

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO FACULDADE DE FILOSOFIA LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

LEONARDO JOSÉ OSTRONOFF

Menos metas, Mais saúde: um estudo sobre o sindicato dos bancários de São Paulo (VERSÃO CORRIGIDA)

v. 1

SÃO PAULO 2015

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO FACULDADE DE FILOSOFIA LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

Menos metas, Mais saúde: um estudo sobre o sindicato dos bancários de São Paulo (VERSÃO CORRIGIDA)

Leonardo José Ostronoff

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, como requisito para a obtenção do título de Doutor em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues

SÃO PAULO 2015



AGRADECIMENTOS

Aos meus colegas de doutorado, sobretudo para meus amigos Marcelo da Silveira Campos e Juliano Fiori. Ao meu amigo de graduação Dmitri Cerboncini Fernandes, ao meu parceiro Humberto Ramos e ao meu camarada Walter Fernandez. Ao Professor Mário Ladosky e Fernanda Forte, ambos exemplos acadêmicos. Agradeço a Professora Bárbara Castro pela confiança em mim depositada. Ao Jonas Bicev pela amizade e convivência pela FEA nesses últimos anos.

Aos colegas da FESPSP: Rodrigo Estramanho, Flávia Loschi e Paulo Silvino.

Para CAPES pela bolsa de doutorado e sanduíche. Ao Sindicato dos Bancários de São Paulo, com destaque para Ana Tércia, Marta e Deise.

Para Rafaela Pannain, pelo que aprendemos e construímos juntos.

Agradeço à Jessica Monteiro, pelo que começamos e ainda vamos construir.

Em Coimbra agradeço ao CES pela oportunidade de realizar o estágio doutoral, bem como, ao Professor Hermes Augusto Costa pela terna orientação neste período. Agradeço também aos Professores Elísio Estanque e Ruy Braga pelo apoio e incentivo. Aos meus amigos Saulo Aristides e Luany Promenzio pela acolhida e bons papos, bem como, ao pequeno Heitor, meu amigo mais "sumido" de todos. Ao Hélio, um exemplo de humildade e solidariedade.

Agradeço as Repúblicas de Coimbra, símbolos de uma vida comunitária inigualável, onde aprendi que viver um ano em uma delas significa viver 100 em qualquer outro lugar. Dentre essas casas tão especiais, destaco: a Prakystão, símbolo Anti-Praxe. O Solar dos Açorianos, casa de espírito acolhedor. E o Ninho dos Matulões, casa em que morei e me tornei um antigo, portanto, um eterno responsável por sua existência. Dentre as repúblicas, agradeço ao Abel e Nafsika, pela experiência que passamos e laços que somente se fortaleceram. Ao Marquês e Rebeca, porque sem eles eu nunca teria morado e nem conhecido às repúblicas daquela cidade. Ao João Santos pelo coração valoroso que possui. Ao Rodrigo e Jéssica, um exemplo do amor descrito por Max Weber.

Agradeço a Sara Freitas, pela sua sempre presente solidariedade. Para Carla Diéguez, por seu companheirismo e carinho.

Agradeço a Isabel Veloso pelo seu sorriso sempre disposto a ajudar.

Também a Sirlei Oliveira, alguém que conheço faz anos e que é um exemplo para mim.

Ao Professor Flávio Pierucci, um mestre com quem tive o prazer de ter aulas e construir amizade.

Agradeço a Professora Heloísa Martins, minha orientadora de iniciação científica e mestrado, por quem tenho um eterno carinho. Aos professores José Ricardo Ramalho, Jacob Lima e Leonardo Gomes Mello e Silva pelas sugestões e conselhos.

Ao meu pai Saul, que vive na memória e sonhos.

Para minha sobrinha Mila e minha irmã Dora, bem como, ao meu irmão Rafael. Também minha mãe Olga Rosa, uma mulher guerreira.

Agradeço ao meu orientador Iram Jácome Rodrigues, um orientador no sentido pleno da palavra. Aprendi muito de sociologia com ele ao longo desses anos.

Mas essa tese começa a ser pensada quando trabalhava na Prefeitura Municipal de Fortaleza, cidade que vivi por dois anos e da qual guardo boas lembranças. A maior delas, sem dúvida, é a amizade de Robério Barreto Braga. Militante de juventude daquela cidade, aprendi muito da vida e da política com ele. Um irmão que infelizmente nos deixou cedo, mas que vive na luta do povo cearense que ele tanto amava. Essa tese é dedicada à memória de Roberinho, por seu exemplo na construção de um novo mundo. Companheiro Robério, presente!

RESUMO

Esta pesquisa procura entender a ação sindical brasileira diante dos impactos do regime de acumulação flexível sobre o país. O setor escolhido foi o bancário, justamente porque ele está no centro do capitalismo financeiro. Nos bancos brasileiros, inúmeras mudanças aconteceram na gestão do trabalho, mas a principal foi a transformação do bancário em um vendedor de produtos. Com isso se desenvolveram técnicas de controle do trabalho como o sistema de metas de produtividade. Este, por sua vez, gerou uma pressão demasiada sobre os trabalhadores e instrumentalizou o assédio moral como instrumento de gestão. Tal fato provocou o adoecimento da classe trabalhadora constituindo um novo elo entre os dirigentes sindicais e os trabalhadores. Os sindicatos, que em 1990 atravessaram uma profunda crise no país, agora, devido ao sofrimento dos trabalhadores com a pressão para o cumprimento de metas, conseguiram se reaproximar de sua base de representação. O sindicalismo não chegou ao fim, nem mesmo saiu do espaço político de lutas. Por meio das políticas de denúncia ao assédio moral nos locais de trabalho e de combate às metas abusivas, restabeleceu seu papel de movimento, tornando-se novamente atuante na contraposição às empresas e na defesa dos trabalhadores.

Palavras-chave: Sindicalismo. Trabalho. Metas. Assédio Moral. Bancários.

ABSTRACT

This research aims to understand the trade union setion facing the impacts of the flexible accumulation regime on the country. The hanking sector was exactly chosen because it is in the center of the finacial capitalism. In Brazilian banks several changes happened in work management but the main change was the transformation of the bank clerk into a salesman. Consequently, the techniques of work control were develp, such as the system or productivity targets. In turn, this system caused excessive pressure on workers and exploited the moral siege as a management instrument. Such fact caused diseases in workers. Trade unions that had suffered a deep crisis in 1990 in Brazil because of the work class sufferings caused by the pressure to meet targets have succeded in reconneting to their basis of representation. The trade unionism did not come to an end and did not even leave the political struggle scene. Through the denunciation policy of psychological harassment at work and the fight against abusive targets, trade unions restored their identity as a movementle of movement acting again in a counterpoint to companies and in the defense of the working class.

Key-words: Trade unionism. Work. Targets. Moral siege. Bank clerk.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABC- Região próxima à cidade de São Paulo

AIDS- Síndrome da Imuno Deficiência

ADUSP- Associação dos Docentes da Universidade de São Paulo

AE- Articulação de Esquerda

APEOESP- Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo

BANESPA- Banco do Estado de São Paulo

BCN- Banco Central do Nordeste

CBT- Confederação Brasileira do Trabalho

CEB- Comunidade Eclesial de Base

CEF- Caixa Econômica Federal

CGT- Confederação Geral dos Trabalhadores

COB- Confederação Operária Brasileira

CONCLAT- Congresso da Classe Trabalhadora

CONCUT- Congresso da CUT

CONLUTAS- Central sindical e Popular-Conlutas

CONTRAF- Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financiário

CNT- Confederação Nacional do Transporte

CSC- Corrente Sindical Classista

CTB- Central Das Trabalhadoras e Trabalhadores do Brasil

CUT- Central Única dos Trabalhadores

DIEESE- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócioenômicos

DS- Democracia Socialista

EUA- Estados Unidos da América

FAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador

FHC- Fernando Henrique Cardoso

FS- Força Sindical

IBGE- Instituto Brasileira de Geografia e Estatística

INSS- Instituto Nacional do Seguro Social

INTERSINDICAL- Central Sindical criada por um setor egresso da CUT

MR 8- Movimento Revolucionário 8 de outubro

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego

OIT- Organização Internacional do Trabalho

ONG- Organização Não Governamental

PCB- Partido Comunista Brasileiro

PC do B- Partido Comunista do Brasil

PL- Projeto de Lei

PLR- Participação nos Lucros e Resultados

PSOL- Partido Socialismo e Liberdade

PSTU- Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado

PT- Partido dos Trabalhadores

SINDQUIM- Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo.

SINPRO- Sindicato dos Professores

UFPR- Universidade Federal do Paraná

URSS- União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
Capítulo I- TRANSFORMAÇÕES NO CAPITALISMO E NO TRABALHO	20
1.1. Do toyotismo/fordismo à acumulação flexível: a solidariedade em questão	20
1.2 Acumulação flexível no Brasil: o trabalho bancário em foco	29
1.3. Panorama sobre os trabalhadores bancários	47
Capítulo II - SINDICATOS E SINDICALISMO. O ASSÉDIO MORA	
QUESTÃO	58
2.1 O assédio moral entra em cena	65
2.2 Primeira República e Estado Novo	76
2.3 Burocratização dos sindicatos.2.4 Formação da CUT e sua consolidação.	
2.6 Sindicatos e sindicalismo bancário hoje: do particular ao geral	102
Capítulo III- ANÁLISE DAS ENTREVISTAS E DOS DADOS DE CAMPO.	111
CONSIDERAÇÕES FINAIS	168
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	179
ANEXOS	190

INTRODUÇÃO

A tese de doutorado que apresento ao Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo resulta de quatro anos de dedicação à pesquisa, tanto bibliográfica como no trabalho de campo, mas, principalmente, à reflexão sociológica, ao que Wright Mills (1969) nomeia de "imaginação sociológica". Somente através desse conceito foi possível desconfiar do que o senso comum nos apresenta como realidade. Como Marx (1987) afirma, é preciso ir além da aparência em direção à essência das coisas, portanto, desmascará-las, torná-las visíveis. Trabalho este que cabe somente ao sociólogo, da objetividade que resulta de seus instrumentais teóricos e metodológicos, realizar.

O tema do meu doutorado se encontra na área da Sociologia do Trabalho, mais precisamente no campo dos estudos do Trabalho e do Sindicalismo. Portanto, não é um estudo apenas do trabalho bancário, mas das questões relativas à política sindical. Dessa maneira, meu objetivo foi investigar os impactos das mudanças no trabalho bancário sobre a ação sindical brasileira. A introdução das metas de produtividade como forma de organizar e avaliar o trabalhador bancário teve por consequência o aumento da pressão sobre ele, ocasionando a elevação do número de casos de assédio moral nos bancos brasileiros. Essa forma de assédio virou uma maneira de gestão, tornando-se intrínseca à atual forma de gerir o trabalho bancário. Assim, diante desse quadro, a questão que esta pesquisa buscou responder é justamente como a ação sindical se organiza diante da nova maneira de gerir o trabalho bancário, bem como seus impactos sobre o sindicalismo brasileiro. Para isso, o objeto escolhido foi a ação do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região contra o sistema de metas e assédio moral no local de trabalho, a qual se expressa, sobretudo, na campanha "Menos Metas, Mais Saúde".

Como metodologia de investigação, a escolha foi realizar um estudo de caso no Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, justificado pela relevância dessa entidade no universo sindical, mas principalmente pelo pioneirismo no combate ao assédio moral nos bancos. A realização da observação direta foi desenvolvida durante quatro anos: os três primeiros do doutorado foram fundamentais, tendo começado mesmo antes dele, no ano anterior à minha aprovação. Foram diversas atividades em campo,

desde assistir a assembleias até acompanhar os dirigentes sindicais nas visitas aos locais de trabalho por duas vezes, atividade conhecida como "banco a banco". Esses momentos são fundamentais para que os dirigentes tomem contato direto com os trabalhadores nas agências e com os problemas que enfrentam no cotidiano de seu trabalho. As regiões visitadas foram Paulista/Pamplona e Sé. No total, foram 20 bancos, dez em cada dia.

A importância da presença de representantes sindicais nas agências foi notada, assim como a confiança e reciprocidade com que foram recebidos. As principais reclamações ouvidas referiam-se às condições de trabalho e ao assédio moral. Além disso, as visitas constantes ao sindicato para a participação em palestras e as conversas informais com dirigentes foram fundamentais para o conhecimento do universo da entidade. Pude ainda presenciar atividades de greve e o fechamento de agências bancárias, observando assim ações mais ofensivas do Sindicato dos Bancários.

Durante a pesquisa empírica, entrevistei 16 dirigentes do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região. Ao todo foram 13 horas gravadas e 140 páginas de transcrição. Para contemplar a visão dos trabalhadores, elaborei um simples questionário com três perguntas sobre sindicatos e assédio moral, o qual submeti a 15 trabalhadores. Os depoimentos obtidos reforçam e, sobretudo, dão vivacidade às questões apontadas pela literatura. Além disso, apresentam outras relevantes questões sobre o trabalho, a categoria e o sistema bancário, que serão objetos de análise. Vale informar que o Sindicato dos Bancários tem uma diretoria colegiada, ou seja, composta por mais de um grupo político. Antigamente essa divisão ocorria entre os grupos políticos internos à CUT (Central Única dos Trabalhadores); hoje as divisões se dão por diferentes centrais sindicais, por isso, tive a preocupação de entrevistar diretores pertencentes às duas centrais de maior expressão na diretoria: CUT e Intersindical.

Esta tese divide-se em três capítulos nos quais se procura apresentar os resultados e a discussão desenvolvida durante a pesquisa. A ideia é facilitar o entendimento, de modo a usar uma linguagem bastante acessível ao leitor.

O objetivo do primeiro capítulo é mostrar as alterações ocorridas na atividade bancária e no sistema financeiro brasileiro nos últimos anos, pois as mudanças no capitalismo geraram um grande impacto no Brasil, modificando a organização e a forma de realizar o trabalho bancário em nosso país.

A primeira parte do capítulo I inicia com a contextualização da época em que o regime fordista/taylorista era hegemônico. O taylorismo caracterizava-se pela separação entre a concepção e a execução do trabalho. Existia uma "gerência científica" que procurava identificar a melhor maneira de produzir. No mesmo período, Ford inventou a linha de montagem, isto é, a produção passou a ser em série. Mas a importância do binômio fordismo/taylorismo nesta tese é justamente porque ele formou um modelo de vida, conhecido por *american way of life*, segundo o qual ter uma carreira estável em uma empresa e uma identidade relacionada à função que se executava era importante. Havia papéis determinados na ordem do capitalismo industrial, inclusive nos sindicatos, tema sobre o qual se debruça esta tese.

No entanto, o capítulo avança mostrando que nos anos 1990 teve início o processo de reestruturação produtiva, sendo suas principais características: 1) insegurança e vulnerabilidade; 2) novas estratégias de racionalização e redução de custos com flexibilização do emprego e aumento das taxas de desemprego; 3) fragilização dos sindicatos e necessidade de buscarem novas formas de ação política.

É o momento em que se apresenta um conceito central nesta pesquisa: a acumulação flexível. Esse regime de acumulação está baseado na flexibilidade dos processos e do mercado de trabalho. Além disso, nesse momento social a estabilidade que caracterizava o fordismo/taylorismo se corrói, tornando-se a instabilidade o padrão hegemônico. Existe um crescimento do setor de serviços, a percepção do espaço e do tempo se altera com a Internet e há um maior número de viagens aéreas. Uma diferença fundamental é o aumento do individualismo e da competição entre os trabalhadores, o que trouxe dificuldades para as ações coletivas e, portanto, para o sindicalismo.

Outra mudança significativa no mundo e que é destacada no primeiro capítulo é a globalização. Ela se deu em dois pontos da economia: na organização e na gestão da produção. Surgem os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), pequenos grupos que se reúnem para pensar formas mais racionais de trabalho. Também se criam políticas de recompensas com o cumprimento de metas preestabelecidas de produtividade. No Japão, desenvolve-se um sistema de produção baseado em forte pressão e em metas de produtividade, captação e venda de produtos. Esses novos procedimentos instrumentalizavam a pressão e o medo como forma de gestão do trabalho.

As empresas passam a não se organizar somente no espaço nacional, tornando-se transnacionais. Mercados sem fronteiras são formados estabelecendo um novo mundo financeiro global. Justamente os bancos passam a ter papel central dentro dessa nova dinâmica. A lógica do capital, antes industrial, agora se torna a do capitalismo financeiro.

Na segunda parte do capítulo I, cujo título é "Acumulação flexível no Brasil: o trabalho bancário em questão" apresenta-se a discussão da literatura sociológica sobre o trabalho bancário brasileiro através da reestruturação produtiva ocorrida na sua organização. As inovações nos bancos foram muitas, destacando-se os processos *online* e sua automatização, além da mudança no *layout* interno das agências, por exemplo. Desse modo, desenvolvem-se dois processos na logística dos bancos: o enxugamento, isto é a diminuição do número de funcionários nas agências, e o espalhamento, que consiste no aumento do número de agências no espaço urbano.

Todo esse processo consolida-se na década de 1990. As metas são interiorizadas pelos trabalhadores, de modo que sua subjetividade é capturada. Os novos procedimentos redefinem a categoria bancária como fragmentada e permeada pelo individualismo, gerando o enfraquecimento da solidariedade entre os trabalhadores. Esse fator dificulta a ação sindical. A remuneração variável, ou seja, que consiste em ganhos de acordo com o desempenho individual e coletivo dos trabalhadores, também reforça as dificuldades enfrentadas pelo sindicato da categoria no período.

O capítulo encaminha-se para perto do seu encerramento com a discussão sobre as consequências dessas mudanças na organização bancária brasileira para seus trabalhadores. A pressão em demasia gera adoecimento e até mesmo, em alguns casos, suicídios. Dados são apresentados, mostrando que o problema é uma preocupação real no sistema bancário. O fim do primeiro capítulo reserva uma série de estatísticas sobre o setor, emprego e perfil dos bancários no Brasil.

O capítulo II é, sem dúvida, o mais importante desta tese. Nele se encontra o argumento central que responde à questão sociológica proposta por esta pesquisa. Começa por discutir o movimento sindical nos anos 1980, na região do ABC paulista, conhecido como o novo sindicalismo. Este tinha por característica negar tanto o peleguismo dos dirigentes sindicais dos moldes varguistas, quanto o sindicalismo

leninista do PCB (Partido Comunista Brasileiro). A relação do novo sindicalismo com a Igreja Católica progressista é fator destacado nessa discussão.

Nos anos 1990, a situação favorável a esse movimento se altera, pois começa a chamada crise do sindicalismo. O capítulo prossegue resgatando a discussão clássica feita por Rodrigues L.M. (2002), segundo a qual os sindicatos estariam em declínio devido à queda da quantidade de greves e filiações. Há ainda a referência a outros autores que reconhecem as dificuldades do sindicalismo diante da nova questão social, mas discordam da tese do enfraquecimento do sindicalismo. A sequência do capítulo II se dá com a afirmação de um consenso entre os autores: o sindicalismo brasileiro busca novas formas de ação.

Com relação ao período em que o país é governado pelo PT (Partido dos Trabalhadores), que se inicia com a vitória de Lula, em 2002, novas discussões surgem no campo sociológico sobre os sindicatos. Chaves Jardim (2009) defende que através dos fundos de pensão recriou-se uma espécie de solidariedade e o sindicalismo reencontrou um lugar social. A autora afirma ainda que o movimento sindical teria deixado o espaço político de lutas. Assim, chega-se ao momento essencial desta tese: a apresentação da hipótese principal, pois é através das investigações empíricas, por meio da observação da campanha "Menos Metas, Mais Saúde", que se pode afirmar que a questão do assédio moral representa uma contraposição direta aos patrões, sendo uma luta legítima dos sindicatos. Dessa maneira, há uma divergência em relação à tese de Chaves Jardim.

A parte seguinte do capítulo II tem por objetivo discutir o assédio moral em si, traçando-se um diálogo com a literatura existente sobre a psicologia do trabalho. O que parecia provisório nos anos 1970 tornou-se definitivo com a reestruturação produtiva. Forte pressão no trabalho, controle em demasia, aumento da jornada de trabalho, maior competitividade. Todo esse contexto foi condição para o estabelecimento da violência psicológica nos bancos, assim como as humilhações e o assédio moral. Nessa parte do texto é mostrado como o discurso dos bancos muda em relação à participação do trabalhador nas decisões, transformando-o em um "colaborador" da instituição. Assim, aparecem os prêmios por produtividade e a política de individualização dos salários, ambos vinculados ao cumprimento de metas de produtividade. As novas técnicas de gestão aumentam o sofrimento do trabalhador para além do corpo, pois buscam capturar

sua subjetividade, invadindo o tempo de não trabalho também. O medo de se ver desempregado é usado como arma de controle.

O assédio moral tornou-se uma estratégia de gestão identificada em práticas como a gestão por estresse, por injúria ou por medo. A cobrança de metas apresenta-se não como uma escolha pessoal dos gerentes, mas como uma política para gerir o sistema. Uma definição de assédio moral baseada em Seligmann-Silva (2011) é que ele se caracteriza quando a dignidade da pessoa é atacada de forma sistemática e durante um período prolongado. O objetivo é isolar, descredibilizar, quem tenha se tornado "perigoso" para a hierarquia superior. Depoimentos de dirigentes e trabalhadores são apresentados sobre o tema revelando casos reais e o modo como se desenvolve essa nova prática de gestão. Explicações sobre o sistema de metas e *rankings* com o assédio moral são oferecidas. Há ainda relatos sobre reuniões entre gerentes e funcionários nas quais os últimos são expostos a humilhações em público.

Uma distinção entre dois tipos de assédio moral é exposta: o assédio moral organizacional e o individual. O primeiro é o que, de fato, interessa nesta tese. Consiste em uma estratégia organizacional que visa submeter funcionários à maximização de lucros. Existiria uma cadeia hierárquica desde o alto comando até os trabalhadores das agências, ninguém estaria fora dessa lógica. Demonstra-se que apesar das dificuldades criadas pela implementação do sistema de metas, ele gera resistências dos trabalhadores oferecendo ao movimento sindical maior facilidade de aproximar-se destes. Devido ao sofrimento, eles ficam mais sensíveis ao movimento sindical. Ao fim dessa parte, desenvolve-se a ideia de que um campo de luta centrado no combate às metas e ao assédio moral é formado.

O assédio é definido como um instrumento de controle dos indivíduos na gestão do trabalho. Não é uma questão de cunho individual, mas, sim, coletiva e que decorre da forma como se organiza o trabalho nas empresas. Portanto, é uma questão sociológica por excelência.

O capítulo II continua com uma discussão específica sobre sindicatos e sindicalismo. Resgata-se a história desse movimento desde seu início anarquista nos anos 1930 até os dias atuais. Explica-se através da teoria weberiana o processo de

burocratização dos sindicatos e os desdobramentos que com ele vieram. Diante disso, o sindicato é visto enquanto uma instituição nesta tese.

Porém, o diálogo com Weber não se esgota e entra em cena o conceito de racionalização. A burocracia é apresentada como decorrência desse processo e do espírito do capitalismo. A discussão sobre o sindicalismo brasileiro apresenta outro fundamental ponto desta tese: a nova práxis cutista dos anos 1980, baseada na preocupação com os temas do cotidiano do trabalhador. Esse traço tem por origem a relação com a Igreja Católica e sua ideia de vida comunitária. O novo sindicalismo é caracterizado como um movimento que busca a dignidade para os trabalhadores e procura fazer deles atores da política institucional no Brasil.

A questão do surgimento de uma nova práxis sindical é discutida de modo que se apresenta a divisão entre dois blocos do sindicalismo da época: a unicidade sindical formada pelos antigos grupos da esquerda tradicional (PCB, PC do B e MR 8); e o que ficou conhecido como sindicalistas autênticos, que mais tarde deu origem ao PT e à CUT. Uma importante discussão sobre a diferença dos autênticos em relação ao sindicalismo dos tempos de Vargas, os pelegos, mas principalmente com o comunista é realizada nesse momento da tese. Segundo Santana (1999), os autênticos defendiam o enfrentamento direto do regime militar a partir da classe trabalhadora, enquanto os comunistas evitavam isso, preferindo enfraquecer o regime gradualmente através de um processo de transição democrática.

