a nova máquina inteligente. (Precisa dessa interação porque é uma máquina com muito maior complexidade). E, nesse processo, o envolvimento interativo aumenta ainda mais o estranhamento, alienação do trabalho, ampliando as formas modernas de reificação, distanciando-se ainda mais de uma subjetividade autêntica e auto determinada ”(ANTUNES, 2005).

Todas essas alterações que ocorrem na subjetividade do trabalhador bancário caracterizam-se como uma síndrome do mundo do trabalho, configurando-se em novas formas de estranhamento. Deve-se entender o estranhamento como obstáculos sociais ao pleno desenvolvimento das potencialidades verdadeiramente humanas. Para Marx, a noção de trabalho estranhado se remete a uma formação histórica particular: a sociedade burguesa moderna. O trabalhador nesta sociedade perde o domínio do produto e do processo de seu trabalho, que se lhe opõe como ser estranho, como poder independente do produtor, de uma atividade especificamente humana, criativa e livre, tornou-se agora fonte de sua negação como ser humano pleno. (MARX, 1975)

O trabalhador perde o domínio sobre o produto do seu trabalho, do processo (do seu trabalho), perde ainda o domínio sobre si e perde o domínio sobre o outro (seu semelhante). (MARX, 1975)

Nos bancos, uma intensa ofensiva ideológica busca a integração do bancário ao ideário patronal, de tal modo que ele se represente agora enquanto elemento do processo do trabalho e não mais como encarnação do trabalho assalariado, que se defronta antagonicamente ao capital, mas como o próprio capital personificado. As relações de poder ficam mistificadas e obscurecidas pelos mecanismos que afrouxam o controle burocrático do trabalho e atribuem às leis do mercado imperativos de produtividade e competência. (JINKINGS, 2002)

Sob as normas da “competitividade” e da “excelência no atendimento”, diante de múltiplas exigências de atributos e capacitação, os bancários seguem realizando atividades empobrecidas de conteúdo, sujeitas a imposições de qualidade e produtividade, segundo os atuais valores de mercado.

Nossa investigação vai se deter no caso dos trabalhadores bancários do BANESPA (hoje Santander), que passaram por estas transformações acima; transformações em nível de inovações tecnológicas e organizacionais e também pelo processo de privatização, que ocorre no ano 2000 e que, em seu conjunto, modificará bastante o perfil do banespiano, trazendo consequências significativas para a sua saúde física e mental. Enfim, como destacamos, estas são expressões extremas da precarização do trabalho bancário no Brasil da era neoliberal.

CAPÍTULO I

NEOLIBERALISMO, REESTRUTURAÇÃO BANCÁRIA E OS IMPACTOS NO MUNDO DO TRABALHO BANCÁRIO NO BRASIL (1990-2005)

Na década de 1990, a “década neoliberal”, a economia brasileira sofreu profundas modificações como consequência da reestruturação capitalista implementada pelas políticas de cunho neoliberal. O contexto dos anos 1990 era de expansão e intensa transformação no sistema financeiro internacional, marcadas pela liberalização e desregulamentação financeira.

Segundo Freitas e Schawrtz (1992), a taxa de crescimento dos mercados financeiros superou largamente as taxas de crescimento da produção e do comércio nos anos 1980, enquanto aumentava rapidamente o volume de transações com moeda estrangeira em países da Europa Ocidental, Estados Unidos e Japão.

Na década de 1980, as transações financeiras concentraram-se nos países capitalistas centrais e alguns países do Leste Asiático. Se nos anos 1980 houve um refluxo de investimentos estrangeiros em países latinos americanos, nos anos 1990, acontece um movimento de revalorização dos mercados da região.

Nos anos 1990 esta reinserção internacional do Brasil foi determinada por um conjunto de fatores tanto internos como externos. No plano externo, observa-se uma nova dinâmica no mercado financeiro internacional com um novo modo de

funcionamento. No plano interno as políticas neoliberais começam a ser implementadas de uma maneira mais substancial a partir de então.

O processo de reestruturação no setor bancário brasileiro teve início no final dos anos 1970, intensifica-se em meados dos anos 1980 e acelera-se bastante nos anos 1990 (SILVA, 1999).

Nos anos 1990, a adoção de políticas neoliberais no Brasil² promove a abertura comercial e o aprofundamento da integração da economia brasileira na dinâmica internacional, intensifica o processo de reestruturação capitalista introduzida pelas inovações tecnológicas, organizacionais e pelas privatizações.

Esse conjunto de transformações teve conseqüências importantes para a estrutura sócio-econômica brasileira.

Segundo Fiori (1993), entre as frações da classe dominante que governavam o país na década de 1990, havia um consenso favorável à adoção das políticas de estabilização e reformas estruturais de cunho neoliberal, propostas pelo consenso de Washington. Esse consenso, construído no reconhecimento de uma crise econômica e política de aspecto estrutural, levou essas mesmas forças a derrotarem o candidato da Frente Brasil Popular- Luís Inácio Lula da Silva, elegendo Fernando Collor de Mello em 1989. Fiori (1993) cita medidas constitutivas do programa econômico do governo Fernando Collor de Mello: reforma administrativa, reforma patrimonial e fiscal do estado; renegociação da dívida externa; abertura comercial, liberação dos preços, desregulamentação salarial e, sobretudo, prioridade absoluta para o mercado como

² No Brasil, as idéias neoliberais passaram a ter influência crescente nas políticas governamentais desde o começo da década de 1990. As políticas neoliberais adotadas desde o governo Fernando Collor de Mello (1990-1992) até o governo Fernando Henrique Cardoso podem ser identificadas principalmente pela redução da atividade econômica de Estado através das privatizações, na abertura comercial, na desregulamentação financeira e na desregulamentação do mercado de trabalho, juntamente com a redução de direitos sociais

determinação e caminho para uma nova integração econômica internacional e modernidade institucional.

As propostas, ditadas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Mundial e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), foram sendo implementadas no governo Fernando Collor, no qual o Estado deveria reduzir seus gastos, garantir o superávit na balança comercial e garantir a estabilização monetária.

Como eixo principal dessa política, a abertura comercial e financeira facilita os fluxos de capital, contribuindo para a instauração de novos canais de valorização para as corporações transnacionais e desta forma o Brasil insere-se no movimento de mundialização do capital, com predominância do capital financeiro. Em relação à abertura financeira, transformações institucionais possibilitaram a diminuição das restrições à entrada de investidores estrangeiros no mercado de capitais brasileiro e acesso das empresas sediadas no país a financiamentos externos. Essas mudanças institucionais foram sendo implementadas com o objetivo de fazer um rearranjo na legislação brasileira para atender ao sistema financeiro internacional.

Pra facilitar a captação de recursos no mercado financeiro internacional, foram criados novos instrumentos financeiros para agilizar o processo, tanto para instituições financeiras como para empresas não financeiras. Reduziu-se também a tributação sobre essas modalidades de empréstimos. Assim, a entrada de investidores estrangeiros no mercado financeiro nacional ganha um forte impulso a partir do ano de 1991 com abertura do mercado acionário e de renda fixa favoráveis ao capital externo.

Segundo Prates (1997), no Brasil, este processo recente de internacionalização financeira deu-se a partir de captação de recursos no mercado internacional de capitais e entrada de investidores estrangeiros no mercado nacional. Foi ampliada a abertura

financeira a partir de mudanças institucionais no mercado de câmbio, que liberalizaram os fluxos de capitais no mercado nacional e facilitaram os movimentos de remessa de divisas para o exterior.

Houve aumento dos investimentos diretos estrangeiros no sistema financeiro nacional mediante a participação acionária em instituições financeiras locais e a instalação de filiais e subsidiárias no mercado brasileiro.

Freitas e Prates apontam que tal movimento foi consequência da pressão da concorrência no sistema financeiro internacional, tendo como características o aumento da concentração e centralização dos capitais e transformação dos papéis desempenhados pelas instituições financeiras bancárias e não bancárias. (FREITAS & PRATES, 1998)

Segundo as autoras, a expansão de grupos financeiros internacionais no Brasil e em outros países da América latina foi proporcionada pelas políticas do Estado brasileiro favorável ao capital estrangeiro que, nos anos 1990, reduziram significativamente as restrições à participação externa no sistema financeiro nacional. (PRATES, 1997).

Várias transações financeiras autorizadas pelo Banco Central (BACEN) ilustram esta abertura financeira. Em abril de 1991, por exemplo, foi permitido o uso de cartão de crédito internacional, com a circular número 1936 do BACEN, seguida pela circular número 2051, de outubro deste mesmo ano, que ampliou as alternativas de gasto em cartão de crédito internacional e, ainda, circular número 2326 de maio de 1993, que liberou o limite para a compra de dólares para turismo entre países membros do MERCOSUL. Além disso, mecanismo, como o CC5, permitiu que não residentes (instituições financeiras, pessoa jurídica ou pessoa física) operassem na compra e venda de divisas no país, liberando inclusive a remessa para o exterior.

Com o fim do governo Fernando Collor e ascensão de Itamar Franco à presidência, o então ministro Fernando Henrique Cardoso iria chefiar uma equipe responsável pela implementação do chamado Plano Real³ entre maio de 1993 a março de 1994. A partir de então, Fernando Henrique Cardoso, já como presidente, afinado com o credo neoliberal, calcado no Consenso de Washington, vai levando a cabo a tarefa de “estabilização monetária” pelo aprofundamento das políticas de desregulamentação do sistema financeiro nacional, desarticulando a esfera produtiva do país com os ajustes liberalizantes, privatizações e intensificação da abertura comercial.

Segundo Jinkings, com o governo Fernando Henrique Cardoso houve um novo impulso à adoção de medidas neoliberais. O epicentro da política econômica deste governo foi o desenvolvimento de um programa de estabilização monetária, baseado fundamentalmente numa absorção crescente de capitais externos e na sobrevalorização cambial. O chamado “Plano Real”, implanta-se progressivamente desde 1993 e entrou em vigor em 1994, acompanhado de medidas estatais de ajuste fiscal, liberalização financeira, privatização e abertura comercial indiscriminada, trazendo conseqüências como o aumento expressivo do endividamento externo e uma desorganização da estrutura industrial do país. (JINKINGS, 2002).

As medidas de ajuste monetário do Plano Real desenvolveram-se na direção de uma reorganização do setor financeiro brasileiro, com o controle da inflação e a entrada de grupos financeiros internacionais, mudando significativamente as estratégias de rentabilidade das instituições bancárias, com mudanças importantes no universo do trabalhador bancário.

³ A implantação do Plano Real ocorreu em três etapas: ajuste fiscal, criação de um padrão monetário estável de intermediação para uma nova unidade contábil, a Unidade Real de valor (URV), e finalmente a sistematização das regras para a emissão da nova unidade contábil, o Real.

Desfrutando de liberdade de acesso ao país, as instituições financeiras externas, tiveram prerrogativas de escolhas, como escolher entre participação no capital social dos bancos privados nacionais, a aquisição do controle acionário de instituições por meio de processos de privatização ou liquidação, ou instalação de sucursais e subsidiárias no mercado local. Como resultado, o capital financeiro internacional cresceu significativamente no mercado financeiro nacional na década de 1990.

Observa-se nesse período um movimento no sentido de aumento da concentração e centralização do setor bancário. Especialmente após a implementação do Plano Real, observou-se a predominância de grandes grupos financeiros privados nacionais e estrangeiros. Ao mesmo tempo, diminuiu o número de instituições bancárias, que de 245 em 1994, caiu para 194 em 1999.

Procurava-se adequar o sistema financeiro nacional à dinâmica financeira internacional, com sua lógica especulativa, ou seja, a lógica da valorização imediata do capital-dinheiro. (JINKINGS, 2002) Com o Plano Real, dá-se uma rápida queda da inflação, ocasionando uma brusca diminuição das receitas dos bancos. Com a intensificação da entrada de capitais e da concorrência, o sistema financeiro nacional passou por um profundo ajuste, ainda que, apesar de todas essas mudanças, o sistema financeiro tenha conseguido manter as suas taxas de rentabilidade. Isso se deu principalmente com as políticas estatais, direcionadas para favorecer a burguesia financeira, apontando para uma estreita relação entre o Estado e os interesses desse setor (JINKINGS, 2002).

Podemos citar como exemplo dessas políticas de favorecimento, subsídios para fusão e incorporação de bancos, desregulamentação do sistema financeiro, manutenção

de altas taxas de juros, liberação de tarifas bancárias, redução da carga tributária sobre os bancos, etc.

Com a crise financeira do México, no final de 1994, o fluxo de capital externo para a América Latina reduziu-se bruscamente. O governo Fernando Henrique Cardoso, para conter a fuga de capitais e resguardar o Plano Real, adotou medidas de contenção monetária, restrição ao crédito, elevação das taxas de juros, implicando forte queda da atividade produtiva e dos níveis de emprego. (JINKINGS, 2002) Se antes da implantação do Plano Real, o problema da economia era a inflação muito alta, após o plano, segundo Singer (1999), o desafio maior passa a ser a vulnerabilidade da economia ao movimento especulativo dos capitais.

Os programas de estabilização implementados nos anos de 1990 acentuaram as fragilidades e o estrangulamento dos bancos; principalmente os bancos estatais, em função dos impactos da queda da inflação sobre a rentabilidade das instituições e das medidas de política monetária adotadas na década de 1990. São exemplos o Plano Collor I e Plano Collor II. Há, com o Plano Real, a queda drástica da inflação, novamente trazendo à tona os desequilíbrios dos bancos (principalmente os estatais), então ocultos pela socialização dos ganhos propiciada pela inflação alta. Para amenizar as dificuldades de liquidez enfrentadas por algumas instituições, no início de 1995, o Banco Central procedeu mais uma vez à troca de títulos estaduais por federais, com maior aceitação no mercado.

De fato assistiu-se uma crise financeira e bancária no Brasil pós-implantação do Plano Real. A instabilidade financeira e aumento do risco sistêmico, a partir da crise financeira do México em 1994, levaram o governo a adotar medidas, como a implantação do programa de Estímulo à Reestruturação e do Fortalecimento do Sistema

Financeiro Nacional (PROER). O programa criava linha de crédito, benefícios fiscais, subsídios e incentivos para a fusão ou incorporação de instituições financeiras insolventes. Segundo Minella (1998), o PROER havia consumido mais de vinte milhões dos cofres públicos até 1997. O governo também criou o PROER (Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária), com o objetivo de sanear dívidas dos bancos estaduais e transformá-los em agências de fomento, liquidá-los ou privatizá-los.

Segundo Signini (1998), foram efetuadas três modalidades de ajustes no sistema bancário brasileiro nos anos 1990. O primeiro referente às medidas relativas ao número de empresas, englobando falências, fusões, incorporações e privatizações e, nesta modalidade, consideram-se os ajustes de dois tipos: os não voluntários (em referência aos quarenta bancos que sofreram intervenção do Banco Central, incluindo os bancos Econômicos, Bamerindus e Nacional) e os ajustes voluntários (ocorridos, sobretudo no segmento de bancos médios).

Diante de uma ameaça de crise sistêmica e risco de “crise de confiança” nos agentes financeiros, o Banco Central tomou medidas, como a liquidação de trinta e quatro instituições bancárias e implantação de programas de saneamento do sistema financeiro e bancário pelo PROER. Medidas começaram a ser adotadas nos bancos estatais para preparar o terreno para as privatizações.

O segundo tipo de ajuste foram os concernentes à ampliação da oferta de novos produtos e serviços aos clientes. Ajustes relativos à ampliação das carteiras de clientes, objetiva aumentar a receita de serviços bancários. E numa terceira modalidade de ajuste, em 1996, foram feitos ajustes burocráticos no sistema de regulação, que aumentava o poder de intervenção do Banco Central na administração dos bancos.

Além de todas essas medidas, aconteceu um agressivo processo de reestruturação nos bancos, com o uso intensivo de tecnologias da informação, informática e telemática; aumento expressivo das terceirizações de serviços como: segurança, limpeza, transporte, restaurante, desenvolvimento de softwares, etc, e também, serviços que eram estritos dos bancos, como compensação de cheques, análise de crédito, cobrança e profunda organização do trabalho.

O resultado da crise financeira e bancária e a intervenção do Banco Central foi uma drástica redução do número de instituições, concentração e internacionalização do setor. Houve redução dos bancos públicos estaduais e dos bancos privados nacionais no período de 1994 a 1998 e aumento de bancos estrangeiros, além de oscilação na participação sobre o patrimônio geral do sistema.

No Brasil, as políticas de estabilização monetária e liberalização financeira adotadas, nos anos 1990, intensificaram a reestruturação no setor bancário. Rodrigues (1999) chama de “ajuste para dentro” os processos direcionados para a redução de custos operacionais, que se apóiam na intensificação tecnológica e impulsionam grandes contingentes de bancários para o mercado de trabalho informal. “Os ajustes para fora”, segundo o autor, seriam voltados para a concepção de novas estratégias mercadológicas, baseadas no oferecimento de novos produtos e serviços para clientes ditos “especiais”.

O Plano Real significou uma internacionalização das instituições financeiras, em que os capitais financeiros estrangeiros aumentaram de forma significativa sua participação no mercado financeiro brasileiro. Em 1992, os bancos com controle estrangeiro detinham 6,9% do total de ativos do sistema financeiro nacional e, em 2000, 27,4%, ao passo que os bancos estaduais detinham 52,7% em 1992 e 36,5% em 2000,

segundo pesquisa do Dieese⁴. (2001) Setor Financeiro: conjuntura, resultados, remuneração e emprego. Linha Bancários. São Paulo.

Houve concentração e centralização de capital no setor. Segundo dados da FEBRABAN⁵, o número de instituições bancárias passou de 245 em 1994 para 194 em 1999, e o número de agências diminuiu de 18.199 para 16.158 no mesmo período. Segundo a mesma pesquisa, dos 194 bancos em 1999, 15 eram estrangeiros, 52 eram privados nacionais com controle estrangeiro e 12 nacionais com participação estrangeira.

Para Jinkings (2002), consolida-se o modelo de sistema bancário nacional, caracterizado pela densa concentração de capital privado, com alto grau de automatização, empregando força de trabalho mais escolarizada e, portanto, mais qualificada, tendo como epicentro da atividade bancária, o negócio e a venda de produtos e serviços para uma clientela selecionada.

Em estudo do Dieese (1994), o modelo atual de sistema bancário fortemente concentrado e informatizado, que segmenta e elitiza o atendimento, é assim analisado: “É preciso observar que o modelo ‘quichê de sociedade’, o qual se pretende superar, é consequência de certas características da economia brasileira nos últimos anos, em particular das altas taxas de inflação e da preponderância da especulação financeira, em detrimento do investimento produtivo. Tal modelo, baseado no crescimento da estrutura física do setor e na massificação do atendimento, foi a base sobre a qual os grandes bancos de varejo se expandiram, proporcionando-lhes elevados índices de rentabilidade e lucratividade. Tal como na grande indústria a chamada ‘reestruturação produtiva’ em

⁴ DIEESE (2001) Setor Financeiro: Conjuntura, resultados, remuneração e emprego. Linha Bancaria. São Paulo

⁵ FEBRABAN – Balanço Social dos Bancos, 1999. São Paulo, 2000

curso no setor bancário implicará uma reorientação da oferta, direcionando-a a uma clientela menor e mais selecionada, porém capaz de conferir maior previsibilidade aos negócios das empresas. A desmontagem do modelo vigente e sua substituição por outro têm, assim, um caráter excludente, orientando-se pelas novas necessidades de acumulação”. Dieese,1994)

Segundo Segnini (1998), três fenômenos sociais marcantes caracterizam a reestruturação nos bancos na década de 1990:

- Intenso desemprego: como consequência de práticas de gestão relativas à flexibilização funcional do trabalho, redução de níveis hierárquicos e política tecnológica direcionada para a diminuição de postos de trabalho e o aumento da produtividade.

- Terceirização e precarização do trabalho: como estratégia de redução de custos e elevação da produtividade, impressas em condições de trabalho caracterizadas por jornadas laborais mais longas, salários relativamente inferiores e maior intensificação do trabalho, quando comparadas às condições regularmente contratadas nos bancos.

- Intensificação do trabalho: em decorrência da fusão de postos de trabalho e redução de níveis hierárquicos, de um lado, e, de outro, das políticas de gestão e controle do trabalho, visa-se à maximização dos resultados.

Portanto, na década de 1990, as instituições financeiras introduzem, de forma intensa, novas formas produtivas, calcadas na acumulação flexível de capital, ocasionando forte aumento da produtividade e consequente aumento do desemprego.

Segundo relatório da Comissão Especial de Automação Bancária (C.E.A.B., 1984), as três forças motrizes básicas da automação bancária no Brasil foram a concorrência interbancária e a possibilidade de atração de clientes, pela oferta de novos produtos com eficiência e rapidez; a agilização do fluxo de informações financeiras,

num quadro de economia inflacionária; a expectativa de redução de custos, em face do aumento da produtividade do trabalho.

São essas as estratégias que orientaram a introdução e o desenvolvimento acelerado da automação bancária no sistema financeiro nacional, desde a implantação dos grandes Centros de Processamento de Dados (CPD), em meados dos anos 1960.