Entretanto, a diferença fundamental está no que Rodrigues I. (2011) afirma como nova práxis, pautada no contato com os setores progressistas da Igreja Católica ligados às CEBs (Comunidades Eclesiais de Base) e à Teologia da Libertação. Essa influência trouxe consigo um olhar para os problemas do cotidiano do trabalhador e não somente para aspectos políticos de grande ordem. Os comunistas centravam suas ações na ideia de revolução; o sindicalismo pré-1964, nos problemas nacionais. O novo sindicalismo seria uma associação entre o olhar cotidiano dos problemas no local de trabalho e a luta por direitos no conjunto da sociedade. Assim, segundo o referido professor, o objetivo maior do novo sindicalismo é a conquista de direitos e tornar os trabalhadores cidadãos. Isso foi muito bem-sucedido com a formação e hegemonia da CUT no movimento sindical brasileiro.

O capítulo II prossegue com a apresentação do processo de formação da CUT e de sua consolidação enquanto instituição. Através de Rodrigues I. (2011) um panorama é apresentado desde a I Conclat (Conferência Nacional da Classe Trabalhadora), em 1981, até o IV Concut (Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores), em 1988. A primeira Conclat tinha dois blocos: o dos combativos, liderado por Lula; e o segundo, a Unidade Sindical, composta pelo PCB (Partido Comunista Brasileiro). Em 1983, na Conclat de São Bernardo do Campo, funda-se a CUT, justamente pelo setor dos combativos. O I Congresso da CUT realiza-se em 1984 e aprova o engajamento nas Diretas Já.

Em 1986 ocorre no Rio de Janeiro o II Concut, que se caracteriza pela polarização entre dois campos: a Esquerda Contratualista e a Esquerda Socialista. A primeira era composta pela Articulação Sindical, corrente interna e majoritária do PT. O segundo campo, pela Convergência Socialista (PSTU) e pela CUT pela Base, formada pela Articulação de Esquerda e pela Democracia Socialista, ambas correntes internas da esquerda petista. A principal diferença era quanto ao projeto para a Central, pois a Articulação defendia a CUT enquanto instituição; já o setor socialista defendia um projeto voltado para a revolução. No III Concut, ocorrido em Belo Horizonte, em 1988, o debate se acirra. Começa um processo de mudança de uma concepção movimentista para uma organizativa na CUT. A ideia de uma CUT instituição é vitoriosa. Essa discussão se encerra com a afirmação de Rodrigues I. (2011) que esse processo teria conduzido a CUT de uma crítica radical à estrutura sindical, para uma posição de acomodação a esta.

A discussão continua com a crise do sindicalismo nos anos 1990, diante das políticas econômicas ortodoxas implementadas pelos governos da época. Um movimento sindical acuado diante da reestruturação produtiva e do alto desemprego mostra-se como um consenso na literatura. Todas as conquistas dos anos 1980 são colocadas em risco. A busca por outras formas de atuação que ultrapassem os limites tradicionais dos sindicatos também é um destaque que é aqui apresentado. Desenvolve-se a ideia do sindicato cidadão, centrado na questão dos direitos e não na de classe social. Afirma-se então que essa situação toda somente muda com a eleição de Lula, em 2002, momento do capítulo em que se discute o impacto dessa vitória sobre os sindicatos, à luz da literatura contemporânea.

A formação de novas centrais também é objeto dessa parte do texto, pois se mostra um novo desenho da organização das forças políticas no sindicalismo. O capítulo II se encerra então com uma discussão mais particular sobre o sindicalismo bancário, analisando-se primeiramente as modificações organizacionais que foram realizadas nos últimos anos e que contribuíram para a adaptação do sindicato às novas situações sociais. Depois, é feita a avaliação do movimento sindical nos tempos contemporâneos a partir da literatura existente sobre o tema e dos desdobramentos de toda a pesquisa.

O terceiro e último capítulo desta tese consiste na análise das 16 entrevistas realizadas com dirigentes sindicais bancários, bem como, dos questionários aplicados a 15 bancários. A ideia nesse capítulo é realizar as análises sem recorrer à literatura diretamente, mas de forma livre, com base apenas nos inúmeros dados obtidos com a pesquisa de campo. Assuntos como trabalho bancário, a crise dos anos 1990, neoliberalismo, assédio moral e sindicalismo são tratados a partir dos depoimentos, dando voz ao movimento sindical e aos trabalhadores.

Ao final do capítulo III, discute-se que por meio da racionalização do mundo, o processo de adoecimento da categoria bancária no local de trabalho não é um processo isolado, mas é um movimento da sociedade como um todo. Os avanços do processo de racionalização conduziram à sensação de insegurança nos grandes centros urbanos, alcançando depois as cidades menores. O medo torna-se um traço do mundo contemporâneo. Também o problema do assédio moral está presente em outras categorias: metalúrgicos, professores e químicos. Isso significa que não se trata apenas da gestão do trabalho bancário, mas que o sistema de metas e a cobrança excessiva por produtividade são características da gestão do trabalho em geral na nossa sociedade.

Em alguns momentos do capítulo III são apresentadas conclusões diante dos depoimentos e de toda a discussão anterior. Isso ocorre como um preparo para a última parte da tese, que são as considerações finais.

CAPÍTULO I

TRANSFORMAÇÕES NO CAPITALISMO E NO TRABALHO

1.1 Do taylorismo à acumulação flexível: a solidariedade em questão.

O presente capítulo tem por objetivo mostrar as mudanças no trabalho bancário e no sistema financeiro brasileiro nos últimos anos. Essa discussão é importante para dar contexto ao objeto e questão sociológica que esta pesquisa procura responder. As mudanças nesse campo foram bastante significativas e alteraram a organização e a forma de realizar o trabalho bancário em nosso país, portanto, são bases para a problemática que envolve a discussão do assédio moral e da ação sindical. Compreende-se que o caso brasileiro possui especificidades, mas não está isolado das mudanças no capitalismo. Estas têm impactos que se faz necessário também apontar, pois influenciam diretamente o que se compreende hoje como trabalho bancário.

Importa dizer que, segundo Blass (1992), não são muitas as investigações que possuem como ponto de partida as singularidades tanto da organização dos processos de trabalho quanto das formas de gestão de tais processos nas agências bancárias. De acordo com a autora, é uma armadilha atribuir tão somente à reestruturação produtiva as questões relativas às mudanças nos bancos. Há que se entenderem as transformações trazidas pelo capitalismo financeiro e pela mundialização da economia.

Durante um grande período o capitalismo industrial teve como principal modelo de organização do trabalho o binômio fordismo/taylorismo hegemônico por décadas. O taylorismo caracterizava-se pela separação entre concepção e execução do trabalho, ou seja, uns pensam e outros executam. Existia a chamada "gerência científica", que tinha por objetivo estudar e perceber a melhor maneira de produzir e alcançar maiores níveis de produtividade. Assim, os gerentes elaboravam o modo dos trabalhadores manuais desenvolverem sua função, os quais somente deviam reproduzir, sem questionamentos, sem reflexão. Henry Ford inventou a linha de montagem e a produção em série, revolucionando a história da produção industrial. Esse modelo permitia executar a produção em grande escala, o que também possibilitou o estabelecimento do consumo de massa. Desenvolveu-se a ideia de carreira, em que a regra para o trabalhador era passar a

vida profissional numa mesma empresa, executando uma função predefinida. Sua identidade estava diretamente ligada à função que exerciam, bem como ao local onde trabalhavam. Esses dois modelos fundiram-se e formaram o padrão de produção industrial que, durante décadas, foi hegemônico.

O fordismo/taylorismo se fortaleceu após a II Guerra Mundial. Geograficamente estaria situado na maior parte da Europa, dos EUA e do Japão, onde havia a predominância do Estado de Bem Estar Social, que se caracterizava pela regulação e forte intervenção do Estado na economia. Haveria uma base formada pelo Estado, pelas grandes corporações e pelos sindicatos, que faziam parte da estrutura desse modelo. Segundo Chaves Jardim (2009), o paradigma do fordismo/taylorismo tinha por fundamento um modelo de Estado que possuía uma função macrorreguladora e de intervenção direta na economia. Portanto, o fordismo/taylorismo não era incompatível com a expansão da solidariedade entre os trabalhadores e o avanço das conquistas do movimento sindical. Ao contrário, ele fortalecia a ideia de coletivo entre os trabalhadores(as), mantendo a solidariedade profissional ainda existente, conforme afirmava Durkheim (1999). O mundo estava integrado no capitalismo industrial, cada qual tinha seu papel determinado na organização social, inclusive os sindicatos. Segundo Hirsch (2009), o sistema fordista adotou como princípios:

"[o] princípio de intensificação: diminuir o tempo de duração da produção com o emprego imediato dos equipamentos e da matéria—prima, com a rápida colocação do produto no mercado; princípio de economia: reduzir ao mínimo o volume do estoque da matéria-prima em transformação; princípio de produtividade: aumentar a capacidade de produção do trabalhador no mesmo período (produtividade) por meio da divisão das atribuições e da linha de montagem. O operário ganha mais e o empresário tem maior produção" (2009, p. 33).

Porém, de acordo com Antunes, "a partir do início dos anos 1970, o capital implementou um processo de reestruturação em escala global" (2009, p. 233). Começa a chamada reestruturação produtiva, aumentando a competitividade entre as empresas. Estratégias de racionalização e redução de custos foram introduzidas, provocando flexibilização do emprego e aumento do desemprego de longa duração. Uma produção enxuta tornou-se exigência, apareceu o trabalho em células, ou seja, unidades de produção flexíveis, que causaram a diminuição do número de trabalhadores nas

empresas, intensificação do trabalho e das exigências profissionais. Segundo Rodrigues I. (2011), havia aparentemente uma profunda revolução na produção que estava transformando o mundo, a reestruturação produtiva tornou-se um desafio para as estratégias do sindicalismo. O capitalismo começou a mudar e a organização social proveniente dele também.

Para Ramalho e Rodrigues I. (2009), as principais características da reestruturação produtiva foram: 1) insegurança e vulnerabilidade; 2) novas estratégias de racionalização e redução de custos alicerçadas em flexibilização do emprego e em crescentes taxas de desemprego de longa duração; e 3) fragilização da instituição sindical, que se viu pressionada a reformular suas estratégias de ação como meio de enfrentar a complexidade das novas formas de emprego, além de implementar ações que atendessem situações de trabalho informal e pobreza.

Já para Harvey (1993), houve o colapso do fordismo, mas não é certo afirmar que os novos sistemas de produção formaram outro regime de acumulação. No entanto, é possível a hipótese de uma passagem do fordismo para a acumulação flexível, como maneira de caracterizar a história recente. Segundo o autor:

"A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimentos de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a 'Terceira Itália', Flandres, os vários vales e gargantas do silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados). Ela também envolve um novo movimento que chamarei de 'compressão do espaço-tempo' (ver Parte III) no mundo capitalista — os horizontes temporais de tomada de decisão privada e pública 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, 1993, p. 140).

Esse novo contexto de um padrão produtivo de caráter flexível gerou a exigência de um novo trabalhador. O conceito de trabalhador no modelo fordista de produção prescindia das capacidades intelectuais humanas, enaltecidas pela produção de bens e

produtos de consumo. Na acumulação flexível, são mobilizados aspectos das relações intelectuais e afetivas dos trabalhadores em geral, e se produz bens imateriais como informação, necessidade, valores, cuidado, conforto, tranquilidade, sentimento de bemestar, interação humana, etc. Acredita-se que diminui a alienação do trabalho, aumenta o envolvimento afetivo e a mobilidade. Mas tais mudanças colocam em xeque as estratégias sindicais constituídas em outros contextos de emprego de longo prazo, quando ainda predominava o fordismo/taylorismo (HARVEY, 1993).

Há uma grande instabilidade no emprego, a ideia de carreira, do emprego como atividade de longo prazo, entrou em declínio. O novo trabalhador exigido é aquele comprometido com as regras da competitividade e da empregabilidade, acirrando o individualismo social através da concorrência em prol da manutenção/inclusão no mercado de trabalho. Sennett (1999) compara dois modelos de trabalhadores: o trabalhador fordista, que planeja sua vida e suas metas baseando-se em um tempo linear, cumulativo e disciplinado, que constrói sua história e expectativas a partir de uma progressão de longo prazo; e o trabalhador flexibilizado do capitalismo mais recente, que muda de endereço frequentemente, não estabelece laços duráveis de afinidade com os vizinhos, muda de emprego constantemente, não planeja suas metas a partir de expectativas de longo prazo, vivendo uma vida de incertezas sem laços duráveis.

No Brasil verifica-se o surgimento de um novo tipo de trabalhador: o operário polivalente. Este teria como características um enriquecimento em suas tarefas, maior participação nos assuntos referentes à produção e ao local de trabalho, atividades em equipe, aumento do tempo do ciclo de trabalho. Essas características apresentadas, somadas ao que destaca Sennett (1999), formariam o modelo do trabalhador do capitalismo atual.

Segundo Jinkings (1995), atualmente, a subordinação do trabalho ao capital se dá sob condições materiais inteiramente novas. Há uma reformulação nas relações de produção e nas formas de planejar e operar os sistemas de produção devido à aplicação de microeletrônica nos processos de trabalho. Existe uma exigência de novas formas de gestão da força de trabalho e mudanças nos papéis a serem desempenhados pelos trabalhadores que vêm alterando a própria divisão social do trabalho.

A autora concorda com a formulação da acumulação flexível desenvolvida por Harvey. Para ela, em lugar da rigidez dos sistemas de produção típicos das empresas tayloristas ou fordistas se sobrepõe uma via alternativa da racionalização do trabalho, caracterizada essencialmente pela versatilidade dos produtos e pela flexibilidade do processo de produção, apoiada nas mudanças dos padrões de consumo e na mobilidade dos mercados.

Não há como não relacionar essa mudança ao processo de globalização. Para Jinkings (1995), com a globalização da economia surgiu um novo quadro econômico que se traduziria em dois pontos:

1) no nível da organização da produção: propostas de flexibilização do trabalho e de utilização das máquinas microeletrônicas; criação de programas de qualidade total, que consistem em sistemas de controle estatístico introduzidos com o objetivo de evitar desperdícios e transferindo ao operador do equipamento a verificação da qualidade na produção. O conceito de controle da qualidade total difunde-se no meio empresarial, a qualidade é entendida como atendimento satisfatório das necessidades do consumidor e acarreta mudanças em todas as etapas do processo produtivo, especialmente nas políticas de Recursos Humanos;

2) no nível da gestão da produção: mudança dos parâmetros de relação de trabalho. No fordismo/taylorismo existia uma rígida hierarquia em que o topo era a gerência e a base o coletivo de trabalhadores. Com a acumulação flexível, surge a proposta de participação e mobilização do trabalhador diante dos objetivos de maximização da lucratividade da empresa. São criados os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), pequenos grupos de empregados voluntários que se reúnem para discutir formas mais racionais de trabalho, com a finalidade de elevar a produtividade. Instituem-se, então, políticas de recompensa no alcance de metas de produção preestabelecidas, de treinamento adequado, trabalho em equipe, criação de um estímulo gerencial "participativo", através da valorização do trabalho e democratização das relações de produção.

Ainda segundo Jinkings (2002):

"(...) a difusão pelo mundo das experiências neoliberais e suas políticas de liberalização do comércio, privatização da economia e desregulamentação dos

direitos do trabalho, a expansão sem precedentes dos mercados financeiros internacionais e a introdução de modalidades 'flexíveis' de produção são características marcantes do desenvolvimento capitalista mundial da atualidade. Tais movimentos, que atingem todas as esferas de vida social, repercutem intensamente nas formas de pensar, agir e sentir, nos sistemas de poder, nos hábitos de consumo e nas atitudes culturais, nas maneiras de organização espacial e do tempo, nas condições de existência e trabalho " (2002, p. 23).

Yashar (2010), por exemplo, distingue três formas de globalização: econômica, de redes e de normas (uma convergência em termos de normas globais e seus significados). Segundo Jakobsen (2009), a globalização no campo econômico pode ser resumida a dois processos interligados: a globalização financeira e a atuação das grandes corporações multinacionais dentro de uma lógica transnacional. Siméant (2010) chama a atenção para o fato de que não se podem isolar as estratégias internacionais de seu contexto nacional. Para Jakobsen (2009), as empresas concentraram poder financeiro, produtivo e tecnológico, desenvolvendo progressivamente a produção em escala global e souberam extrair vantagens dos diferentes fatores de produção entre países, inclusive de suas diferentes políticas de governo. Segundo Dupas (1999) elas constituíram cadeias produtivas globais ou redes que envolvem inclusive a participação de pequenas e médias empresas.

Segundo Hirsch (2009), a globalização surge dentro do regime de acumulação flexível, no qual um processo de reestruturação produtiva se desenvolveu. Nesse momento é criado um modelo produtivo alternativo ao fordismo, o chamado toyotismo ou modelo japonês. Após a II Guerra, no Japão, desenvolve-se um período de industrialização. Diante das condições em que se encontravam aquele país, era impossível utilizar o modelo fordista/taylorista. Algumas diferenças importantes com relação aos EUA: os níveis de vida e de consumo eram bastante diversos, a demanda não era suficiente e apresentava composição diferente, bem como exigia a produção de pequenas quantidades de uma maior variedade de modelos. Surge, então, por tal necessidade, o toyotismo. Antigas formas de disciplina são substituídas por outras que se baseiam no controle mental e não tão somente no físico dos trabalhadores. As empresas passam a produzir com base nas variações do mercado, sendo muito dinâmica a mudança na produção. Dessa maneira, não existe espaço para grandes estoques de produtos e matérias-primas. A maior diferença entre os dois modelos está na forma de estruturar o

trabalho (OLIVEIRA, 2014). Esse novo modelo produtivo tem como base a diversidade das condições de trabalho existentes em cada empresa e apresenta a organização de empresas em rede, pautado na terceirização das cadeias produtivas.

Ainda conforme Hirsch (2009), com o toyotismo surgem novas práticas gerenciais que, por sua vez, provocaram problemas físicos e mentais nos trabalhadores. A razão disso foi a incisiva pressão exercida sobre eles, representada pela maior quantidade de trabalho a ser realizado em ritmo acelerado e a introdução do sistema de metas de produtividade, de captação e de vendas de produtos. Esses passaram a ser critérios de avaliação de desempenho, através dos quais a competitividade entre os trabalhadores foi estimulada. Ao mesmo tempo, diminuiu-se o número de funcionários. Assim, um novo ambiente de trabalho foi gerado, de modo que o sentimento de medo; a constante vigilância; a falta de reconhecimento; a cobrança por eficiência técnica, excelência, criatividade e autonomia geraram tensão e inseguranças. Segundo Carvalho Rodrigues:

"A situação nas agências era também de forte tensão diária em razão da insistente cobrança das instâncias superiores quanto ao cumprimento de metas, recuperação de créditos vencidos e obtenção de lucro" (2004, p. 114).

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) divulgou um relatório, de acordo com a autora, no qual afirma que os efeitos sociais das mudanças estruturais no trabalho bancário teriam como causas o crescimento do setor e a sua transnacionalização. Para Chesnais (1996), ingressamos no decorrer da década de 1980 na fase da mundialização do capital. Essa seria bem diferente do período fordista, mas também do período inicial da época imperialista, um século atrás. O termo, mundialização do capital, diria respeito à capacidade estratégica dos grupos oligopolistas, sejam eles de quaisquer ramos da atividade econômica, em adotar um enfoque e condutas globais. Haveria uma integração internacional dos mercados financeiros que conduziu à liberalização e desregulamentação que levaram à abertura dos mercados nacionais e permitiram sua interligação em tempo real. Assim, o autor francês usa o termo mundialização, adotando uma perspectiva crítica em relação a ideia de globalização, com a qual concordo. Mundialização corresponde à existência de uma fase específica do processo de internacionalização do capital, sendo resultado de dois movimentos conjuntos: a mais longa fase de acumulação ininterrupta de

capital desde 1914; e as políticas de liberalização, privatização, desregulamentação das conquistas sociais e democráticas aplicadas desde o início da década de 1980.

No primeiro movimento, segundo Chesnais (1996), convém distinguir três elementos integrados e constitutivos no estabelecimento da mundialização financeira: a desregulamentação ou liberalização monetária e financeira; a desintermediação e a abertura dos mercados financeiros nacionais. Para ele, o conceito de "globalização financeira" abrange tanto o desmantelamento das barreiras internas anteriores entre diferentes funções financeiras e as novas interdependências entre segmentos do mercado, como a interpenetração dos mercados monetários e financeiros e sua integração em mercados mundializados, ou subordinados a estes.

A tal processo descrito, os sindicatos respondem com a transnacionalização. Segundo Costa:

"Falar em transnacionalização do sindicalismo significa constatar a existência de algo que potencialmente se constitui como uma reacção a outra(s) forma(s) de transnacionalização gerada(s) no campo da economia, vulgarmente designada(s) por globalização económica. *Grosso modo*, perante o protagonismo das empresas multinacionais, a atitude do sindicalismo apresenta-se como reactiva" (2008, p. 71).

E ainda:

"Esta atitude sindical reactiva não deve dissociar-se do facto de a organização sindical transnacional, por não ser prioritária, ter estado quase sempre arredada das preocupações centrais dos responsáveis sindicais. Porém, a construção de blocos comerciais e os processos de internacionalização da economia aumentaram o estímulo para a cooperação transnacional entre organizações sindicais, desencadeando respostas e/ou estimulando iniciativas" (2008 p. 71).

Essas formações expressam a continuidade do processo de racionalização dos sindicatos. Criam-se organizações burocráticas que buscam dar respostas a uma situação econômica mundial diferente. Racionaliza-se a ação sindical para que consiga reagir aos problemas originados nas organizações empresariais transnacionais. Como instituições da ordem, os sindicatos têm que se adaptar às novas condições do mundo capitalista. Assim, a transnacionalização sindical pertence ao referido processo de burocratização.

Segundo Hirsch (2009), é com o avanço tecnológico que se torna possível o funcionamento da sociedade interligada como rede. Formam-se empresas transnacionais,

mercados internacionais de fundos de investimento, a produção passa a ser pensada de forma global. A mundialização e a consequente financeirização da economia têm nos bancos sua expressão principal e mais visível. Essas instituições desempenham um papel central, tornando-se vitais na nova fase do capitalismo. Com a financeirização da economia existe a superioridade de uma lógica financeira em relação a uma produtiva. A lógica do capital continua existindo, porém, se organiza agora de outra forma:

"Nessa nova lógica, nota-se o poder cada vez maior dos investidores institucionais. O objetivo de suas operações é gerar ganhos elevados para os acionistas, resultando numa arbitragem permanente entre distribuição de dividendos e reinvestimentos na empresa. Pode-se, assim, falar de financeirização da empresa na medida em que sua organização interna é redefinida com o objetivo de atender às restrições impostas pelo mercado financeiro" (HIRSCH, 2009, p. 30).

Diante de todo esse contexto, Hyman (2002) afirma que estaríamos atualmente diante da solidariedade multifacetada, primeiro porque as circunstâncias do mercado de trabalho dos diferentes grupos de trabalhadores são variadas, segundo porque as identidades fora do trabalho são muito diversas. Dessa maneira, o mundo do capitalismo industrial cedeu espaço para um novo padrão produtivo, ainda capitalista, mas diferente. O binômio fordismo/taylorismo deixou de ser hegemônico, surgindo a acumulação flexível e, consequentemente, outro modelo de organização social. Forma-se um sistema financeiro integrado de modo global. O novo modelo produtivo toyotista depende do sistema bancário para suas transações comerciais e, ainda, as empresas dependem do financiamento das instituições financeiras para se adaptarem às novas tecnologias (HIRSCH, 2009). Para Denise Dau, a superexploração do trabalho aumentou com a introdução do modelo flexível de organização, gerando diminuição de empregos e dos laços de solidariedade entre trabalhadores, bem como, fortalecimento dos ataques ao movimento sindical (2009).

1.2 Acumulação flexível no Brasil: o trabalho bancário em questão

É justamente no trabalho bancário que as transformações provocadas pela acumulação flexível apareceram no Brasil mais fortemente. Existem importantes trabalhos na literatura sociológica abordando em específico as questões relativas a esse ofício e às organizações da categoria bancária diante do novo cenário. Segnini (1988, 1997, 1998, 1999), Blass (1992), Larangeira (1997) e Jinkings (1995, 2002) são referências notáveis na discussão do processo de reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e suas consequências. Concentram-se no período de 1970 até 1990, abordando questões como: terceirização, mudanças na organização e racionalização do trabalho, privatização, demissões, organização sindical, entre outras. Deve-se destacar também, dentre os estudos históricos, a autora Letícia Canêdo (1978, 1986), que descreveu o processo de formação do Sindicato dos Bancários de São Paulo e o trabalho bancário de 1920 até 1970.

Para Ramalho e Santana (2003), o processo de reestruturação produtiva no país consistiu, no campo técnico, em uma mistura de novas técnicas de organização e gestão do trabalho que tinham no toyotismo seu paradigma. Alguns elementos eram fiéis à proposta clássica da organização japonesa e se adaptavam aos interesses de curto prazo dos empresários brasileiros. Ainda segundo os autores, o que tivemos no Brasil não foi um toyotismo puro, mas um arranjo que une novas técnicas e métodos às antigas relações de trabalho vigentes no país, caracterizadas por baixos salários e instabilidade no emprego.

Por sua vez, Soares (2013) afirma que as mudanças na organização do trabalho bancário efetuadas nesse período podem ser entendidas através da clássica separação entre a concepção e a execução das tarefas. O primeiro grupo é composto por aqueles que têm por função pensar o trabalho, resultando em sua direta valorização. Os demais trabalhadores são desvalorizados, desqualificados. O autor ainda declara que a padronização, automação e simplificação das tarefas de grande parte dos bancários é a responsável por esse acontecimento. A força de trabalho passa a ser de fácil substituição, tornando-se mais próxima do trabalho operário, taylorizado (OSTRONOFF, 2008).

Já para Ferreira Neto, a reestruturação produtiva ocasiona:

"(...) a pulverização das atividades bancárias, e mudança de relação produtorconsumidor, uma vez que o espaço-tempo do trabalho bancário é algo que não se confirma mais somente no espaço do banco. E uma reestruturação espaçotemporal. A reestruturação produtiva do trabalho bancário ultrapassa os limites e o tempo do próprio banco, atingindo a sociedade como um todo, uma vez que os clientes passam a efetuar os trabalhos anteriormente realizados pelos bancários" (2000, p. 56).

O trabalho bancário está baseado em um processo em que dinheiro gera dinheiro, portanto, conforme Jinkings (1995), um processo por excelência fetichizado. Tratando-se especificamente do setor bancário, a autora oferece um resumo importante das mudanças ocorridas no trabalho nesse setor, no Brasil, com a mecanização dos bancos ao longo das últimas décadas. Assim, nos anos 1960, é inaugurada a automatização do trabalho bancário com a criação dos CPDs (Centros de Processamento de Dados). Grisci e Bessi (2004) afirmam que nessa década a forte industrialização influenciou o trabalho bancário a adotar modelos mais rotinizados, mecanizados, baseados no fordismo/taylorismo.

No início dos anos 1980 há a implantação dos sistemas *online* nas agências bancárias e a aplicação posterior nos serviços internos dos bancos com a automação. A diminuição do tempo de execução das tarefas viabilizada pelo processamento *online* redefiniu o papel funcional dos bancários. Serviços e rotinas executados outrora por três ou quatro funcionários passaram a ser acumulados por um só, levando à inocuidade os demais postos de trabalho (CHAVES JARDIM, 2009).

No final dos anos 1980, a transferência eletrônica de dados externamente às agências bancárias possibilitou às pessoas físicas ou jurídicas realizarem operações financeiras, por exemplo: aplicações, transferência de créditos, pagamentos de contas da residência, loja ou empresa, mediante a utilização de videotexto, *audio responser*, *electronic data interchange*, *office bank*, *home bank*, etc.

A criação de agências totalmente automatizadas e a experiência com agências em que o atendimento aos clientes é efetuado exclusivamente via telefone ou fax, caso da agência 30 horas do Unibanco, aconteceu nos anos 1990. O *layout* das agências bancárias evoluiu: surge um local específico para as atividades de autoatendimento, separado do restante da agência por portas de vidro e entradas independentes. Outra mudança referente ao *layout* bancário é o desaparecimento do arquivo. Além disso, a distribuição

dos funcionários no local de trabalho passa a ser constituído por espaços celulares, permitindo um acompanhamento visual maior dos chefes sobre o trabalho executado, o que, por sua vez, favorece o controle geral sobre os trabalhadores.

O sistema de autoatendimento e a generalização do uso de cartões magnéticos repercutiram profundamente no trabalho bancário e na sua divisão técnica, reduzindo o movimento de clientes no interior das agências, extinguindo postos de trabalho e criando outros (JINKINGS, 1995). O processamento *online* reduziu o tempo de execução das tarefas, redefinindo a função dos bancários. Serviços e rotinas realizados antigamente por mais de um funcionário passaram a ser acumulados por um só, levando a não necessidade dos demais postos de trabalho.

Atualmente existe uma importante divisão no trabalho bancário: o trabalho operacional, realizado nas agências e nas centrais de processamento de dados e serviços; e o trabalho administrativo, efetuado nos departamentos da administração geral do banco. Nesses locais, onde se insere grande parte das funções técnicas, são decididas as políticas gerais do banco e de lá emanam as devidas instruções para a operacionalização nas agências. Existem também dois tipos de banco: o atacadista e o varejista. O primeiro é formado tanto por pessoas jurídicas quanto físicas, desde que movimentem contas com grandes somas de dinheiro. Os chamados bancos atacadistas não possuem muitas agências com número elevado de funcionários, ao contrário, pois seu fim são investimentos no mercado financeiro. Já os varejistas são os mais conhecidos do público em geral, aqueles onde se realizam as operações monetárias do cotidiano, como pagamento de contas, saques, etc.

Há hoje em dia, muitas agências desse tipo espalhadas pelas cidades, onde trabalha um expressivo número de funcionários e são atendidos inúmeros clientes. Tais bancos são também aqueles onde se fazem poupanças e depósitos à vista, tendo seus funcionários contato direto com a população. Segundo um dos diretores do sindicato dos bancários de São Paulo, existem quanto às agências varejistas dois processos opostos: um de aumento geral do número de agências, portanto, um processo de espalhamento; e outro de redução do número de funcionários em cada agência bancária, o que se define como enxugamento. Isso faria parte de uma nova estratégia de organização dos bancos

adaptada, principalmente, às grandes cidades, mas presente também nas médias e pequenas. Em relação a isso, Hirsch afirma que:

"(...) No trabalho bancário, as mudanças são drásticas, já que foram abolidas algumas funções, como é caso do tesoureiro, chefe de serviço, entre outras, e surgiram novas carreiras de polivalentes gerentes, que mais parecem vendedores, do que administradores de finanças, com inúmeras metas a ser cumpridas e resultados a ser superados. Além disso, muitas tarefas foram terceirizadas para outras empresas, como é o caso das agências de serviços lotéricos: a compensação de cheques e os trabalhos de retaguarda bancária e dos bankfones além da terceirização de trabalhadores que auxiliam nos caixas eletrônicos. Não bastando, muitas tarefas antes realizadas pelos bancários, com o avanço tecnológico, são realizadas pelos próprios clientes com o uso da internet e do caixa eletrônico". (2009, p. 39).

Segundo Oliveira (2014), na primeira metade dos anos 1990, as exigências nas competências dos trabalhadores bancários se alteraram. Desse modo, eles foram aos poucos deixando as ocupações administrativas em direção às comerciais, nas quais a relação com clientes e a venda de produtos e serviços tornam-se centrais. Antes desse período de introdução de tecnologias e mudanças, a profissão de bancário permitia que o ingressante pouco a pouco adquirisse conhecimento com um profissional mais antigo, uma relação tal qual aprendiz e mestre. Com o passar do tempo, aquele poderia se tornar um contador, função ocupada por quem detinha, por excelência, o conhecimento do ofício. Diante da diversificação dos produtos bancários, pode-se constatar a mudança na posição do trabalhador dessa instituição, isto é, ele passa de um contador com conhecimento sobre todo processo de trabalho no banco, com perspectiva de carreira, detentor de um status social, para um funcionário pouco qualificado, fragmentado em tarefas simples e repetitivas. Uma transformação significativa é observada quanto ao perfil dos bancários que passa a ser de jovens, pois o ser bancário, antes símbolo de status social, passa ser uma condição vista como transitória para outra ocupação enquanto se terminam os estudos.

Dá-se também maior ênfase ao atendimento ao cliente, o que alterou as políticas de seleção e de treinamento nos bancos, voltadas agora para a preparação de funcionários capacitados e um atendimento integral do cliente.

Nesse sentido, as transformações no setor financeiro resultaram, para Sanches (2006), em dois tipos de ajuste: um para dentro e outro para fora dos bancos. Os ajustes para fora consistem no desenvolvimento de produtos e serviços diferenciados para cada

perfil da clientela. Esse processo foi intitulado como sistema de segmentação de clientes, segundo o qual cada gerente é responsável por um conjunto de clientes com perfil semelhante e seu desempenho é avaliado pelo cumprimento de metas preestabelecidas. Já os ajustes para dentro consistem na redução de custos operacionais, na intensificação de suporte tecnológico (automação), na promoção do autoatendimento, nas mudanças da técnica de gestão, na terceirização e redução de pessoal.

Com as políticas adotadas no Brasil na década de 1990, as empresas implantaram novos modelos organizacionais que tiveram por consequências: demissões, hierarquização extrema do trabalho e pressões constantes das chefias para ritmos acelerados com vistas a cumprir metas. Segundo Jinkings (2002), a política econômica e financeira dos anos 1990, sujeita às pressões do grande capital privado transnacional, desenvolve programas de liberalização monetária e abertura comercial, além de desregulamentação salarial e privatização, que intensificam as desigualdades de renda, precarizam o trabalho e aumentam drasticamente a pobreza. Segundo Carvalho Rodrigues:

"Ao mesmo tempo, as medidas que iam sendo adotadas pela alta administração da empresa provocavam desalento generalizado no corpo funcional uma vez que cada empenho no sentido de avançar - por exemplo o esforço em cumprir metas e recuperar créditos vencidos - era seguido de mais cobranças, ameaçadas e medidas punitivas" (2004, p. 108).

Os novos métodos de gestão carregam um forte traço de individualização, que seria a gestão pela incitação, ou seja, provocar no trabalhador estímulos. Essa forma de gestão torna os trabalhadores colaboradores da empresa, assim aumenta a responsabilização do trabalhador quando não consegue atingir as metas. Quando não são alcançadas, não é mais o coletivo que assume a culpa, mas o trabalhador individualmente. A ideia do cumprimento de metas é interiorizada nas mentes dos trabalhadores, sendo eficiente justamente porque consegue controlar a subjetividade deles. Para Jinkings:

"(...) Nos ambientes laborais, os programas de 'qualidade total' e 'remuneração variável' engendram formas sofisticadas de controle da força de trabalho, que perseguem a máxima produtividade pela tentativa de interiorização em cada bancário, da ideologia empresarial". (2002, p. 93).

Tal exacerbação do individualismo pelas políticas de gestão da empresa estendese para todos os bancários através da mercantilização das relações (GRISCI, IOCHINS e BESSI, 2004). Segundo Oliveira (2014), os novos modos de trabalhar nos bancos redefinem a respectiva categoria como fragmentada, sendo as relações permeadas pela individualidade, provocando enfraquecimento da solidariedade entre os trabalhadores.

As mudanças que ocorreram nas agências são apontadas como problemáticas ao movimento sindical, pois dificultam a construção de um amparo mútuo entre os trabalhadores, causando o aumento do isolamento entre eles, um processo claro de individualização executado pelos bancos. Dificuldades na formação de laços coletivos entre os funcionários tornam a construção política pelos sindicatos, sem dúvida, mais complexa. As mudanças quanto à organização do trabalho no setor prosseguem, desse modo, duas formas de remuneração passaram a ser executadas: a remuneração variável, que consiste em ganhos de acordo com o desempenho individual e coletivo dos trabalhadores, relacionada aos recebimentos das empresas; e a remuneração variada, que diz respeito aos ganhos por setores, o que permite avaliar qual deles oferece mais lucratividade para a instituição, permitindo assim planejar quais setores seriam expandidos, reduzidos ou mesmo extintos. Ambos os tipos de remuneração têm por consequência o acirramento da competição entre os trabalhadores. Conseqüentemente, ocorre um aumento da insegurança entre os funcionários.

Segundo Segnini (1998), o setor bancário foi um dos mais atingidos por essa nova forma de gestão. O controle da produtividade do trabalho de atendimento nos bancos está relacionado com o conteúdo da própria função. Para as funções de atendimento ao público, o controle é realizado, sobretudo, através do estabelecimento de metas de produção a serem cumpridas. As metas já previamente definidas são passíveis de mensuração, tanto individual (a produção do funcionário), como coletivamente (a produção da agência). Elas constituem um dos critérios de eficiência econômica que determina a subsunção do bancário à lógica racionalizadora do trabalho capitalista. Há uma cadeia nesse sistema: quanto mais os bancários comuns vendem, mais eles ganham. Mas também o ganho dos gerentes depende desse desempenho individual. Existe também uma comparação entre os gerentes das diversas instituições, realizada numa espécie de *ranking* entre eles. O mesmo ocorre entre as agências, sendo que o desempenho de cada uma incide sobre o salário dos funcionários. Isso cria um sistema de pressão do indivíduo sobre si mesmo, do conjunto dos funcionários sobre o indivíduo e do gerente sobre os

trabalhadores. Assim, o rendimento de um trabalhador reflete na premiação de outro e, por isso, os conflitos e a intolerância entre os colegas são potencializados.

No Brasil, ainda segundo Segnini (1998), os impactos das mudanças tecnológicas oriundas da acumulação flexível, iniciadas em 1960 no setor bancário, só foram percebidos após 1986, pois a inflação alta reinante nesses 26 anos (de 1960 a 1986) gerou um crescimento no sistema financeiro em número de agências e funcionários. Após a implantação de políticas econômico-financeiras governamentais na década de 1990, as quais reduziram e estabilizaram a inflação, os bancos se reestruturaram em termos operacionais, de forma que lhes foi possível manter a capacidade de continuar lucrando, registrando índices acima de qualquer outro setor da economia brasileira.

A entrada do capital estrangeiro, através da compra de bancos, foi igualmente uma característica da mudança no setor. Um exemplo claro desse processo seria o Banespa/Santander que, segundo Barreto (2001), sofreu uma reestruturação associada a políticas de fusões, privatizações, desregulamentações e reduções acentuadas dos custos operacionais. Esse banco otimizou o uso da informática e iniciou um processo de transformação das agências em lojas de vendas e negócios. Outras características desse processo foram o fechamento de contas não rentáveis, demissões estimuladas de antigos funcionários, contratação de estagiários e de ex-funcionários por meio de empresas terceirizadas.

Jinkings (1995) afirma que a política de seleção e de treinamento nos bancos mudou, voltou-se para a preparação de funcionários capacitados a um atendimento integral do cliente. Segundo pesquisa do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) sobre o perfil da categoria bancária de 1980 a 1992, ocorreu uma diminuição da quantidade de escriturários, chefes intermediários e trabalhadores nos serviços operacionais e administrativos; enquanto houve um aumento dos técnicos e gerentes especializados tanto em informática quanto no atendimento ao cliente. Além disso, esse processo levou a uma diminuição do nível de empregos e a um aumento do trabalho temporário. Houve aumento da terceirização com a contratação das empresas prestadoras de serviço(2014a).

Os temas até aqui relatados, tais como, fusões bancárias, demissões, novos trabalhadores/funções, mudança do perfil do trabalhador bancário, aumento do número de

agências, redução de trabalhadores por bancos, reforma no *layout* interno, são importantes. Porém, todos eles concentram-se no aspecto externo ao trabalho bancário em si, ou seja, não tratam especificamente da forma como o bancário executa seu trabalho. Uma das entrevistadas realizou uma afirmação muito elucidativa sobre o assunto: "... a mudança no sistema financeiro foi trazendo a mudança no trabalho, na forma de trabalhar". É justamente a questão da forma de exercer a função de bancário que é fundamental para esta investigação, pois isso diz respeito aos novos modos de gestão desenvolvidos pelas empresas, ou seja, maneiras inovadoras de se gerenciar os trabalhadores, transformando a organização do trabalho. Essa forma inovadora tem como centro o controle do trabalhador.

Nesse sentido, outro entrevistado relata uma mudança fundamental no sistema bancário brasileiro:

Os bancos são autorizados a ter tarifa bancária a partir de 1994, antes disso, ele ganhava com inflação, floating inflacionário. Inicialmente isso era modesto, mas hoje, se você pegar os 11 maiores bancos, eles arrecadam só com prestação de serviços mais de 50 milhões de reais, só com prestação de serviço, só com tarifa ao ano.

É interessante notar que 1994 é o ano em que o Plano Real foi implementado para combater a inflação e também quando FHC (Fernando Henrique Cardoso) vence as eleições presidenciais no Brasil. Seu governo ficou conhecido como um período de políticas neoliberais (BOITO, 1996).

Fato é que, com o fim da inflação, os bancos precisavam de uma nova forma de obter lucros. Segundo Grisci, Iochins e Bessi (2004), as consequências da reestruturação bancária foram maiores no Brasil durante a década de 1990 do que em outros países, isso devido às especificidades da conjuntura brasileira. Dentre elas, destaca-se o período dominado pela inflação que se estendeu por anos em nosso país até a introdução do Plano Real, em 1994, que, por sua vez, conseguiu estabilizar a economia e controlar a inflação. Outras providências foram a concentração bancária; a abertura do setor ao capital internacional, o processo de privatização dos bancos públicos estaduais e a própria reestruturação do trabalho bancário. Durante esse período, existiu no Brasil um movimento de duas vias: 1) um dos próprios bancos, que consistiu na diversificação do seu universo de produtos e serviços devido à concorrência no setor; e 2) outro do Estado

que, através do Banco Central, adequou o sistema financeiro nacional às exigências dos organismos internacionais que exigiam um novo padrão mundial caracterizado por políticas neoliberais, visando tornar o setor menos estatal e mais internacionalizado (OLIVEIRA, 2014).

Segundo Carvalho Rodrigues, "o ex-presidente afirmou que a ordem vinda do Ministério da Fazenda era fechar agências, diminuir o quadro de pessoal e alterar o perfil dos funcionários do banco". (2004, p. 110).

Em suma, com a queda da inflação após o Plano Real, a fonte de lucratividade dos bancos muda. Grande parte de sua lucratividade passa a ser com vendas de serviços e produtos, de modo que os bancários tornam-se "vendedores". Para controlar a produtividade, os bancos, por meio de seus gerentes, passam a estipular metas de vendas para cada trabalhador. Para Jinkings:

"(...) Num cenário de acirramento da concorrência internacional e de relativa estabilização da moeda no país, os bancos diversificam produtos e serviços e desenvolvem novas estratégias mercadológicas e de rentabilidade, ao mesmo tempo em que intensificam seus investimentos em tecnologia, objetivando reduzir custos operacionais e elevar a produtividade do trabalho" (2002, p. 38).

A autora ainda afirma que:

"(...) Novas estratégias de rentabilidade são adotadas pelos bancos, diante do quadro de relativa estabilidade monetária a partir do programa de ajuste financeiro e de combate à inflação chamado de Plano Real. Para compensar a perda de receitas com a valorização do capital-dinheiro circulante no mercado financeiro, fato comum durante duas décadas de alta inflação, as instituições financeiras expandem suas rendas com outros tipos de atividades que não se restringem ao âmbito financeiro, como serviços de intermediação de negócios e engenharia financeira. Além destas novas operações de serviços, a venda de produtos financeiros e a cobrança de tarifas bancárias convertem-se em fontes importantes de lucratividade do setor. Neste cenário, os bancos redefinem seu perfil operacional, segmentando a clientela e restringindo os serviços e produtos mais sofisticados às camadas sociais de renda mais elevada, consideradas 'clientes preferenciais'" (2002, p. 44).

A tabela a seguir corrobora a afirmação da autora ao mostrar a relação entre as despesas de pessoal e as receitas com prestação de serviços e tarifas bancárias nos bancos brasileiros, comparando-se o primeiro semestre de 2013 e o mesmo período de 2014. Essa relação aumenta em cinco dos seis maiores bancos, com exceção do HSBC.

TABELA 1
Relação entre as despesas de pessoal e as receitas com prestação de serviços e tarifas no Brasil (primeiros semestres de 2013 e 2014)

BANCO	2013	2014	Variação (%)
Itaú	154,86	167,44	12,58
Banco do Brasil	108,66	117,08	8,42
Bradesco	150,30	154,84	4,54
CEF	99,20	99,61	0,41
Santander	149,50	149,90	0,40
HSBC	89,10	79,41	-9,69

Fonte: Radiografia dos Bancos no Brasil (2014b). Elaboração: Dieese - Rede Bancários (2014)

De fato, a lucratividade dos bancos, com a introdução de metas e transformação do bancário em vendedor, foi bem sucedida. Mas para os trabalhadores as consequências dessas novas formas de gestão foram graves. Jinkings (2002) afirma que, através do mecanismo de remuneração variável nos bancos, existiu a possibilidade de associar os rendimentos dos trabalhadores ao cumprimento de metas, fator que carrega em si um grande poder disciplinador. Para a autora, as formas constitutivas da acumulação flexível desenvolveram um sentimento de medo e insegurança nos trabalhadores. Segundo Carvalho Rodrigues (2004), uma parte significativa dos bancários cumpre as metas exigidas como resultado do medo e da pressão que seus superiores exercem sobre eles. Esse sentimento seria resultado do autoritarismo no ambiente de trabalho, combinado com a excessiva cobrança de resultados e ameaça com punições. Quanto a isso, a autora afirma:

"Para o cumprimento de metas estabelecidas tudo era válido. Os funcionários trabalhavam muitas horas diárias além do estabelecido, vendiam os produtos do Banco em todas as ocasiões possíveis: na rua, nas lojas, nas festas, na igreja, nos centros comunitários, nas associações, em todos os círculos de amizade e conhecimento. Quando a situação se agravava, era prática comum recorrer aos parentes para que adquirissem os produtos, também aos amigos mais próximos e, é claro, aos próprios funcionários. E assim é que se vendiam os Ourocaps, os Brasil-Prev, os seguros" (CARVALHO RODRIGUES, 2004, p. 115).

Essa tensão sistemática ocasionou doenças como depressão e gerou, até mesmo, casos de suicídio - fato verificado pela referida autora em seu estudo sobre o PDV

(Programa de Demissões Voluntárias), executado pelo Banco do Brasil na década de 1990. Nesse estudo, aliás, está presente a denúncia de que em abril de 1995 ocorreram três casos de suicídio entre funcionários do banco; no mês de maio, mais dois; e em junho, mais um; em um total de oito desde o início daquele ano. (CARVALHO RODRIGUES, 2004).

Reforçando essa discussão, a tabela II, a seguir, oferece um quadro geral da situação no Brasil no período de 1996 até 2005.