A reestruturação do trabalho bancário no Brasil, calcada na acumulação flexível e num regime predominantemente financeiro, acarretará importantes modificações no processo de trabalho do trabalhador bancário, transformando seu perfil e suas condições de vida. Os trabalhadores bancários vivenciarão a precarização de seu emprego e a intensificação do seu trabalho, conduzidas pelas inovações tecnológicas e organizacionais introduzidas nos bancos. Segundo Jinkings (2002), essas transformações intensificam o ritmo de trabalho nos bancos, acarretando o aparecimento de inúmeros problemas na saúde do trabalhador, bem como o aumento do desemprego e subemprego no setor.

A automatização das agências bancárias no Brasil acontece numa primeira fase, com a criação dos Centros de Processamento de Dados (CPD), em meados dos anos 1960, com a finalidade de reunir e organizar dados das operações realizadas nas agências; num segundo momento, ocorre a implantação do sistema on line no início da década de 1980, conectando os terminais de computadores dos caixas aos equipamentos centrais do CPDs e interconectando as agências bancárias; numa terceira fase, houve a conexão eletrônica entre o banco e o cliente (home banking, por exemplo); movimento esse que se inicia no final da década de 1980 (JINKINGS, 2002; ELY, 1996).

A partir da primeira metade dos anos 1960, alguns serviços que eram realizados na chamada retaguarda das agências, passam a ser efetuados pelos CPDs. Com a criação

dos CPDs, grande parte dos procedimentos, que eram feitos pelos bancários no final do expediente, foram desaparecendo, transformando paulatinamente a organização do trabalho bancário.

As máquinas de base micro-eletrônicas, introduzidas paulatinamente no processo de trabalho bancário, vão transformando, por exemplo, o bancário- contador no bancário- escriturário; o caixa, por exemplo, passa a realizar operações que antes eram feitas por vários funcionários; começam a aparecer os técnicos de computação, técnicos administrativos, mostrando uma nova face do trabalho bancário.

As agências transformam-se em lojas, com o aumento de gerentes e caixas e aumenta o número de transações diárias. Uma segunda fase, no início dos anos 1980, foi o período de implantação do sistema on line nas agências. É uma transformação importante, por exemplo, no setor administrativo dos bancos, permitindo a atualização imediata das transações realizadas durante o dia. É a fase da substituição das máquinas registradoras dos caixas por terminais de computadores conectados aos equipamentos das centrais dos CPDs. (ELY, 1996).

Ao realizar uma transação junto ao cliente, o caixa, imediatamente lança esses dados no computador central, atualizando-os em tempo real. As agências bancárias de todo Brasil puderam, então, trabalhar interligadas em tempo real. Este período é caracterizado pela implementação das máquinas-ferramentas de base micro-eletrônica para o auto-atendimento dos clientes. Conhecidos como Cash, servem para retirar saldos e extratos, fazer saques e depósitos. Operados pelo próprio cliente, por meio do cartão magnético, isso possibilitou ao capital bancário uma diminuição significativa dos custos operacionais do negócio, pois o próprio cliente realiza essas operações citadas.

Foram também implantados pontos de atendimento externos às agências; os chamados ATMs (Automatic Teller Machine) caixas eletrônicos de atendimento externo, por vinte e quatro horas. Este período foi muito profícuo para os grupos financeiros, que investiram somas extraordinárias em tecnologias de base micro-eletrônica, permitindo aos bancos auferirem lucros, mesmo enfrentando o período de refluxo da chamada “ciranda financeira”, conhecido pelos altos índices inflacionários.

Um exemplo disso foi o Plano Cruzado implantado em 1986 no Governo Sarney, que congelou os preços, extinguiu a correção monetária, etc. Segundo Jinkings (1995), para compensar a queda (ainda que momentânea) na taxa de lucros, os bancos reduziram seus custos operacionais, fecharam mais de mil agências, demitiram aproximadamente cento e vinte mil trabalhadores e adotaram políticas mais seletivas na busca pelos clientes.

Nesse período, o sistema on line colaborou no sentido de racionalizar o trabalho bancário, permitindo alcançar uma maior produtividade com custos bem menores.

Ao final dos anos 1980, com o desenvolvimento da telemática, iniciou-se um novo momento no processo de automatização bancária, facilitando a integração virtual das agências com as pessoas físicas e jurídicas. Nas empresas, a integração foi implantada por meio do home bank, que é um serviço em que um terminal ou um computador instalado no escritório da empresa é conectado aos computadores do banco. (ELY,1996).

Jinkings (1995) afirma que, a partir de uma clientela seleta, foram disponibilizados vários serviços, como Eletronic Data Interchange- utilizado pelas empresas para pagamentos eletrônicos de contas, comunicações entre empresas, investimentos e financiamentos, etc; Office Banke, utilizado para operações em tempo

real home bank utilizados pelo cliente para operações da residência ou da empresa. Também outros serviços, como centrais de atendimento eletrônico, conferências de assinaturas via on line, sistema de compensação eletrônica e leitura ótica de cheques, devem ser assinalados.

Já nos anos 1999, a internet se torna altamente importante para o banco por atrair o cliente para a sua agência, num mercado marcado por forte concorrência.

As próprias agências vão se transformando, ou seja, o layout das agências muda para adaptar o cliente ao atendimento eletrônico. Vai sendo consolidado um ambiente com redução do fluxo de papéis, gradativamente vai desaparecendo as peças de arquivo de documentos e aumentando o espaço para o auto- atendimento. Os horários para o cliente usar esses serviços vão se expandindo além do horário normal de atendimento nas agências. Tudo isso é fruto de alto investimento nas tecnologias micro-eletrônicas e altos investimentos na transformação das agências, tornando-as mais sofisticadas e agradáveis aos clientes.

Esses postos de auto-atendimento reduzem significativamente os custos para o capital bancário, pois, para seu funcionamento, poucos trabalhadores se fazem necessários. O próprio cliente se encarrega de operacionalizar as tarefas.

Cada vez mais o atendimento é realizado sem a presença do cliente na agência, ou seja, várias operações são realizadas virtualmente, pela telemática (telefones, televisão, T.V. a cabo, internet, cartões eletrônicos, cartões inteligentes (smart cards). É o chamado banco virtual, em que a agência e o dinheiro (objeto de trabalho do bancário) é eletrônico.

A intensificação da automatização vai modificando o processo de trabalho bancário, transformando o perfil do trabalhador bancário, suas características profissionais e condições de vida.

A concentração e centralização ocorridos no sistema financeiro brasileiro nas últimas décadas desencadearam processos inovadores de gestão do trabalho bancário, acarretando importantes modificações na objetividade e subjetividade do trabalhador bancário. A política de abertura comercial e financeira implementadas, principalmente a partir do Governo Collor, vai aprofundando o movimento de reestruturação no setor bancário.

De acordo com o DIEESE (2001), a reestruturação para dentro do sistema bancário brasileiro, caracterizado pela redução de custos operacionais, intensificação da automatização, novas formas de gestão da força de trabalho, redução de postos de trabalho e terceirizações de serviços, vai se acentuando nos anos 1990. A adoção de políticas neoliberais e crescente concorrência dão impulso à reestruturação, ocasionando importantes transformações no mercado financeiro interno e externo. A reestruturação para fora se intensifica a partir de 1994, quando os bancos dão um tratamento diferenciado aos clientes ditos “especiais,” criando novos produtos e serviços direcionados principalmente aos clientes com poder aquisitivo e patrimonial diferenciado.

As agências foram transformadas em pequenas lojas altamente informatizadas e com poucos funcionários. O processo de trabalho passa por mudanças importantes, como implementação de novas formas de gestão, tendo como foco o atendimento ao cliente e inspiradas nos programas de qualidade total; intensificação tecnológica; mudanças no layout das agências; remuneração flexível, baseadas em metas e

flexibilização na contratação da força de trabalho. Segundo Jinkings (2002) a busca pela “excelência” é o foco, pelo qual os bancos garantiam alta rentabilidade, mediante a excelência no atendimento. Foi o princípio que norteou os bancos a desenvolverem os métodos do programa de qualidade total, baseando-se em educar e sensibilizar os trabalhadores bancários, inculcando neles uma ideologia de busca constante do aprimoramento ao atendimento ao cliente. Foram criadas as equipes de qualidade total, que têm como objetivo, discutir, avaliar e operacionalizar práticas, visando à melhora de atendimento ao cliente (JINKINGS, 2002).

Essas novas relações de trabalho em equipe exigem do trabalhador uma nova atitude, visto que a participação e o aumento da responsabilidade na busca pela “excelência” tornam-se fundamentais caracterizando-se numa nova forma de apropriação e controle (ou “captura “da subjetividade) do capital em relação ao trabalho bancário.

Eis como um dirigente sindical comenta o programa de qualidade total de um banco privado nacional e o treinamento ministrado por esse banco aos trabalhadores:

“O nome que tinha era Academia da Qualidade e todos eram convocados a fazer o curso, que informava o que o banco estava querendo da gente a partir daquele momento nos próximos períodos. Era uma maneira de passar a filosofia do banco na década de 1990: que o mundo estava mudando só os melhores iriam permanecer na empresa. Era uma coisa de vestir a camisa do banco e entrar naquele sistema. “As turmas eram de aproximadamente dez pessoas e ali se discutiam diversos temas, mas o básico era entender essa filosofia. Com a Academia de Qualidade, os funcionários que chegavam ao banco entravam no programa de integração de novos funcionários. Ficavam esclarecidos sobre como o banco funcionava, sobre a história do banco”.(entrevista com

dirigente de base do Sindicato dos bancários de São Paulo, funcionário do Unibanco, realizada por Jinkings em 2002) (JINKINS,2002).

Desta forma, com uma retórica de valorização da força de trabalho e de democratização das políticas de recursos humanos, instituem-se artifícios diversos para intensificação e controle do trabalho. A prática da premiação de trabalhadores por produtividade, já referida, é um desses artifícios, que torna altamente competitivos os ambientes de trabalho (JINKINGS, 2002)

Dentro do programa de qualidade total, um dos princípios é o aumento da produtividade no trabalho, baseado na chamada remuneração variável, componente da política salarial. O rendimento salarial do bancário relacionada à sua produtividade é um mecanismo com enorme potencial disciplinador e mobilizador, pressionando o trabalhador bancário a jornadas maiores de trabalho, bem como a intensificação do seu empenho no trabalho. Este mecanismo estabelece um sistema de premiações e penalizações de acordo com a produtividade de cada trabalhador, fazendo com que ele faça recair sobre sua própria pessoa todas as responsabilidades pela sua produtividade na empresa.

No trabalho bancário, assim como em outras atividades do setor de serviços, o controle e os mecanismos coercitivos são muitas vezes destacados no discurso patronal, para fora da empresa. Tal discurso imprime, por exemplo, aos movimentos e pressões de concorrência mercadológica as exigências do aumento da produtividade e da eficácia do trabalho. Desta forma, esvazia-se o controle burocrático típico do taylorismo e a autoridade do capital, personalizado nas chefias, é substituída por uma forma mais

difusa de autoridade, na qual a dominação do trabalho passa a ser exercida diretamente pelo mercado capitalista. (JINKINGS, 2002)

Diante de tais mudanças, a categoria dos bancários foi atingida por um intenso desemprego, a partir dos anos 1990, decorrente da introdução de novas formas de gestão, baseadas na flexibilização do trabalho, na redução dos níveis hierárquicos e a utilização da automatização para a diminuição de postos de trabalho e aumento da produtividade. Junto com o aumento da produtividade, agrava-se o desemprego no setor.

Segundo o Dieese, verificaram-se várias ondas de redução do emprego bancário. A primeira onda ocorreu em 1986, após a implementação do Plano Cruzado, com redução de 109 mil postos de trabalho; a segunda ocorre após a implantação do Plano Collor, entre março de 1990 e fevereiro de 1992, com redução de 128 mil postos de trabalho; a terceira onda ocorreu após a implantação do Plano Real, em dois movimentos; de julho de 1994 até o final de 1996, com redução de 161 mil postos de trabalho e de 1996 para 2000 com uma redução de mais 20% do total de trabalhadores bancários. Constatam-se desse modo as cifras surpreendentes de desemprego no setor a partir de 1990. De 815 mil trabalhadores bancários até essa data e nos anos 2000, chega-se ao número surpreendente de 400 mil trabalhadores bancários. (DIEESE, 2001)

Todo esse ajuste (ou seja, as demissões em massa) foi precedido por programas muito bem elaborados pelos bancos, para calibrar o número de trabalhadores bancários aos novos tempos. Programas de incentivo à aposentadoria e à demissão, os chamados PDVs (Programas de Demissão (in) voluntária) foram amplamente usados para atingir os objetivos dos bancos.

Outro fator importante da reestruturação bancária foi o aumento significativo da subcontratação da força de trabalho, a chamada terceirização, que é a utilização de serviços de outras empresas, com o objetivo de redução de custos e aumento da produtividade. Atividades não bancárias são terceirizadas, como manutenção de sistemas informatizados, limpeza, transporte de valores, manutenção de prédios, etc. Atividades consideradas bancárias, como compensação de cheques, tesouraria, cobrança, microfilmagem, processamento de dados, serviços de retaguarda, etc, também entraram no rol de serviços terceirizados.

Um fator também importante relacionado à precarização do trabalhador bancário para aqueles que não perderam seu emprego é a intensificação do trabalho. Com a fusão de postos de trabalho, a redução dos níveis hierárquicos, a adoção de programas de qualidade total, altera-se significativamente o ritmo imposto aos trabalhadores bancários.

Para o DIEESE, para o conjunto da força de trabalho bancária, a automatização do setor não tem se traduzido em melhores condições de vida para esses trabalhadores. Pelo contrário, os movimentos de automatização e de racionalização do trabalho têm afetado agudamente os níveis de emprego no setor bancário e as condições gerais para aquele que permanece no emprego. (DIEESE, 2000)

As agências tendem a se transformar em lojas eletrônicas de serviços financeiros, tornando descartável significativa parcela dos trabalhadores. Com alto grau de desenvolvimento tecnológico, os programas de ajustes operacionais reduzem ao máximo a estrutura administrativa e a quantidade de força de trabalho empregada nas instituições financeiras. Fechamento de agências, de centrais de processamento de

dados, de serviços e de compensação, além da extinção de setores inteiros no interior das instituições, implicou demissão em massa no setor.

Segnini, em entrevista realizada com um gerente de uma central de atendimento de um banco estrangeiro, faz o seguinte relato: “A idéia é conseguir direcionar o máximo possível de trivial para o auto-atendimento, enquanto aquilo que é mais complexo, como problemas de aconselhamento financeiro, comercial, etc, direcionar para um bancário operador dessa parte”. (SEGNINI, 1998).

No próximo capítulo, iremos apresentar um pequeno histórico do BANESPA – Banco do Estado de São Paulo e um breve relato sobre as transformações tecnológicas e organizacionais ocorridas no banco na década de 1990.

CAPITULO II

UM HISTÓRICO DO BANESPA

A história do BANESPA – Banco do Estado de São Paulo - está diretamente ligada ao início da cultura cafeeira no Brasil no fim do século XIX. O crescimento da produção e a necessidade de dinheiro para reinvestir na lavoura levaram à criação do Banco de Crédito Hipotecário e Agrícola do Estado de São Paulo, em 14 de junho de 1909, com controle acionário francês.

A denominação Banco do Estado de São Paulo S/A só passaria a existir em novembro de 1926, quando o Governo Estadual tornou-se acionista majoritário da instituição. O primeiro presidente dessa fase foi Altino Arantes, nome hoje do edifício sede do Banco. Com agências espalhadas por todo o país e no exterior, a força do Banespa concentrava-se no Estado de São Paulo, onde mantinha a grande maioria dos seus clientes.

Para situar nosso objeto de estudo, é importante, mesmo que de forma breve, ressaltar os acontecimentos mais relevantes e tecer o histórico do Banespa, de acordo com o quadro acima.

A origem do Banespa está inserida num contexto sócio-político de desenvolvimento da economia do Estado de São Paulo, quando predominava o cultivo do café, principal produto primário-exportador. Sua fundação ocorre em 14 de Junho de 1909, com participação conjunta da oligarquia paulista e o governo do Estado de São

Paulo. O controle acionário era de capital francês, que detinha 75% das ações, tendo sido criado para financiar a cultura do café e garantir crédito para seu ciclo produtivo e para sua comercialização.

A partir de 1926, com o estabelecimento de relações do setor cafeeiro com a expansão industrial, o governo do Estado de São Paulo assumiu o controle acionário do Banespa, ficando com 89,6% das ações. Neste ano, alterou-se o nome do banco, passando a se chamar Banco do Estado de São Paulo com alteração também do seu estatuto.

Principalmente a partir da década de 1930, com um forte surto industrializante, o Banespa amplia o financiamento de instalações da indústria de bens intermediários e de consumo e cria, em 1941, a carteira de crédito rural. Na década de 1950, o Banespa financia hidrelétricas, estradas de ferro e rodovias, em diversos municípios do Estado de São Paulo.

Na década de 1960, o Banespa continua seu investimento no parque industrial paulista e também em diversas obras públicas. Com base na Reforma Bancária de 1964, na lei de Reforma de Mercado de Capital de 1965 e nas resoluções publicadas pelo então criado Banco Central do Brasil, o Banespa inseriu-se e se adaptou às novas regras.

Segundo Jinkings (2000), o regime militar impôs ao país um conjunto de mudanças institucionais no sistema financeiro nacional que pode ser dividido em dois momentos, a saber: um, os militares desenvolveram uma política mais ampla de apoio ao grande capital financeiro privado nacional e internacional, de que resultou uma crescente expansão e diversificação financeira; dois, além desta política mais ampla, os militares implementaram medidas específicas direcionadas ao incentivo da concentração

e centralização bancária, como de incentivos fiscais para fusão e incorporações de bancos.

No espírito dessas diretrizes, foram criados 18 departamentos novos, dentro de uma reforma administrativa interna que cuidou do aprimoramento técnico dos funcionários, bem como da modernização dos equipamentos. Diante da limitação legal para a concessão de cartas patentes e da necessidade de ampliação da rede de agências, foi adquirido, em 1966, o controle acionário do Banco Cordeiro (RJ) e do Banco do Pará (PA) que, com o Banco de Crédito Pessoal (GB) aumenta a rede de agências. No mesmo ano, foi adquirido, ainda, o controle acionário do Banco Nacional da Lavoura e Comércio, com 52 casas. (Banespa 60 anos, 1986)

O regime militar possibilitou a expansão e a diversificação do sistema financeiro no Brasil. Houve, no bojo do crescimento dos anos 1970, o crescimento dos bancos, formação de grandes grupos empresariais financeiros e diversificação de produtos e serviços oferecidos à clientela.

No Estado de São Paulo, o Banespa, como outros bancos estatais, captava recursos no exterior para atender aos investimentos no setor público e privado. O Banespa reverteu grande parte desses recursos em investimentos nas estatais paulistas de grande porte.

Nessa conjuntura, uma das tarefas fundamentais do Banco do Estado de São Paulo foi facilitar o acesso da economia paulista e do poder público estadual e suas empresas estatais ao mercado financeiro internacional. Por seu intermédio, foram realizados empréstimos de vulto às estatais paulistas de grande porte, como CESPE, FEPASA, DERSA, VASP e Metrô. (Banespa 60 anos, 1986)

Em 1971, o Banespa implantou o serviço de atendimento direto ao público (caixas executivos) e os serviços de atendimento personalizado ao cliente. Nesse ano, tem início a implantação dos serviços de computação com planejamento de instalação de um centro de processamento de dados que culmina, em 1975, com a implantação de oito centros de computação regional. (DIESSE, 1999).

Nos anos de 1980, mesmo com forte crise econômica, o Banespa continuou crescendo. Em 1990, o Banespa consolida-se como banco múltiplo. Nesse período, a automação bancária amplia-se, com a implantação do sistema on line nas suas agências. Assim o Banespa acelera sua modernização, com uso da tecnologia de base micro-eletrônica e das telecomunicações, o que permite a implantação da “Rede Externa Banespa” e instalação de vários caixas automáticos em 1989.

QUADRO 1

PRINCIPAIS DATAS E EVENTOS DA HISTÓRIA DO BANESPA

1909

14/06 – Fundação com o nome de Banco de Crédito Hipotecário e Agrícola do Estado de São Paulo e capital social francês, posteriormente nacionalizado (1919). Primeiro presidente: Ferdinand Pierre.
17/12 – Inauguração da agência Santos.

1926

04/11 – Mudanças de denominações para Banco do Estado de São Paulo, com o aumento do capital social e subscrição pelo Tesouro do Estado e pelo Instituto do Café de 98% do novo capital. Não houve encampação, nem fusão. Apenas mudança de denominação, sem descontinuidade administrativa. Primeiro presidente: Altino Arantes.

1930

Banespa é o primeiro banco a propiciar crédito bancário agrícola no Brasil.
12/03 – Criação do Esporte Clube Banespa.

1932

13/01 – Admissão, excepcionalmente, de Maria Eugênia Guimarães como funcionária efetiva.
Criação de Novo Regulamento do Pessoal, redigido com a colaboração dos funcionários do Banco.

1935

Primeiro concurso para admissão de funcionários que admitiu a inscrição de mulheres.

Primeiras agências no interior: Catanduva e Bauru

1937

02/05 – Inauguração da primeira agência em outro estado: Campo Grande/MS.

1939

27/06 – Lançamento da pedra fundamental do edifício Sede do Banco (matriz). As obras tiveram início em 13.09.1939.

1945

Donativos para as obras de construção da Catedral da Sé.