TABELA 2 Suicídio de bancários ano a ano - série histórica (1996-2005)

Ano	Números absolutos	Percentual (%)	Intervalo entre mortes (em dias)
1996	21	11,602	17,38
1997	18	9,945	20,27
1998	19	10,497	19,21
1999	17	9,392	21,47
2000	17	9,392	22,81
2001	16	8,840	16,59
2002	22	12,155	26,07
2003	14	7,735	17,38
2004	21	11,602	22,81
2005	16	8,840	-
TOTAL	181	100	20,16
Média Anual	18,1	-	2,83
Desvio Padrão	2,6	-	

Fonte: Santos, 2009.

As duas próximas tabelas trazem dados sobre o suicídio na categoria bancária, segundo gênero e faixa etária. Tais dados são importantes para que se entenda a dimensão

do problema entre os bancários brasileiros. O suicídio entre os homens é maior, foram 143 do total de 181. O que pode ser uma explicação para esse fato é o sentido de honra incutido no gênero masculino. O homem é ensinado a ser o provedor da família, sua identidade está ancorada nessa ideia. Assim, perder o emprego, sofrer humilhações, em geral tem maior peso para o gênero masculino (OSTRONOFF, 2008).

TABELA 3 Suicídio de bancários por faixa de gênero - série histórica (1996-2005)

Gênero	Números absolutos	Percentual (%)
Masculino	143	79
Feminino	38	21
TOTAL	181	100

Fonte: Santos, 2009.

Os dados apresentados a seguir são interessantes, pois mostram que o índice de suicídios é maior nas faixas entre 40 e 49 anos, justamente o período da vida em que, de modo geral, o papel de provedor familiar é exercido. Assim, o desemprego está relacionado diretamente à falta de perspectivas que tal situação coloca uma pessoa nessa faixa etária.

TABELA 4 Suicídio de bancários, por faixa etária - série histórica (1996-2005)

Faixa etária (em anos)	Números absolutos	Percentual (%)	Percentual acumulado (%)
15-19	2	1,105	1,105
20-24	5	2,762	3,867
25-29	12	6,630	10,497
30-34	24	13,260	23,757
35-39	28	15,470	39,227
40-44	37	20,442	59,669
45-49	31	17,127	76,796
50-54	15	8,287	85,083
55-59	8	4,420	89,503
>60	19	10,497	
Total	181	100	100
Média	43,5 anos	-	-
Desvio-Padrão	12,64 anos	-	-

Fonte: Santos, 2009.

A tabela seguinte confirma a hipótese descrita: os casados, ou seja, aqueles que têm supostamente o papel de prover a família, são os que possuem maior índice de suicídio: 52,5% do total; enquanto os solteiros, 34,8%.

TABELA 5 Suicídio de bancários por estado civil

Estado civil	Números absolutos	Percentual (%)
Solteiro	63	34,8
Casado	95	52,5
Viúvo	1	0,6
Separado/divorciado	16	8,8
Ignorado	6	3,3
Total	181	100

Fonte: Santos, 2009.

Os dados apresentados na tabela 6 são referentes ao Banco Betha e mostram o total de dias de afastamento de empregados por número de doenças físicas e também transtornos mentais no período de 1996 a 2005. Tais dados oferecerem uma amostra da questão que envolve os transtornos mentais no setor bancário e indica o quão relevantes eles são hoje na análise do trabalho no setor.

TABELA 6
Resumo total de dias de afastamento de empregados do Banco Betha para tratamento médico de doenças muscoesqueléticas e de transtornos mentais (período 1996 a 2005)

Causas	Números Absolutos	Total (todas as causas)	Proporção (termos percentuais)	Média anual (no período)	Desvio padrão
Doenças do tecido muscoesquelético e dos tecidos conectivos	2.095.941	6.518.771	32,15	149.710	67.324
Transtornos mentais e comportamentais	1.508.535	6.518.771	23,14	107.752	54.840
TOTAL	3.604.476	6.518.771	55,29	257.462	111.983

Fonte: Santos, 2009.

Segundo pesquisa realizada pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo (2010/2011) sobre a questão das "metas e saúde", o aumento do assédio moral e da pressão por metas abusivas são os principais responsáveis pela deterioração do ambiente de trabalho nos bancos nas últimas décadas. Não "bater" (alcançar) as metas significa

colocar em risco seu emprego, o que abala psicologicamente a vítima da pressão. Foram entrevistados 818 bancários de São Paulo, Osasco e região, e, segundo as respostas, 84% já tiveram algum problema de saúde com uma frequência acima do normal; 72% dos caixas e 63% dos gerentes declararam sofrer pressões abusivas para superar as metas; 25% declararam ter sofrido alguma forma de assédio moral, uma vez que esta proporção aumenta para 42% quando se exemplificam diferentes formas de assédio; 44% já foram expostos em público; 31% foram chamados de incompetentes (mesmo batendo metas); 49% não sentem seus esforços reconhecidos; 34% sofreram ameaças de demissão; 54% acreditam que os trabalhadores bancários adoecem mais do que outras categorias profissionais; 34% afirmam que a razão do adoecimento bancário é trabalhar sob metas de produtividade; 66% (ou 7 em cada 10 entrevistados) acreditam que a forma como está organizado o trabalho e o ambiente em que atuam são fatores importantes para causar doenças físicas e mentais; 64% acreditam que a pressão no cumprimento de metas abusivas é a razão do ambiente e organização do trabalho serem causadoras do adoecimento bancário.

Esses dados demonstram as consequências da gestão por resultados nos bancos brasileiros. As metas de produtividade, os *rankings* e os eficientes mecanismos de controle dos trabalhadores geraram um aumento demasiado da pressão, ocasionando um agravamento das condições de trabalho nas agências, o que gerou casos de assédio moral e, consequentemente, aumento dos problemas de saúde nos trabalhadores. Interessante é que há uma mudança nas doenças provocadas pelo trabalho. Antes, predominavam as físicas: LER (Lesões por Esforço Repetitivo) e DORT (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), originadas pelos processos repetitivos que, com o tempo, geravam sérias lesões. Agora, com as metas, aumentaram os casos de doenças mentais como depressão, síndrome do pânico, entre outras, conforme o depoimento de uma das entrevistadas:

"Quando eu entrei no banco, quais eram as doenças sérias ocupacionais da categoria? Era um monte de cheque, de carimbo, era olhar se tinha saldo, tinha que digitar rápido pra atender aquela fila grande, as doenças ocupacionais eram LER/DORT. Tinha que somar aquele monte de cheque, digitar... Com essas modernidades, diminuiu um pouco a LER e começou as doenças mentais: síndrome do pânico, depressão. Ficou-se com medo do mandar embora, começa a pressão".

Tendo por exemplo a Caixa Econômica Federal (CEF), justamente por ser um banco público que passou por um processo de reorganização organizacional adequandose ao modelo de banco/empresa, verifica-se um processo de "modernização" iniciado em 1995, com a implantação do Programa de Racionalização e Competitividade (PRC), cujo objetivo era centralizar na matriz as políticas internas do banco, bem como promover a racionalização das atividades. A Caixa Econômica Federal (2014) se define como um banco a serviço da sociedade, que atende aos beneficiários do Bolsa Família, oferecendo aos seus clientes diversos produtos e serviços, quais sejam: cartões, seguros, empréstimos a pessoas físicas e jurídicas, financiamentos a obras de infraestrutura (construção civil). Segundo o Manual da CEF:

"Em 1998 ocorreu a implantação do Modelo de Gestão por Resultados, sustentado por uma rede de Processos, desenhada a partir da identificação dos processos produtivos da CAIXA e da relação entre suas unidades-cliente e fornecedor de produtos e serviços internos.

Em 2002 foram promovidos ajustes na governança e na estrutura organizacional, mediante a transformação das Diretorias em Vice-Presidências (VP).

Em 2004, a estrutura organizacional da Matriz foi remodelada, além das alterações no processo decisório estratégico – Conselho Diretor, sendo criadas as VP de Tecnologia e de Crédito.

Em 2007 foi aprovado o Modelo de Gestão CAIXA que buscou organizar os elementos necessários à excelência na gestão de uma empresa pública do porte da CAIXA. Foi organizado em quatro elementos – sistema de planejamento, sistema de governança corporativa, avaliação de resultados e arquitetura organizacional. Naquele ano foram criadas as VP de clientes (PF, PJ e Governo) e a VP de Pessoas.

Em 2013 foram realizadas atualizações do Modelo de Gestão CAIXA, que esta cartilha apresentará a seguir". (CAIXA ECONOMICA FEDERAL, 2014, p. 7).

No Manual de gestão da Caixa (2014), alguns conceitos são definidos logo no início do texto e são fundamentais para ilustrar as mudanças no setor bancário brasileiro. O banco estatal compreende gestão por:

"(...) otimização do funcionamento das organizações por meio da tomada de decisões racionais, contribuindo para o desenvolvimento e a satisfação dos interesses de todos os seus colaboradores para o atendimento das necessidades da sociedade. Sendo assim, o gestor diante disso, deve conhecer totalmente a estrutura da empresa em que trabalha, os processos em que está envolvido, as estratégias que guiam suas ações, suas alçadas, o sistema de governança corporativa e também a cultura organizacional, contribuindo para que a empresa e as pessoas que nela atuam apresentem um desempenho mais eficaz." (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2014, p. 4).

E entende modelo de gestão como:

"a forma simplificada de organizar e adequar os recursos de uma empresa, por meio de instrumentos e técnicas, para que ela cumpra sua missão e atinja sua visão de futuro. Com a preocupação constante de se organizar melhor para melhor atender às demandas do mercado e da sociedade — considerando o ambiente extremamente instável, a concorrência global e o rápido avanço das tecnologias -, as empresas buscam estruturas e modelos para alcançar níveis elevados de eficiência, eficácia e efetividade" (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2014, p. 4).

Os modelos geralmente procuram internalizar na cultura organizacional princípios fundamentais para a gestão dos bancos. Eles representam a forma como a empresa se organiza para efetivar seus propósitos. A cultura organizacional é, então, o conjunto de valores, atos e práticas desenvolvidos pela instituição. A explicação da Caixa sobre o conceito de efetividade está relacionada ao que Weber (1999) define como ação racional com relação a fins, ou seja, uma racionalização das atitudes em vista de um objetivo estipulado como meta. Assim:

"Ser efetivo é orientar as ações e recursos em busca do melhor resultado (eficácia), desenvolvendo as atividades no melhor padrão de qualidade versus tempo (eficiência). É fazer de forma certa as coisas, com a certeza de estar fazendo a coisa certa" (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2014, p. 5).

As novas formas de gestão, mais flexíveis do que o fordismo/taylorismo, tornaram o trabalho mais produtivo para as empresas, pois geraram um sistema mais eficiente no controle dos trabalhadores. Porém, a proposta de nova organização do trabalho que parecia ser um sucesso gerou um aumento das doenças mentais nos bancários. É preciso entender que o trabalho não envolve tão somente o lado físico do trabalhador, mas também o psicológico. A organização do trabalho afeta diretamente o modo de trabalhar, de ser e de agir dos sujeitos, devendo ser entendida, de acordo com Dejours, como sendo:

"(...) por um lado, a divisão do trabalho: divisão de tarefas entre os operadores, repetição, cadência, enfim, o modo prescrito; e por outro lado, a divisão de homens: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle, etc." (1992 p. 125).

É importante destacar que as novas formas flexíveis de estruturar o trabalho representam uma aliança entre o trabalho material e o imaterial. Este, segundo Grisci,

Iochins e Bessi (2004), representa uma demanda por um novo tipo de trabalhador, em contraponto ao "operário massa" do fordismo/taylorismo. A ênfase está nos bens imateriais, ou seja, nas opiniões, no gosto das pessoas, portanto, nos interesses dos clientes, o que ajuda a compreender as transformações nos bancos nesse campo. Esse tipo de trabalho produz informação, conhecimento, serviços, valores. Está relacionado ao campo da subjetividade humana, ou seja, às formas de sentir, perceber, pensar. Haveria uma passagem da fábrica para o mercado, que o modelo fordista/taylorista não permitia, representando esse novo ciclo da subjetividade.

Através do trabalho imaterial, teorias e práticas de gestão são reordenadas diante da exigência do modo de trabalho composto pelas características que o capitalismo global requer dos trabalhadores, quais sejam: iniciativa, criatividade, mobilidade, cooperação, domínio do processo, capacidade de antever e evitar falhas, facilidade de comunicação, interatividade no trabalho com os demais trabalhadores e, sobretudo, com os clientes.

Alguns autores reforçam essas afirmações na literatura. Lima (1995), afirma que a existência dessas novas formas de gestão do trabalho representam maneiras de sedução da empresa. Já Lazzarato e Negri (2001) consideram que é a alma do trabalhador que passa a ser enfatizada no trabalho imaterial, assim, sua personalidade e subjetividade devem ser organizadas.

Outro tipo de trabalhador foi definido no mundo e no trabalho bancário através do impacto da acumulação flexível e da reestruturação produtiva. No Brasil, características particulares somaram-se ao processo, gerando desdobramentos aqui demonstrados. O fato é que tanto o setor quanto o trabalho bancário em si foram bastante modificados nas últimas décadas. Sobre os trabalhadores, novas exigências estão postas, novas funções surgiram, uma nova organização bancária se apresentou. Agora — já discutidas as mudanças no trabalho bancário no plano geral e no Brasil — uma caracterização quantitativa do setor financeiro é necessária para se contextualizar a questão sobre a qual versa esta pesquisa. Esse é o tema justamente do próximo tópico deste capítulo.

1.3- Panorama sobre os trabalhadores bancários

Para elucidar as discussões sobre as mudanças no setor bancário, é preciso considerar outros dados importantes. Quanto ao emprego, por exemplo, de janeiro a dezembro de 2011 foram gerados, de acordo com o Dieese/Contraf (2012), 23.599 novos postos de trabalho nos bancos brasileiros, sejam públicos ou privados, apresentando um aumento positivo de 4,88%. Porém, comparando com o saldo de 1.944.560 postos gerados na economia toda, o setor bancário representou no ano apenas 1,21% do total.

O aumento da diferença entre os salários dos trabalhadores ingressantes e dos desligados também é um dado a ser observado, pois, estes recebiam 40,87% a mais do que aqueles. Na economia geral, essa diferença foi de somente 7%. Isso ajuda a entender a perda de status na profissão bancária apontada pela literatura nos últimos anos.

Um fator curioso surge quando se faz a comparação por regiões geográficas. O Norte e o Nordeste do país apresentaram grandes taxas na expansão do emprego: 12% e 10%, respectivamente, acima da média nacional.

TABELA 7 Empregos bancários por regiões geográficas do Brasil

Região do País	Estoque de emprego em 2010	Saldo de emprego de 2011	Expansão
NORTE	16151	18.224	12,84%
NORDESTE	57.724	63.651	10,27%
SUDESTE	294.093	304.599	3,57%
SUL	69.748	73.142	4,87%
CENTRO- OESTE	45.381	47.080	3,74%
TOTAL	483.097	506.696	4,88%

Fonte: Dieese/Contraf, 2012. Elaboração própria

No referido biênio, o perfil dos postos gerados era o seguinte, de acordo com o Dieese/Contraf (2012):

"Os homens são maioria entre os admitidos e também entre os desligados. Com isso, o saldo de empregos é superior entre as mulheres. No saldo de 2011 há 11.444 homens (48,5%) e 12.155 mulheres (51,5%). As faixas de idade com saldo de empregos positivo são aquelas com até 40 anos, com destaque para a situada entre '18 e 24 anos', para a qual o resultado foi positivo em 22.341 postos. A partir de 40 anos, o saldo de empregos torna-se negativo para todas as faixas. A faixa de escolaridade com maior saldo de empregos é a dos que têm o superior incompleto, com geração de 13.903 vagas, e remuneração média de R\$ 1.585,72 para os admitidos. Para trabalhadores com ensino médio completo, foram criadas 8.520 vagas. O saldo para trabalhadores com superior completo foi menor, 1.536 vagas" (2012, p. 4).

O número de trabalhadores nos seis maiores bancos do país teve queda de 0,9% em 12 meses, passando de 460.396, em junho de 2012, para 456.203, em junho de 2013, em decorrência, principalmente, do corte de postos de trabalho nos bancos. Esse processo vem sendo observado desde meados de 2012.

Somente o Itaú Unibanco, de junho de 2012 a junho de 2013, reduziu seu quadro de funcionários em 4.458 postos. Juntamente com Bradesco, HSBC e Santander, no período, foram cortados 10.514 empregos nos bancos privados. Ainda segundo o Dieese (2012), em 2012, a receita dos seis maiores bancos atuantes no país chegou a R\$ 86 bilhões, com crescimento de 12,7% em relação ao mesmo período de 2011. Segundo Ricardo Oliveira (2014):

"De todas as mudanças ocasionadas pela reestruturação do sistema bancário brasileiro, a que afetou mais profundamente a organização do trabalho bancário e, principalmente, o perfil dos trabalhadores do setor foi o papel preponderante assumido pelas atividades de venda dos produtos e dos serviços bancários. Parcela significativa das demais características do trabalho bancário reestruturado decorre do fato de a atividade bancária ser, atualmente, basicamente de vendas. O bancário é hoje, antes de qualquer coisa, um vendedor e aspectos como a polivalência, a intensificação do trabalho (resultado das metas de produtividade) e a necessidade de lidar com tarefas não prescritas são consequências dessa alteração no perfil do trabalho bancário" (2014, p. 112).

TABELA 8
Estoque de emprego nos seis maiores bancos e saldo Brasil (primeiro semestre de 2013 e de 2014)

BANCO	JUNHO		VARIAÇÃO	SALDO
	2013	2014	(%)	
BB	113.720	111.547	-1,9	- 2.173
Bradesco	101.951	99.027	-2,9	- 2.324
CEF	95.632	99.775	+ 4,3	4.143
HSBC	22.328	21.911	-1,9	- 417
Itaú	88.059	87.420	-0,7	- 639
Santander	51.702	48.710	-5,7	- 2,942
TOTAL	437.392	468.440	-1,0	- 4,952

Fonte: DIEESE. Desempenho dos Bancos, 2014a. Elaboração: DIEESE, 2014.

Ainda segundo o Dieese (2014a), Bradesco e Itaú, os dois grandes bancos privados brasileiros, obtiveram recordes em seus lucros e uma alta rentabilidade, mesmo com pouca expansão das operações relativas ao crédito. Todavia, os dois maiores bancos públicos, o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal, tiveram um pequeno crescimento em sua taxa de lucros. Já o Santander e o HSBC, dois grandes bancos estrangeiros, apresentaram queda na taxa de lucros, tendo o último inclusive prejuízo no ano de 2014.

Quanto ao emprego, tanto os bancos privados nacionais como os estrangeiros, continuaram seu processo de fechamento de postos de trabalho, o que confirma a ideia de enxugamento das agências. Dentre os bancos públicos, somente o Banco do Brasil seguiu tal ação, sendo a Caixa Econômica Federal a única dos seis maiores bancos do país a manter a criação de postos de trabalho.

A tabela 9, a seguir, compara, no período de dez anos, o número de correspondentes¹ e de agências. Confrontando ambos, percebe-se que o aumento dos

¹ Segundo o site do Sebrae, "correspondente bancário é qualquer pessoa jurídica, ou seja, qualquer empresa que entre suas atividades atue também como agente intermediário entre os bancos e instituições financeiras autorizadas a operarem pelo Banco Central e seus clientes finais" In:

http://www.sebraesp.com.br/index.php/163-produtos-online/financas/publicacoes/artigos/6217-o-que-e-um-correspondente-bancario

primeiros é muito superior ao das agências, reforçando o argumento de que esse aumento é uma opção de gestão. A elevação absoluta é significativa desde o começo do período, o que comprova a variação de 1011% em uma década, número que chama a atenção. De fato, a partir de 2012, existe um crescimento de quase o dobro dos correspondentes no país. O aumento de 35% no número de agências é considerável, mas se comparado ao de correspondentes, é pequeno.

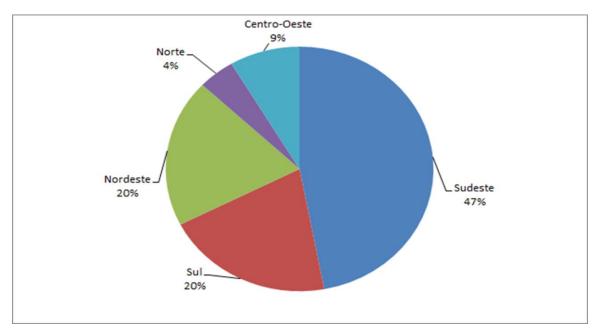
TABELA 9 Crescimento dos correspondentes bancários (2003-2013)

	Correspondentes	Agências
2003	36.474	16.829
2004	46.035	17.260
2005	69.546	17.627
2006	73.031	18.087
2007	95.849	18.516
2008	108.074	19.013
2009	149.507	20.084
2010	165.228	19.488
2011	160.943	21.278
2012	354.927	22.219
2013	405.248	22.740
Variação no período	1011%	35%

Fonte: Radiografia dos Bancos no Brasil. Dieese (2014b). Elaboração: Dieese (2014)

O gráfico 1, em formato de pizza, permite uma melhor visualização da distribuição dos correspondentes por regiões de nosso país. O Sudeste, como esperado, representa quase metade do universo (47%). As regiões Sul e Nordeste representam cerca de 20% cada uma, destacando-se a importância dos correspondentes nessa última. Centro-Oeste e Norte vêm em seguida com menor representação em relação às outras, porém, isso não deve ser entendido como menor importância desses agentes bancários nessas regiões.

Gráfico 1 Distribuição dos correspondentes bancários segundo as grandes regiões brasileiras (2013)



Fonte: Radiografia dos Bancos no Brasil. Dieese (2014b). Elaboração: Dieese (2014)

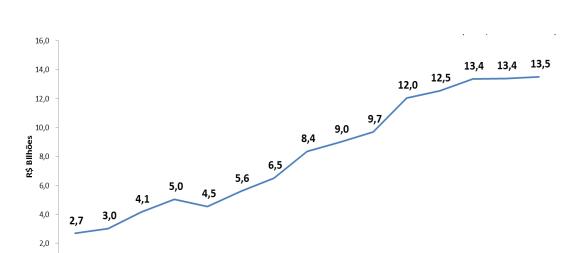


Gráfico 2
Evolução das despesas com serviços de terceiros dos maiores bancos brasileiros (em R\$ bilhões de 2013)

Fonte: Tecnologia nos Bancos: Mobile Banking e Terceirização (Uma nova reestruturação do Setor Financeiro e dos Serviços). (2014d). Elaboração: Dieese, 2014.

1999

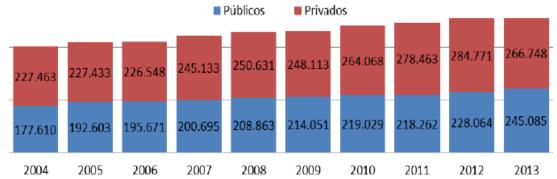
2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013

Até então os dados apresentados estavam relacionados aos bancos de modo geral, não se tratando dos funcionários em si. Agora, pode-se ter um perfil melhor da categoria, verificando alguns dados que oferecem uma breve morfologia dos trabalhadores que a compõem. Conforme documentado por autores como Oliveira, Sanches e Martins, o aumento da terceirização impactou sensivelmente a remuneração e a rotatividade do setor.

Em números absolutos, o setor público oferece crescimento no que tange ao quadro de funcionários. Os bancos públicos têm um aumento maior em proporção aos privados, pois estes passam de 227.463 em 2004, para 266.748 em 2013, enquanto aqueles passam de 177.610 para 245.085 no mesmo período. Aproximadamente tem-se o primeiro com aumento de 39 mil e o segundo, 68 mil. Pode-se constatar que nesse intervalo de tempo houve um aumento de concursos para os bancos públicos, sendo que o período compreendido correspondente a partes da presidência de Lula e Dilma, ou seja, do Partido dos Trabalhadores. Assim, é possível afirmar que esses governos representaram um maior investimento nos bancos públicos no tocante ao quadro de

funcionários. Quanto aos privados, chama a atenção que nos últimos dois anos do período tenham apresentado uma queda de 18.023 empregados, pois foram de 284.771 para 266.748.

Gráfico 3 Número de empregados em bancos públicos e privados (Brasil, 2004-2013)



Fonte: RAIS/MTE apud. DIEESE/CONTRAF, Emprego e Remuneração Bancária. Balanço dos últimos dez anos (2014). Elaboração: DIEESE/CONTRAF (2014)

O gráfico seguinte permite visualizar melhor a tendência descrita. A curva vermelha mostra nos últimos anos uma queda, o que representa uma diminuição no número de trabalhadores do setor privado; enquanto a dos bancos públicos oscila sempre positivamente e, nos últimos anos cresce, expressivamente. A curva verde, que representa o setor geral, apresenta uma variação positiva no todo, mas nos últimos anos apresenta uma pequena queda.

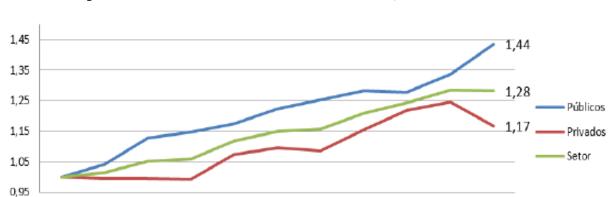


Gráfico 4
Evolução do número de empregados no setor bancário, nos bancos públicos e privados (em número índice 2003 = 1). Brasil, 2004-2013

Fonte: RAIS/MTE apud. DIEESE/CONTRAF, Emprego e Remuneração Bancária. Balanço dos últimos dez anos (2014). Elaboração: DIEESE/CONTRAF (2014).

Ponto incial (2003=1) Como o número de empregados, a remuneração média real no setor bancário também apresenta variação positiva. Em geral, entre 2004 e 2013, a renda média dos trabalhadores bancários aumentou em cerca de R\$ 700,00. Apesar de não fazerem distinção entre setores, gênero ou cargos e funções, os dados reforçam os indícios de que (após as terceirizações e transferências de atividades) os bancários conseguiram elevar seus vencimentos nos últimos anos. Caso os dados não fossem agregados, isto é, fizessem a distinção mencionada, permitiriam uma análise mais completa da categoria. Porém, para um perfil geral dos trabalhadores os dados apresentados são válidos.

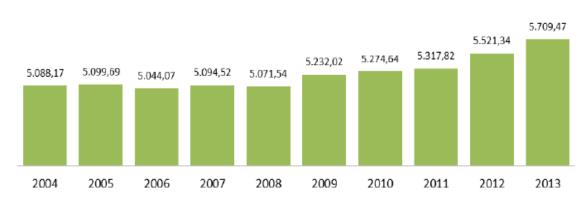
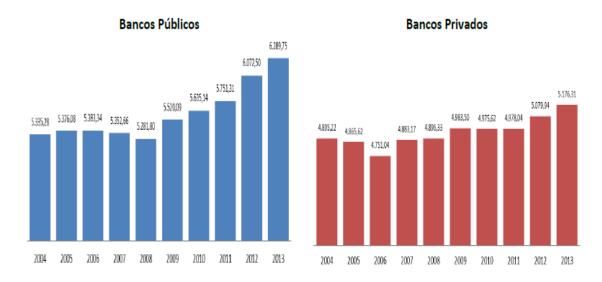


Gráfico 5 Remuneração média real no setor bancário (em R\$ de jan/14) Brasil, 2004-2013.

Fonte: RAIS/MTE apud. DIEESE/CONTRAF, Emprego e Remuneração Bancária. Balanço dos últimos dez anos (2014). Elaboração: DIEESE/CONTRAF (2014)

Já o gráfico 6 oferece uma distinção da renda média entre os trabalhadores do setor público e privado o que permite uma visualização mais detalhada do perfil dos trabalhadores. No começo existe uma oscilação negativa, depois há uma recuperação positiva que se mantém até o fim em ambos. Interessante notar que, mesmo com o aumento dos funcionários nos bancos públicos, a remuneração cresce no período em análise. Uma conclusão geral que se pode ter é que a remuneração no setor em nosso país oscilou de forma positiva, ou seja, os bancários passaram a ganhar melhor.

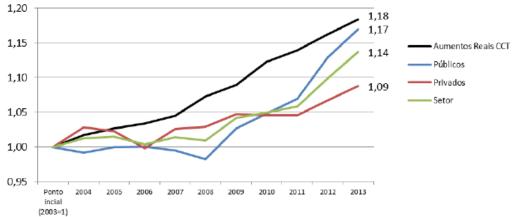
Gráfico 6 Remuneração média real dos bancários nos bancos públicos e privados (em R\$ de jan/14) Brasil, 2004-2013



Fonte: RAIS/MTE apud. DIEESE/CONTRAF, Emprego e Remuneração Bancária. Balanço dos últimos dez anos (2014). Elaboração: DIEESE/CONTRAF (2014)

As curvas dos gráficos a seguir permitem visualizar bem o que foi acima dito. A curva azul corresponde aos bancos públicos; enquanto a curva vermelha, aos bancos privados e a verde ao setor geral. Aqui aparecem também os aumentos reais obtidos na Convenção Coletiva Nacional da categoria, os quais significam aumentos agregados aos salários e não participação em lucros e resultados ou bônus. Os valores apresentados pela curva preta são direitos adquiridos pelos bancários, não melhorias sazonais.

Gráfico 7 Evolução da remuneração média real no setor bancário, nos bancos públicos, privados e aumentos reais de salários obtidos na Convenção Coletiva Nacional dos bancários (número índice 2003 = 1). Brasil, 2004-2013



Fonte: RAIS/MTE apud. DIEESE/CONTRAF, Emprego e Remuneração Bancária. Balanço dos últimos dez anos (2014). Elaboração: DIEESE/CONTRAF (2014)

Portanto, segundo o Dieese, ao lado do aumento do emprego e do salário do bancário na última década, três características importantes merecem ser enfatizadas: 1) 87,2% dos bancários trabalham nos seis maiores bancos no país; 2) aumentou a taxa de formalização do emprego bancário: a totalidade dos vínculos é formal; e 3) alta escolaridade dos trabalhadores do setor. Segundo a RAIS (2012), 85,2% dos bancários têm ensino superior incompleto ou completo.

Quanto aos trabalhadores demitidos em 2012, do total de 25 519 desligados por iniciativa do empregador, 13.016 ou 51,% eram homens. Com relação à raça/cor, a maioria das demissões atinge trabalhadores classificados como brancos, depois pardos/pretos. A composição da categoria é a seguinte: 78% brancos, 16,4% pardos, 2,5% pretos. Demissões atingiram mais fortemente os bancários com idade entre 30 e 39 anos, tanto nos bancos públicos quanto nos privados. A maior parte das demissões é a que abrange os bancários com ensino superior completo, que corresponde a 16.872 demissões nos bancos privados e 262 nos públicos, em 2012. As faixas de remuneração com maior número de desligamentos são de 3 a 5 salários mínimos e entre 5 e 10 salários mínimos. Entre os trabalhadores demitidos, a maioria estava no emprego há mais de dois e menos de cinco anos. Em 2012, 4.184 trabalhadores foram demitidos nos bancos privados antes de completarem um ano de emprego.

CAPÍTULO II

SINDICATOS E SINDICALISMO. O ASSÉDIO MORAL EM QUESTÃO

A década de 1980 chamou bastante atenção para o movimento sindical brasileiro, com as greves no ABC paulista, o surgimento do PT (Partido dos Trabalhadores) e a criação da Central Única dos Trabalhadores em 1983. Período de muita efervescência social, discussões sobre democratização e direitos dominavam a sociedade brasileira da época. Esse momento de nosso país fez também com que muitos estudos fossem realizados sobre os sindicatos e as mudanças que estes estavam sofrendo. O novo sindicalismo, como ficou conhecido, negava tanto o "peleguismo" dos dirigentes sindicais nos moldes varguistas, quanto o sindicalismo leninista do PCB (Partido Comunista Brasileiro), aquele no qual o partido revolucionário dirigia o movimento apontando os rumos pelos quais seguir, muito expressivo no período pré-64. Nesse período, a forma básica de ação sindical era a greve e as temáticas estavam em torno de questões econômicas e salariais. O movimento era organizado na ideia de solidariedade de uma classe operária unida contra um único inimigo: o patrão.

No novo sindicalismo as concepções ideológicas de esquerda misturavam-se com o catolicismo popular das CEBs (Comunidades Eclesiais de Base). Foi o momento das grandes greves do ABC, fundamentais no movimento das "Diretas Já" e da redemocratização brasileira. Processo histórico que deu origem tanto à CUT quanto ao PT. O novo sindicalismo cresceu frente ao peleguismo e o comunismo no interior do movimento sindical, e tornou-se hegemônico no Brasil. Sindicatos como o "Metalúrgicos do ABC", Bancários de São Paulo, Apeoesp (Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo), tornaram-se instituições poderosas e atores importantes no cenário político brasileiro.

Porém, nos anos 1990, a situação que era favorável ao sindicalismo se transforma, e dificuldades surgem para esse movimento. Algumas razões apresentadas para essa mudança: abertura econômica, reestruturação produtiva, política de privatização (RODRIGUES, I., 2011). São respostas utilizadas pelos governos brasileiros para as transformações no capitalismo mundial. Diante desse quadro, um debate que se torna clássico na literatura sobre o tema se desenvolve, tendo por referência a polêmica criada

pelo professor Leôncio Martins Rodrigues sobre a crise do sindicalismo. O autor coloca em questão a continuidade de um modelo de sindicalismo que foi vigente durante toda a década de 1980 e que, sem dúvida, se tornou, por sua própria mobilização, um relevante ator no cenário político nacional.

Rodrigues L.M. (2002) afirma que os sindicatos passam por uma difícil situação em todo o mundo, que se expressa na queda do número de trabalhadores na base e na proporção de trabalhadores filiados, assim como no declínio das taxas de greve, dois fenômenos indicativos do enfraquecimento do sindicalismo como instituição e do poder sindical como fator político. O autor considera que os sindicatos não estão em crise, pois esse conceito significa uma alteração súbita nos rumos de um processo, uma ruptura de uma situação de equilíbrio ou de desenvolvimento que até então seguia rumos normais, quer dizer, previsíveis. No uso comum, o termo "crise" seria utilizado com o significado de uma mudança negativa, indicando uma conjuntura perigosa, uma fase difícil de um sistema econômico, de uma relação social.

Então, segundo o autor, os sindicatos estão em declínio, conceito que significa entrar em decadência, decair, perder vitalidade de modo inexorável, ainda que o ritmo possa ser lento ou mais rápido. Referido a uma dada instituição, declínio indica um enfraquecimento que não necessita acontecer súbita ou rapidamente. No caso do sindicalismo, "crise" não seria necessariamente sinônimo de agonia, pois o sindicalismo poderia estar passando por uma fase difícil, mas passível de superação após algumas reformas. Já o termo "declínio" remete a um processo de debilidade do organismo, mas que não deve forçosamente provocar alterações bruscas nas formas de organização, nas estratégias, nos valores da instituição sindical. O declínio não tem cura, portanto os sindicatos não poderiam reverter esse processo. Para Rodrigues L.M., o que explica a ideia de declínio é o fato dos sindicalistas não encontrarem respostas satisfatórias para por fim à redução dos filiados e dos espaços que haviam conquistado na década de 1980.

Ramalho e Santana (2003) afirmam que diante de tal crise os sindicatos passam pelas dificuldades de lidar com uma situação fabril específica; as políticas e estratégias de ação sindical parecem impotentes para deter a destruição de direitos trabalhistas e para se relacionar com uma força de trabalho com características diversas e heterogêneas. Na mesma direção, Rodrigues I. (2011) afirma que há uma estratégia diferenciada no

movimento sindical nas décadas de 1980 e 1990. A razão seria um processo produtivo reestruturado, que teria levado à precarização nas relações de trabalho, mas também tem forçado os sindicatos a reverem suas estratégias. Ainda segundo o autor, formular respostas ao desemprego torna-se central nesse período, sendo que a necessidade de conceber e negociar novas bases de solidariedade passa a ser um dos grandes desafios para os sindicatos. Dessa maneira, essas instituições adotariam o que o autor chama de cooperação conflitiva.

Para Leite (2003), o sindicalismo busca novos espaços sociais, novas institucionalidades, e cita como exemplo a aproximação com o Orçamento Participativo em Porto Alegre. Já Santana (2002) considera que o sindicalismo brasileiro vem sinalizando para a busca de novas alternativas e estratégias, com vistas a se enquadrar nas novas configurações do capitalismo. Esse autor destaca algumas alternativas usadas pelo sindicalismo:

- " tentativa de articulação com outros movimentos sociais (terra, moradia, justica, etc);
- busca de abertura para novos temas (ambiente, gênero, raça, educação do trabalhador, etc);
- incorporação de práticas alternativas de intervenção, negociação e organização (câmaras setorias/regionais, políticas públicas e sociais e articulação no âmbito do Mercosul)" (SANTANA apud Chaves Jardim, 2009, p.146).

Portanto, há um consenso na literatura sobre sindicalismo no Brasil de que os anos 1990 representam um momento de crise, no qual o movimento estava buscando novas bandeiras e estratégias. Maria Chaves Jardim (2009) realiza importante trabalho analisando os fundos de pensão no primeiro mandato de Lula. Para ela os fundos são uma nova bandeira de luta sindical, uma forma de gestão política para além dos tradicionais instrumentos de luta: salário, jornada e condições de trabalho. Discordando da análise de Leôncio Martins Rodrigues (2002) sobre o sindicalismo nos anos 1990, a autora não sinaliza uma crise geral do sindicalismo no período de 2002 a 2006:

[&]quot;(...) acredito que as novas estratégias sindicais (diálogo com novos atores sociais, câmaras setoriais, diálogo com mercado financeiro, dentre outros) são respostas possíveis que estão sendo sinalizadas pelo sindicalismo brasileiro contemporâneo." (CHAVES JARDIM, 2009, p. 148).

E prossegue:

"(...) o material empírico desta pesquisa evidencia que o movimento sindical (ou parte dele) tem (re)configurado sua pauta sindical, (re)significando mecanismo de participação e inserção" (CHAVES JARDIM, 2009, p. 148).

Para a autora, com um novo pacto social (Estado, capital e mercado) promovido pelo governo Lula, recria-se uma nova solidariedade através dos fundos de pensão. O sindicalismo reencontraria um lugar social, tornando-se ator de uma nova governança. Tal afirmação supera a polêmica levantada por Leôncio Martins Rodrigues (2002), pois mostra o sucesso do sindicalismo brasileiro em encontrar novas estratégias de ação. É nesse contexto dos estudos sobre sindicalismo que se insere esta pesquisa de doutorado, procurando demonstrar, através da questão das metas abusivas de produtividade do trabalhador bancário, como a questão da saúde mental, principalmente do assédio moral, tornou-se na atualidade uma das pautas mais relevantes do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região.

A partir das investigações empíricas realizadas durante o doutorado e por meio da observação da campanha "Menos Metas, Mais Saúde", verifiquei que a questão da saúde mental, mais especificamente do assédio moral nas situações de trabalho, possui a potência de reaproximar trabalhadores e sindicato, reconstruindo laços enfraquecidos durante a década de 1990. Portanto, esta pesquisa é orientada por essa hipótese.

Dessa maneira, compreendendo que o sindicalismo brasileiro passou por uma transformação, atravessando um período de crise nos anos 1990, como identificado por Rodrigues L.M. (2002), sendo sucedido por um momento de buscas de novas estratégias e pautas (RAMALHO; SANTANA, 2003; RODRIGUES I., 2011). Dentro desse contexto de mudança e com a particularidade dos anos do governo Lula, de fato, o sindicalismo adotou como uma das estratégias os fundos de pensão, recolocando os sindicatos como atores sociais importantes, conforme afirma Chaves Jardim (2009). Todavia, discordo da autora no tocante à afirmação de que os sindicatos abandonaram suas pautas tradicionais (salário, jornada e condições de trabalho) e deixaram o "espaço político de lutas". Com as mudanças no trabalho bancário, a introdução de metas de produtividade e o consequente aumento do assédio moral, uma nova forma de antítese "ao patrão" surgiu. A falta de um inimigo para o sindicalismo, afirmada por Chaves Jardim em 2009, é solucionada em

2012 por uma (re) significação das ações por melhores condições de trabalho, através do combate ao assédio moral nas empresas. De acordo com Munck (1999), assim como o capitalismo tem uma capacidade de mutação, de regeneração, o sindicalismo também teria tal capacidade. Para tanto, é preciso compreender qual a relação do assédio moral no trabalho bancário com o sindicalismo brasileiro.

2.1 O assédio moral entra em cena

Segundo Maria Maeno (2011), as doenças físicas e mentais são faces da mesma moeda, ou seja, resultam das mudanças na organização do trabalho. Nos anos 1970, o que era visto como provisório, com a reestruturação produtiva tornou-se definitivo: forte pressão quanto ao tempo, aumento do controle, prolongamento da jornada, acirramento da competitividade. Esse contexto propicia práticas de violência psicológica, humilhações e assédio moral. Paparelli (2011) afirma que a década de 1970 pode ser reconhecida como aquela em que se esgota o regime de acumulação fordista/taylorista e se inicia a constituição do regime de acumulação flexível, que tem como modelo de organização do trabalho a experiência japonesa conhecida por toyotismo. As consequências das mudanças são: 1) intensificação do trabalho, 2) sutilização das formas de controle e dominação e 3) aumento expressivo da produtividade.

Segundo Paparelli (2011), em resposta às demandas dos trabalhadores desenvolve-se um discurso baseado em participação, trabalho em equipe e autonomia. Surgem os prêmios por produtividade, bem como são implementadas políticas de individualização dos salários vinculados ao cumprimento de metas de produtividade. Os trabalhadores são responsabilizados individualmente pela manutenção de sua empregabilidade, providenciando e arcando com os custos de sua formação, de modo a garantir a excelência tida como necessária para a sobrevivência da empresa no mercado. Dando confirmação a essas ideias, o entrevistado 3 explica:

"Hoje essa cobrança por metas abala muito emocionalmente. O trabalhador por um lado desconfia, ele coloca em dúvida isso, se você está fazendo corpo mole, então ele ajuda a quebrar essa solidariedade. Ele fica invisível, ele não aparece de fato como ele realmente é, como um problema coletivo... Enfim, o trabalhador é levado a acreditar que ele é responsável por isso".

Ainda de acordo com Paparelli (2011), uma das dimensões que deve ser considerada é a forma de controle do corpo e da esfera psíquica do trabalhador por meio de normas legais. O controle da saúde dos trabalhadores, realizado por exames admissionais e periódicos, constitui-se em uma violência ao direito humano de escolha dos profissionais a quem desejamos confiar nossas dores, nossos temores e nossas incertezas. Nesse sentido, Boltanski (1999) destaca uma mudança nos critérios de seleção

de trabalhadores, pois além dos critérios já conhecidos (como escolaridade, experiência, idade), as qualidades médico-psicológicas das pessoas ganham maior relevância. Segundo o autor, alguns estudos feitos com desempregados de longo tempo elucidaram que, em numerosos casos, na origem de seu afastamento do mercado de trabalho estava um acidente ou uma doença profissional, fenômeno verificado principalmente entre os trabalhadores menos qualificados.

Para Dejours (1992), o sofrimento no trabalho aumenta proporcionalmente à identificação do trabalhador para com ele. Quanto mais a organização do trabalho é rígida, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo, o que aumenta o sofrimento do trabalhador. Bernardo (2009) compreende que na década de 1990 existe um novo discurso que destaca a noção de flexibilidade como contraponto aos modelos rígidos anteriores e incorpora temas como participação, trabalho em equipe e autonomia. Em concordância, Paparelli (2011) afirma que o discurso da gestão flexível consiste na superação da rigidez característica do modelo fordista/taylorista e na constituição de formas humanizadas de organizar o trabalho, porém, as mudanças vão ao sentido contrário ao da humanização do trabalho. Segundo Lhuilier (2007), no trabalho que prevalece nas empresas contemporâneas, em vez de prescrição de gestos e movimentos que eram próprios do taylorismo, ocorre a prescrição da subjetividade. Portanto, a discussão exposta no capítulo anterior confirma-se no campo dos especialistas em Saúde do Trabalhador. Todavia, eles acrescentam outras questões a minha pesquisa.

Nas formas flexíveis de estruturar o trabalho há, de acordo com Paparelli (2011), uma cooptação do trabalhador como um todo. Nelas, busca-se a apropriação não apenas do corpo e dos movimentos ordenados e obedientes, mas também de suas capacidades intelectuais, de sua criatividade. Linhart e Linhart (1998) afirmam que as empresas buscam um novo tipo de controle social, que se exerce diretamente sobre os espíritos dos trabalhadores e não apenas sobre seus corpos. Para Dejours (1992), o trabalho taylorizado possui uma organização tão rígida que controla não somente a vida durante as horas de trabalho, mas invade também o tempo fora do trabalho. Nesse sentido, a entrevistada 4 demonstra tal fato em seu depoimento ao afirmar que: *afeta seu espaço de não trabalho*,

né? Você não namora com a sua mulher porque não consegue pensar em outra coisa que não seja as cobranças do trabalho. Você não quer mais ninguém ali.

Ainda de acordo com Linhart e Linhart (1998), as empresas esforçam-se para controlar e disciplinar a subjetividade do trabalhador. Haveria, segundo Bernardo (2009), um esforço para que os trabalhadores interiorizem a responsabilidade pela qualidade de seus produtos:

"Parece que essas empresas buscam legitimar o modelo de organização adotado – e, consequentemente, seu poder - por meio de um discurso que dissimula o conflito de interesses que está na base das relações de trabalho para conseguir que os trabalhadores interiorizem o controle, bem como controlem seus pares" (BERNARDO, 2009, p. 103).

A vergonha de parar de trabalhar corresponde, conforme defende Dejours (1992), a uma doença, ou seja, a falta de trabalho é um sinônimo de enfermidade. No entanto, o número de pedidos de demissão tem crescido desde que as formas flexíveis de organização foram adotadas. Assim, segundo Soares:

"(...) os dados indicam que, em 2009; 35,65% dos trabalhadores que deixaram o setor bancário o fizeram por conta própria, quer dizer, demitiram-se. Percentual que atingiu 49,08% em 2010 e no ano seguinte ficou em 43,39%. Em 1996, período em que a reorganização do trabalho bancário estava em processo de consolidação, o percentual de pedidos de demissão sobre o total dos desligamentos era de 2,52; crescendo gradualmente até 2001, com 6,38% de desligamentos a pedido dos trabalhadores. Em 2002, no entanto, esse número saltou para 24,98% e, desde 2004, se mantém acima dos 30%" (2013, p. 45).

Para Bernardo (2009), o desemprego é utilizado como instrumento de ameaça simbólica potencial para as empresas garantirem o poder sobre seus operários. Em seu artigo, a autora traz uma importante citação de Alain Bihr referente aos três princípios básicos para a compreensão das formas de poder:

"A existência de uma violência, atual ou potencial, que mantém os dominados submetidos porque os impressiona e provoca medo; a aplicação de mecanismos que possibilitam a administração das práticas sociais, que consiste em fixar e/ou controlar suas finalidades e modalidades e a utilização de meios que promovam a legitimação do poder, de modo que os dominados consintam ativamente sua própria dominação" (BERNARDO, 2009, p. 106).