Doação para os “Fundos Universitários de Pesquisa”, da USP.

1947

27/06 – Inauguração oficial do Edifício Altino Arantes

1948

18/11 – Criação da Biblioteca Banespa.

1951

16/03 – Aberta a visitação à Torre.

24/04 – Patrocínio para a realização da I Bienal do Museu de Arte Moderna de São Paulo (exposição internacional).

1954

O Banco participa das solenidades do IV centenário da cidade (Inauguração do Parque Ibirapuera e inauguração parcial da Catedral da Sé).

1956

Financiamento de 26 películas, representando mais de 80% da produção nacional.

1965

30/07 – Criação do Museu Banespa.

1968

27/06 – Fundação da Cabesp.

06/12 – Instalação do primeiro Posto Especial de Prestação de Serviços, na Cidade Universitária (USP), subordinado à agência Pinheiros.

1969

Instalação da agência Central, separando definitivamente a Administração Geral das funções operacionais diretas. Em 30/03/78 aconteceu a inauguração oficial da unidade.

23/09 – Instalação do primeiro Escritório de Representação Internacional em Nova York – USA (transformando em agência em 1973).

Incorporação da Casa Bancária Irmão Malzone S/A e sua coligada que se transforma, posteriormente, na Banaser, hoje, Banespa Serviços.

1970

20/05 – Criação da Afabesp.

Lançamento do novo logotipo. O círculo, com estrutura filigranada lembra o papel moeda.

Inauguração da Agência Londres (1ª representação bancária Latino-Americana na capital inglesa).

1971

Implantação do serviço de atendimento direto ao público (Caixas Executivos).

02/09 – É criado o Cheque Especial Banespa (começa o atendimento personalizado do Banco).

Inauguração da Colônia de Férias dos Funcionários do Banco do Estado de São Paulo, no Guarujá/SP

1973

03/08 – Inauguração do Nasbe (Núcleo de Administração e Serviços Banespa), em Pirituba.

Criação da Banespa Corretora, a partir da compra do Escritório Pires Germano S/A – Corretagem de Câmbio e Títulos.

28/12 – Com a aquisição do controle acionário do Banco de São Paulo e de suas empresas coligadas, o Banespa ingressa definitivamente na era do Conglomerado Financeiro.

1974

31/05 – Fundação da Baneseg – Banespa S/A Corretora de Seguros

13/09 – Aquisição do Edifício Patriarca (ex-“Conde Matarazzo”)

1975

Inauguração de 8 centros de computação regional: Rio de Janeiro, Ribeirão Preto, Limeira, Presidente Prudente, Bauru, Araçatuba, São José do Rio Preto e Capão Bonito.

1977

Adoção da marca: “Banespa” (novo logotipo). A modernização do símbolo traduz as novas formas de desempenho da Empresa e a atualização da representação gráfica.

1978

I Integração Esportiva e Cultural Banespa (10.850 participantes).

1981

Lançamento da Poupança Especial Banespa

1982

Com 24 dependências, o banco é a terceira maior rede brasileira no exterior.

20/05 – Fundação da Abas.

1983

21/06 – Fundação da Afubesp.

21/11 – Entrada do Banespa na rede S.W.I.F.T. (Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication), através da agência de Amsterdam (Holanda), destinada à transmissão de mensagens bancárias internacionais, sem fins lucrativos.

1984

Implantação do Conselho Municipal Banespa (CMB) voltado para a agricultura, micro, pequenas e médias empresas, desenvolvimento social e ecologia.

25/10 – Primeira eleição da Direp.

Início do patrocínio do Projeto Voleibol Banespa.

1985

15/08 – Fundação da Apabex.

Incorporação do BADESP (Banco de Desenvolvimento do Estado de São Paulo) que, posteriormente, em 1994, transforma-se no Banespa S/A – Administradora de Cartões de Crédito.

1986

Integração do sistema “verde-amarelo”, em cooperação com os demais bancos estaduais.

O Banco soma 560 agências no país e 21 no exterior. É o primeiro banco em ampliação e o terceiro colocado em volume de depósitos.

04/02 – Aprovação do Estatuto da Direp/Corep.

1987

Lançamento do Prêmio Banespa de Produtividade Agrícola (participação de 10.000 agricultores e produtores rurais).

Início das operações do “hot Money”, sistema de crédito para grandes empresas, caracterizado pelo curto prazo das operações, valores expressivos e aprovação imediata das propostas.

Criação do programa São Paulo vai a Campo, que realiza cursos com cerca de 80 temas diferentes.

17/02 – Inauguração do Fundo Banespa de Seguridade Social (Banesprev).

1988

Transformação da Banespa S/A – Crédito Financiamento e Investimentos em Empresa de Leasing, com o nome de Banespa S/A – Arrendamento Mercantil.

Implantação do projeto “Plantão Banespa”, em novembro.

Lançamento de produtos: Clube Banespa Ouro (CBO); Patrimônio Individual do Trabalhador (PAIT); Cobrança Especial Banespa e o Cartão Personalizado Banespa.

1989

Implantação da nova classificação para as agências: Especiais, Grandes, Médias e Pequenas.

Implantação do Projeto “Rede Externa Banespa”.

Instalação de Caixas Automáticas (ATM’s).

1990

17/01 – Aprovação da transformação do Banespa em Banco Múltiplo.

10/04 – Consolidação do Banespa como Banco Múltiplo.

1991

Criação da Automação de Escritório (AE)

Impressão de talões de cheques por sistema laser.

Banespa passa a ser o maior contribuinte da Associação Viva o Centro.

1992

08/02 – Fundação da Ageabesp.

Criação do Banque Banespa Internacional S/A, subsidiária com controle acionário total do Banespa,

instalada em Luxemburgo.

Criação do Programa “Política de Saúde do Banespa”, específico para AIDS, Alcoolismo, dependência química e LER.

12/92 – Criação do Programa Banespa apoio à Produção Cinematográfica.

Patrocínio ao esporte: automobilismo, tênis de campo, tênis de mesa, hipismo e natação.

Implantação do Balanço Social (instrumento de gestão e de informação que descreve o desempenho econômico, financeiro e social da empresa na comunidade onde está inserida).

1993

Financiamento para restauração do Viaduto do Chá.

Lançamento do 1º eurobônus do Banespa no mercado financeiro internacional, nas praças de Londres e Nova York, chegando a US\$ 130 milhões no 1º mês.

1994

Lançamento do cartão de Crédito Banespa Visa.

Implantação do RAET (Regime de Administração Especial Temporária).

1995

Lançamento do Projeto Dekassegui, em abril.

Programa de Incentivo à Demissão Consentida.

Entrada na Internet, em outubro.

1996

Lançamento do Cheque Classe Especial (clientes de alto potencial).

Lançamento do Programa Banespa Universidades, em junho.

27/11 – Assinatura do acordo que passa para a União, 51% das ações do Banespa pertencentes ao Governo Paulista

1997

Lançamento do Programa Banespa Fórum, em setembro.

Lançamento do Netbanking Banespa.

Lançamento do Business Card Banespa Visa (destinado aos clientes pessoas jurídicas do Banco)

1998

Inclusão da expressão “Banespa” na denominação oficial: Banco do Estado de São Paulo S./A – Banespa.

1.200.000 clientes cadastrados no Telebanespa.

Lançamento oficial do “Banespa Jovem” (conjunto de produtos que buscam criar fidelidade/afinidade com a camada mais jovem da população), em outubro.

30/03 – Banespa recebe título de Patrono da Cultura Brasileira, pelo investimento de R\$ 14,5 milhões em cinema em 1997.

Revista Exame, edição Melhores e Maiores, classifica o Banespa como o 3º maior banco do país, com patrimônio líquido de R\$ 4,1 bilhões.

Lançamento da Rede Banespa Verão (33 pontos da Rede Externa Banespa (quiosques) instalados em

toda a extensão do litoral paulista).

17/12 – Inauguração do 1º quiosque de Saque Dólar Banespa localizado na Cidade Universitária.

1999

Patrocínio ao Futebol de Salão Banespa.

Aprovada, em fevereiro, a abertura de dez novas agências no Estado de São Paulo.

2000

O Grupo Santander Hispano obtém o controle acionário do Banespa, após adquirir no leilão 60% das ações com direito a voto. Com essa aquisição, o Grupo Santander Central Hispano se converte no terceiro grupo financeiro privado do Brasil, atingindo uma cota de mercado de ativos de 6,9%. No Estado de São Paulo se converte em instituição de referencia, com uma cota de 11,2% de depósitos e de 9,4% de ativos.

Fonte: Site Santander – Banespa.

2 A INTERVENÇÃO, PRIVATIZAÇÃO, MUDANÇAS TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS NO BANESPA NO PERÍODO DE 1990 A 2005.

Como o Banespa era o principal agente financeiro do Governo do Estado de São Paulo, torna-se necessária para uma análise do Banespa quanto às condições do financiamento do governo do Estado de São Paulo e como essas condições se desenvolveram.

A dívida do governo do Estado de São Paulo junto ao Banespa passa a crescer rapidamente na década de 1970, quando as empresas estatais paulistas aumentam consideravelmente os empréstimos externos. Esses recursos eram captados e repassados para as empresas pelo Banespa, numa época de grande oferta de capital no mercado financeiro internacional.

A partir de 1982, o cenário internacional muda, e os recursos foram ficando escassos. Os prazos para os empréstimos foram encurtando e a renovação, cada vez mais difícil.

Durante a renegociação da dívida externa brasileira em 1983, o Banespa passa por crise fortíssima. Após a renegociação de suas dívidas, o Banco Central obriga o Banespa a internalizar, como os demais bancos estaduais, os empréstimos das empresas públicas estaduais contraídas das empresas estatais e passa a ser credor dessas empresas.

Assim, conclui-se que a origem e aumento surpreendente da dívida do Governo de São Paulo e de suas empresas estatais junto ao Banespa estão associados principalmente a empréstimos externos na década de 1970.

Esse processo acentua-se durante a década de 1990. A necessidade de constante rolagem da dívida fazia com que o Banespa tivesse a necessidade de buscar recursos no mercado financeiro. Essa necessidade diária de buscar recursos no mercado financeiro aumentava a sua exposição às oscilações do mercado e à crise de liquidez. E foi justamente isso que veio a ocorrer com a implantação do Plano Real em 1994. Em 1993, o Banco Central promoveu uma contração monetária reduzindo a liquidez e com ela a capacidade de financiamento do sistema bancário. E como o Banespa estava muito exposto ao risco dessa crise, foi um dos bancos mais afetados, colocando-se numa situação crítica de quase insolvência e da necessidade de ajuda do Banco Central.

Para esse socorro, trocaram-se títulos estaduais do Banespa por títulos federais, mesmo sem garantia do cumprimento dos contratos dos títulos estaduais, para que pudessem ser trocadas. A saída, então foi a intervenção, ocorrida em 31 de dezembro de 1994.

A partir de 1995, o Banco Central designou uma equipe com a finalidade de “sanear” as dívidas do governo estadual junto ao Banespa, mas o que ocorreu realmente foi sua profunda reestruturação como banco comercial, ou seja, uma reestruturação na forma de captação de recursos junto ao público.

Visto que a dívida do governo estadual não se atenuava o Estado de São Paulo e a união, assinaram em 1996 um acordo de renegociação da dívida paulista, pelo qual a união assumia R\$ 51 bilhões em dívidas do governo estadual junto ao Banespa e a Nossa Caixa e em troca a União receberia 51% das ações do Banespa.

Com a federalização do Banespa, o controle acionário estava nas mãos do Banco Central e com esse, o desejo de privatizar o Banespa.

O processo de intervenção por parte do Banco Central, iniciado em 31/15/1994, concretizou-se pela implantação de um regime administrativo especial temporário, o RAET. Planejamento inicial para um ano, seu prazo foi prorrogado e durou 6 anos.

Para muitos trabalhadores do Banespa, esse fato caracterizou-se como um divisor de águas. Em sua dissertação, Silva, 2000 coloca-nos o relato de Maciel, uma trabalhadora banespiana:

“Quando veio a intervenção do Banco Central, foi a gota d’água. Desde então todos estão trabalhando numa tensão muito grande. Todo mundo trabalhando à base de remédios, sem horizontes nenhum (...) “Os meus colegas no banco continuam sem aumento de salário, não tiveram mais gratificação, não tiveram mais nada daquilo que o banco dava para a gente”...) “E nós não sabemos ainda o que vai acontecer a partir da privatização. Eu acredito que vai haver uma demissão em massa, o que não tiveram coragem de fazer no princípio “(...) “Infelizmente o pessoal foi fazendo, fazendo,

fazendo e até que acabou. Acabaram com o banco, né? Essa é que é a verdade” (MACIEL, 42 ANOS, EX-SUPERVISORA). (Silva, 2000).

Neste mesmo estudo de 2000, SILVA afirma que a intervenção significou para os trabalhadores do Banespa um passado sólido de direitos e um presente indutor de doenças, permeado por pressão, ameaças, esgotamento, insegurança e incertezas.

Em seis anos de intervenção, o Banespa reordenou-se e reformulou-se profundamente transformando sua dinâmica organizativa e método de gestão. Ainda segundo Silva, a reestruturação do Banespa aconteceu num contexto de forte concorrência interbancária, difusão da telemática, aumento dos investimentos em automação e intensa racionalização de trabalho bancário. (Silva,2000).

Segundo o Dieese (1996), houve redução no número de empregados e fechamento das agências. Além disso, a inexistência de investimento em treinamento e qualificação também foi marcante. Os investimentos em tecnologia e automação ficaram em níveis bastante reduzidos em relação à demanda, dificultando ainda mais a competitividade do Banespa, num contexto em que se tornou mais acirrada a concorrência no setor. Mas, como nos diz Silva (2000), apesar do pouco investimento em novas tecnologias neste período da intervenção, de uma maneira geral, o trabalhador do Banespa passou a conviver com a incerteza em relação ao futuro e à carreira.

Bancários do Banespa entrevistados por Silva relacionaram seu futuro profissional às inovações organizacionais em pauta, ao incremento da informática, ‘a redução de postos de trabalho e às perspectivas vindouras de privatização. Um desses trabalhadores entrevistados nos diz:

“Houve aquele choque no sistema bancário. Por o Banespa ser a segunda instituição financeira do país, que só perdia para o Bradesco, nós ficamos chocados de ver o que aconteceu. Eu me perguntava... Puxa! Mas se aconteceu isso com o Banespa, que era a segunda maior instituição financeira do país, o que pode acontecer com os bancários... e realmente aconteceu o que eu estava enxergando... a diminuição drástica do número de bancários... eu não estava vendo mais futuro para o bancário. A chegada da informática veio arrasando os bancos veio tirando o serviço de todo mundo, facilitando demais os serviços dentro das agências, informatizando tudo. Estava sobrando cada vez mais gente... nós não sabemos ainda o que vai acontecer a partir da privatização. Eu acredito que vai haver uma demissão em massa, o que eles não tiveram coragem de fazer no princípio... Eu já estava um pouco cansado com todas essa perspectiva, com esse horizonte que estava se findando”... (MACIEL, 42 ANOS, Ex- SUPERVISOR, fev./ 1999)

Para comandar o RAET e o processo de reestruturação o Banco Central nomeou dez administradores de seu próprio quadro para compor o Conselho Diretor do Banespa. Cada administrador assumiu uma diretoria do banco.

Segundo Silva, o RAET era composto por dois planos básicos, que tinham como metas a redução de custos e de pessoal e foram intitulados por:

-1º Planejamento Estratégico: *Modernização Institucional e Redimensionamento.*

A proposta era alterar o modelo de gestão administrativa e alterar o modelo de gestão do trabalho, analisar o plano de cargos, salários, carreiras e rever as cláusulas do contrato coletivo de trabalho de 1994/1995.

- 2º Planejamento Estratégico: *Modernização Institucional e Patrimônio.*

A proposta era analisar a infra-estrutura do banco e ajustá-la às “reais” necessidades no tocante no patrimônio da empresa.

A intervenção, como dito acima, implicou profundas mudanças para os trabalhadores de Banespa em seu processo de trabalho. Esses trabalhadores passaram a conviver com situações, tais como redução de verbas para treinamento, modificação nas regras e prazos para promoção de pessoal, transferência de trabalhadores, extinção de cargos, flexibilidade de cargos e salários (fusão de funções), implantação de demissão consentida, paralisação de contratação de pessoal e alongamento dos prazos para promoção horizontal. Todas essas ações apontavam na direção de uma futura privatização, o que acabou ocorrendo em novembro de 2000.

Portanto, dentro da lógica neoliberal de flexibilização do trabalho, reestruturação produtiva, a intervenção no Banespa significou o nascimento de uma nova realidade, com a precarização das condições de trabalho com conseqüências extremamente negativas para os trabalhadores bancários do Banespa, tais como perda da perspectiva de carreira, aumento da jornada, intensificação do trabalho e aparecimento de doenças ocupacionais como a LER (Lesões por Esforço Repetitivo), doenças psicossomáticas, etc. Enfim, um cenário representativo da precarização do trabalho nos tempos atuais.

Segundo Sbruzzi (2000), no processo de reestruturação em sua formação como Banco Múltiplo, o Banespa já vinha realizando forte investimento em sua infra-estrutura, como na área de informática (em 1993, investiu U\$ 50 milhões, considerada uma quantia bastante significativa) e na busca de otimização de suas funções.

A finalidade do Banco Central com a intervenção era “sanear” as dívidas do governo estadual junto ao Banespa, mas o que realmente ocorreu foi uma remodelação do Banespa, para se tornar um banco comercial, principalmente como captador de

recursos junto ao público. Com isso, segundo Dieese (1997), entre 1995 e 1996, os depósitos à vista, antes estagnados, cresceriam 40% e os depósitos a prazo, 57,7%.

Jinkings (2002) também nos diz:

“O Banespa, maior instituição bancária do sistema financeiro, estadual, sofreu um processo intenso de reestruturação desde que foi objeto de intervenção do Banco Central, em dezembro de 1994. Instalou-se no banco um regime especial de administração temporária, que promoveu uma série de ajustes operacionais e modificou drasticamente as relações de trabalho na instituição, moldadas agora às formas de gestão e às estratégias de rentabilidade dos bancos privados”. (JINKINGS, 2002)

A partir da implantação daqueles dois planos básicos, citados acima, implementaram entre outras medidas, os programas de demissão, configurando-se como um dos instrumentos mais importantes, para a redução de custos e de pessoal. Esses programas de demissão iniciaram-se em 1995 e, já em 1998, conforme, Silva, 2000, com sete edições, juntamente com outras medidas, como incentivo à aposentadoria, ocasionaram a redução de 11.400 trabalhadores do Banespa. Após a privatização, já sob a direção do Banco Santander Central Hispano, novos PDVs foram implementados ocorrendo mais 8.200 demissões. (Silva, 2000)

A privatização ocorre em 20 de novembro de 2000 e os ajustes vão se aprofundando. Cobranças por metas de produtividade tornaram-se cada vez mais intensas, transferências de bancários para outras localidades, terceirização cada vez mais freqüente. Enfim, para os trabalhadores do Banespa tratava-se de mudanças profundas no seu modo de trabalho.

A intervenção do Banespa, a sua privatização, a sua reestruturação e a implantação de programas de demissão estabeleceram um modo de gestão que não somente desembocou em restrições salariais e/ou de benefícios, mas também estabeleceu aquele clima de insegurança em relação à perda do emprego com efetivas ameaças e também a concreta perda de emprego.

O que se instalou, nesta nova realidade vivenciada pelos trabalhadores do Banespa, foi à intensificação do trabalho por aumento da jornada (pela diminuição de trabalhadores), o ambiente de trabalho tornou-se extremamente competitivo, imperando o individualismo etc. Constatou-se também a feminização do trabalho no Banespa, com intensa racionalização mescladas com formas de gestão tayloristas e flexíveis.

A intensa automação do processo de trabalho no Banespa se dá principalmente na década de 1990 e chega até nossos dias. Com um veloz desenvolvimento da ciência e da tecnologia micro-eletrônica e informática, a reestruturação produtiva nos bancos (no caso Banespa) ocorre de uma forma profunda.

Segnini (1998) nos diz:

“O sistema *on line* elimina a necessidade de transporte de documentos das transações a ele associados para o processamento das informações, uma vez que a digitação destas informações passou a ser feita pelo caixa na agência ou pelo cliente nos terminais de caixa. Dessa forma, o sistema aumentou a integração do processo produtivo das transações bancárias a ele incorporadas; o momento de acolher os dados (registro das operações realizadas no caixa) e o momento de alimentar os computadores com as informações (digitação desses dados) fundiram-se num só, aumentando a velocidade no processo das informações. A atualização de conta corrente,

que antes demorava ao menos 24 horas, passou a ser feita em tempo real”. (SEGNINI, 1998)

Novos equipamentos permitem conferência de assinatura *on line por meio* da exposição da assinatura do cliente na tela do visor no momento do atendimento. A informática também intensifica o trabalho, aumentando seu ritmo e sobrecarrega-o de novas tarefas, além do rigoroso controle da produtividade pelo registro das operações efetuadas (as autenticações).

A partir dos anos de 1990, o cliente, além de ser atendido na agência, passa usar o atendimento eletrônico via *home/office banking*, – ou seja, por uma conexão entre o computador do cliente e o computador do banco. Trata-se da disseminação do banco virtual, em que o atendimento se dá sem a presença do cliente. A implantação dos cartões eletrônicos, implantação de quiosques com caixa automático (auto-atendimento) também simplificam esse atendimento virtual.