No depoimento do entrevistado 3 há a confirmação desse fato: ... Começa um monte de doenças por conta do medo. É o medo. Medo de perder emprego. Perdi meu emprego e não volto mais pro mercado, porque estou velho, sem qualificação. Relatos de trabalhadores bancários vítimas de assédio moral no trabalho são citados por Paparelli (2011). Segundo a autora, o comportamento descrito está diretamente relacionado às formas contemporâneas de gestão de trabalho, que estimulam a hipercompetição entre os trabalhadores. Para ela, o assédio moral aumenta provocando uma espécie de "guerra de todos contra todos". As empresas seriam propiciadoras dessas práticas de assédio (GOSDAL; SOBOLL, 2009; SOBOLL, 2008), que teriam como consequências uma desestruturação do coletivo, da solidariedade entre os trabalhadores (SOBOLL; JOST, 2011). Soboll (2008) afirma que o assédio moral é uma prática coerente com a atual organização do trabalho, seria uma estratégia de gestão que pode ser identificada no cotidiano organizacional por meio de políticas e práticas de gestão abusivas, fundadas na hostilidade e na violência, como: gestão por estresse, gestão por injúria ou gestão por medo. Nesse sentido, o depoimentos do entrevistado 2, confirma tal prática, pois, segundo ele: "acontece que essa cobrança de metas não é uma maldade de um gestor ou de outro, é uma política de gestão do sistema". Já Seligmann-Silva (2011) compreende que o assédio deriva da escolha, pela direção da empresa, de uma determinada forma de política repressiva, destinada a viabilizar suas metas de lucratividade. Para a autora:

"(...) o assédio moral somente se configura quando a dignidade de alguém é atacada de modo repetitivo, sistemático e deliberado durante um período prolongado, geralmente de vários meses. Liderada, explícita ou veladamente, por quem a perpetra, a prática desmoralizante recebe adesões dos demais e se propaga de modo a isolar cada vez mais a pessoa visada. O objetivo é excluir, desqualificar profissionalmente e desestabilizar emocionalmente alguém que, por motivos os mais diversos, tenha se tornado indesejável" (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 502).

A questão da dignidade, ou melhor, da indignidade também é apontada por Dejours (1992). Segundo o autor, o conceito de indignidade operária diz respeito ao sentimento experimentado maciçamente pela classe operária: o da vergonha de ser robotizado, de não ser mais que um apêndice da máquina, às vezes, de ser sujo, de não ter mais imaginação ou inteligência, de estar despersonalizado, etc. Além disso, o sentimento de inutilidade referido à falta de qualificação e de finalidade do trabalho. Os

trabalhadores submetidos a essa condição sofrem de vivência depressiva, conceito que condensa os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação, ampliando-os. Os empregados são dominados pelo cansaço diante do trabalho repetitivo que caracteriza o taylorismo.

Nas entrevistas realizadas com os dirigentes bancários, foram citados diversos casos de humilhação, de assédio moral, mostrando como os trabalhadores têm adoecido devido a tais práticas. Segundo a entrevistada 4, por exemplo:

Você tem que vender mais que seu colega, e tem reuniões onde você é exposto. Aí é que começa a história do assédio moral: Como você não conseguiu vender?! Vai ficar a semana toda com o chapéu de burrinho pra saber como é bom colocar a equipe toda pra baixo. E ainda você é controlado o tempo todo, se você tá com LER, é folgado. Se você se afasta, é vagabundo. E quando volta do afastamento, é chamado de peso morto. É assim que as pessoas se sentem, várias formas de assédio, como o chapéu de burro, isso é de verdade. Ou a pessoa fica com o abacaxi em cima da mesa. Tem milhares de agressões, humilhações, algumas se suicidam.

Já a entrevistada 5 afirma:

E conversa vai, conversa vem, sobre as condições de saúde, de trabalho... Ela disse: 'Bom, eu tomo três tarjas pretas pra trabalhar.' Mas é o que eu falei, o estado de euforia dela era estranho. E ela disse que tomava sete, então que ela havia melhorado. Então, olha que louco, por quê? Ela se violenta pra estar naquela posição.

Citando seu próprio caso, a dirigente bancária (entrevistada 5) relata:

Quando eu saí da agência e fui pro sindicato, eu estava fazendo um tratamento pra síndrome do pânico e melhorei. Então, se eu estivesse na agência, a doença mental, a pressão, aumentou muito da época que eu entrei.

Segundo o entrevistado 6: atendo no mínimo cinco trabalhadores por dia que tiveram um problema específico com depressão, síndrome do pânico... É transtorno bipolar, problemas vinculados ao medo de perseguição.

Comprovando que o problema de fato é a pressão, o controle, a entrevistada 5 afirma: O problema mesmo era a pressão, tem que vender, atender, ser rápido. O entrevistado 16 também concorda: Essa questão de metas, acho legal você ter colocado, a pressão no trabalho bancário é tão grande que hoje em dia chega a ser utilizado até o assédio moral.

Segundo o entrevistado 7:

Tem gente que sofre a cobrança por metas, em banco privado, em torno de três... quatro ou mais vezes por dia. Tem lá o seu gerente, que é o seu regional, te ligando, te cobrando. Agora é uma cobrança, por incrível que pareça, não é nem sobre a qualidade do seu serviço, é se você vendeu. (...)

E o bancário sabe que ele é obrigado a forçar a barra, porque o cliente precisa de dinheiro e ele tem a sua meta pra alcançar. Você tem que fazer isso, então, hoje, a relação no banco é muito ruim, pra ser sincero, é doentia. Muita gente afastada, muita gente doente.

O entrevistado 8 traz uma importante explicação sobre o sistema de metas e de *rankings* e sua relação com o assédio moral, segundo o dirigente:

(...) o Santander tem ranking nacional. Tem 55 mil funcionários, o Leonardo aparece entre os 55 mil e o Brasil inteiro vai saber se é o primeiro ou o último, sabe onde está... é a questão das metas, tem esse ranking na intranet do banco. É nacional. Mas tem o ranking da Superintendência regional, ele pega, chama na sala e coloca o ranking.(...) Aí ele pega lá todos os gerentes Van Gogh 1 e diz: 'Você é o último! Como você pode ser o último?' Isso é uma coisa presente, temos Convenção Coletiva, mas continua acontecendo.

Segundo Bernardo (2009), o estabelecimento de metas coletivas setoriais ou grupais também possibilita que os próprios trabalhadores exerçam controle uns sobre os outros.

Em seu depoimento, a entrevistada 4 chama a atenção para um sistema de controle bem eficaz, a realização de reuniões entre gerentes e funcionários nas quais os resultados quanto ao cumprimento de metas são expostos em público, havendo, claro, humilhações:

(...) vamos lá, você tem que vender 100 cartões e já não sabe mais pra quem, mas sabe que se você não vender vai ser humilhado na reunião de avaliação. E depois tem um ranking gigante. Todo dia você passa na frente do ranking e fica pensando: 'Eu sou um bosta (sic)!'. (...)

Esses dias mesmo, estávamos com um caso que mandaram a denúncia que era assim, tem o comitê da 'inquisição', e os bancários chamaram porque esse comitê quis saber por que a inadimplência estava crescendo, e por que determinados clientes não estavam pagando. Os bancários contaram que foi como uma defesa de TCC, estavam todos os diretores e vinha um por um explicar. E o cara falou que estava apavorado, pensando na vez que ia apresentar... Chama: 'sabatina sobre empréstimos'.

Tais reuniões são para Bernardo (2009) sistemas de tortura psicológica e de assédio moral. Para a autora, pode-se dizer que esses mecanismos de administração do poder se parecem mais com as formas modernas e sutis de suplício do que com

dispositivos disciplinares ou de controle. Seriam o que Foucault (2010) chama de "poder soberano", portanto, o poder do rei, efetuado através de torturas e sofrimentos públicos.

A identificação do assédio moral rompe com psicologização do problema e com a culpabilização do indivíduo, remetendo a discussão às condições de trabalho e aos mecanismos de gestão (ARAÚJO, 2009). Dessa maneira, Soboll e Jost afirmam que:

"(...) a análise do assédio moral como uma relação psicopatológica ou disfuncional dual (agressor e agredido) é parcial e ideológica, pois oculta a relação de poder e controle da organização sobre os sujeitos" (2011, p. 260).

Seligmann-Silva (2011) recupera uma importante discussão de Marie Pezé (2008) e Liz Soboll (2008), na qual as autoras distinguem o assédio individual do assédio organizacional. Este representa a maior parte dos casos atualmente, sendo resultado da estratégia organizacional cujo objetivo é submeter os funcionários à maximização da produtividade e à sobrecarga de trabalho. Há uma cadeia hierárquica do assédio, desde o alto escalão, passando pelos gerentes, chegando aos demais trabalhadores. Justamente é esse tipo de assédio, o organizacional, que interessa nesta pesquisa, pois ele é resultado da forma de gerir o trabalho nos bancos, faz parte de uma estratégia de controle do trabalho nas agências. Tal estratégia está baseada em relações de poder.

De acordo com Foucault, poder não se resume ao Estado e suas relações, pois ele está além das questões institucionais densamente estudadas pela Ciência Política. Assim, o poder é considerado em suas extremidades e nas suas formas locais, compreendido como uma rede que envolve a todos, em que não existe um exterior possível. Poder não se possui, ele é relação, portanto, é exercido, é efetuado. Não é dado, mas é afrontamento, relação de força. Dessa maneira, o filósofo francês vai além da análise do poder como relacionado ao Estado e às instituições, indo em direção à microfísica do poder. O poder passa a ser entendido como aquele que gere a vida, e não mais está baseado na ideia de morte, como seria o poder antes da modernidade, um poder soberano que visava destruir, eliminar e, dessa maneira, impor sua vontade. O poder moderno se situa e se exerce no nível da vida, da espécie, da raça e dos fenômenos inerentes à população.

Foucault define dois conceitos significativos sobre o exercício do poder na sociedade moderna: o biopoder e a biopolítica. O primeiro diz respeito ao controle dos corpos vivos, ao fato de que os processos da vida sejam levados em conta por

procedimentos de poder e de saber que tentam controlá-los e modificá-los. Segundo o filósofo, o desenvolvimento do capitalismo dependeu muito desse tipo de poder, pois ele só é garantido à custa da inserção controlada dos corpos no aparelho de produção e por meio de um ajustamento de população aos processos econômicos como o controle da taxa de natalidade.

"Uma das consequências do biopoder é a norma. Para Foucault, uma sociedade normalizadora é o efeito histórico de uma tecnologia de poder centrada na vida. Já a biopolítica diz respeito à entrada dos fenômenos próprios à vida da espécie humana na ordem do poder e do saber no campo das técnicas políticas, e faz do poder-saber um agente de transformação da vida humana. O viver não é mais relacionado ao início e fim da vida, ou seja, nascimento e morte, mas está relacionado ao controle do corpo no decorrer da vida" (OSTRONOFF, 2008, p. 23-25).

Dessa maneira, com o desenvolvimento do capitalismo, a vida entrou na história, no campo das técnicas políticas. Ocorreu a proliferação dessas técnicas e elas investiram sobre o corpo, a saúde, as condições de vida, sobre toda a existência. Foucault (1988) define dois eixos da tecnologia política da vida: de um lado, as disciplinas do corpo (o adestramento, a intensificação e a distribuição de forças, o ajustamento e a economia das energias); do outro, a regulação e o controle das populações, a biopolítica.

Desenvolve-se um micro-poder sobre o corpo: vigilâncias infinitesimais, controles constantes, ordenações espaciais de extrema meticulosidade, exames médicos ou psicológicos diversos. Existem intervenções ao nível do corpo, das condutas, da saúde, da vida cotidiana. Estaríamos na sociedade do dispositivo da sexualidade, em que:

"(...) os mecanismos de poder se dirigem ao corpo, à vida, ao que a faz proliferar, ao que reforça a espécie, seu vigor, sua capacidade de dominar, ou sua aptidão para ser utilizada. Saúde, progenitura, raça, futuro da espécie, vitalidade do corpo social, o poder fala de sexualidade para sexualidade" (FOUCAULT, 1988, p. 160-161).

Foucault (2010), em *Vigiar e punir*, afirma a existência de uma técnica de controle específica sobre os enclausurados, agindo sobre seus corpos através de relações de poder. Essa técnica verifica-se para além das prisões, mas também em hospitais, nas forças armadas, nas escolas e nas fábricas. É o que o autor conceitua como poder disciplinar, que se constitui em um mecanismo fundamental para o desenvolvimento do

capitalismo industrial e uma das grandes invenções da sociedade burguesa. Assim, segundo o autor, há:

"(...) métodos que permitem o controle minucioso das operações do corpo, que asseguram a sujeição constante de suas forças e lhes impõem uma relação de docilidade, utilidade" (FOUCAULT, 2010, p. 133).

Esse poder trabalha o corpo dos homens, modela seu comportamento, constitui o tipo de homem necessário ao funcionamento e à manutenção da sociedade industrial capitalista. Ele permite extrair dos corpos tempo e trabalho mais do que bens e riqueza. É um tipo de poder que se exerce continuamente através da vigilância ou descontinuamente por meio de sistemas de taxas e obrigações, composto por minucioso modo de coerção. Para o autor, inúmeros discursos foram produzidos pelas disciplinas que constituíram o que ele chama de grande mecânica do poder. Desenvolverem-se aparelhos de saber e conhecimentos, criaram-se normalizações disciplinares. Um de seus resultados seria a individualização, pois, conforme o poder se torna mais anônimo e funcional são mais individualizados os que sofrem sua ação (2010).

Existe uma relação entre a teoria de Foucault e os depoimentos dos dirigentes bancários. Nesse sentido, as novas formas de gestão do trabalho nos bancos são maneiras diferentes de exercer o poder disciplinar. Com as transformações do capitalismo, novas formas de controle foram desenvolvidas, o fordismo/taylorismo, uma técnica de controle do trabalho conhecida por gerência científica, foi superado por formas mais flexíveis. Os discursos e os conhecimentos sobre a execução do trabalho desenvolveram-se. As metas de produtividade e os *rankings* nos bancos brasileiros são resultado desse processo. Eles são técnicas de controle do trabalho, expressões do poder disciplinar, pois moldam, organizam, domesticam, normatizam um novo trabalhador, tornando-o mais dinâmico, mais produtivo, colaborador e participativo. Àqueles que infringem a norma, cabem as devidas punições, como humilhações e verdadeiras torturas psicológicas, utilizando-se do assédio moral, como mostraram os depoimentos. Porém, segundo Foucault:

[&]quot;(...) lá onde há poder há resistência e, no entanto (ou melhor, por isso mesmo) esta nunca se encontra em posição de exterioridade (...) Não existe, com respeito ao poder, um lugar da grande recusa - alma da revolta, foco de todas as rebeliões, lei pura do revolucionário. Mas sim, resistências no plural, que são casos únicos: possíveis, necessárias, improváveis, espontâneas, selvagens,

solitárias, planejadas, arrastadas, violentas, irreconciliáveis, prontas ao compromisso, interessadas ou fadadas ao sacrifício; por definição, não podem existir a não ser no campo estratégico das relações de poder. (...) Elas são o outro termo nas relações de poder; inscrevem-se nestas relações como interlocutor irredutível" (FOUCAULT, 1988, p. 105-106).

As metas de produtividade geraram nos bancos brasileiros um aumento da pressão, do assédio moral, ocasionando o adoecimento dos bancários. Ora, o que é a pressão senão uma ação de poder sobre os corpos dos trabalhadores?

Por outro lado, as próprias metas geraram resistências e, dessa maneira, facilitaram a aproximação dos trabalhadores ao sindicato. Segundo o entrevistado 9, dirigente bancário,:

(...) tem as metas, elas são abusivas e você passa a ter pagamento por comissão, coisa que não existia antes. Do ponto de vista aqui, começa a tirar o diálogo com o sindicato. Porque se ficar quatro, cinco dias em greve, vai ter a comissão reduzida. Por outro lado, tanto, tanto essas metas... chega em setembro, os bancários não aguentam mais e aquele período da greve ajuda a dar uma esfriada na cabeça, o bancário já está tão de saco cheio do banco...

O entrevistado 6 também atesta essa situação:

Ah sim, hoje no banco... o que que (sic) mais atrai o trabalhador bancário? Principalmente as questões de assédio, a violência organizacional dentro da empresa. Acima do assédio, é a violência da empresa, ela é tão forte, que acarreta um transtorno emocional tão forte no trabalhador, que ele se vincula ao sindicato...

Ambos os dirigentes citados são ligados à CUT, o que poderia caracterizar uma visão dessa central sindical sobre a situação. Mas nos depoimentos fica clara a concordância da Intersindical. Falando sobre metas e assédio moral, o entrevistado 2 afirma:

É isso que empurra o trabalhador pra porrada, pra greve. Não é que empurra, mas é isso que, quando a gente chega, não só na campanha salarial, mas a gente vai e bota (sic) uma faixa dizendo que a agência está parada, o trabalhador diz: 'Até que enfim, demorou!' Ele está explodindo...

Segundo o entrevistado 10: Hoje em dia pra mim e pros dirigentes sindicais é claro que a pessoa entra em greve não pela questão salarial, mas pelas condições de trabalho. Cobrança de metas, etc.

Diante dessa situação, o adoecimento mental dos bancários torna-se uma pauta importante no Sindicato dos Bancários de São Paulo e vem ganhando cada vez mais

espaço na política da entidade. Segundo a entrevistada 11: (...) o que a gente está levantando de bandeira? Remuneração, que sempre está na pauta, isenção da PLR do imposto de renda, isso atinge todos os bancários, assim como menos meta e mais saúde, e segurança bancária. Já o entrevistado 6 relata: Então hoje a grande luta do sindicato é contra a violência organizacional que as empresas colocam, no combate ao assédio moral, pela melhoria das condições de trabalho, contra a terceirização.

A pauta de saúde do trabalhador já existia, principalmente com questões relacionadas às doenças físicas, como LER e DORT. Estava dentro do campo das condições de trabalho. Com o aparecimento das doenças psicológicas, esse campo e a pauta de saúde do trabalhador sofrem uma (re) significação. Segundo a entrevistada 4:

(...) a partir de 2000, o sindicato começa a estudar mais essa questão de assédio moral. E os bancos falam que isso não existe, a culpa é do funcionário e não da gestão. Fizemos muito estudo, e a partir de 2010 começamos a colocar na pauta... começamos a fazer várias ações pra começar a entender, sensibilizar, faz jornal, cartilha, vai pra CUT.

O entrevistado 9 afirma que: em 2008, 2009, nós passamos a ter uma cláusula que a gente chama de assédio moral. Combate ao assédio moral. A entrevistada 4 esclarece: Agora nossa cláusula chama 'resolução de conflito em local de trabalho, porque eles não aceitaram que colocasse 'assédio moral'(...) mas todo mundo conhece como assédio moral. Cria-se no ano de 2011 uma grande campanha no Sindicato dos Bancários de São Paulo, intitulada: "Menos Metas, Mais Saúde". Essa campanha é reeditada em 2012 e, nesse mesmo ano, o combate ao assédio moral e às metas abusivas torna-se uma das reivindicações centrais na greve da categoria. O entrevistado 9 explica um pouco a construção dessa nova bandeira de luta: começamos a discutir que as metas tinham que ser coletivas, montadas pelo próprio trabalhador, cumprindo a meta você não podia dobrar o valor no mês seguinte. Discutindo as metas, voltamos a ter simpatia do corpo gerencial.

Um campo de luta é formado a partir de uma (re) significação do tema das condições de trabalho através da saúde mental. Por um lado, o controle exercido sobre o corpo dos bancários; por outro, a resistência desses trabalhadores ao poder.

Segundo Foucault:

"... se é contra o poder que se luta, então todos aqueles sobre quem o poder se exerce como abuso, todos aqueles que o reconhecem como intolerável, podem começar a luta onde se encontram e a partir de sua atividade (ou passividade) própria. E iniciando esta luta - que é a luta deles - de que reconhecem perfeitamente o alvo e de que podem determinar o método, eles entram no processo revolucionário. Evidentemente como aliado do proletariado pois, se o poder se exercer como ele se exerce, é para manter a exploração capitalista. Eles servem realmente à causa da revolução proletária lutando precisamente onde a opressão se exerce sobre eles. As mulheres, os prisioneiros, os soldados, os doentes nos hospitais, os homossexuais iniciaram uma luta especifica contra a forma particular de poder, de coerção, de controle que se exerce sobre eles." (1979, p. 77-78).

Assim como todos citados por Foucault, os bancários realizam a sua luta específica contra uma forma particular de coerção: as metas abusivas no trabalho. Por trás desse debate está o controle da gestão do trabalho, ou seja, quem o pensa, organiza, planeja. Um tema clássico do sindicalismo, mas colocado em uma nova roupagem. "A vida entrou em questão, e o sindicalismo está se adaptando a esse fenômeno". (OSTRONOFF, 2008, p. 55). A luta se dá em torno dessa temática, a vida se tornou objeto político:

"Pouco importa que se trate ou não de utopia; temos aí um processo bem real de luta; a vida como objeto político foi de algum modo tomada ao pé da letra e voltada contra o sistema que tentava controlá-la. Foi a vida, mais do que o direito, que se tornou o objeto das lutas políticas, ainda que estas últimas se formulem através do direito. O direito à vida, ao corpo, à saúde, à felicidade, à satisfação das necessidades... foi a réplica política a todos esses novos procedimentos de poder que, por sua vez, também não fazem parte do direito tradicional de soberania" (FOUCAULT, 1988, p. 158).

Em concordância com essa discussão, Harvey (2011) afirma que o processo de trabalho é sempre um campo de batalha perpétua. O combate às metas abusivas reconstrói no sindicalismo brasileiro um discurso de antítese ao patrão, recolocando-o em uma ação sindical de contestação ao patronato, ou seja, no seu habitat tradicional.

Foucault (2010) afirma que o poder da burguesia se reproduz, não por conservação como era o da nobreza feudal, mas por transformações sucessivas. Para o filósofo, as instituições, os partidos, as correntes de pensamento e as ações revolucionárias tendem a enxergar o poder somente na forma e nos aparelhos de Estado. Há dificuldades de entender as mudanças nos dispositivos de controle, portanto, de

enxergar os pontos de contradição e de lutas. Nesse sentido, Boltanski (1999) afirma que na França houve uma dificuldade do movimento sindical em compreender as transformações do capitalismo e aponta o domínio do sindicalismo comunista da CGT (Confederação Geral do Trabalho) como explicação. Mas no Brasil, a hegemonia do movimento sindical foi conquistada pela CUT, que se diferenciava do sindicalismo de orientação comunista pré-1964. Segundo Boltanski:

"(...) os novos métodos de gestão das relações humanas tiveram o efeito de diminuir muito o nível de conflitos nas empresas e evitar os sindicatos. No entanto, para os que defendiam relações profissionais de novo tipo, menos hostis, com um sindicalismo mais envolvido nos negócios, no estilo dos países de forte tradição social-democrata, essas evoluções não eram necessariamente negativas" (1999, p. 299-300).

Assim, a formação da CUT, e seu direcionamento para um sindicalismo de negociação, seria uma das razões da facilidade do movimento sindical brasileiro compreender as mudanças no capitalismo mundial e os novos dispositivos de controle, identificando melhor os pontos de contradição na sociedade. Portanto, importa discutir o processo de formação da CUT e o sindicalismo no Brasil.

O título desse capítulo é formado por dois conceitos: sindicato diz respeito a uma instituição; sindicalismo refere-se a um movimento. Dessa maneira, é preciso discutir o que significaria o movimento sindical. Nesta tese parte-se do período pré-1964, no tempo do governo Getúlio Vargas, passando pelas grandes greves do ABC paulista e pela formação da CUT, seguidos pelo período de consolidação dessa central nos anos 1980, bem como pela crise do sindicalismo e pelo governo Lula. Chegando finalmente aos dias de hoje, de continuidade do governo do PT com a atual presidente Dilma Rousseff. Assim, pretende-se apresentar uma discussão sobre a situação do sindicalismo diante da realidade política atual de nosso país, o que ajudará a compreender melhor o argumento aqui desenvolvido.