O *layout* das agências muda para adaptar o cliente ao atendimento eletrônico. Nas agências o fluxo de papéis vai se reduzindo, abrindo espaço para instalação de terminais de auto-atendimento. *A estratégia dos bancos é fazer com que o próprio cliente resolva várias tarefas, diminuindo os custos para o banqueiro.* Enfim, são mudanças tecnológicas profundas, que implicam novas formas de gestão e que acarretam mudanças importantes no modo de trabalhar do banco.

O forte investimento em tecnologia, aliado aos fatores (não menos importantes), revolucionou o trabalho no Banespa, principalmente após sua privatização. É nesse novo cenário, de formas inéditas de trabalho bancário, que questões importantes vêm à tona e suscitam análises necessárias, as questões relacionadas à nova subjetividade

bancária, num contexto de competitividade e individualismo entre os profissionais mediante políticas de gestão por produtividade e também análise das táticas de persuasão utilizadas pelo privatizador, por meio de usos de recursos audiovisuais, material escrito e apresentação de técnicas de gestão, bem como a atuação das organizações são temas desafiantes no universo do trabalho bancário no Banespa.

Podemos concluir que o uso político do Banespa serviu de argumento para justificar a intervenção do Banco Central, bem como as ações que se seguiram com o intuito de prepará-lo para privatização e, dessa forma, cumprindo os compromissos que o governo federal havia assumido com o Fundo Monetário Internacional (FMI), conforme prescrições do Banco Mundial.

Num contexto de intenso desemprego vivenciado pela categoria, o banco implantou Planos de demissão Voluntária (PDVs) e incentivos à aposentadoria, que desestruturaram os trabalhadores do Banespa. Durante seis anos de intervenção, travou-se uma luta intensa e repleta de estratégias usadas; de um lado, pelos bancários do Banespa para manter o banco como instituição financeira estatal e, de outro, pelos governos estadual e federal no sentido da privatização. Essa luta refletiu-se nas relações de trabalho no interior do banco. A estabilidade de emprego e outras garantias sociais outrora conquistadas ficaram ameaçadas, transformando as relações de trabalho.

Após a intervenção, observou-se o início de um processo de reestruturação do banco que caminhava na preparação para a privatização. Para tanto, foram sendo implantadas medidas que implicaram perdas de direitos, conquistados pelos trabalhadores do Banespa.

Ações pedagógicas são introduzidas no Banespa para viabilizar sua reestruturação, baseadas nas prescrições do Banco Mundial:

“É comum a ocorrência de redução em massa durante as grandes transformações. [...] Em alguns casos, os governos devem dispensar os trabalhadores excedentes antes da privatização, para conferir aos novos proprietários a maior flexibilidade possível na reestruturação da empresa”(RELATÓRIO DO BANCO MUNDIAL, 1995).

Posteriormente, após a privatização do Banespa, novas políticas foram implementadas pelo novo controlador, alegando que era preciso modernizar e reestruturar a instituição. Essas políticas vão, aos poucos, solapando os direitos dos trabalhadores do Banespa.

Cinco meses após a privatização, que ocorreu em novembro de 2000, a nova administração fez uso do Plano de Demissão Voluntária (PDV), dando continuidade às políticas de reestruturação. O estabelecimento de metas de produção e de vendas de produtos e o lançamento desses planos (PDV) foram as primeiras medidas implementadas pela nova administração. Acordos coletivos dos trabalhadores do Banespa foram revistos e, com eles, foram sendo perdidos os direitos conquistados.

CAPÍTULO 3

A SAÚDE EM QUESTÃO

NARRATIVAS PESSOAIS DE TRABALHO E VIDA DE EX-BANCÁRIOS DO BANESPA

Neste último capítulo, iremos apresentar algumas narrativas pessoais de vida e trabalho de ex-bancários do BANESPA que relatam a experiência vivida de ter sido bancário de um dos mais importantes banco público do país. A partir destes relatos pessoais buscaremos extrair elementos para pensar a experiência da precarização do trabalho no banco nas décadas de ofensiva neoliberal e reestruturação produtiva. No ano de 2008 e 2009, coletamos depoimentos de ex-bancários do BANESPA e buscamos, nesta nossa análise crítica, extrair elementos que possam pensar a precarização do trabalho bancário a partir da saúde do trabalhador.

ALBERTO

1 - TRAJETÓRIA PESSOAL DO ENTREVISTADO:

O primeiro depoente chama-se Alberto, homem de meia-idade, ex-bancário do BANESPA. Entendemos que se faz necessário descrever a trajetória pessoal do nosso entrevistado, para situá-lo dentro do seu contexto histórico, político e social (utilizamos um pseudônimo para preservar a identidade pessoal do entrevistado),

Alberto nasceu na cidade de São Paulo em 29 de novembro de 1953, sendo filho mais velho de uma família com seus pais e um irmão. Seu pai já falecido trabalhava na Soma (Secretaria de Obras e Meio Ambiente de São Paulo), funcionário público; sua mãe sempre se dedicou aos cuidados domésticos; seu irmão formou-se em veterinária. Norberto, solteiro, reside com sua mãe.

Antes de trabalhar no Banespa, Alberto trabalhou por pouco tempo no Banco Comind (hoje extinto) e, posteriormente, trabalhou no Banco Itaú, de onde saiu para fazer cursinho, preparando-se para o vestibular de engenharia. Ficou algum tempo somente fazendo o cursinho. Quando prestou o vestibular para engenharia não foi aprovado.

Após este vestibular, prestou o concurso para o Banespa em 1978 e teve êxito. Assumiu seu primeiro cargo no Banespa em 4/9/1978, sendo designado para uma agência próxima do bairro onde morava (Vila Mariana). A agência era conhecida como agência do DETRAN, pois funcionava no mesmo prédio.

Permaneceu nesta agência até 1984, quando se mudou para Marília. Chegando a Marília não encontra vaga na agência desta cidade e começa a trabalhar na de Pompéia. Pede transferência para a agência de São Paulo em 1985, quando inicia seu trabalho no CESER (Centro de Serviços de Retaguarda). Após quatro meses em São Paulo, retorna para Marília e inicia seu trabalho nesta agência em setembro de 1985. Permanece lá até pedir seu desligamento do banco por meio do PDV, saindo em janeiro de 2002.

Na agência de Marília, onde, a partir de 1985, começa a desenvolver seu trabalho, realiza várias atividades. Trabalhou como caixa por três meses, fez serviços externos e trabalhou também no almoxarifado.

Encontra-se atualmente sem desenvolver nenhuma atividade remunerada, vivendo do que havia ganhado quando trabalhava no banco. Faltam quatro anos para a sua aposentadoria.

2 - PERSPECTIVAS DE CARREIRA

No depoimento do nosso entrevistado, fica bastante clara a diferença de um passado com diversos direitos, como estabilidade, bom salário, gratificações, plano de carreira, etc e um futuro, onde se perderam vários direitos e a insegurança se instalou.

Em vários momentos o entrevistado faz referência a esse aspecto, por exemplo:

“Meu irmão fez comigo o concurso, mas não passou. Como que naquele tempo era mais fácil! O Banespa voltou a chamar meu irmão mais duas vezes para ele fazer novamente a

prova, mandou cartinha pedindo se ele queria prestar concurso novamente (...). Faço de vez em quando a comparação com hoje, uma empresa estatal vinha atrás de você te oferecendo uma colocação, com várias vantagens.” (NORBERTO, 2010)

Nos anos da década de 1970, a economia brasileira estava sob a égide do chamado milagre econômico, os bancos conquistam significativo crescimento no período, formam-se os grandes conglomerados financeiros e intensifica-se a diversificação de produtos e serviços bancários. Os bancos públicos participam desse processo de crescimento da economia, captando recursos no exterior para atender à demanda de investimentos dos setores públicos e privados. O Banespa, na década de 1970, cresce significativamente. Na fala do nosso entrevistado, fica claro este processo, quando comenta sobre a insistência do banco nas contratações.

E continua:

“Na agência DETRAN-SP, depois de algum tempo de trabalho, ninguém queria mais voltar para a agência central, porque lá (DETRAN) a gente tinha mais liberdade, às vezes você falava para o gerente: hoje não vou poder trabalhar, meu colega vai cobrir o dia inteiro, tenho um compromisso e o gerente respondia: não tem problema, depois, outro dia você fica no lugar dele o dia inteiro. Tudo bem, tinha essa flexibilidade naquele posto.” (NORBETO, 2010)

Como podemos constatar várias práticas dentro do banco denotam a relativa liberdade que imperava naqueles tempos; aspectos favoráveis aos trabalhadores foram observados nos depoimentos, sobretudo na década de 1980, em que se vivenciou um momento de significativo “espírito democrático”,

principalmente nas instituições estatais, em que existiam condições positivas para os trabalhadores em diversos aspectos, tanto salariais como condições de trabalho de uma maneira geral.

Segundo Segnini, no caso específico do Banespa, vivenciou-se naquele momento “uma ilha setorial de desenvolvimento”⁶ (Segnini, 1998)

A década de 1980 propiciou diversas conquistas dos trabalhadores bancários. Segundo o Sindicato dos Bancários, no começo da década de 1980. 1982, 1985, até mais ou menos 1989, os trabalhadores do Banespa, carro chefe de greves, passeatas e de participação sindical intensiva, obtiveram conquistas muito importantes.⁷

Exemplos dessas conquistas foram questões relacionadas à saúde, à alimentação, auxílio creche, melhor controle da jornada de trabalho de horas extras, etc.

Vejamos como nossa entrevista coloca a questão:

Pergunta: Qual era a sensação de um jovem com 24 anos, ser bancário do Banespa naquele momento, como pensava, como se sentia?

Resposta: “me sentia bem, porque em relação ao banco, pagava um bom salário, tinha uma série de vantagens, tinha os abonos por ano, cada cinco anos recebiam um mês de pagamento extra e um mês férias, que poderia ser tirado em

⁶ Segnini, Liliane Rolfsen Petrilli. Desemprego e Terceirização: trabalho, qualificação e direitos. Op. Cit. P. 24. (projeto de pesquisa)

⁷ Entrevista realizada por Segnini e colaboradores em 30/05/1998, junto à direção do Sindicato dos Bancários de São Paulo.

dinheiro, tinha vale refeição, tinha tiket, etc...” (NOBERTO, 2010).

As conquistas mais destacadas por banespianos foram a participação nos lucros e a criação de um acordo coletivo de trabalho. A área de saúde também é muito citada pelos trabalhadores como sendo uma das grandes conquistas, ressaltando o atendimento médico de alta qualidade proporcionado pela CABESP (Caixa Beneficente dos Funcionários do Banco do Estado de São Paulo)

Temos ainda, como exemplo de outros direitos, as promoções horizontais por tempo de carreira, promoções verticais por meio de concursos públicos e estabilidade no emprego.

O entrevistado continua a ressaltar as conquistas:

“Eu ganho bem, trabalho seis horas, tenho uma série de vantagens, não vão me mandar embora, somente por falta grave. Eu sei que num certo ponto eu me acomodei, eu tô bem aqui, trabalho de manhã, sou um privilegiado, das 8 às 14 horas, o que eu quero mais? Às vezes saio de lá (banco) tarde, eu gosto de fazer esporte, ia ao Banespão, que é o clube social do Banespa, ficava lá à tarde, eu sou um privilegiado, então não tinha aquele estresse, aquela correria, mas eu ‘tô’ bem aqui e continuei (...)” (NOBERTO, 2010).

Em seguida perguntamos:

P: Como era o clima do banco antes de ser privatizado? Como era o trabalho, tinha muito hora extra, salário, a vida do banespiano?

R: “Era boa, tinha muita correria naqueles dias, quinto dia útil, final de mês, natal, tinha aquela correria, faltava funcionário, mas a gente conseguia levar daquele jeito, existia muita união, você criava lastro com os outros funcionários, um vínculo muito forte. Alguém falava mal da família ou do banco você queria brigar.” (NOBERTO, 2010).

Observamos que esta fala se repete entre os banespianos entrevistados. Colocam que o Banespa sempre foi uma empresa com uma estrutura hierárquica muito clara e os cargos eram assumidos por concursos de capacitação interna. Eram raras as brigas e insubordinações, havia uma harmonia significativa entre os colegas de trabalho. Os funcionários tinham orgulho de dizer que faziam parte da “família Banespa” e se consideravam até irmãos, amigos.

O funcionário convivia tanto tempo junto com outros que se criava um vínculo muito forte. O pessoal fazia churrasco todo final de mês na garagem do banco. Como as agências eram independentes, o gerente podia pegar parte do lucro da agência e usar para beneficiar a agência. Daí, a “festinha” que havia no final de mês, final do ano. O gerente tinha autonomia para pegar essa verba que era destinada para a própria agência, que era autônoma, dava lucro. Não existia aquela cobrança, o gerente falava: “Aí pessoal, vamos fazer um seguro aí”, mas não era aquela coisa selvagem que é hoje; você é obrigado a fazer porque, se não fizer, mandam embora. Era tudo mais tranquilo, tinha um estresse, mas era suportável. Quando o maleteiro chegava e tinha alguma diferença, todos se reuniam e ajudavam-se uns aos outros e o maleteiro até esperava algum tempo para levar o malote. Hoje não. Passou e não está pronto, o maleteiro vai embora.” (NORBERTO 2010)

Alberto realmente agradece ao banco várias conquistas devidas a seu trabalho no Banespa.

“Tudo que tenho devo ao banco, meu carro, essa casa que comprei com o dinheiro do banco, paguei a faculdade de veterinária para meu irmão. Se tivesse aposentado no banco eu jamais teria entrado com uma ação contra o banco, por que tudo que eu tenho eu devo àquele banco, se tivesse entrado com ação teria sido uma traição da minha parte. Mas com aqueles que estão lá (Grupo Santander), esses não...” (NORBERTO, 2010)

P: Se fosse fazer uma avaliação desse tempo todo que foi bancário o que, de forma bem simples, valeu a pena?

R: “Valeu a amizade, tive uma condição financeira razoável, estou vivendo com aquilo que o banco me deu, o fundo de garantia, minha ação, e estão faltando quatro anos para a minha aposentadoria e estou levando minha vida dentro disso. Por tudo isso valeu. A sustentabilidade financeira que eu tenho hoje, uma vida simples, mas com um certo conforto.” (NOBERTO, 2010)

3 - TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO

Por meio do relato do entrevistado, explica-se como era sua relação com a organização do trabalho no banco desde a sua entrada na década de 1980 até o momento de crise e federalização e o de sua saída.

Tentaremos a partir de seu relato compreender as transformações que foram ocorrendo na organização do trabalho no banco e as inovações tecnológicas introduzidas, num ritmo mais lento que em bancos privados, mas que se revelará inexorável dentro desse contexto de reestruturação.

Segundo nosso entrevistado:

“Depois de um tempo trabalhando na agência do DETRAN - SP, ninguém queria voltar para a agência central. Porque lá a gente tinha mais liberdade para trabalhar. Quer dizer, você tinha suas responsabilidades, trabalhava 6 horas, você tinha mais liberdade. Às vezes você falava para o gerente: hoje eu não vou trabalhar, pois tenho um compromisso, o meu colega ali vai cobrir para mim o meu dia; e o gerente respondia: não tem problema, amanhã você cobre o dia dele. Tudo bem, tinha essa flexibilidade no posto do DETRAN.”
(NOBERTO, 2010)

Na década de 1980, as lutas dos trabalhadores no Brasil foram importantes do ponto de vista das conquistas e dos avanços de direitos, num contexto de crise do regime militar e a paulatina redemocratização da sociedade. Os bancários atingem um nível de organização e mobilização sindical de elevado nível, traduzindo-se em várias conquistas reais importantes para a categoria.

Os banespianos conquistaram entre tantos outros direitos, o acordo coletivo, significando grande avanço nas relações trabalhistas e o avanço nas negociações no sentido da conquista da estabilidade no emprego.

É neste contexto que está inserida a história profissional do nosso entrevistado. Uma década onde o bancário principalmente do setor público, encontrava espaços onde conseguia um relativo, mas positivo equilíbrio psicofísico no ambiente de trabalho.

Vejamos o que diz nosso entrevistado:

P: “Como era o trabalho no banco, você fazia muita hora extra, como era a vida do banespiano?”

R: “era boa, tinha aquela correria, quinto dia útil, final de mês, natal, o movimento extrapolava, faltava funcionário, mas a gente conseguia levar daquele jeito, existia muita união, quem estava no banco menos tempo tinha quinze anos, então você criava um lastro com os outros funcionários. Não existia aquela cobrança, o gerente falava: pessoal, vamos ver se fazemos um seguro, mas não era aquela coisa, assim selvagem, que é hoje, você é obrigado a fazer, senão te mandam embora. Era tranquilo, tinha estresse, mas era um estresse suportável. O maloteiro quando chegava e tinha alguma diferença no caixa todos ajudavam para solucionar o problema e o maloteiro esperava, dava aquela colher de chá para a gente. Hoje não, o maloteiro passa e se não tiver pronto ele vai embora e você é obrigado a ir até Bauru levar o malote.” (NORBERTO, 2010)

O entrevistado tem um perfil de trabalhador de retaguarda no banco, pois estava constantemente no apoio. Trabalhou somente por três meses no caixa, depois passou para a compensação, trabalhou no almoxarifado, no auto-atendimento e serviços externos, levando protestos para o cartório, etc.

Segundo Segnini:

“A disciplina e o controle da mão de obra até então fundados no respeito à autoridade patriarcal, são gradativamente, substituídos pela “disciplina do rendimento”, presente na proposta racionalizadora da administração científica do trabalho” (SEGNINI, 1999)

Vejam mais um relato. “Na agência de Marília, fazia serviço externo, cuidava do almoxarifado. Só não fui gerente. Caixa só fui por três meses, não gostava de mexer com dinheiro”.

P: “Não gostava de mexer com dinheiro, por quê?

R: “Aquela coisa de dar troco errado, o cliente quer conversar e você está com atenção no serviço. Gosto de mexer com o público, mas não em relação a dinheiro. Depois pedi

para sair, como naquele tempo o banco tinha maior flexibilidade; hoje você fala isso e o banco te manda embora.”

P: “Depois da privatização, como você via as mudanças no banco?”

R: Aí começaram as pressões, aí vinha meta, tem que vender isso, tem que vender aquilo e eu não sei vender as coisas, por isso um dos motivos de sair do banco foi este, eu não tenho este espírito. O banco tem interesse nos bancários que vendem. Meu perfil não se encaixa nessa maneira de conduzir as coisas, tratar com frieza, você é um numero”. (NORBERTO, 2010).

É importante ressaltar que a partir da federalização do Banespa pelo Banco Central, que ocorreu em 31 de dezembro de 1994, com a implementação do Raet (regime especial de administração temporária) transformou-se, do ponto de vista dos trabalhadores do Banespa, um divisor de águas. É considerado pelos banespianos como o marco na deteriorização do ambiente de trabalho com inúmeras consequências negativas na sua objetividade e subjetividade.

Veja a esse respeito o que o entrevistado nos diz:

P: “Havia muita pressão neste período de federalização e privatização?”

R: Havia muita pressão. Teve um dia que disseram que a gente tinha que vender 120 cartões de crédito num dia. Vendemos 90 cartões e disseram que não estava bom e o gerente nos disse: olha, o número que eu passei para vocês não foi esse e tem outra coisa, o de hoje que vocês venderam não vale mais nada para a venda de amanhã. E continua... Hoje, a cada 6 meses, dão uma nota para o bancário. Se a nota for baixa é” rua”. Eles dão nota a partir daquilo que você vende. Se a nota for baixa é “rua. (NORBERTO, 2010).

Houve um impacto naquela solidariedade, naquela união que havia entre os banespianos, consequência da modificação da organização do trabalho no banco. Vejamos o que fala nosso entrevistado:

“Certo dia, um rapaz do Banco Itaú me disse: você vai ver o pessoal lá do Banespa brigar pra pegar metas para fazer. Respondi: Que isso pó. aquilo é uma família pó, quem tem menos tempo no banco tem quinze anos. É sim você vai ver (responde o colega do Itaú). Depois saí do banco e fiquei sabendo que o pessoal lá, estava se engalfinhando para pegar metas, discussão entre colegas por causa de seguro. E não é que aquele rapaz do Itaú estava certo!” (NORBERTO, 2010).

Segundo Alberto, um colega chamado Cláudio, que ficou mais tempo no banco que ele e, foi colocado como chefe da carteira agrícola, como não quis ficar, pediu para sair e, com 27 anos de banco, foi mandado embora.

Constata-se, então, que as pressões foram inúmeras, ocasionando uma verdadeira reviravolta na vida do banespiano. O medo da demissão, a perda daquela velha união e tantos outros fatores implicou profunda frustração de expectativas, culminando com um rebaixamento significativo da qualidade de trabalho e de vida do trabalhador do Banespa.

4 - A SAÚDE EM QUESTÃO

Os dados de várias pesquisas apontam para uma constatação importante e preocupante que é o grande aumento dos problemas relacionados à saúde dos trabalhadores bancários, principalmente a partir da década de 1990. Tentar estabelecer um vínculo desta perda de qualidade na saúde do trabalhador bancário com a sua ocupação não é uma tarefa fácil. Seria temerário relacionarmos todas essas doenças como sendo consequência do trabalho bancário. Porém, por outro lado, a partir de nossa pesquisa podemos, sim, estabelecer fatores importantes desencadeadores de processos de adoecimentos relacionados à dinâmica produtiva, como as inovações tecnológicas que são paulatinamente introduzidas nos bancos e que atingem seu ponto alto na década de 1990 e também as modificações na gestão da força-de-trabalho bancária.

O caso do ex-Banespa é exemplar para mostrar que esse processo reestruturativo contém elementos que podem trazer luzes para a compreensão desses dados que nos chegam pelas pesquisas.

Um passado de relativo equilíbrio psicofísico, proporcionado por conquistas importantes de direitos, como estabilidade no emprego, bons salários, assistência médica de qualidade, acordo coletivo significando um grande avanço nas negociações salariais, benefícios que se somavam aos salários e muitos outros e um presente, em que se perdeu grande parte desses direitos, colocando o trabalhador bancário diante de um cenário de incertezas em relação ao futuro, tendo que lidar com um modelo de gestão

ancorado na pura lógica do mercado, usando fundamentalmente como expediente para os consentimentos, o medo, calcado nas ameaças de demissão.

Na entrevista analisada a fala do entrevistado é eivada de colocações nesse sentido. Vejamos algumas delas:

“Você convivia tanto tempo com o pessoal, que você criava um lastro de amizade. Todo final de mês a gente fazia churrasco na garagem do banco. Era mais tranquilo o trabalho, tinha estresse, mas era um estresse suportável.”

A lógica do mercado como direção a ser seguida insufla a produção exaustiva, sempre sob ameaça de demissão. A pressão por cumprimento de metas e ameaça de demissão pelo não cumprimento dessas metas traduz-se em violência simbólica que é uma ferramenta extremamente eficaz, constantemente usada pelos gestores da mão-de-obra bancária.

P: “Após a privatização como você se relacionou com o banco, como é que você via as mudanças dentro do trabalho?”

R: Aí começaram as pressões né..., aí vinha meta, tem que vender isso, tem que vender aquilo e eu não sei vender as coisas, por isso um dos motivos que eu saí foi esse, eu não tenho esse espírito.”

P: “Havia muita pressão?”

Resposta: Havia muita pressão sim.”

P: “Como você via, como que seus colegas estavam enfrentando isso? Fale-me sobre seus colegas.

R: Eu fiquei dois anos após a privatização. Após privatizar lançaram um PDV e dos vinte mil funcionários onze mil entraram no PDV.” E deram quinze dias para a gente decidir se entrava ou não no PDV. Eu decidi nos últimos três dias, falei: minha saúde é mais importante, meu perfil não se

encaixa nessa maneira de eles tratarem a gente, com frieza, você é um numero”. (NORBERTO, 2010).

Após a intervenção, o sistema médico do banco registrou um aumento significativo dos problemas relacionados à saúde, principalmente relacionado à saúde mental.

A situação de vulnerabilidade e fragilidade dos trabalhadores era evidenciada pelo aumento do adoecimento desses bancários. O relatório anual da CABESP, relativo ao ano de 2000, evidencia os males causados para a saúde dos banespianos: “o processo de intervenção e privatização do Banespa provocou um clima de incertezas e angústias, o qual refletiu, em parte, em uma maior utilização dos serviços médicos e conseqüentemente, a um aumento das despesas com saúde.” (CABESP⁸, relatório anual 2000).

Vejamos a fala do nosso entrevistado:

P: “Como você vê outras experiências, me conta assim de algum caso histórico que você conhece desse período de PDV e a tensão que isso causava.

R: Atualmente estabeleceram metas, te dão uma nota a partir daquilo que você vende. Se a nota for baixa é rua. Teve um rapaz lá, o Claudio, que ficou mais tempo que eu. Acho que ficou até 2005; era caixa e já havia trabalhado na carteira agrícola. Colocaram ele como chefe na carteira agrícola, ele ficou um tempo e depois ele pediu para sair, pediu para voltar para o caixa. Ele retornou, mas depois de um ano o gerente chegou para ele e disse que ele não se encaixava nos planos do banco e que estava demitido, estava fora dos planos do banco. Acredito eu, que ele foi mandado embora por conta de não ter aceitado ficar naquela função que colocaram. Um dia

⁸ Cabesp. Cabesp + vida. Jornal dos associados, nos. 33, 35 a 51 (período dezembro\2000 a dezembro\2003).

encontrei-o na rua e ele estava desnortado. Passou um mês e encontrei-o novamente e ele estava reclamando de fortes dores no estômago e me disse que ia fazer endoscopia. Aí fiquei sabendo que ele tinha câncer no estômago.

O médico disse que poderia ser em função do choque de ter sido mandado embora. Outro exemplo foi um rapaz que se matou com uma arma que ficava dentro do cofre do banco, foi em 2005. E também fiquei sabendo de vários funcionários que estavam com depressão, gastrite, etc. (NORBERTO, 2010)

Mendes (1995) nos diz que o sofrimento no trabalho decorre do bloqueio das relações entre o trabalhador e a organização do trabalho, derivado das contradições entre os anseios dos trabalhadores e os imperativos da produção. O sofrimento se torna significativo conforme a organização do trabalho limita a ação do trabalhador ao trabalho prescrito, circunscreve a sua capacidade inventiva e criativa a limites pré-determinados, causando uma enorme defasagem entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

Estudos nesse sentido feito por Mendes (1995) que demonstraram os efeitos devastadores do processo produtivo na saúde física e psíquica dos trabalhadores, mostrando que a organização do trabalho promove a desapropriação do saber do trabalhador, padronizando as suas rotinas e comportamentos. Quanto mais rígida for a organização, maior é a divisão das tarefas e menor o conteúdo delas, aumentando de forma significativa o sofrimento psíquico.

Conforme Mendes (1995), as reestruturações produtivas dos anos 1990 trouxeram mudanças radicais para a organização do trabalho, sob a égide da racionalidade econômica, resultando em novos mecanismos de subjetivação, de sofrimento, de patologias e mecanismos de reação dos trabalhadores.

Assim continua nosso entrevistado:

P: “Como foi o dia seguinte, ao sair do banco depois de 23 anos, qual foi a sensação que teve?”

R: Por incrível que pareça não fiquei abalado. Parece que ante o sofrimento que aquilo me causava, o sair foi muito menos doloroso, apesar de estar uma vida inteira ali dentro, do que ficar lá sofrendo aquilo. Não me causou nenhum abalo, suportei aquilo tranquilamente”.

P: “Em termos de problemas de saúde, visto que quando é privatizado tem essa pressão toda, que tipos de problemas você, por exemplo, constatou vendo os colegas e você mesmo. Como que era, você dormia bem, como você via os colegas e você?”

R: Eu soube administrar aquilo, porque tem que fazer metas e eu não sei vender e aí eu já falei que ia sair mesmo então estava mais tranqüilo, eu vou sair mesmo, já tinha até marcado quando ia sair então o espaço que fiquei depois da privatização não foi muito grande, aí a coisa veio num crescente e quando estava ficando pesado eu saí. Então eu não sofri tanto, acho que eu soube me preservar, se estivesse lá até hoje eu não estaria bem não. “Mas eu vi o pessoal lá com depressão, gastrite, colegas que não dormiam direito, colegas com distúrbio emocional em casa com a família, porque saía do trabalho preocupado esquentando a cabeça. Então esse era o cenário do banco.”

É importante observar que geralmente uma das estratégias encontradas pelas empresas quando observam um trabalhador que está com algum problema de saúde, especialmente na sua saúde mental, é encaminhar este trabalhador para os serviços de saúde, “psiquiatrizando” o problema, dissimulando a causa principal que é intrínseca à organização do trabalho.

IVAN

5 - TRAJETÓRIA PESSOAL DO ENTREVISTADO

Ivan nasceu na cidade de Marília em 1953, trabalhou com seu pai (que era alfaiate profissional) até a idade de 21 anos.

A família toda muda-se para Echaporã. Lá continuou trabalhando com seu pai, como alfaiate. Prestou concurso para a prefeitura local e trabalhou por 2 anos, quando prestou concurso para o Banespa. Trabalhou na prefeitura de Echaporã de 1973 a 1975. Como passou no concurso para o Banespa, deixou o trabalho na prefeitura e assumiu uma vaga no Banespa em São Paulo em julho de 1975. Permanece na agência de São Paulo de julho de 1975 a julho de 1978, quando se transfere para a agência de Echaporã. Na agência de São Paulo, trabalhou na Secretaria de Auditoria. Muda após breve período para a agência S.P – (Pirituba). Permaneceu nesta agência por período de três anos.

Casou-se em maio de 1981, já residindo na cidade de Echaporã. Trabalhou em São Paulo até julho de 1978. Mudou-se para a cidade de Echaporã e permaneceu nesta agência até 1993, quando houve o fechamento desta agência, já conseqüência do processo reestruturativo de banco.

Assume na agência de Assis em 1993, permanecendo nela até o ano de 2000. A partir daí vem para Marília, onde trabalhará até a sua aposentadoria em 2005.

Na agência de São Paulo trabalhou no centro de compensação, um trabalho mais interno. Na agência de Echaporã trabalhou em diversos setores, principalmente no

caixa, mas desenvolveu serviços gerais, como compensação, almoxarifado, tesouraria, etc.

Na agência de Assis e Marília, ficou quase que totalmente no serviço de caixa, mas às vezes era chamado para cuidar de serviços de extrema confiança, como serviço no cofre, abastecimento de caixas eletrônicos, por exemplo.

Começou a fazer administração, cursou algum tempo, mas abandonou, considera que fez “besteira”, pois hoje, após se aposentar, não encontra outra atividade para desenvolver.

Na sua trajetória profissional no Banespa, depois Santander, Ivan menciona um problema de saúde que teve.

6 - PERSPECTIVAS DE CARREIRA

É interessante notar que todos os ex-banespianos afirmam e reafirmam não um paraíso no seu trabalho bancário, mas, fazendo uma comparação com o após privatização, são unânimes em afirmar a superioridade dos “velhos tempos” em relação à realidade atual.

E com nosso entrevistado Ivan, não é diferente.

Vejamos como Ivan se expressa:

P: Como era ser bancário no Banespa nos fins dos anos 1970?

R: Era bom, tranquilo, sem maiores problemas, não tinha aquela coisa de perseguição acentuada. Dependia de você. Através do banco pude construir uma estrutura de vida, construir casa, constituir família, tive filhos, etc” (Ivan, 2010)

P: Como era a rotina no banco, tinha atividades sociais?

R: “Sim, tínhamos varias atividades sociais, inclusive propiciada pelo próprio banco, como as colônias de férias, onde passávamos finais de semana, férias, etc.” (Ivan, 2010)

De acordo com o Sindicato dos Bancários, “no começo da década de 1980, 1982, 1985, até mais ou menos 1989”, os trabalhadores do Banespa, “carro chefe” de greves, passeatas e de uma “explosão” sindical (que não envolveu apenas o setor bancário), obtiveram “uma grande ascensão”, caracterizada por conquistas muito importantes⁹.

P: O salário era bom?

R: Sim, o salário era bom, pude construir o que tenho, como disse, através do banco. Dispúnhamos de abonos, participação nos lucros, etc.

Dentro da visão sindical, as negociações possibilitaram conquistas como participação nos lucros e a formatação do acordo coletivo de trabalho, que era considerado um grande avanço nas relações de trabalho para a época¹⁰.

A expansão de direitos sociais da categoria bancária relaciona-se às lutas dos trabalhadores no Brasil. O processo de conquista desses direitos, especialmente pelos bancários do Banespa, ocorreu, sobretudo, durante os anos de 1980 até início dos anos 1990. A capacidade de organização e mobilização sindical dos bancários inseria-se num contexto mais amplo, no processo de uma democratização pelo qual o Brasil passava naquele período. O cenário político – econômico da época favorecia a atuação sindical,

⁹ Entrevista realizada por Segnini em 30/05/1998, junto à direção do Sindicato de Bancários.

¹⁰ Entrevista realizada por Segnini em 30/05/1998 junto a direção do Sindicato de Bancários.

imprimindo-lhe relativo poder no âmbito das negociações coletivas. Nesse período, banespianos construíram o Acordo Coletivo que se destacou no contexto das relações de trabalho na categoria e no Brasil.

Essa fase significou a expansão do emprego e de garantias sociais.

O Banespa registrou em 1989, o maior número de funcionários de sua história, 37.914 funcionários.

P: E o clima no banco? Faça uma comparação entre o final dos anos 1980 com início de 1990 como era antes da privatização?

R: Antes não teve muitas alterações não, pois continuava aquele mesmo pessoal, aquela mesma turma do Banespa. O problema surge mesmo quando começaram falar em privatização em 1994, quando houve a intervenção do Banco Central. Aí começaram aqueles planos de demissão, e aí foi crescendo a pressão. (Ivan, 2010)

Num contexto diferente, nos anos 1990, contexto de liberalização e flexibilização, os interesses do mercado se sobrepõem ao Estado Social do passado. O movimento de financeirização da economia, com implantação de políticas neoliberais, provocou intensa reorganização no setor bancário. Com essa reorganização concentrou-se o capital financeiro dos bancos, houve desnacionalização do setor estimulada pelo governo em um contexto de liberalização econômica que se instalou por meio de privatizações de instituições financeiras estatais e pelas aquisições e incorporações de instituições privadas nacionais.

Os impactos da liberalização nas relações de trabalho foram mais perceptíveis no início dos anos 1990 e atingiram ao mesmo tempo trabalhadores e seus órgãos de

representação. O enfraquecimento dos sindicatos fragilizou a representação dos trabalhadores nas negociações, que passaram a adotar estratégias defensivas .(Chesnais,1996).

P: Aí o pessoal começou a ficar inquieto?

R:“Sim, a partir daí, o pessoal começou a perder a tranquilidade num crescente”(Ivan, 2010)

Foi nesse contexto de abertura de mercados, desestatização da economia e reorganização do sistema financeiro nacional que o Banco Central interveio no Banespa, dando início ao processo de privatização da instituição. O Estado apoiava-se principalmente na prescrição do Banco Mundial e FMI, no sentido de privatizar instituições financeiras estatais. Dessa forma, todo o sistema financeiro estatal, que se destacava no âmbito das relações de trabalho da categoria por suas conquistas sociais, perspectivas de carreira e estabilidade, experimentou intenso processo de reestruturação, inspirado no sistema privado.

P: Como era o trabalho na década de 1970 e início da década 1980?

R: “Trabalhávamos bem, não havia reclamação de forma geral, fazíamos as coisas porque queríamos concluir o trabalho. Existia uma certa solidariedade entre os colegas de trabalho, um ajudava o outro para podermos da conta do trabalho.” (Ivan, 2010)

P: Como era a vida de casado e, sendo bancário, como lidava com isso? Havia tempo para se dedicar à família?

R: Sim, tinha um tempo muito bom para me dedicar a outras atividades. Dava para conciliar as coisas muito bem, tínhamos “flexibilidade” nos horários. Revezávamos, com os colegas que precisavam se ausentar. (Ivan, 2010)

O que se observava com as entrevistas, é que, dentro da organização do trabalho dos banespianos, existia até finais dos anos 1980, em certo espaço na dinâmica de trabalho, permitindo-lhes usufruírem de certas liberdades para desempenharem suas funções. Não era aquela dinâmica rígida, submetida a chefias, muitas vezes autocráticas.

P: Do que se reclamava mais na década de 1980 em termos de trabalho no banco, no tocante a adoecimentos, estresse, etc, neste período?

R: Não, neste período não existia isso, evidente que existia aquela cansaça normal, chegava final do ano, e “batia” aquele cansaço, mas licença por esse motivo era quase nulo, não tínhamos preocupações que chegassem a afetar a saúde de uma maneira mais séria. Era um privilégio trabalhar no Banespa, tínhamos várias gratificações, tínhamos participação nos lucros, etc. (Ivan, 2010)

O que nós podemos aferir da fala do nosso entrevistado é que, embora estivessem sob um regime assalariado, com todas as contradições capital – trabalho, usufruíam de uma relativa estabilidade profissional, dentro de um contexto em que a maioria dos trabalhadores brasileiros estavam com suas condições de trabalho muito mais deterioradas.

7 - TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO

É importante, neste tópico, avaliar em que medida o antes da privatização do Banespa e o após este processo significaram para os trabalhadores banespianos, no que concerne a inovações da tecnologia e às transformações na organização de seu trabalho.

P: Como era ser bancário nos anos 1970 e 1980?

R: Era bom, o primeiro ano (quando entrei no banco) era mais estágio. Na agência em São Paulo, trabalhei no serviço interno (compensação, etc). Não tive maiores problemas. Desenvolvia o meu trabalho bem.

Já na agência de Echaporã, o meu serviço era caixa, mas como era uma agência pequena, você fazia de tudo, fechava o caixa, fazia compensação lá trás, trabalhava no Ceser (Centro de Serviço de Retaguarda) que tinha lá. Enfim, você fazia de tudo um pouco, porque era uma agência pequena. (Ivan, 2010)

P: Neste período de 1978 a 1993, como era o trabalho no banco em termos de esforço e rotina ? ,Qual era a jornada?

R: Muitas das vezes, extrapolávamos a jornada que era de 6 horas. O pessoal em agência pequena,queria resolver, acabar o serviço, então existia, aquela dedicação, o salário era bom, e tínhamos vários benefícios (Ivan, 2010).

A remuneração do trabalho bancário é composta de uma fração fixa, ou salário base, referente ao posto de trabalho e a função desempenhada, acrescida de complementos no salário, de acordo com as funções desempenhadas.

A perspectiva de um emprego seguro e aposentadoria integral era a aspiração maior de grande parte dos bancários do Banespa.

No final dos anos 1980 até início dos anos 1990, pode ser considerado o período de maiores e melhores conquistas para a categoria de bancários do Banespa. Até início dos anos 1990, o sindicato ainda exercia relativo poder de negociação frente ao banco. Essas negociações obtiveram êxito, principalmente, em relação ao acordo coletivo de trabalho dos banespianos, inclusive influenciando outras categorias de trabalhadores.

Essas negociações conseguiram disciplinar muitas distorções, em relação à dinâmica organizacional no Banespa. Vejamos o depoimento.

P: Havia muita hora extra?

R: “Cansei de fazer hora extra. De vez em quando os chefes pediam para eu ir trabalhar em outras seções, para organizá-las, e assim eu fazia muitas horas extras e nem sempre as recebia integralmente”. (Ivan, 2010).

Observamos que a entrada de novas máquinas no processo de trabalho bancário, especialmente no Banespa, aconteceu de forma mais lenta, que nos bancos privados, mas a partir dos anos 1990, a automação se instala de forma significativa.

P: Em relação ao trabalho, o que se exigia ? Havia muitas máquinas para desempenhar o trabalho?

R: “Não, não havia, a maquina era você. Como eu trabalhei em agência pequena, o banco foi automatizando devagar. Até então, tudo era feito naquelas máquinas manuais de somar, depois as elétricas, mas, de vez em quando, acabava a energia e éramos obrigados a usar a maquina manual, aquela de manivela. A automação mesmo vai chegar no início da década de 1990. (Ivan, 2010)

Bem, o Banespa sofre uma intervenção pelo Banco Central, pela qual é estabelecido o Raet (Regime de Administração Temporária). Após este período o banco

é privatizado em 20 de novembro de 2000, com a venda para o banco espanhol Santander.

O período de intervenção e federalização, na realidade, foi uma preparação para a privatização. Foram adotadas medidas de redução do quadro de pessoal, através dos PDVs (Plano de Demissão Voluntária) fechamento de agências, etc. Na fala dos entrevistados fica bem claro este processo.

Com o processo de intervenção e federalização, já se observa a desconstrução dos direitos dos trabalhadores do Banespa através (entre outros fatores, não menos importantes) da racionalização do processo de trabalho, com as inovações tecnológicas e transformação na organização do trabalho. Vejamos no depoimento.

P: Quando você percebeu que o caixa estava se tornando mais um vendedor do que propriamente caixa, com suas funções específicas?

R: “Vai crescendo devagar, foi num crescente. Depois que o banco foi federalizado aí a coisa ficou mais agressiva. Nunca fui bom vendedor. Não tinha vocação para vendas, alguns colegas já conseguiam se adaptar melhor. (Ivan, 2010)

Ao assumir o Banespa, o Santander gastou R\$ 750 milhões na instalação de 8 mil caixas eletrônicos, 15 mil computadores¹¹.

P: Houve muitos estagiários no início dos anos 1990?

R: “Sim, começaram a entrar estagiários, e principalmente terceirizados, inclusive em serviços antes feitos por banespianos mesmo”. (Ivan, 2010)

¹¹ Forbes Brasil, Ano 4, nº 67, 18 de Julho de 2003

O processo de terceirização se expandiu no universo no banco, inicialmente com serviços não especificamente bancários, como limpeza e segurança. Mas com o tempo transforma-se num instrumento para redução de custos e atinge atividades antes executadas por bancários, como os serviços de digitação, compensação, microfilmagem, tesouraria, etc. O processo de terceirização na atividade bancária se caracterizou como expressão da precarização de trabalho e as consequências, como perda de direitos sociais.

P: Como era a questão de manipular tanto dinheiro (caixa)?