2.2. Primeira República e Estado Novo

Começar o histórico do sindicalismo brasileiro pela Primeira República tem um sentido nessa tese: mostrar um período onde movimento sindical brasileiro não estava relacionado diretamente com o Estado. Segundo Benardon de Oliveira (2009), a Primeira República corresponderia a uma era em que os sindicatos eram livres da ingerência do Estado na sua organização interna. Portanto, para além de uma questão de justiça histórica, também ajuda a compreender a formação da herança estatal que temos na organização sindical até os dias de hoje. Um diferencial nesse período é a presença do anarcosindicalismo e sua importante influência sobre os trabalhadores. As idéias anarquistas chegaram ao Brasil com os imigrantes espanhóis e italianos, muitos deles se tornaram operários e começaram a organizar a classe trabalhadora em sindicatos a partir de 1890. Até 1920, portanto, durante 30 anos, o anarquismo será uma importante doutrina da classe trabalhadora brasileira (PINHEIRO, 1977). Assim, enquanto existiu no Brasil, o anarcossindicalismo era muito representativo. O sociólogo Azis Simão retrata esse período do sindicalismo brasileiro e o caracteriza da seguinte maneira:

"A mais absoluta autonomia das associações constitui o princípio fundamental do sindicalismo anarquista. Cabia a cada uma delas o pleno direito de autodeterminação e, mais do que isso, o dever de defendê-lo, negando-se a quaisquer relações de dominação e subordinação. Daí, o controle associativo exercer-se no sentido de manter o sindicato, organizatória e funcionalmente, desvinculado de quaiquer instituições sociais, e em particular do partido político" (SIMÃO, 1966, p. 193).

Tomando por exemplo a CNT (Confederação Nacional dos Trabalhadores) da Espanha, entidade que possui expressão política no interior dos movimentos políticos daquele país até hoje, pode-se entender o que significa um sindicato anarquista. A entidade foi fundada em 1910, na cidade de Barcelona, a partir da união de diversas sociedades obreras, seguindo, por sua vez, os princípios anarquistas e se intitulando a única herdeira na Espanha do espírito da I Internacional Socialista. Foi originada das lutas pela jornada de oito horas, pelo descanso aos sábados, férias remuneradas, seguro saúde e direito de greve. Fundou escolas, bibliotecas, editoriais, sendo ator fundamental na luta contra o fascismo.

Esse sindicato se orienta em seu funcionamento pelos seguintes princípios:

- "a) El principio de **Autogestión**: Pensamos que quienes deben decidir sobre los problemas que les atañen, son l@s afectad@s por esos problemas. Si nadie trabaja por ti, nadie debe decidir por ti. Por eso la CNT es un sindicato asambleario: dentro de ella, quien decide siempre es la asamblea de afiliad@s. b) El principio de **Federalismo**: Cada sindicato de la CNT posee autonomía para actuar dentro de su ámbito y a la vez se confedera con el resto de sindicatos para actuar unidos ante las circunstancias a que se enfrenten.
- c) El principio de **Solidaridad y Apoyo Mutuo**: Todo sindicato de la CNT establece un pacto solidario con el resto de la confederación, que hace que cada agresión que reciba una de sus partes sea respondida por la totalidad. Lo mismo puede decirse entre 1@s afiliad@s de cada sindicato." (http://cnt.es/nuestra-accion-sindical).

Importante é a diretriz de renunciar aos financiamentos do Estado e dos patrões com o intuito de manter sua independência econômica:

"La CNT es, hoy por hoy, el único sindicato en el Estado español totalmente independiente de directrices políticas, en el que los que deciden son los trabajadores afiliados y no un comité de profesionales del sindicalismo, que renuncia a la financiación del Estado y la Patronal para mantener su independencia económica, y que no deja las negociaciones en manos de intermediarios." (http://cnt.es/nuestra-accion-sindical).

Outro ponto que se destaca na Confederação é a democracia direta, segundo a qual as assembleias são o órgão máximo, ou seja, as decisões se tomam pela base, desse modo:

"La CNT es diferente. Hacemos de la democracia directa nuestra seña de identidad. Este tipo de democracia consiste en que las decisiones las toman siempre quienes están afectad@s por ellas. Nuestros estatutos garantizan que en el sindicato, es la asamblea la que manda. Y en la asamblea, todas las palabras tienen el mismo peso. Si tienes tus razones, vas a poder decidir el camino que vas a tomar. La CNT es una central sindical que tiene muchos años de andadura, y se ha distinguido durante toda su trayectoria por ser una organización en la que las decisiones se toman desde la base, en la que la gente participa, en la que no hay dirigentes y existe plena libertad e igualdad en elintercambio de ideas, opiniones e iniciativas. En CNT tod@s somos iguales y nadie cobra un sueldo por representar a los trabajadores/as." (http://cnt.es/nuestra-accion-sindical).

O anarcossindicalismo carrega em si a característica de não receber fundos do Estado e de não pagar salários ou "liberações" aos dirigentes. Com isso, solidifica um modelo de sindicalismo independente de relações estatais, oferecendo, segundo eles,

maior liberdade de pensamento e ação aos seus membros. O que pode-se dizer é que seu discurso propõe uma organização sindical antiburocrática, pois, de acordo com a CNT:

"Al no tener que pagar salarios a dirigentes, todos nuestros recursos son empleados en la acción sindical. Gracias a ello un sindicato modesto económicamente como el nuestro, disfruta de un mayor presupuesto cuando una reivindicación es puesta sobre la mesa. En la economía sumergida, en el sector de precarios, en pequeñas, medianas y grandes empresas, en Multinacionales, en la Administración Pública, nuestra acción sindical ha mostrado su eficacia. ASTILLEROS, FERROVIAL, CLECE, AVE, CODEX y cientos de empresas se han visto obligadas a negociar y a ceder ante el empuje de los trabajadores y trabajadoras asociad@s." (http://cnt.es/nuestra-accionsindical).

No Brasil o anarcossindicalismo alcançou a imprensa escrita, na época o principal meio de comunicação existente. Segundo Pinheiro (1977), existiam três jornais que se destacavam: L'Avvenire, fundado em São Paulo, em 1894; II Diritto, em 1895, no Rio de Janeiro; e L'Operario, em São Paulo, em 1896. A proposta era de um sindicalismo revolucionário, tendo como prática ações diretas (TOLEDO, 2004), mas, sobretudo, a contraposição a influência do Estado sobre o movimento sindical. Dentro desse sindicalismo revolucionário havia lutas internas entre as tendências do movimento operário, mas foram os anarco-sindicalistas os personagens de maior expressão entre 1906 a 1919 (BERNARDON DE OLIVEIRA, 2009).

Na Primeira República a principal organização do movimento operário era a COB (Confederação Operária Brasileira). No interior dela travaram-se diversas disputas entre os anarquistas e os chamados "colaboracionistas", defensores da relação entre Estado e sindicatos. Segundo Bernardon de Oliveira:

"(...) mostra-se que os anarquistas conseguiram conquistar uma certa hegemonia na COB daqueles anos." (BERNARDON DE OLIVEIRA, 2009, p. 86)

E ainda:

"A organização deste evento, os combates ali travados entre anarquistas e colaboracionistas e a criação da CBT em contraposição à COB são exemplares dos conflitos políticos em torno da legitimidade da condução do movimento operário, que tiveram nos anarquistas os protagonistas principais. O fracasso da CBT e a ratificação das resoluções da COB no ano seguinte demonstraram não apenas a fragilidade dos canais capazes de efetivar a relação entre Estado e o

movimento operário na Primeira república, mas também demonstram a força da presença anarquista no movimento operário brasileiro no período, com seus altos e baixos durante o período." (BERNARDON DE OLIVEIRA, 2009, p.89).

É preciso esclarecer que o sindicalismo revolucionário defendido pelos anarcosindicalistas era mais amplo do que o anarquismo. Ele era um método utilizado pelos
militantes anarquistas para alcançar seus fins, permitindo a presença de trabalhadores
com outras concepções políticas do campo revolucionário e até mesmo, aqueles que
professavam credos religiosos. Isso permitiu serem a principal influência políticoideológica dos trabalhadores nesse período. Porém, entre 1917 e 1920, existe uma forte
repressão aos anarquistas e também a Revolução Russa. Assim, no início dos anos 1920
ocorre uma cisão "no seio da vanguarda anarquista, que acabaria por produzir a fundação
do PCB". (BERNARDON DE OLIVEIRA, 2009, p.152).

A década de 1920-1930 representa a decadência da influência anarquista sobre o sindicalismo brasileiro. Todas as demais correntes políticas do período, tanto de esquerda ou direita, elegem a conquista do Estado como essencial para seus fins. Os anarquistas prosseguem na sua posição de autonomia e passam a perder adeptos. A consolidação da Revolução Russa também confere ao comunismo um status maior dentro do campo dos revolucionários, deixando o anarquismo enfraquecido.

Com a ascensão de Vargas ao poder começa o Estado Novo (1931-1943), tendo como objetivo um projeto de industrialização do país a partir de um Estado forte. Heloísa Martins (1989) analisando o período pré-64, afirma que o reconhecimento do poder do sindicato, na verdade, consistiu na sua integração ao sistema como instrumento do desenvolvimento capitalista do país. Antes de 1964, a conjuntura política e econômica exigia, sobretudo, a adequação do sindicato a comportamentos de tipo racional-legal que permitiam a manutenção da ordem e paz sociais e do equilíbrio econômico. Em outros termos, exigia a incorporação da racionalidade necessária ao desenvolvimento do capitalismo no Brasil. Houve, portanto, a eliminação da função política que marcou originalmente a presença do sindicato na sociedade brasileira, com a consequente acentuação da função burocrático-administrativa. A racionalização dos sindicatos constituiu parte da formação da base técnica do Estado brasileiro.

O projeto de Vargas foi justamente não contrapor o sindicato em si, mas propor um sistema que o tornasse dependente do Estado. Segundo Cardoso A. M.:

"(...) regulou-se à minúcia o associativismo operário e capitalista, tornando-o fortemente dependente da burocracia estatal e independente dos associados: o imposto sindical, como garantia legal assegurada pelo Estado, dava autonomia financeira aos sindicatos. Tudo isso emoldurado pela ideologia da paz social, isto é, do imperativo da convivência pacífica entre capital e trabalho como base de desenvolvimento" (1999, p. 28).

Formou-se um corporativismo estatal em que o conflito entre capital e trabalho se transferiu para dentro do estado brasileiro, assim, as disputas passaram a serem institucionais. A repressão aos movimentos sociais assim como essa passagem do conflito para os aparelhos do Estado fizeram esse projeto ser bem sucedido (CARDOSO A. M., 1999). Os anarquistas continuaram existindo durante um período, mas Vargas estabeleceu um sistema eficiente segundo o qual somente os sindicatos que recebiam anuência do Ministério do Trabalho possuíam legalidade (MARTINS H. H., 1989). Fora disso, os sindicatos de orientação anarquista tornaram-se clandestinos, pois não aceitavam a tutela estatal. A representação, o financiamento, a legalidade, agora estavam sob o controle do Estado. O discurso anarquista em relação ao governo Vargas foi de contraposição às regras de sindicalização, que julgavam ser uma fascistização dos sindicatos. (BERNARDON DE OLIVEIRA, 2009). Mesmo já enfraquecidos e não sendo a principal influência política no movimento operário, os anarquistas são reprimidos pelo governo Vargas. As suas duas principais publicações: A Lanterna e A Plebe são fechadas pela polícia. Alguns militantes são presos e até mesmo extraditados. Aos poucos, os sindicatos estatais dominaram o tabuleiro da política sindical, sendo sua oposição os comunistas. Os anarquistas perderam sua expressão no movimento sindical e até mesmo na política geral brasileira. Segundo Bernardon de Oliveira:

"Fechava-se, definitivamente uma parte da história do movimento operário brasileiro e do movimento anarquista, que voltaria a tentar se reorganizar na segunda metade da década de 1940, após a queda de Vargas, sem conseguir recuperar jamais, a força que alcançou no passado". (2009, p. 209).

O sindicalismo brasileiro começa a se caracterizar por grandes instituições atreladas ao Estado e aos governos do país, fato que permanece até hoje. A ideia de

revolução voltou à cena em outros períodos históricos, porém, sempre dentro de um sindicalismo institucional. Depois do Estado Novo, a institucionalização do sindicalismo brasileiro não retrocedeu, sindicatos com grande estrutura burocrática surgiram, como é o caso do Metalúrgicos do ABC e do Sindicato dos Bancários de São Paulo. Dessa maneira, é importante discutir o que significa a burocratização dos sindicatos segundo a teoria sociológica.

2.3 Burocratização dos sindicatos

Weber (1966), ao tratar dos fundamentos da organização burocrática, nos apresenta um tipo ideal que é de muita valia para entendermos o que é um sindicato de forma clara. O objeto aqui não é discutir qual seria a função ideal da instituição sindical, nem mesmo qual seria sua "missão ideológica", mas, sim, como ela hoje se organiza e o que representa. Para o autor alemão, a burocracia está baseada na autoridade racional legal, que teria por fundamentos: uma organização contínua de cargos delimitados por normas; uma área específica de competência, na qual existiria uma sistemática da divisão do trabalho com obrigações e funções determinadas.

A especialização é imprescindível nas burocracias, assim, o papel das qualificações técnicas e organizações burocráticas é continuamente incrementado. Mesmo o funcionário de um partido ou organização sindical necessita de um conhecimento especializado, embora, usualmente de caráter empírico, desenvolvido antes por experiência do que por aprendizagem formal.

Ainda segundo Weber (1966), os membros do quadro administrativo devem estar separados da propriedade dos meios de produção. Os funcionários compõem o quadro administrativo, que possui quatro características:

- 1. Estão organizados em uma hierarquia de cargos;
- 2. Cada cargo possui uma esfera de competência claramente determinada;
- 3. Trabalha inteiramente desligado da propriedade dos meios de administração;
- 4. Está sujeito a uma rigorosa e sistemática disciplina e controle no desempenho do cargo.

Segundo Hall (1966), as formas burocráticas existem na prática como forma de contínuos, ou seja, não possuem todas as características que definem uma organização burocrática, umas possuem mais, outras menos. Para o autor, a burocracia requer a especialização, mas também disciplina interna. Haveria, assim, dois padrões de burocracia:

 Forma representativa: normas estabelecidas por acordo, regras que são tecnicamente justificadas e administradas por pessoal especialmente qualificado; e, 2. **Burocracia punitiva:** imposição de normas, visando à obediência pura e simples.

Existiria uma função positiva das organizações voluntárias para a integração do indivíduo na sociedade, tais como sindicatos, partidos políticos, associações profissionais, etc. Pesquisas têm comprovado que as pessoas que participam dessas organizações são as que melhor se integram na vida das modernas sociedades. O que difere muito de uma visão do sindicato como instrumento da revolução socialista, sendo essas entidades instrumentos da ordem, da conquista de direitos dentro do capitalismo, não questionadoras de sua existência, ao contrário, procuram reformá-lo. Heloísa Martins, ao realizar um estudo de caso do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, afirma:

"Contido no desempenho de suas funções burocráticas, o dirigente sindical metalúrgico só é capaz de uma proposta reformista, que permita ao operário usufruir das vantagens do sistema capitalista" (1989, p. 88).

Ainda segundo Weber (1966), o tipo mais puro de exercício da autoridade legal é aquele que emprega um quadro administrativo burocrático. Somente o chefe supremo da organização ocupa sua posição de autoridade em virtude da apropriação ou designação para a sucessão. Mas qual a razão desse corpo de funcionários?

À medida que se ampliam as atividades dos partidos políticos de massa e dos sindicatos, torna-se necessária, de acordo com Michels (1966), a constituição de uma camada de funcionários profissionais. Essa camada liberta-se pouco a pouco do controle dos membros e monopoliza o poder de decisão. Apodera-se da organização e passa a manipulá-la em seu proveito. Forma-se, de um lado, uma massa de dirigidos e, de outro, uma minoria de dirigentes.

Para Rodrigues L.M. (2002), existe uma relação entre partidos e sindicatos no sentido da orientação política ideológica, sendo que no caso do Brasil isso fica explícito na relação CUT e PT. Isso também ocorre na maneira como essas organizações estão arquitetadas internamente. Segundo Michels (1966), tanto nos partidos políticos quanto nos sindicatos ou em qualquer outra associação dessa espécie a tendência aristocrática manifesta-se de modo explícito. O mecanismo organizacional, ainda que conceda uma solidez de estrutura, induz mudanças graves na organização de massa invertendo

completamente as posições dos líderes e lideradas. Como resultado de organização todo partido ou sindicato divide-se em uma minoria de dirigentes e em uma maioria de dirigidos. O poder dos líderes seria diretamente proporcional ao tamanho da organização, as maiores terão menos democracia. Quanto mais sólida se torna a estrutura burocrática de uma organização no curso de evolução do moderno partido político, tanto mais saliente se torna a tendência em substituir o líder de ocasião pelo líder profissional. Toda organização partidária que alcançou um grau considerável de complexidade exige a existência de um número de pessoas que dediquem todas as suas atividades ao trabalho do partido, são chamados de políticos profissionais no jargão popular brasileiro. Funcionários a serviço de uma organização política, tendo vínculo contratual com a mesma ou com entidades a ela ligadas. Segundo Weber, políticos profissionais são aqueles:

"(...) que não buscavam transformar-se em senhores, mas empenhavam-se na luta política para se colocarem à disposição de um príncipe, na administração de cujos interesses políticos encontravam ganha-pão e conteúdo moral para suas vidas" (2004b, p. 66).

Haveria duas formas de exercer a política segundo o autor alemão. Pode-se viver "para" a política ou pode-se viver "da" política. Aquele que vive "para" a política a transforma em objetivo de sua vida, colocando-se a serviço de uma "causa" que dá significação à sua vida. Já quem busca na política uma fonte de renda, este vive "da" política, tornando-se um profissional dela. É preciso dizer que qualquer indivíduo que se dedica à política aspira ao poder ou porque a considera como instrumento a serviço da consecução de outros fins, ideológicos ou pessoais, ou porque aspira ao poder pelo poder. A noção weberiana de política se prende ao Estado, entendendo a ação política dentro de seus limites, não debatendo questões anarquistas, por exemplo, exatamente por não colocarem o Estado como objeto da política. Dentro da visão weberiana, o que define o Estado é a existência de uma comunidade humana dentro de um território determinado, de modo que o monopólio do uso legítimo da força é sua característica.

Dessa maneira, Weber (2004b) afirma a existência de uma política burocratizada, baseada na concessão de cargos e centralização das decisões nas suas respectivas

direções. A profissionalização política é apontada como um caminho do desenvolvimento da burocracia e do processo de racionalização da política.

Há uma elite política que detém o poder nos sindicatos e nas demais instituições burocratizadas. Para tanto, Michels (1966) afirma a existência do que intitula Teoria da Circulação de Elites, segundo a qual sempre existirá uma elite no poder, seja nos sistemas, regimes ou organizações políticas. O autor realizou em sua época uma importante crítica à URSS (União das Repúblicas Socialistas Soviéticas), afirmando que nesse regime não haveria a igualdade propagada pelo socialismo, mas, sim, uma elite dirigente burocrática que dominaria o Estado e os meios de produção, e, portanto, mais tirana do que a burguesia capitalista.

A teoria de Michels independe da ideologia, aplica-se a todos os partidos, sem distinção. Trata-se de uma questão estrutural, organizativa, embora diga respeito especialmente aos partidos de orientação socialista. Para o autor, o princípio da divisão do trabalho insinua-se cada vez mais na organização interna dessas organizações. Constitui-se dessa forma uma burocracia hierarquizada e rigorosamente definida. "No catecismo dos deveres partidários a observância rigorosa das normas hierárquicas torna-se um postulado" (MICHELS, 1966, p. 93). Assim, onde é impossível a democracia harmonizar-se com a organização, esta última prevalece. A democracia é vista como apenas uma forma de organização, e esta seria a portadora do conteúdo revolucionário, estando, portanto, acima de qualquer outro valor ou ideal.

Não é preciso dizer que na URSS a democracia foi posta de lado diante da Revolução Russa. O ideal de Pão, Paz e Terra foi sendo substituído pelos interesses da elite dirigente do partido bolchevique e do Estado soviético. Com a ascensão de Stalin ao poder e derrota do projeto defendido por Trotsky, conhecido por socialismo em um só país, consolida-se o poder político de uma elite burocrática na Rússia. A teoria da circulação de elites foi justamente inspirada na crítica ao modelo soviético, afirmando que a igualdade proposta por essa ideologia não se daria na prática. Existira uma nova elite burocrática em que o controle dos meios de produção e o controle do Estado se fundiriam.

É importante ressaltar que, nesta tese, seguimos a concepção de que os sindicatos não são revolucionários, mas pertencem à ordem capitalista e buscam melhorias para a vida dos trabalhadores dentro desse modo de produção. Assim, concorda-se aqui com a concepção weberiana, segundo a qual com relação aos sindicatos:

"(...) estamos diante de uma empresa política dotada de forte estrutura capitalista, rigidamente organizada de alto a baixo e apoiada em associações extremamente poderosas, tais como o Tammany Hall" (WEBER, 2004b, p. 101).

Os conceitos weberianos são tipos ideais, portanto, não existem plenos na realidade. Eles são mecanismos de análise que servem para pensarmos as diferentes realidades existentes. A fim de entender o sindicalismo brasileiro, as noções weberianas sobre a burocracia auxiliam, porém, a prática não é exatamente o modelo que elas apresentam. Segundo Cardoso A. M. (1999), o sindicalismo em nosso país é fragmentado e descentralizado, não sendo burocratizado nem assistencialista. O modelo puro da burocracia não se aplica ao caso brasileiro, existindo uma considerável distância entre a realidade concreta e o tipo ideal. Esse esclarecimento é fundamental nesta tese para que não caiamos em erros de esperar uma realidade exatamente igual a que a teoria nos propõe.

Nesse ponto é preciso tratar de uma questão importante. A racionalização do mundo, processo em que está contida a burocratização dos sindicatos, é originada do que Weber chama de espírito do capitalismo, que, por sua vez, tem por base a ética protestante. Para Weber (1966), a dominação burocrática é idêntica à dominação das máquinas de precisão na produção nos moldes do fordismo/taylorismo. Enquanto esta impõe uma obediência à gerência científica, a burocratização pressupõe reverência ao superior direto na hierarquia da organização. Conforme aumenta o quadro de membros e as responsabilidades tornam-se mais complexas, os sindicatos se burocratizam e massificam o indivíduo, tornando as relações sociais despersonalizadas. Essa rede de organizações tende a envolver os indivíduos atomizando-os e descaracterizando-os como portadores de vontade e arbítrio.

Uma relevante consequência dessa forma de dominação é a predominância de um espírito de impessoalidade formalista, sem ódio ou paixão e, portanto, sem afeição ou entusiasmo. Mais do que isso, o desenvolvimento da moderna forma de organização coincide em todos os setores com o desenvolvimento e contínua expansão da

administração burocrática. Desse modo, todo modelo de vida cotidiana é talhado na forma burocrática, porque é a forma mais racional. Assim, a burocratização de um sindicato não se trata somente de um fenômeno restrito ao mesmo, mas é consequência do processo de racionalização do mundo, uma expressão do próprio espírito do capitalismo. Isso é explicado por Weber (2004a) através do desenvolvimento do protestantismo, principalmente, com base no calvinismo.

O processo de racionalização do mundo torna todas as relações metodicamente conduzidas, sendo a burocracia uma decorrência de tal processo. A vida passa a ser planejada, pensada. Mesmo a política sofre esse processo, tornando-se objeto de métodos e de uma organização que a faz menos um reino dominado pela paixão e mais pela razão.

Na teoria weberiana, os funcionários de instituições burocráticas não fazem política, pois, segundo sua vocação, devem ser como administradores. Não devem agir como um homem político, ou seja, não devem combater, tomar partido, lutar, apaixonarse, isso é prerrogativa do homem político, sobretudo, do chefe. A obediência em relação a tal autoridade baseia-se na retribuição material e no prestígio social. É justamente o medo de perder as vantagens financeiras ou de status, ou mesmo de ser perseguido transformando-se em portador de estigma, que é a fonte do poder dos chefes. Inicialmente a esperança de tê-los, depois o temor de perdê-los ou nunca alcançá-los.