R: “É verdade, e tem mais, quando o tesoureiro tirava férias, eles me pediam para ocupar o lugar dele até a sua volta. Mas nunca me pagavam pela função que eu exercia. Tinha acúmulo de funções, além de substituir o tesoureiro, por exemplo, tinha que abrir meu caixa e fechá-lo. Era desvio de função e acúmulo de funções, ao mesmo tempo. Isso já na época do Santander. Existiu também a questão de migrar do quadro da carreira do Banespa para o quadro de carreira do Santander. Se você almejasse algum futuro no Santander tinha que migrar do quadro do Banespa para o quadro de carreira do Santander . Eles forçavam você a aderir, pois o quadro do Banespa era muito mais caro para eles, pagava muito mais, então existia aquela pressão para você abandonar o quadro do Banespa. Quando migrava para o quadro do Santander, você perdia diversos direitos. Não fiz a mudança, permaneci no quadro do Banespa. Me designavam para outras funções, mas não me pagavam pelas funções que exercia, somente pagavam algumas horas extras. Acabei ficando um funcionário barato para o Santander. (Ivan, 2010)

A intervenção e a privatização representou para os banespianos o início da precarização das condições e relações de trabalho no interior da instituição. Iniciou-se o processo de desconstrução das conquistas de direitos desses trabalhadores.

Diante das novas condições de trabalho, o ambiente passou a ser de instabilidade, insegurança e medo.

. Dentro de uma lógica agora de mercado, as transformações significaram redução do quadro de pessoal, com DPVs, aposentadorias, demissões, terceirizações e investimentos maciços em inovação tecnológica.

Uma nova gestão organizacional, voltada para a produtividade e resultados, com estabelecimento de metas por produtividade, representou aos que permaneceram a intensificação do trabalho, extensão da jornada de trabalho e competição entre os trabalhadores. O contexto de flexibilidade das relações de trabalho trouxe aos trabalhadores um cenário de incertezas e inseguranças que acarretarão rebatimentos importantes na sua saúde, tanto física como mental.

8 - A SAÚDE EM QUESTÃO

Dentro de uma perspectiva crítica, o que almejamos com esta pesquisa é fundamentalmente desmistificar o enfoque dado a abordagem feita aos adoecimentos dos trabalhadores. Geralmente a doença do trabalho é tratada dentro de um enfoque individual, particular, em que o trabalhador aparece como o único responsável pela sua saúde, chegando-se até a culpabilizá-lo pelo seu problema.

O trabalhador é tratado como uma peça que quebrou e precisa ser substituída ou consertada. O problema é colocado dentro de uma perspectiva clínica.

Seligmann (1994) afirma “que geralmente a clinica funciona como importante instrumento de atenuação não só dos sintomas, mas também dos conflitos laborais que passam a ser “psicologizados”, isto é, reduzidos a aspectos psicológicos individuais e

esvaziados de suas determinações sociolaborais. Tais serviços desempenham importante papel na gênese e no fortalecimento de sentimentos de identificação trabalhador / empresa, de idealização, de gratidão e de lealdade, ao mesmo tempo em que atuam na anulação de uma visão crítica e de desejos de autonomia pessoal”.

Na maioria das vezes, tenta-se esconder o fato de que, o trabalhador está inserido numa dinâmica laboral e dinâmica social, que quase sempre é desprezada no momento do diagnóstico de sua enfermidade. Segundo Alves, “a discussão crítica da saúde do trabalhador não pode ser deixada apenas a cargo de médicos e especialistas de plantão, proprietários do saber “competente”, atribuição ideológica que lhes confere o poder de ocultar as raízes sociais do adoecimento do homem que trabalha” (Alves, 2010)

É imperioso compreender o trabalho em nossa sociedade, como um tipo particular de trabalho, um tipo singular de trabalho, o trabalho assalariado. Um trabalho submetido aos ditames do capital. É nesse sentido que temos que compreender, as características, a conformidade, a morfologia que este trabalho adquire nos tempos atuais.

Já falamos bastante a respeito da década de 1990 inserida na era “neoliberal”, mas nunca é demais repetir o que significou este período para os trabalhadores.

O foco da nossa pesquisa é primordialmente a década de 1990, corte epistemológico, para efetuarmos nosso estudo e contextualizar nosso objeto de pesquisa, o Banespa, e seus trabalhadores que passaram pela experiência mais avassaladora em suas carreiras e na sua vida de uma maneira geral.

Não podemos nos iludir em relação ao processo de privatização do Banespa, que significou a sua morte como banco, com o nascimento de um outro banco, com uma

nova realidade em que aqueles trabalhadores que não conseguiram se adaptar foram sumariamente eliminados.

Nossa tese central é a de que, a partir do processo de intervenção, federalização e privatização do Banespa que entendemos tratar-se de um processo disruptivo do capital financeiro em relação aos seus trabalhadores, processo esse, que contém na sua lógica, descontinuidades, na continuidade da reprodução ampliada do capital, em que o trabalho é cada vez mais submetido aos ditames do capital podemos observar como a lógica da organização do trabalho capitalista com sua inexorável precarização, abala a saúde tanto física como mental dos trabalhadores.

Iniciamos a análise crítica do segundo entrevistado para estruturar nossa tese.

P: Como era ser bancário do Banespa nos fins dos anos 1970?

R: “Era bom, não tinha ainda aquela coisa de perseguição acentuada, dependia de você. O salário era bom, tínhamos vários benefícios, gratificações, estabilidade no emprego, etc. (Ivan, 2010).

P: E o clima no banco, como era, fazendo uma comparação com aquele período que você entrou no banco, comparando com o fim da década de 1980 e início da década de 1990, até próximo à privatização, como era em termos de relações no trabalho?

R: “Não teve muitas alterações, pois o pessoal era o mesmo. Mas o problema começa a aparecer, quando começaram a falar em privatização em 1994, aí houve a intervenção do Banco Central, aí começaram os planos de demissões e outras coisas, que vão modificando tudo”. (Ivan, 2010)

P: Aí o pessoal começou a ficar inquieto?

R: “Sim, a partir daí o pessoal foi sentindo que algo de “pesado” estava chegando”. (Ivan, 2010)

A intervenção no final de dezembro de 1994 representou para os banespianos o início da precarização das condições e relações de trabalho no interior da instituição. Iniciou-se o período de desconstrução das conquistas de direitos desses bancários.

P: Você constatou algum tipo de adoecimento, de estresse ou coisa parecida na década de 1980?

R: “Neste período não, coisas mais graves não havia. O que tinha era aquele cansaço de final de ano, mas tirar licença por causa disso, não. Mas no começo dos anos 1990, e para frente, já começam aparecer, vários tipos de problemas, como LERs, depressão. Quando fui transferido para Assis aí, então, observei vários casos”. (Ivan, 2010)

Do ponto de vista dos trabalhadores bancários, a intervenção feita pelo Banco Central foi considerada um marco fundamental na deteriorização do ambiente de trabalho, da ruptura daquela solidariedade que existia entre os funcionários, o aparecimento de problemas em relação à saúde, rebaixamento das condições salariais e até a extinção do banco.

Veja como nosso entrevistado coloca a questão:

“Eu trabalhava no caixa. Quando privatizou, os chefes não admitiam que o caixa ficasse parado, esperando o cliente. O caixa estava sempre num ritmo acelerado. Por isso que começam a aparecer as LERs e outros problemas de saúde. Tá todo mundo trabalhando em excesso”. (Ivan, 2010)

O medo da demissão, a perda dos vínculos de solidariedade, a pressão por cumprimento de metas estão vinculados a uma nova organização do trabalho no banco, que intensifica o trabalho e faz aparecer diversos problemas na saúde desses trabalhadores.

P: Na sua opinião o que ocasiona problemas como LERs?

R: “É o trabalho repetitivo, eu particularmente tive um problema na mão esquerda. Quando estava na agência de Marília, o médico constatou que eu estava com artrose no polegar. Só que o INSS não reconhece como doença ocupacional. Doía muito ao ponto de não conseguir segurar nada. Qualquer coisa que pegava, caía. O médico disse que o problema já estava num estágio bastante avançado. E também me disse que, naquela situação, eu não iria conseguir arrumar emprego em lugar nenhum”. (Ivan, 2010)

P: Você acha que tem a ver com o trabalho?

R: “Eu creio que sim, pois só atingiu a mão esquerda. É a mão esquerda que você força mais, pois ela não tem apoio. O médico constatou redução dos espaços articulares, e aí começa a pegar osso com osso e vai acontecendo o desgaste. Tive a oportunidade de ver vários colegas se afastarem por problemas de saúde gravíssimos, e o que mexe muito com a gente é o sistema nervoso, que vai ficando tenso. Aumentaram os casos de Lers e os problemas de sistema nervoso aumentaram muito por causa do tipo de trabalho. Quando pedem para você fazer as coisas, tem que ser para ontem, é aquele ritmo alucinante, e esse ritmo vai mexendo com seu sistema nervoso. (Ivan, 2010)

A partir das inovações tecnológicas, que desencadearam um processo bastante acentuado de automação, principalmente, na década de 1990, isso foi submetendo o trabalhador à velocidade das máquinas, intensificando o ritmo de trabalho e reduzindo o tempo de não trabalho. (Signini, 1998)

A automação acentua a fragmentação de tarefas, esvazia o conteúdo intelectual de uma grande parcela destas e é intensificada a segmentação da classe trabalhadora, convergindo para um grupo cada vez menor de trabalhadores que permanecem no trabalho eminentemente bancário, venda de serviço e produtos e um grupo cada vez

maior de trabalhadores que concretizam tarefas simplificadas e repetitivas, que demandam um treinamento rápido, tornando-os facilmente substituíveis. (Antunes, 1995)

O que estamos tentando demonstrar é que a partir dos anos 1990, o trabalho passou por um acentuado processo de precarização, que acabou por atingir, principalmente a saúde mental dos trabalhadores.

A nova base técnica de produção de valor, implicou incorporar novas disposições do trabalho vivo para a sua execução, disposições essas que se situam principalmente na instância psíquica do homem e mulher que trabalha.

O trabalho assalariado sob o capitalismo global, o trabalho flexível, atinge o âmago do trabalhador que são suas estruturas psíquicas. Segundo Alves, “a mente humana com as instâncias psíquicas da inconsciência, a pré-consciência e a consciência é a matriz da integralidade humano-genérica. Ora, a partir dessa nova subjetivação ou “captura da subjetividade,” que acontece sob o capitalismo flexível, essas instâncias psíquicas sofrerão, a partir de uma nova organização do trabalho, um processo de desorganização, provocando no trabalhador o dilaceramento da sua personalidade, ocasionando ou não os adoecimentos que se constataam.

As formas de pressionar os trabalhadores para a maximização de seus esforços no cotidiano laboral, além de econômicas, são em grande parte viabilizadas e instrumentadas por dispositivos e processos psicológicos e psicossociais (Pages, M, 1987).

Codo e colaboradores (1995), a partir do referencial da psicopatologia do trabalho caracterizam o trabalho bancário como um “trabalho vazio”. O conceito de depressão narcísica – modalidade clínica que incluiria traços histéricos e depressivos – é

utilizado pelos autores para caracterizar a resposta de trabalhadores bancários ao trabalho vazio. Mal estar, inquietação, desassossego, sentimento de infelicidade e conflitos de identidade , assim como imaturidade, egocentrismo e dependência foram elementos detectados pelos autores referidos. Para esses autores, a organização do trabalho bancário age como indutor de depressão narcísica nesses trabalhadores, considerando que alguns deles já carregam em suas estruturas psíquicas elementos que facilitam o aparecimento dessas enfermidades.

As tarefas realizadas pelos bancários são apontadas como repetitivas, sendo o trabalho dividido, esvaziado de conteúdo, não havendo necessidade de se ter visão do todo da operação realizada e nem necessidade de compreender o significado da tarefa no processo de trabalho. São tarefas simplificadas e conectadas umas às outras, facilitando aos gestores da força-de-trabalho bancário o controle do tempo de execução. É considerado um trabalho em que não se pode intervir, em que existe uma carga de grande responsabilidade para a sua execução e o seu ritmo é imposto de fora.

O médico e psiquiatra Daúde comenta que entre os bancários o índice de transtornos mentais como depressão, alcoolismo, angústia, etc, é de 30% a 35% e que a maioria prefere sofrer sozinha, escondendo ou negando os seus sentimentos. Diz que as doenças são extremamente freqüentes entre os bancários e comenta:

“As pessoas tendem a manter o sofrimento até um ponto que fisiologicamente não tenham mais condições de trabalhar. Hoje, a organização do trabalho, de um modo geral, implica desgaste mental fadiga, depressão, receio do desemprego. Este medo faz com que as pessoas se fixem a todo custo no emprego em que estão, mesmo que estejam sofrendo, insatisfeitas, elas escondem, negam as dores para manterem-se no serviço. No caso do bancário, isto é evidente. Existe uma

negação do sofrimento, da insatisfação, como uma forma de manter a produtividade. Geralmente, o trabalho empobrecido leva à vida empobrecida, à impossibilidade de fazer com que, fora do serviço, possa-se recuperar as potencialidades de cada um. (1998, p.2)

Nesse contexto, as estratégias defensivas dos bancários cumprem um papel paradoxal, pois, ao mesmo tempo que são necessárias para manutenção do equilíbrio psíquico, atuando como proteção contra os efeitos destrutivos do sofrimento, elas podem funcionar como uma armadilha que insensibiliza contra aquilo que faz sofrer, podendo inclusive, quando cristalizadas, transformarem-se em novas alienações. Nesse caso, podem servir a parte das organizações como controle e manutenção dos seus próprios interesses. (MENDES, 1995)

Nos estudos de caso dos bancários como este, é visível, nos depoimentos, o aumento do volume de trabalho e o acúmulo de funções, associados à vivência de sufocação, aperto e esmagamento. Os horários pré-determinados para o cumprimento de diferentes tarefas contribuem para que a pressão de tempo seja elemento poderoso na formação destas vivências. A pressão do próprio público, freqüentemente agrava mais ainda essas sensações. A simultaneidade das solicitações contribui para aumentar a ansiedade. “todos querem tudo agora, logo!” O telefone toca... O chefe chama! É tudo ao mesmo tempo. Isso dá muita aflição!” (recepcionista do banco). (Seligmann, 1994)

Para uma outra bancária entrevistada após ser transferida para outra seção, em que o volume de trabalho era muito grande e as solicitações muito intensivas e prementes, ela passou a ter “crises de falta de ar”. Tratava-se de uma jovem de família bastante modesta, que temia perder o emprego e que jamais reclamava. Deste modo,

pelas crises de “falta de ar”, o corpo expressou as queixas que a bancária não ousava verbalizar. (Seligmann, 1994)

Depoimentos de digitadoras, por exemplo, os sintomas da automação ficam evidentes:

“A gente vira máquina! É uma máquina na frente da outra máquina (digitadora do banco privado)

“A gente deixa até de pensar, vira uma coisa, uma máquina” (digitadora banco privado) (Seligmann, 1994)

Alves novamente nos alerta: “o mundo do capital caracteriza-se pela cisão íntima do homem, a mente tende a se dilacerar. Dilacera-se a própria capacidade do homem de dar resposta efetiva à sua condição existencial. Como observou Lukács, “O homem é um ser que dá resposta” – se ele se torna incapaz de responder, não seria a doença, sintoma/resposta liminar desta incapacidade desefetivadora”? (Alves, 2010)

Com os programas de reestruturação produtiva, uma das primeiras ações é a redução de pessoal por meio ou não de programas de demissão voluntária. Isso ocorreu com constância com o nosso objeto de estudo. Como consequência tem-se a intensificação do trabalho pelo aumento da jornada e maior intensidade de tarefas. Entre os trabalhadores, constata-se uma crescente competitividade e ansiedade entre os pares, que em alguns setores mais afetados pela reestruturação produtiva, tem se refletido nos índices de adoecimento mental e no número crescente de suicídios, alguns cometidos nos próprios locais de trabalho (Lima, 2000).

A competitividade entre os trabalhadores, considerando que a sobrevivência no emprego implica eliminação de outros trabalhadores, promove relações de perversidade

e de banalização de comportamentos violentos. Dejour (1999) identifica o fenômeno na linguagem cotidiana presente nos ambientes de trabalho, em palavras como guerra, sobrevivência, combate, luta.

A flexibilização dos postos de trabalho, típica das novas formas de organização do trabalho, pode configurar-se como fonte de ansiedade pela instabilidade que gera e a necessidade de contínuo aprimoramento. São fatores que provocam um estado de constante vigilância, vigilância para não perder o emprego para ser o melhor.

Chanlat (1996) refere-se à “neurose da excelência” como um quadro derivado das políticas de gestão de pessoas. A necessidade de qualificação e excelência é transferida individualmente aos trabalhadores, associada ao conceito de empregabilidade, responsabilizando o trabalhador pela sua manutenção no mercado de trabalho.

Segundo Seligmann, “A densidade e intensidade das atividades cognitivas, que é uma característica fundamental do trabalho “flexível” terá ressonâncias na vida afetiva. A intensificação geral dos ritmos de trabalho e o acúmulo do cansaço atuam, conjuntamente, no “sufocamento da vida afetiva”. É o que foi constatado em estudos sobre trabalhadores bancários feito no Rio de Janeiro (Ribeiro da Silva e Silva Filho, 1995).

Ainda segundo Seligmann, “Os sentimentos também são estrangulados durante alguns transtornos psíquicos relacionados ao trabalho. Assim, no transtorno e estresse pós – traumático são substituídos pelo entorpecimento e pela irritabilidade exacerbada que prejudica geralmente os relacionamentos e o próprio convívio familiar. Já no decurso do esgotamento profissional (burnout) ocorre um grande sofrimento psíquico em decorrência da percepção do grau de irritabilidade e impulsividade agressiva que o

descontrole emocional dos adoecidos direciona justamente às pessoas, a este ou a esta, a quem antes dedicava seu trabalho e seus cuidados – alunos (no caso de professores), pacientes (no caso de enfermeiras/os e outros profissionais). Vale lembrar que o “burnout”, antes considerado um transtorno encontrado principalmente nos chamados cuidadores da área social, atualmente é verificado em profissionais das mais diferentes áreas”. (Seligmann, 1994)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo de nossa pesquisa, pudemos aferir algumas conclusões, embora não definitivas. O tema proposto para a nossa pesquisa continua sendo um desafio para os pesquisadores. Trata-se de uma problemática que sem dúvida nenhuma pede um aprofundamento maior. Carregado pelo viés ideológico dominante, são necessários mais dados, mais pesquisas para desmistificar a abordagem dada à saúde dos trabalhadores .

Procuramos, dentro dos limites impostos por uma pesquisa de mestrado, dar conta, ainda que minimamente, de um tema, que fui descobrindo, neste percurso, tratar-se imenso e complexo mas, acho que pudemos apontar algumas pistas para um aprofundamento a posteriori. Detectamos a organização do trabalho (O.T.) como o foco principal da nossa pesquisa. Claro que outros fatores importantes não devem ser subestimados.

No caso, o processo reestruturativo no Banespa, hoje Santander, serviu-nos de laboratório para avaliarmos nossas hipóteses sobre o vínculo entre o trabalho e o adoecimento do trabalhador bancário, que é o verdadeiro estranhamento.

O que ocorreu com a categoria de bancários, principalmente a partir da década de 1990 é algo ímpar no processo de acumulação de valor, que trouxe à tona, de forma dramática, a real dimensão da relação capital-trabalho nos termos do capitalismo global.

Não por coincidência é um setor que vive sob uma epidemia de patologias tanto físicas como mentais, que se desencadearam a partir de novas relações de trabalho. Não seria exagero dizer que se vive num mundo do trabalho adoecido, em que inúmeras pesquisas detectam isso.

Sabemos que diversos autores já analisaram vários aspectos dessa problemática. No entanto as análises não esgotaram o assunto. Acreditamos que muito se tem a estudar para solidificar um pensamento crítico e radical da questão.

Pudemos constatar que o trabalhador bancário sofreu uma transformação deveras importante na década de 1990. Seu trabalho se tornou (diferentemente do que alguns imaginam) um trabalho mais parcelar, mais repetitivo, mais fragmentado, coisificado e, portanto, indutor de novos tipos de alienação. Poderíamos dizer que se trata de um tipo de alienação ou estranhamento mais interiorizado. O trabalhador torna-se o déspota de si mesmo, ele deve acreditar que é um colaborador do capital e não a mão-de-obra que está em constante atrito com o capital. Exemplos dessa dinâmica é a remuneração variável, que remunera o trabalhador por metas de produtividade e que o faz por extensão da jornada de trabalho e a intensificação do trabalho.

A estes aspectos juntam-se taxas altas de desemprego e cria-se um clima extremamente favorável ao capital, pois leva os trabalhadores ao receio de perder o emprego e assim a pressão conduz o trabalhador a “consentir” com essa lógica perversa.

A profunda automação que houve no setor bancário trouxe a ilusão de que as inovações tecnológicas abrandariam a carga de trabalho. Mas o que realmente se constatou foi uma sobrecarga de trabalho, com aprofundamento dos níveis de exploração, imperando a lógica do mercado, intensificando o trabalho, terceirizando o setor e, afinal, pressionando os trabalhadores a trabalhar mais.

A nova lógica da exploração do trabalho alcança as dimensões da objetividade do trabalho, mas principalmente a dimensão da subjetividade do homem que trabalha. O toyotismo ou a empresa enxuta, tendo como base a acumulação flexível, transforma

principalmente a gestão do trabalho, modificando o nexos psicofísico do trabalhador para atender às novas necessidades do capital.

Chamamos este processo de nova subjetivação do homem que trabalha ou, se quiser, a “captura da subjetividade” do homem que trabalha. E esta nova dimensão da gestão da força de trabalho, está na raiz de um processo, muito mais complexo de exploração, que implicará processos de desorganização psíquica do trabalhador, levando-o a adoecimentos, principalmente a nível mental.

Podemos concluir que estamos trabalhando numa pesquisa cujo campo é minado”. Quando se pensa a saúde-doença do trabalhador, logo se individualiza o problema, como se o trabalhador fosse desconectado da vida social. É preciso quebrar as barreiras ideológicas para aferimos a real dimensão dessa problemática, que não se individualizam os problemas da saúde, revendo-os numa panorâmica coletiva, social, inserida num contexto de novas formas de subjetivação. A todo momento tem-se a impressão que o trabalhador é igual a uma peça, que quando quebra é preciso consertá-la ou trocá-la, escondendo-se a dimensão social da exploração.

Reafirmamos assim uma metodologia que se distância do aspecto puramente epidemiológico e nos aproximamos de uma abordagem que trata o assunto de forma coletiva, social, crítica e radical. O desafio metodológico está sem dúvida associado a um desafio político, numa perspectiva radical.

Nesse sentido a Universidade deve cumprir um papel fundamental para ressignificar essa problemática e torná-la um instrumento para desvendar e não reiterar esse processo extremamente perverso que torna o trabalho assalariado cada vez mais incompatível com os avanços das forças produtivas na nossa sociedade.

Com esse conhecimento critico podemos criar possibilidades de implementação de políticas públicas por meio da luta dos trabalhadores capazes de abrir “janelas” que propiciem a construção de uma nova sociedade emancipada do capital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, G.: **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. **Trabalho e mundialização do capital**: A nova degradação do trabalho na era da globalização. Londrina: Práxis, 1999.

_____. **Dimensões da reestruturação produtiva ensaios de sociologia do trabalho**. Londrina: práxis, Bauru: Canal 6, 2007.

_____. **Trabalho e cinema**: o mundo do trabalho através do cinema, volume 2. Londrina: Práxis, 2007.

ANDRADE, A. M. C.; SANTOS, A.. Atuação sindical nos anos 90: propostas e negociações quanto à reestruturação produtiva no Estado de São Paulo. In: DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos; CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. **Emprego e desenvolvimento tecnológico**: artigos dos pesquisadores. Campinas, Cesit/IE/Unicamp; São Paulo, Dieese, 1999. p. 309.26. (Seminários Internacional e Regional do Projeto Emprego e Desenvolvimento Tecnológico, n. 2.)

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 68 ed. São Paulo: Boitempo. 2002.

_____. (1995). **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez.

ARAÚJO, A. M. C.; CARTONI, D. M.; JUSTO, C.R.D.M. **Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 1990**. Revista Brasileira de Ciências Sociais. V.16, n.45.

BACEN - Banco Central do Brasil. **Relatório de evolução do sistema financeiro nacional**. Evolução de janeiro a dezembro de 2003. Brasília, 2004. Mimeo.

BANCÁRIO, (O). Boletim do Sindicato dos Bancários. Salvador: Sindicato dos Bancários. 1988-1996.

BANCO DO BRASIL. Comunicado: redução do quadro viabiliza Banco do Brasil fortalecido. **Folha de S. Paulo**: São Paulo, 13 jul. 1995.

BANCO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Banespa 60 Anos**. São Paulo: Projeto/ *PN*, 1986

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BERMAN, MARSHALL (1987) Tudo Que é Sólido se Desmancha no Ar, São Paulo: Editora Companhia das Letras

BIONDI, A.. **O Brasil privatizado**; um balanço do desmonte do Estado. São Paulo: Perseu Abramo, 1999.

BIZOURO, (O). Boletim para os funcionários do Banco do Brasil. Salvador: Sindicato dos Bancários da Bahia, 1987-1996.

BLANCO, M. C.. O processo de terceirização nos bancos. In: MARTINS, H. S.; RAMALHO, J. R. (Orgs.). **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec/Cedi/Nets, 1994. p. 41-61.

BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social. **Relato Setorial n. 8**: O setor de cama, mesa e banho no Brasil, 1998.

BOITO, Y. R.; ARMANDO. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

CANÊDO, L. B.. **O sindicalismo bancário em São Paulo no período de 1923-1944: seu significado político.** São Paulo: Edições Símbolo, 1978.

CERQUEIRA, H.; AMORIM, W. Evolução e características do emprego no setor bancário. **Revista de Economia Política**, v.18, n. 1 (69), jan - mar, 1998. Editora 34, 1998.

CHANLA T, J. F.. **O Indivíduo na organização:** Dimensões esquecidas. VI. São Paulo: Atlas, 1996.

CHESNAIS, F.. **A emergência de um regime de acumulação mundial predominantemente financeiro.** Praga: estudos marxistas. São Paulo: Hucitec, n.3, set. 1997. p. 19-46.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital.** São Paulo: Xamã, 1996.

CHESNAIS, (Org.). **A mundialização financeira: gênese, custos e riscos.** São Paulo: Xamã, 1998.

CODO, W. **O trabalho enlouquece?** Um encontro entre a clínica e o trabalho. Rio de Janeiro, Petrópolis: Vozes, 2004.

CODO, W. **Síndrome do trabalho vazio em bancários.** In: Sofrimento psíquico nas organizações. 1º Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995

DAÚDE, N, Junior. **Síndrome Bancária.** 1998.

<http://www.sindbancariospe.com.br/stress.htm>

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

_____. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Getúlio Vargas, 1999.

DIEESE. **Linha Bancários.** Os programas de qualidade total e o setor bancário, Espírito Santo, 1994

DIEESE. **Linha Bancários.** Um balanço do emprego bancário no Brasil em 1999. Emprego Bancário - Informativo n.03, São Paulo, 2000.

- _____. **A situação do trabalho no Brasil.** São Paulo: Gráfica Palha Athena, 2001.
- _____. **Banco do Estado de São Paulo S/A (Banespa):** ajuste e desempenho no período de 1993 - 1997. São Paulo, jul/1998.
- _____. **Bancos públicos estaduais:** Notas sobre a sua crise. Situação atual e propostas de reestruturação. São Paulo: 1996.
- _____. **Bancos públicos estaduais:** Notas sobre a crise e propostas de reestruturação. In: estudos setoriais. Diesse, dez/1997.
- _____. **Linha Bancários.** Mapa do emprego bancário no Brasil. Versão 1997. São Paulo, 1997d, mimeo.
- _____. **O Banespa em 1998.** São Paulo, mar/1999.
- _____. Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos. **Julho de 1997.**
- _____. Consequências da reestruturação produtiva dos bancos sobre os bancários. **São Paulo: 1997.**
- _____. **O Banco do Brasil em 1998.** Brasília: DIEESE - Subseção ANABB, 1999.
- _____. **Evolução recente do emprego bancário no Brasil.** Belo Horizonte: Dieese - Linha bancários, 1998, texto n. 2/98.
- _____. **Comparativo dos programas de desligamento voluntário em bancos estatais.** Londrina: DIEESE, 1997a.
- _____. **Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos.** São Paulo: Boletim DIEESE, 1997b.
- _____. **Os impactos das fusões e incorporações de bancos sobre o trabalho bancário.** São Paulo: Boletim DIEESE, 1996.
- _____. **Linha Bancários.** Um balanço do emprego bancário no Brasil em 1999. Emprego bancário. Informativo nº 03, São Paulo, 2000 a.

_____. **Linha Bancários.** Mapa do emprego bancário no Brasil. Versão 1997, São Paulo, 1997 d, Mineo.

_____. **A situação do trabalho no Brasil.** São Paulo: Gráfica Palha Athena, 2001.

ELY, H. B. **O olhar sindicalista sobre os programas de qualidade nos Bancos.** Caxambu: Anpocs, out. 1996.

FIORI, J. L. **Ajuste, transição e governabilidade:** o enigma brasileiro. In: TAVARES, M. C.; FIORI, Y. L. Desajuste global e modernização conservadora. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

FIORI, J. L. **Desajuste global e modernização conservadora.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

FORBES BRASIL. **“Tecnologia das estrelas”** Ano 4, nº 67, p. 30 a 35. Editora JB. 18 de Julho de 2003

FREITAS, M. C. e PRATES, D. “Abertura Financeira na América Latina: As Experiências da Argentina, Brasil e México. In: Revista Economia e Sociedade, Campinas, (11) Dezembro, 1998.

FREITAS, M. C. e SCHWARTZ, G. “ Serviços Financeiros, Rumo à Regulamentação” In: São Paulo em Perspectiva. São Paulo: Fundação Seade, 6, 78-84, Julho/ Setembro, 1992.

FRITZ, W. **Crítica da estética da mercadoria.** São Paulo: Unesp, 1997.

GOUNET, T.. **Fordismo e toyotismo:** na civilização do automóvel. São Paulo, Boitempo, 1999.

GRAMSCI, A.. **Maquiavel,** a política e o Estado moderno. Trad. Luiz Mário Gazzaneo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1989.

HARVEY, D.. **A condição pós-moderna.** Rio de Janeiro: Edições Loyola, 1992.

_____. **Condição pós-moderna.** 128 ed. São Paulo: Loyola, 2003.

HELOANI, J. R.. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar.** São Paulo: Cortez, 2000.

HELOANI, R.. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2003.

INÁCIO, R.. e SALIM, A. (organizadores): **O vestir e o calça: perspectivas da relação e trabalho.** Belo Horizonte: Crisalida, 2010.

IVAN, F.. **Principais datas e eventos da história do Banespa.** São Paulo, 1996. Disponível em: www.sampa.art.br/sãopaulo/ed.o1020.banespa.htm.

IZUMI, P.. **O bancário frente à exigência de um novo perfil de qualificação.** São Paulo, 1996. Dissertação (Mestrado em Administração), Pontifícia Universidade Católica.

JÍNKINGS, N.. **Trabalho e resistência na fonte misteriosa: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro.** São Paulo: Unicamp, 2002.

_____. **O mister de fazer dinheiro: automatização e subjetividade no trabalho bancário.** São Paulo: Boitempo, 1995.

_____. **Trabalho e resistência na fonte misteriosa; os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro.** Campinas, Editora da Unicamp; São Paulo, imprensa Oficial do Estado, 2002.

_____. Os bancários e a privatização. In: FERREIRA, Alceu; ALVIN, Valdir (Orgs.). **A trama da privatização; reestruturação neoliberal do Estado.** Florianópolis: Insular, 2001. p. 187-204.

_____. Trabalhadores bancários: entre o ferichismo do dinheiro e o culto da excelência. In: AUED, Bernadete (Org.). **Educação para o (des)emprego.** Petrópolis: Vozes, 1999. p. 151-73.

KOSIK, K. (1996). **Dialética do concreto.** Rio de Janeiro: Paz e Terra.

LARANJEIRA, S.. **Programas de qualidade total.** In: CATTANI, David (Org.). Trabalho e tecnologia: dicionário crítico. Rio Grande do SuS: Editora da Universidade, 1997.

- _____. As novas tecnologias e a ação sindical no setor bancário: as experiências britânica e brasileira. ANPOCS - Sto 5: perspectivas do sindicalismo nos anos 1990, Caxambu, 1993, mimeo.
- LESSA, S.. **Mundo dos homens: trabalho e ser social**. São Paulo: Boitempo, 2002.
- LOJKINE, J.. **A classe operária em mutações**. Belo Horizonte: Oficina de Livros, 1990.
- _____. A revolução informacional. **São Paulo: Cortez**, 1995.
- LOJKINE, J.. **A revolução informacional**. Trad. José Paulo Netto. 2.ed. São Paulo: Cortez, 1999.
- LUKÁCS, G. **História e consciência de classe: estudo de dialética marxista**. Rio de Janeiro: Elfos, 1989.
- MANDEL, E.. **Capitalismo tardio**. São Paulo: Abril Cultural. 1982.
- MARX, K.. **Inédito de O Capital**. Resultados do processo de produção imediata. São Paulo: Moraes. 1985
- _____. **Manuscritos Econômicos - Filosóficos**. Lisboa: Edições 70, 1975. MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. A Ideologia Alemã. _São Paulo: Martins Fontes, 2001.
- MAZZEO, A. C. **Burguesia e capitalismo no Brasil**. São Paulo: Ática, 1995.
- MENDES, ANA M. B.. **Os Novos Paradigmas de organização do trabalho: Implicações para a saúde mental do trabalhador**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. V 85/86, 1995
- MÉSZÁROS, I. **O séc. XXI: Socialismo ou barbárie**. São Paulo: Boitempo. 2003.
- MÉSZÁROS, I. **Para além do capital** Campinas: Boitempo Editorial, 2002.

MINELLA, A. **Elites financeiras, sistema financeiro e governo F.H.C**, In . KAMPNELLI, W.; OURIQUES, N. (orgs). No fio da navalha - crítica das reformas neoliberais de F.H.C. 2.ed., São Paulo: Xamã, 1998.

_____. Globalização financeira e as associações de bancos na América Latina.

Seminário Interno do Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política. Florianópolis: UFSC, 2002. Mimeo.

_____. Elites financeiras, sistema financeiro e governo FHC. In: RAMPINELLI, Waldir;

OURIQUES, Nildo (Orgs.). **No fio da navalha**: crítica das reformas neoliberais de FHC. 2. ed. São Paulo: Xamã, 1998. p. 165-99.

NETTO, J. P. (1981). **Capitalismo e reificação**. São Paulo: Livraria editora de Ciências Humanas.

NEVES, E. F.. **Bancos, bancários e movimento sindicai**. São Paulo. Anita Garibaldi, 1998.

PAGES, M. **O Poder das Organizações**. São Paulo: Editora Atlas, 1987.

PEREIRA, M. V. S. C.. **O que era ser funcionário do Banco do Brasil**. In: Bancários do Banco do Brasil: o signo de uma identidade profissional em transformação. São Paulo, 1996. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social), Pontifícia Universidade Católica, p. 78-100.

PRADO, E. **Desmedida do valor**: critica da pós grande indústria. São Paulo: Xamã, 2005.

PRATES, D. Abertura Financeira e Vulnerabilidade Externa: A Economia Brasileira na Década de 1990. Dissertação do Mestrado, Instituto de Economia da UNICAMP, Campinas, 1997.

RODRIGUES, A. O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990 a 1997).

Dissertação de Mestrado, PUC, São Paulo, 1999.

_____. O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990 a 1997). São Paulo, 1999.

RODRIGUES, L.. **Banco do Brasil:** crise de uma empresa estatal no contexto de reformulação do Estado brasileiro. Campinas, 2001. Tese (Doutorado em Antropologia Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas).

ROMERO, D. **Marx e a técnica:** um estudo dos manuscritos de 1861-1863. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

SBRUZZI, E. F.. **Banespa:** da reforma financeira de 1964 a intervenção federal em 1993. Campinas: Trabalho de conclusão de curso da Unicamp, 2000.

SEGNINI, L. R. P. (org). **Reestruturação nos bancos no Brasil:** desemprego, sob contração e intensificação do trabalho. Programa de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, Qualificação e Produção. Relatório Final. Departamento de Ciências Sociais Aplicadas à Educação- Unicamp/ Centro de Estudos de Educação e Sociedade, 1998.

_____. **Constantes recomeços:** desemprego no setor bancário. In: tempos a lugares de gênero. São Paulo: Editora 34, Fundação Carlos Chagas, 2001, v.42.

_____. Entre o desemprego e a engrenagem dos empregos precários. **In:** Contemporaneidade e educação. Ano VI, n.9-10. set/2001, IEQ. Rio de Janeiro, CNPQ.

_____. (org). **Reestruturação nos bancos no Brasil,** desemprego, sob contração e intensificação do trabalho. Programa de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, Qualificação e Produção, Relatório Final, Departamento De Ciências Sociais Aplicadas à Educação! Faculdade Educação - UníGamp! Centro de Estudos de Educação e Sociedade, 1998.

_____. **Mulheres no trabalho bancário,** difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo: Edusp, 1998. A liturgia do poder: trabalho e disciplina. São Paulo: Educ, 1988.

SELIGMANN-SILVA, E.. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ; São Paulo: Cortez, 1994.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 1998.

_____. A cultura do novo capitalismo. **Rio de Janeiro: Record, 2006**.

SILVA, E. P.. **Demissões**. In: voluntárias e subjetividade. Campinas: dissertação de mestrado, Unicamp. 2000.

SILVA, J. B.. **Saindo** de mim: motivações e trajetórias ocupacionais de trabalhadores bancários que ingressaram no PDV do Banco do Brasil. Salvador, 1999 Monografia em Sociologia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia.

_____. A perversão da experiência no trabalho - **os bancários em face do**

Programa de Ajustes do Banco do Brasil. 2002. Dissertação (Mestrado em Sociologia) Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2002.

SILVEIRA, P.; DORAY, B. (org) (1989). **Elementos para uma teoria marxista da subjetividade**. São Paulo: Vértice.

SINGER, P. **A raiz do desastre social**: a política econômica de FHC. In: LESBAUPIN, I (org). O desmonte da nação: balanço do governo FHC. Petrópolis: Vozes, 1999.

SPENSER JOHNSON, M. D. **Quem mexeu no meu queijo?** Rio de Janeiro: Record, 2001.

SOUZA, H.. De que Brasil é este banco? **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 23 jul. 1995.

SOUZA, L. N. Conceitos e determinantes da terceirização. In: _____

Reestruturação produtiva no setor bancário: a terceirização e seus impactos sobre o trabalho bancário. Salvador, 1997. Monografia, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal da Bahia.

XAVIER, E.. **Um minuto de silêncio:** réquiem aos bancários mortos no trabalho. Porto Alegre: Sindicato dos Bancários de Porto Alegre, 1998. 110 p.

WHO? [Pesquisa e Informação de Mercado]. Pesquisa de avaliação do PAQ - Programa de Adequação de Quadros do Banco do Brasil. **Brasília: ANABB, 1996a.**

_____. Pesquisa de avaliação do PDV - Programa de Demissão Voluntária.

Brasília: ANABB, 1996.

_____. Pesquisa de avaliação do PDV - Programa de Demissão Voluntária.

Brasília: ANABB, 1996a.

WOLFF, S. **Informatização do trabalho e reificação:** uma análise à luz dos programas de qualidade total. Campinas, SP: Unicamp; Londrina, PR: Eduel, 2005.

TRABALHO

Pressão fatal

Alguns modelos de gestão movidos a competitividade nociva e a exploração do trabalho sob assédio moral, pressões por desempenho e humilhações podem estar por trás de um ato extremo: o suicídio
Por João Correia

Claudio debruçou-se sobre o para-choque de uma das passarelas da rodovia Raposo Tavares, em São Paulo. Só tinha em mente pular e terminar com todo o sofrimento. Foi impedido por um companheiro de trabalho que passava. Maria tomou mais de 20 comprimidos, mas a dose não foi suficiente para que ela acabasse com a própria vida. Gislaine também tentou o suicídio tomando comprimidos. Depois, jogou-se de uma das escadas de sua casa e sofreu traumas no corpo. Essas pessoas têm mais em comum do que o fato de ainda estarem vivas após frustradas tentativas de suicídio.

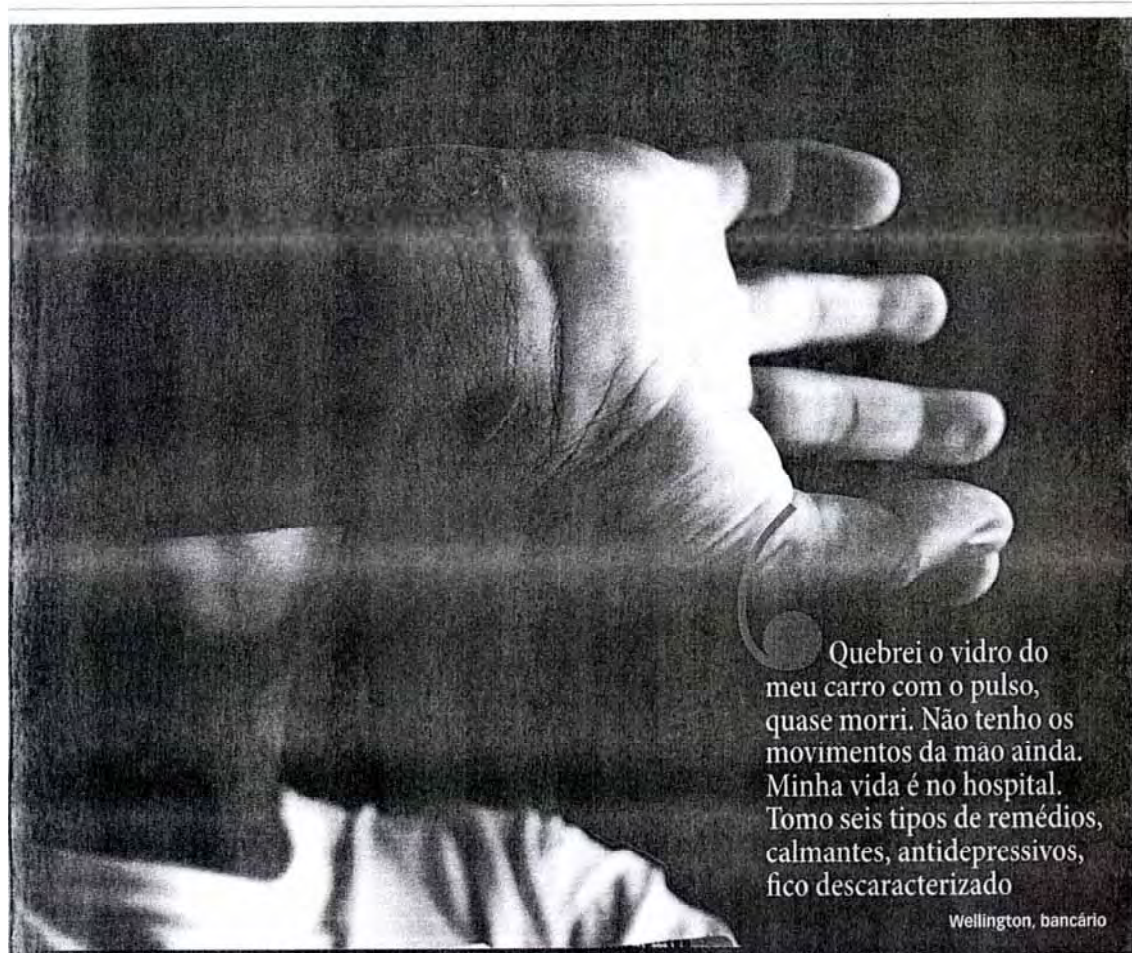
A primeira semelhança, o diagnóstico de depressão profunda, os insere numa estatística silenciosa e alarmante: estima-se que

cerca de 15 milhões de pessoas sofram dessa doença no Brasil. O segundo elo está nos motivos que os levaram à decisão de se matar: problemas no trabalho. "Nos três casos ficaram claros fatores como assédio moral, perseguições, humilhações e sobrecargas, que desestruturaram e destruíram a vida dessas pessoas", afirma Margarida Barreto, médica especialista em saúde do trabalhador, pioneira no estudo do assédio moral.

Margarida é uma das autoras da cartilha *Suicídio e Trabalho – Manual de Promoção à Vida para Trabalhadores e Trabalhadoras*, lançada em maio pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo. Há uma década, sua pesquisa esterecedora sobre assédio moral, intitulada *Jornada de*

Humilhações, revelou que de 2.072 entrevistados 42% sofriam de humilhações constantes em seus ambientes laborais – 16% desse grupo já havia pensado em se matar.

No ano passado, a médica organizou outra pesquisa, *Suicídio e Trabalho: Homicídio Culposos Corporativos?*, ouvindo 400 trabalhadores, 84 homens e 316 mulheres. Mais de um quarto desse grupo teve ideias suicidas ligadas ao trabalho – tendência proporcionalmente mais presente entre os homens (37%, ante 24% das mulheres). "Os resultados da pesquisa e as histórias contadas em meu consultório chamaram a atenção para uma realidade que coloca o suicídio como resultado da exploração constante que os trabalhadores têm sofrido, como um grito de socorro que ainda não foi ouvido."



JOÃO CORREIA FILHO

Quebrei o vidro do meu carro com o pulso, quase morri. Não tenho os movimentos da mão ainda. Minha vida é no hospital. Tomo seis tipos de remédios, calmantes, antidepressivos, fico descaracterizado

Wellington, bancário

Na França, empresa é condenada

Para casos de suicídio ainda não há jurisprudência no Brasil e, mesmo em termos mundiais, o cenário avança lentamente. Na Espanha, por exemplo, há jurisprudência desde 2003, quando um tribunal superior considerou como acidente de trabalho o suicídio de um funcionário que caiu em depressão decorrente de várias situações de humilhação.

Na França, um episódio chamou a atenção da mídia por envolver uma gigante do setor automobilístico. Depois de um longo processo, envolvendo o suicídio de vários engenheiros, a Renault foi condenada pela morte de um dos trabalhadores envolvidos e a pagar indenização à viúva. Agora em agosto, a France Telecom

reconheceu como acidente de trabalho o suicídio de um de seus empregados, em sua casa, em julho de 2009. Em 18 meses foram registrados 24 casos de suicídio na empresa, atribuídos às mudanças de gestão ocorridas nesse período.

Tais casos reforçam os dados obtidos por pesquisas como as feitas no Sindicato dos Químicos de São Paulo. É a urgência de mudanças drásticas na organização do trabalho, para que histórias como as de Gislaire, Cláudio e Maria não sejam vistas como casos isolados de depressão e descontentamento pessoal, mas como denúncia de que a pressão no trabalho como ferramenta de autoridade ou de desempenho pode ser uma arma mortal.

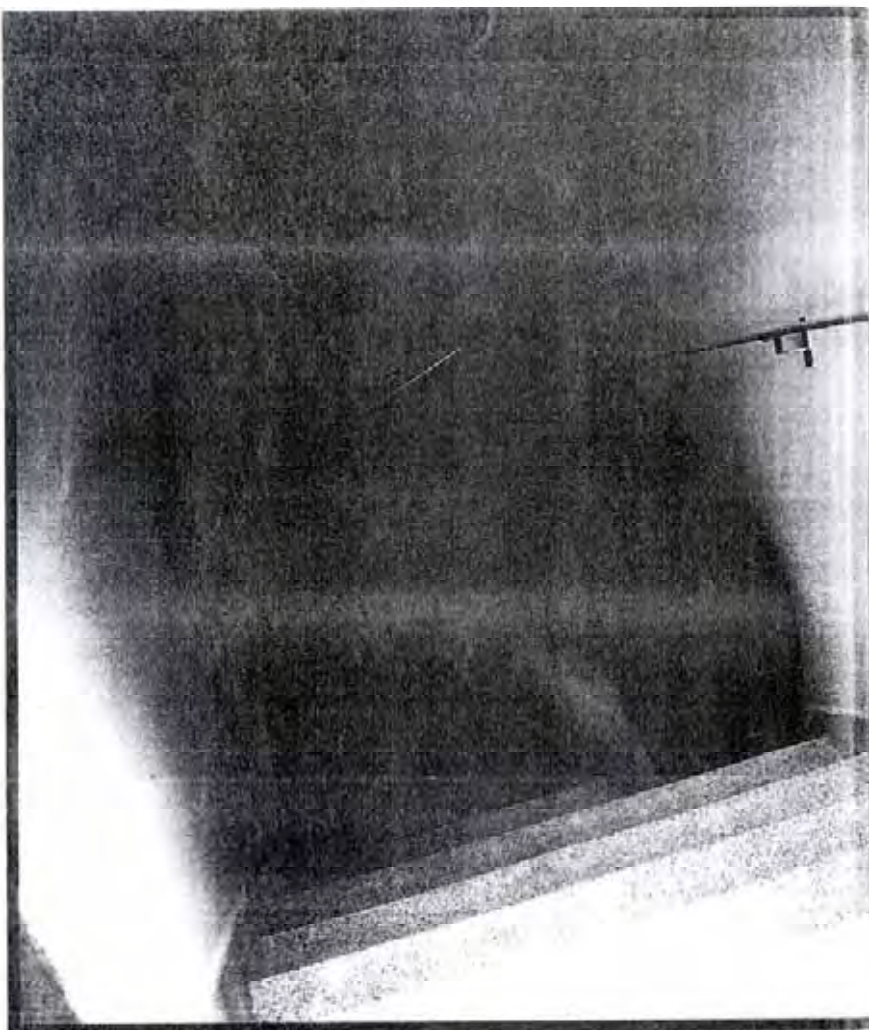
Para o psicólogo Nilson Berenchtein Netto, co-autor da cartilha, um dos motivos para que a relação entre suicídio e trabalho seja negligenciada é que as análises de doenças como depressão e outros transtornos psíquicos quase sempre consideram que o problema está no indivíduo. "Ou se diz que essas patologias ocorrem por falta de algum neurotransmissor, de alguma substância que faz com que a pessoa se deprime, ou que surgem do próprio psiquismo, considerando que ela se deprimiu porque não conseguiu se adaptar às relações sociais e pessoais. Essas correntes não levam em conta o trabalho como uma categoria fundamental na constituição do homem nem, portanto, a relação entre trabalho, depressão e suicídio", diz Netto.

Fora do Brasil, um caso que tem chamado a atenção da imprensa mundial é o da empresa chinesa Foxconn. Foram 13 suicídios de funcionários nos últimos oito meses. A Foxconn, fornecedora de equipamentos eletrônicos para gigantes como Dell, Sony, HP e Apple, é acusada de submeter funcionários a uma disciplina militar e constante assédio moral.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, 3 mil pessoas suicidam-se todos os dias no mundo. A média aumentou 60% nos últimos 50 anos. Porém, a maioria dos órgãos ligados ao assunto, incluída a OMS, distancia-se de ver danos decorrentes de relações inadequadas de trabalho. Embora assuma o suicídio como problema de saúde pública, o órgão liga os casos a transtornos mentais, depressão, drogas. E quando os relaciona ao trabalho o faz de maneira discreta, atribuindo-os a vulnerabilidade individual.

No Brasil, segundo o Ministério da Saúde, a taxa de 4,5 casos de suicídio em cada 100 mil mortes é considerada baixa, embora seu crescimento seja preocupante. Mais de 90% deles são atribuídos a transtornos mentais e ao abuso de substâncias psicoativas, sem relação direta com o universo do trabalho.

Margarida Barreto vê nesse cenário uma tentativa de responsabilizar o indivíduo pelo suicídio, deixando de lado fatores sociais marcantes. "É preciso ver a tentativa de tirar a própria vida como uma grande denúncia às condições de trabalho impostas pelo neoliberalismo nas últimas décadas, baseada no assédio moral e numa verdadeira gestão por injúria", reforça a médica.



Setor bancário: **depressão** epidêmica

Embora haja muitas estatísticas referentes ao adoecimento e à depressão de trabalhadores, poucas pesquisas relacionam tais doenças ao suicídio. Uma das pioneiras foi apresentada na década passada pelo professor Ernani Xavier, mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Xavier identificou 76 bancários que se suicidaram entre

1993 e 1995, época em que estavam em alta temas como reorganização do trabalho, aceleração tecnológica, privatizações, fusões, programas de demissão voluntária e demissões em massa – no período, foram demitidos mais de 430 mil trabalhadores no setor em todo o Brasil.

Em 2009, o trabalho *Patologia da Solidão: O Suicídio de Bancários no Contexto da Nova*

Organização do Trabalho, tese de mestrado em Administração de Empresas de Marcelo Augusto Finazzi Santos, na Universidade de Brasília (UnB), apurou que 181 bancários terminaram com a própria vida de 1996 a 2005 – em média, um a cada 20 dias. Entre as principais causas, assédio moral, pressões por metas, excesso de tarefas e medo do desemprego.

Em 2007, cansada das humilhações no ambiente de trabalho, a bancária Mônica, de 25 anos, tentou acabar com o sofrimento tomando uma overdose de remédios. Ela mesma relata: "Olhei pra cima e falei: 'Me leva porque eu não aguento mais as humilhações, os xingamentos'. Minha mãe me socorreu. Em 2009, eu tentei de novo com 40 ou 50 comprimidos de



JOÃO CORREIA PEREIRA

Um dos motivos para que a relação entre suicídio e trabalho seja negligenciada é que as análises de doenças como depressão e outros transtornos quase sempre consideram que o problema está no indivíduo

Lourival Batista Pereira, coordenador da Secretaria de Saúde do Sindicato dos Químicos de São Paulo, questiona a quem interessa o silêncio diante dessa problemática. "As empresas não têm intenção de assumir esse ônus, pois é comum tratar o trabalhador como uma peça descartável", afirma.

A costureira Gislaire vê seu caso como exemplo. Entre 2003 e 2004, depois de ingressar numa multinacional do setor de plásticos, passou a sofrer humilhações constantes de uma das gerentes. "Eu trabalhava das 7h às 17h e, quando acabava meu serviço, ela descosturava tudo e dizia que estava malfeito para me humilhar. Dizia ter carta branca pra fazer o que quisesse", conta Gislaire. "Cheguei a ter um enfarte e tive de ser afastada. Quando voltei, 20 dias depois, retomaram as humilhações. Perdi peso, adoeci e fui ficando sem noção das coisas. Comecei a bater nas minhas filhas, deixei de ser uma pessoa alegre e me destruturei completamente, profissionalmente e com minha família." A situação culminou numa depressão profunda e em duas tentativas de suicídio. "Não tinha força nem para sair da cama. Só pensava em acabar com a vida". Aos 51 anos, ela ainda vive à base de antidepressivos.

Pouco avanço

Perseguições e descaso também fazem parte da tragédia de Cláudio. Funcionário do setor de estoque de uma multinacional do ramo de tintas, ele começou a perceber que as regras de segurança não eram cumpridas. "Como eu questionava, começaram a me perseguir, dar trabalhos mais pesados.

medicamentos controlados. Fui levada para o hospital. Não aguentava mais, o gerente me ignorava, não falava comigo, passava meus clientes para os outros. Eu simplesmente não existia. O médico me afastou, mas meu gerente me forçou a trabalhar mesmo com atestado. Aí, pediu minha demissão".

Mônica não suportava mais ouvir insultos dos superiores. "Um dia eu estava almoçando, eram mais de 16h, e a minha gerente geral começou a gritar: 'Não pode comer!'. Eles

nos humilhavam na frente de todo mundo. 'Que porcária de produção é essa? Vocês querem que eu enfie um Sonrisal no c' de vocês para andarem que nem jet ski?' E eu não conseguia esquecer essas coisas. Ia ficando cada vez pior."

Em novembro de 2009, ela foi pressionada a abrir em uma semana 100 contas de renda acima de R\$ 4 mil. "A meta geral era abrir dez contas dessas em um mês. Em uma semana era impossível. Diziam 'se viral'! E eu pensei: 'Vou acabar com

tudo, com a minha vida, com essa dor de cabeça, eles vão parar de me humilhar'. Assim não teria mais de ir trabalhar com essas pessoas. Por isso, se minha vida acabasse hoje, tudo bem. Eles acabaram com a minha vontade de viver."

Wellington também sofre de depressão. Contratado em 2000 para trabalhar no antigo Banespa como operador de Controle de Qualidade, ele começou a ter crises nervosas. "Eu não era reconhecido. Comecei a ter convulsões, crises

nervosas dormindo. Quando isso acontece, eu não consigo me lembrar como e o que acontece. Passei por neurologista, psiquiatra e estou em grupos de apoio", relata.

"Depois de seis anos, contratavam para ser meu superior uma pessoa que não sabia o trabalho, eu tinha de ensinar e era muito cobrado. Na prática, o que eu falava era ordem, mas não tinha cargo nem salário para essa responsabilidade, tinha que ter o controle de tudo porque era uma gráfica de 100

Havia funcionários que, por medo de represálias dos encarregados, nem sentavam mais ao meu lado. Me deram duas advertências só para que eu me calasse diante dos problemas e me colocaram para trabalhar numa área isolada. Comecei a entrar em pânico, a ter crises de choro, me descontrolar. A tentativa de suicídio foi pensando que assim a polícia veria o que estava acontecendo lá dentro", conta o jovem de 29 anos.

Dois anos de perseguições provocaram em Cláudio um quadro de esquizofrenia que o obrigou a ficar internado numa clínica psiquiátrica por 20 dias. "Não conseguia mais sair na rua e comecei a achar que todos estavam me perseguindo, inclusive gente da família. Eu não entendia quem mentia e quem falava a verdade. Perdi o rumo da minha vida", lamenta Cláudio, que há um ano trabalha em outra empresa e ainda precisa de medicamentos para depressão.

Para Lourival, do Sindicato dos Químicos, outro indício desse descaso está nos índices de adoecimento e de acidentes de trabalho, que engordam as estatísticas negativas do atual modelo de gestão empresarial. "Essas duas situações costumam gerar demissão e perseguição. O funcionário hoje só serve se está muito bem. Doente, incomoda, aí vêm as perseguições, numa tentativa de que eles se demitam sem direito a nada", diz.

O caso de Maria é emblemático. Depois de 20 anos trabalhando na mesma empresa, multinacional do ramo de cosméticos, começou a sentir dores crônicas e teve de passar por cirurgias. "Foram cinco nos últimos cinco anos, nas mãos, no ombro esquerdo e



Pensei: 'Vou acabar com tudo, com a minha vida, com essa dor de cabeça, eles vão parar de me humilhar'. Assim não teria mais de ir trabalhar com essas pessoas. Por isso, se minha vida acabasse hoje, tudo bem. Eles acabaram com a minha vontade de viver

Mônica, bancária

segurança máxima. Para eu ir ao banheiro tinha de passar por revista, tirar o sapato. Os outros não precisavam."

Segundo ele, as humilhações o levaram a quase acabar com a própria vida: "Aconteceu numa semana que eu estava de atestado médico. A maioria das pessoas da minha equipe foi demitida e acabei indo numa reunião. Teve uma desavença muito grande, fui menosprezado, discriminado, rotulado. Fiquei muito mal. Quebrei o vidro do meu carro com o pulso,

quase morri. Não tenho os movimentos da mão ainda. Minha vida é no hospital. Tomo seis tipos de remédios, calmantes, antidepressivos, fico descaracterizado. Cai na escada e quebrei os pés. Estou de licença médica. No banco me chamam de Gardenal".

Para a médica Maria Maeno, coordenadora do grupo temático Organização do Trabalho e Adoecimento, da Fundacentro (órgão do Ministério do Trabalho que atua em questões de saúde), o suicídio ligado ao

trabalho é pouco estudado no Brasil por dificuldades metodológicas. A depressão, alerta ela, tornou-se epidêmica no mundo inteiro, mas é pior nessa categoria. "O ramo financeiro talvez seja o que tenha sofrido a maior reengenharia na organização do trabalho. Com a automação, a velocidade da informação e das transações, a demanda ficou mais rápida e eles têm de responder mais rapidamente também. Todos têm de vender produtos – que não são de primeira necessidade – e cumprir

metas, independentemente de onde estejam. Quando você é pressionado, os comportamentos são os mais diversos", explica Maria Maeno.

"É preciso haver acordo entre trabalhadores e bancos. Os bancários estão vulneráveis e não reagem quando passam por essas situações. Isso não é culpa do gerente geral ou do superintendente, são as chefias imediatas as que aparecem, mas sobre elas há a pressão que vem da forma como o sistema bancário funciona", adverte.



ICAO CORREA FILHO

no braço direito. Tive tendinite, rompimento nos dois ombros, e ainda não estou bem. Perdi o movimento e fiquei com deformações no braço. Dediquei toda minha vida a essa profissão e fui largada de lado", lamenta. Maria recupera-se da última cirurgia e espera por decisões da Justiça do Trabalho e do INSS, que podem lhe render uma indenização ou a aposentadoria. Ou nada.

Dependendo do resultado, ela entrará para um seleto grupo de trabalhadores que ganharam ações na Justiça por assédio moral, o que começa a ocorrer no Brasil. Existem mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios e vários no âmbito federal à espera de votação. Na esfera estadual, desde maio de 2002, o Rio de Janeiro condena a prática. Também há projetos em tramitação em São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná e Bahia.

Gislaine entrou na Justiça contra sua algoz e ganhou a causa por assédio moral. A perseguidora foi condenada a pagar 250 cestas básicas à comunidade, "entregues por mim, em locais muito pobres, algo que me lavou a alma", diz Gislaine. Cláudio também ganhou a causa na Justiça do Trabalho e a empresa foi obrigada a pagar um ano de plano de saúde e R\$ 8 mil de indenização, o suficiente para que o rapaz pagasse as contas que se acumularam enquanto esteve afastado. Muito pouco para pagar as despesas que tem com os antidepressivos. ❧

*Os nomes de algumas pessoas e empresas foram alterados ou omitidos a pedido dos entrevistados

Pesquisa feita com bancários de todo o Brasil sobre as prioridades da campanha nacional deste ano mostra que para quase 80% da categoria o combate ao assédio moral e às metas abusivas são os principais problemas nos locais de trabalho.

Para a presidenta do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, Juvandira Moreira Leite, o assédio tem a origem no sistema de organização do trabalho imposto pelos bancos. "Nós temos várias reclamações de gerentes-

gerais de agência dizendo: 'Eu não aguento, meu diretor fica ligando todo dia, tenho de me controlar muito para não repassar essa pressão para o meu quadro de funcionários'", diz.

Juvandira admite que há problema com o comportamento individual das chefias, mas considera que a organização do trabalho do banco induz a esse comportamento. "Eles querem resultados, independentemente de como a cobrança é feita. E isso até hoje ficou sem punição."

Para ela, é importante criar instrumentos para que o banco condene formalmente essa conduta. "Ele tem que garantir que não admitirá isso. Tem de ter prazo para apurar denúncias e tomar providências. Há casos em que se demora seis meses ou mais para apurar. Tem muitos bancários afastados por causa de depressão, mas também os que não estão afastados, mas tomam remédios. Em agências, acho que no mínimo uma pessoa tem esse problema ou desenvolve sintomas."

Só no primeiro semestre deste ano, 18 mil funcionários saíram dos bancos, metade deles pediu demissão. "O trabalho bancário hoje é muito caracterizado pela pressão, pela cobrança. É fundamental que a gente encerre a campanha salarial com algum avanço no combate ao assédio porque realmente é um grave problema em todos os bancos, públicos e privados", afirma a presidenta do sindicato.

Por Xandra Stefanel