Assim, no modelo weberiano, pode-se dizer que o movimento sindical busca seu espaço dentro da institucionalidade. No Brasil, conforme já discutido neste capítulo, os sindicatos tornaram-se parceiros do Estado quanto ao desenvolvimento do capitalismo desde a época em que Getúlio Vargas estava no poder. Nesse período, estabeleceram-se os sindicatos aliados ao Estado que, depois, seriam tachados de "pelegos". Estes somente perderiam o controle do movimento sindical com o surgimento do novo sindicalismo originado com as grandes greves do ABC paulista nos anos 1980. A criação de uma nova práxis sindical fez com que os chamados "autênticos" conseguissem quebrar a hegemonia política do peleguismo.

No movimento sindical dos anos 1980 existiam dois grupos que disputavam a direção: de um lado, a Unicidade Sindical, formada pelos antigos grupos da esquerda tradicional (PCB, PC do B e MR 8); do outro, um novo grupo que ficaria conhecido por

sindicalistas autênticos. Desse grupo é que surge a nova práxis sindical. Segundo Santana:

"(...) de um lado, os chamados sindicalistas autênticos, reunidos em torno dos sindicalistas metalúrgicos do ABC, agregando sindicalistas de diversas categorias e partes do País, os quais, com os grupos integrantes das chamadas Oposições Sindicais, compunham o autodenominado bloco combativo; de outro, a Unicidade Sindical, que agrupava lideranças tradicionais no interior do movimento sindical, muitos deles vinculados aos setores denominados pelegos, e os militantes de setores da esquerda, tais como o Partido Comunista Brasileiro (PCB), o Partido Comunista do Brasil (PC do B) e o Movimento Revolucionário 8 de Outubro (MR8). Estes dois blocos, seriam as bases de sustentação dos organismos intersindicais de cúpula. O primeiro da criação da CUT; e o segundo, da Conclat" (1999, p. 136).

De fato, nas entrevistas realizadas com os dirigentes sindicais bancários, foi verificada a existência desse tipo de pensamento. Segundo a entrevistada 4, militante da CUT: (...) na época da Convergência, o pessoal falava: quanto pior, melhor. E é isso. Quanto pior a relação de trabalho, mais radicalizada fica a base, e se aproxima do sindicato.

No Brasil, a hegemonia comunista no sindicalismo não ocorreu, sendo ocupada pela CUT (Central Única dos Trabalhadores), de orientação socialista e profundamente influenciada pela esquerda católica. Essa central adotou nos anos 1990 uma postura menos "combativa", buscando um sindicalismo de negociação, o que fez com que os setores "classistas" se tornassem minoritários em seu interior.

Rodrigues I. (2011) analisa o processo de formação da CUT que teve origem nas greves do ABC, em 1978. Para o autor, no final dos anos 1970 e por toda a década de 1980, surge uma nova prática sindical com o movimento grevista que se consolida com a experiência do novo sindicalismo. Este tipo de sindicalismo dá origem à CUT e se diferencia tanto dos comunistas, muito presentes antes de 1964, como dos que dominaram o movimento sindical até 1978, os chamados pelegos: "sindicalistas estreitamente ligados ao governo e aos patrões" (RODRIGUES I., 2011, p. 70).

Segundo Santana (1999), o novo sindicalismo deveria superar e ser a negação do que o PCB e o movimento sindical populista representavam no período pré-64. O autor traz uma fala de Lula no período: "são quadros de dirigentes sindicais que não tiveram nenhum compromisso com o sindicalismo de antes de 1964, pois surgiram mesmo a partir de 1969". (1999, p. 138).

Ainda segundo Santana, o novo sindicalismo caracterizou-se pela luta contra o regime político ditatorial militar, pela participação na construção de um partido político, pela crítica a alguns aspectos da estrutura sindical corporativa e pela constituição de um sindicalismo de massa e de confronto, que culminou na construção de uma central sindical expressiva. Weffort (1999) afirma que a prática comunista no movimento sindical pré-64 teria se caracterizado através de três pontos:

"(...) b) centralidade repousando mais nas reivindicações políticas do que nas econômicas, elegendo o Estado como lócus de ação em detrimento da sociedade civil; c) orientação para formação de entidades de cúpula com o correlato distanciamento das bases; d) concentração de força nos setores tradicionais da economia com dificuldades de expansão nos setores modernos." (WEFFORT in SANTANA, 1999, p. 140).

Para Santana (1999), existia uma estratégia diferente entre os autênticos e os comunistas. Estes evitavam o confronto direto com o regime, procurando conquistar apoio direto de amplos setores da sociedade, enfraquecendo o regime gradualmente através do processo de transição democrática, mesmo que isso diminuísse o vigor dos movimentos dos trabalhadores. Já os autênticos consideravam que deveriam combater diretamente o regime partindo do centro sindical e da organização da classe trabalhadora. Partiam de uma concepção sindical na qual o foco eram os problemas cotidianos dos trabalhadores. Segundo Iram Rodrigues:

"As concepções desses dois movimentos e suas práticas criarão as condições para o aparecimento de um novo tipo de ação sindical, conhecido inicialmente como aquela vigente no período anterior a 64. Como já sublinhamos, é essa nova práxis sindical que, em larga medida, mostrará sua eficácia na ação dos trabalhadores pós-1978 e que está na origem do surgimento do Partido dos Trabalhadores (PT) e da Central Única dos Trabalhadores (CUT)". (2011, p. 44).

E ainda:

"Expressão do sindicalismo de massas que se desenvolve no ABC paulista, a prática da CUT, desde o primeiro momento, se diferencia bastante do sindicalismo existente até 1978". (2011, p. 33).

Tanto os comunistas como os pelegos expressavam um sindicalismo distante do cotidiano direto dos trabalhadores. Segundo Almeida (1992), o novo sindicalismo era uma prática diferente, baseada nos temas que surgem da realidade fabril, expressando as

demandas vindas dos problemas sentidos pelos trabalhadores nos locais de trabalho. Para a autora, a razão para o surgimento do novo sindicalismo começa pela busca dos trabalhadores por melhores condições de vida e trabalho no cotidiano da produção. Haveria uma sensibilidade para o que acontecia dentro do espaço de trabalho. Já o sindicalismo pré-64 tinha como centro os grandes problemas nacionais, tais como a reforma do sistema bancário, a reforma agrária, a defesa de um governo nacional-popular; sem confrontar questões inerentes ao movimento trabalhista em sua especificidade.

Segundo Rodrigues I. (1999), a razão que explicaria o surgimento do novo sindicalismo seria a busca por melhores condições de vida e trabalho no cotidiano da produção associada à luta por direitos no conjunto da sociedade. O cenário social era de ascensão da classe trabalhadora na cena política ao lutar contra o autoritarismo e pelos direitos democráticos nas unidades de produção. Existia uma demanda reprimida por anos de governo ditatorial. Havia uma dupla contestação que se misturava: uma por direitos nos locais de trabalho, combatendo-se o autoritarismo das chefias; e outra pelo aumento do poder da classe trabalhadora frente ao Estado, o que se somava à luta por democratização na sociedade brasileira, realizada por outros setores também. Segundo Rodrigues I.:

"(...) criaram parte das condições que levariam ao surgimento de um sindicalismo diferenciado daquele que se conhecia no pré-64: um padrão de ação sindical mais preocupado com os trabalhadores em seus locais de trabalho e com sua organização a partir das empresas". (1999, p. 78).

O autor em questão constrói uma hipótese básica sobre o surgimento do novo sindicalismo: ele seria expressão de uma luta mais geral por direitos de cidadania no interior da sociedade. Assim, o intuito da ação sindical seria a conquista por direitos, tornar os trabalhadores cidadãos. As demandas que se originavam no cotidiano fabril transpassaram o mesmo e se constituíram em uma reivindicação de participação da classe trabalhadora na vida política do país. É essa a novidade da argumentação de Rodrigues I., pois ele não entende o sindicalismo como apenas relacionado à esfera da produção, às questões internas da fábrica. Para ele, o novo sindicalismo está relacionado à busca de

cidadania política pelos trabalhadores no interior das instituições do Estado. Segundo o autor:

"De um ponto de vista mais geral, a grande questão da CUT e, por extensão, daquele movimento conhecido originariamente como novo sindicalismo, às vésperas do novo século, vale dizer, o seu maior desafio, é ter um projeto que chegue à sociedade e que situe o tema da cidadania como um aspecto central". (RODRIGUES I., 1999, p. 89).

Para Laís Abramo (1986), existiam sim mobilizações por melhores condições de trabalho e salários. Mas foi a dignidade dos trabalhadores o ponto central para a eclosão grevista no fim dos anos 1970, o que a autora chama de "dignidade violentada". Esta, por sua vez, formou um profundo sentimento de injustiça, exclusão e humilhação, vivenciado individualmente pelos trabalhadores. Aparece então, através do conceito de dignidade, uma dimensão ética, que é explicada pela autora através da relação do novo sindicalismo com a Igreja Católica, mais precisamente com a Teologia da Libertação.

Segundo Rodrigues I. (1999), a igreja teve um papel relevante na formação do novo sindicalismo, da CUT e do PT. Ela foi um canal de expressão de um sentimento coletivo mais amplo de revolta contra as condições de trabalho a que estavam submetidos amplos setores dos trabalhadores em nosso país e de crítica à ordem política vigente. Existiam diversas organizações católicas ligadas aos movimentos sociais e dos trabalhadores, tais como as CEBs (Comunidades Eclesiais de Base); as pastorais, como a Operária e a da Terra; os grupos de jovens nas igrejas. Essas organizações se capilarizaram nas periferias formando lideranças do movimento sindical, popular e partidário de 1970. Continuaram formando lideranças nessas regiões, caso, por exemplo, do ex-presidente dos bancários Luís Claudio Marcolino. Nesse sentido:

"A Igreja Católica, pela sua capacidade de organização junto aos pobres, desempenhou por um largo período, o papel de catalisadora das aspirações populares e, desse ponto de vista, foi uma das responsáveis pela reorganização do movimento popular e sindical no Brasil depois de 1964" (RODRIGUES I., 2011, p, 68).

A influência católica ajuda a criar um discurso e uma prática voltados para formas de ação direta e mais democráticas, voltadas para importância das bases e comissões de empresa nos locais de trabalho. Portanto, os valores de uma moral cristã católica estavam presentes, mais do que isso eram formadores da práxis do novo sindicalismo. Iram

Rodrigues cita uma importante afirmação de Eder Sader (1988), segundo a qual essas práxis, somadas aos segmentos de esquerda e a um sindicalismo de tons inovadores, possibilitaram o surgimento do novo sindicalismo. Nesse sentido, o autor conclui:

"É essa união entre católicos, esquerda e sindicalistas que aproximará os dois principais grupos responsáveis pela entrada novamente dos trabalhadores na esfera pública: os sindicalistas de São Bernardo e a Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo. A confluência dessas três correntes (e também suas tensões) desembocará na organização da Central Única dos Trabalhadores, a CUT." (RODRIGUES I., 2011, p. 69).

Dessa maneira, para o autor, as grandes greves teriam revelado outro ator que estava excluído do jogo político e que reivindicava sua participação. A movimentação grevista que se iniciou em 1978 se espalhou pelo país afora, tornando-se um fato político fundamental na história política brasileira, o qual transformaria o tabuleiro do poder, trazendo os temas dos trabalhadores para o centro do debate. O novo sindicalismo seria uma novidade na política sindical do Brasil, pois estaria voltado àquelas demandas mais propriamente sindicais, trabalhistas, aos temas relacionados às condições de trabalho e salários, bem como das condições de vida dos operários, resgatando a luta por direitos a partir do local de trabalho. Era a primeira vez que se colocava o tema dos direitos de cidadania para a classe trabalhadora.

Rodrigues I. (1999) apresenta uma segunda hipótese: a fase mais conflitiva entre capital e trabalho se deu entre 1978 e 1988, pois os atores sindicais estariam se integrando ao jogo político. Para ele, a década de 1980 representaria um período de construção e sedimentação dos organismos de representação da classe trabalhadora, nos mais variados níveis. A estratégia de conflitos adotada pela CUT no seu início era resultado dessa busca para que os trabalhadores fossem reconhecidos como atores sociais e políticos pelo Estado e por outros setores da sociedade. Esse novo tipo de sindicalismo expressava uma concepção inovadora: é através do conflito que se chega à negociação.

Ainda segundo o mesmo autor, a estratégia de confronto garantiu um lugar ao sindicalismo entre os personagens do cenário brasileiro e deu projeção nacional à suas principais lideranças. Portanto, o novo sindicalismo foi bem sucedido, conseguindo através da CUT se tornar uma práxis sindical hegemônica no Brasil. Um sindicalismo inovador, voltado para as condições de trabalho, para os direitos do trabalhador,

enxergando problemas que o acometiam para além da fábrica, ou seja, como cidadão. É essa concepção que o difere bastante da concepção sindical comunista do PCB pré-1964.

O movimento das grandes greves do ABC paulista, conforme mencionado, deu origem ao novo sindicalismo e a uma nova práxis sindical, o que foi seu mérito. Porém, é preciso dizer que difere muito da política representada pela CUT atual. Ao desenvolvimento dessa central, corresponde um intenso processo de burocratização que a afasta desse modelo de movimento e a transforma em uma das maiores instituições da América Latina. Dessa maneira, interessa discutir o processo interno de formação e consolidação da CUT, pois a partir disso conseguiremos entender o sindicalismo no Brasil atual.

2.4- Formação da CUT e sua consolidação

Em 1981 aconteceu a I Conclat (Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras), na Praia Grande, litoral paulista. Era um encontro dos sindicalistas que faziam oposição aos pelegos, setor que ficaria conhecido por "autênticos". Neste, a divisão política consistia entre dois principais grupos: o bloco dos combativos, liderados por Lula e detentores da nova práxis sindical; e a Unidade Sindical, setor ligado ao PCB (Partido Comunista Brasileiro). Os impasses entre esses dois setores quanto às questões sobre a estrutura sindical conduziram a separação dos autênticos, no jargão sindical podemos chamar esse fenômeno de "racha". Isso ocorreu porque havia:

"(...) posições bastante diferentes, que aparecerão claramente por ocasião do I CONCLAT, em 1981- de um lado São Bernardo, liderado por Lula e, de outro, sindicalistas ligados aos partidos comunistas ortodoxos, como Arnaldo Gonçalves do PCB" (RODRIGUES I, 2011, p. 72).

A Central Única dos Trabalhadores é fundada em 1983 pelo setor combativo. Isso ocorreu na Conclat, realizada em São Bernardo do Campo, ABC paulista. Estavam presentes 5.029 delegados, dos quais 1.658 eram oriundos de sindicatos rurais e 2.262, urbanos. Definiu-se um plano de lutas dessa central, cujas principais pautas eram: luta contra o desemprego, estabilidade no emprego, redução da jornada de trabalho sem redução de salário, luta pela extinção da hora extra, luta contra o arrocho salarial, pela defesa dos servidores públicos, defesa das empresas estatais, direito à habitação, reforma agrária radical, lutas pelas liberdades democráticas. Consolida-se uma central dos chamados sindicalistas combativos, aqueles que se contrapunham ao sindicalismo governista dos pelegos (remanescência ainda do período varguista) e também divergiam dos comunistas. No interior dessa nova central diversas tendências de esquerda se acomodam, desde setores católicos até trotskistas e leninistas.

O I Concut (Congresso da CUT) se realiza em 1984, também em São Bernardo do Campo. É um evento onde se afirmam questões importantes, como o engajamento nas "Diretas Já" e na luta por uma nova estrutura sindical. Porém, segundo Rodrigues I. (2011), os Concuts podem ser entendidos como momentos de afirmação e reafirmação da

identidade da classe trabalhadora. Seriam momentos simbólicos, de espetáculo, com palavras de ordem.

O II Concut ocorre em 1986, no Rio de Janeiro, tendo mais de 5.000 participantes. Segundo Rodrigues I., esse congresso marca o auge da participação dos trabalhadores rurais, cerca de 35% do total. Foram duas discussões centrais: 1) quanto ao socialismo, pela primeira vez se afirma claramente que a CUT era uma central socialista; e 2) sobre as reformas no estatuto. Essas discussões tiveram por consequência a polarização em dois campos políticos internos: 1) a esquerda contratualista, representada principalmente pela Articulação Sindical, tendência majoritária e que tinha por bases principais o sindicato dos Metalúrgicos do ABC e o dos Bancários de São Paulo. Essa corrente defendia uma postura de maior negociação na ação sindical; e a esquerda socialista, representada principalmente pelas tendências CUT pela Base e Convergência Socialista. Tanto a CUT pela Base quanto a Convergência, tinham relações com as correntes da esquerda do PT. A primeira relacionada às tendências Articulação de Esquerda e Democracia Socialista, a segunda ligada à própria Convergência Socialista, que saiu do PT formando o atual PSTU (Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado). Segundo o entrevistado 3, esse processo também se refletia no interior do Sindicato dos Bancários de São Paulo, pois, segundo ele, a oposição era formada:

Pelos setores da Esquerda do PT e setores ligados à Convergência Socialista, que depois vira o PSTU. Eu era militante da Articulação da Esquerda, que é uma tendência política dentro do PT.

Os debates do II Concut se estendem para o III, realizado em Belo Horizonte, em 1988. A tendência majoritária propõe reformas estatutárias importantes e que acabam sendo aprovadas, quais sejam:

"Os delegados para os congressos regionais e estaduais passariam a ser eleitos nas instâncias máximas de cada entidade sindical, assembléia ou congresso, sem distinção entre diretoria e base. Já para o congresso nacional, os delegados serão escolhidos nos congressos estaduais de acordo com a proporção de um delegado para cada 2000 trabalhadores sindicalizados e observando-se a proporcionalidade entre as chapas concorrentes. Os congressos teriam uma periodicidade de três anos."(RODRIGUES I., 2011,p. 88).

Segundo Rodrigues. I. (2011), essas reformas tiveram aspectos organizativos e estruturais, mas também um segundo objetivo não tão claro: diminuir a força da esquerda socialista no interior da central. Assim, no III Concut começa um processo de transformação de uma concepção movimentista para uma visão mais organizativa da CUT:

"(...) o que estava em jogo neste congresso eram duas alternativas para o sindicalismo-CUT: a primeira, da CUT-movimento; a segunda, da CUT-organização. Esta venceu... Iniciava-se realmente a implantação da CUT enquanto estrutura verticalizada, administrativa enfim, como uma organização complexa e, nesse sentido burocrática. É a construção da empresa sindical dotada de racionalidade." (RODRIGUES I., 2011, p. 90).

Ainda segundo o autor, pode-se dizer que o III Concut é o fim de uma visão mais conflitiva da central. A CUT estava consolidada, já havia conquistado um espaço político na sociedade brasileira, a radicalidade não era uma estratégia adequada ao novo patamar da central. Todo esse processo teria conduzido a CUT, de uma crítica radical à estrutura sindical, para uma posição de acomodação a esta. O ímpeto de transformação presente nas greves de 1978 dá espaço a uma posição mais pragmática à estrutura sindical, para uma posição de acomodação. Assim, formou-se uma cultura verticalizada na qual o dirigente não precisava ganhar filiados para manter a estrutura sindical, o financiamento já existia de antemão. A importância das bases sindicais diminui, elas passam a ser cifras no jogo político sindical e não atores principais. Tal arranjo é uma novidade para o sindicalismo no Brasil, pois, antes, segundo a afirmação de Heloísa Martins quanto ao período pré-64:

"O dirigente sindical não é um tipo puro de burocrata, pois sua carreira depende dos eleitores e não somente de seus superiores hierárquicos" (MARTINS, H. H., 1989, p. 56).

No interior da CUT a ideia de movimento sindical perde expressão para a forma "sindicato", o processo de burocratização nos moldes weberianos se consolida. O projeto da articulação sindical de uma CUT mais ampla, com relações nos parlamentos, com demais atores da sociedade civil é vitorioso.

O novo sindicalismo tinha por características a luta pela democracia na sociedade e nos locais de trabalho, na afirmação do poder dos trabalhadores frente ao Estado. A dignidade era o ponto central para a eclosão grevista no fim dos anos 1970, uma luta por democracia na sociedade em geral e nos locais de trabalho. Mas é a democracia o valor que vai sendo minado com o avanço da CUT enquanto instituição. A burocratização conduz à diminuição da democracia nas entidades cutistas. É justamente para uma estrutura hierarquizada que o processo de burocratização conduz a CUT. Segundo Ferraz e Bridi:

"Registra-se, portanto, um fato sociológico, que vai além de um simples setor sindical. É empiricamente identificável, ao longo dos anos de 1990, um crescimento de atuação e do poder institucional do sindicalismo brasileiro" (2014, p. 93).

E ainda:

"Assim, no anos 1990 o movimento sindical brasileiro deve ser descrito através de dois fenômenos. O primeiro é mais frequentemente visível nos estudos sociológicos e consiste na diminuição do movimento grevista e na capacidade de mobilização de massa dos sindicatos de trabalhadores. O segundo consiste no crescimento do seu poder institucional junto a outros atores sociais." (2014, p. 94).

Porém, as disputas internas se acirram de modo que o IV Concut, em 1988, é palco desses acontecimentos. No ano de 1989, importantes acontecimentos ocorrem: a vitória eleitoral de Collor, representante de um projeto neoliberal; a queda do muro de Berlim e a derrocada da URSS. Somados a esses acontecimentos temos, durante a década de 1990, o processo de reestruturação produtiva e a crise do sindicalismo, o que acaba por gerar uma paralisia política da CUT. Justamente quando a central se consolida, tem que enfrentar uma grave crise política em que sua própria existência é posta em xeque. Começa um período reativo da política sindical e segundo Araújo e Véras de Oliveira:

"O aprofundamento do processo de reestruturação produtiva, que se estabeleceu, a partir dos anos 1980, e a adoção de políticas neoliberais, com a vitória de Fernando Collor nas eleições de 1989, se associaram, no país, a partir do início dos anos 1990, produzindo um quadro geral de desemprego e precarização das relações e condições de trabalho, que teve graves consequências para o movimento sindical" (ARAUJO e VÉRAS DE OLIVEIRA, 2014, p. 31).

2.5 Os anos 1990 e a crise do sindicalismo

No fim dos anos 1980, começa o período do neoliberalismo no Brasil, que se estende desde o governo Collor até o fim do segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso, em 2002, ano da vitória eleitoral de Lula e do PT. Segundo Araújo e Véras de Oliveira:

"Se com Collor o governo brasileiro adotou uma orientação claramente neoliberal, iniciando a abertura do mercado brasileiro à competição internacional... com o governo de Fernando Henrique Cardoso, iniciado em 1995, tal orientação foi consolidada, com a ampliação das privatizações, a desregulamentação do mercado financeiro, a reforma do Estado, a redução significativa do investimento estatal em políticas sociais e a desregulamentação do mercado de trabalho". (2014, p. 32).

O sindicalismo continuou se mobilizando contra essa situação difícil; existiram conquistas no período, porém, mesmo elas foram seguidas de grande repressão. Segundo Melo (2007), a partir de 1993, a CUT começa a buscar um sindicalismo que ultrapasse seus limites tradicionais, procurando apoio de outros movimentos sociais, como ONGs, entidades representativas, movimentos de bairro, associações profissionais, poder público e até empresas. O objetivo dessas parcerias era desenvolver políticas públicas para atender os trabalhadores e cidadãos em geral. Portanto, o sindicato passa a ser um formulador de políticas públicas e formador de cidadania. Segundo o autor:

"(...) o sindicalismo da CUT procurou reparar a diminuição de seu poder de barganha e pressão política advindos da globalização e do neoliberalismo através da adoção das taxas de emprego, de geração de renda, saúde, moradia e assim por diante. Essas eram as preocupações centrais das políticas de sindicalismo cidadão, ou seja, possibilitar aos sindicatos a conquista de novos espaços institucionais que atuariam como revigorantes para o movimento sindical" (MELO, 2007, p. 20-21).

Os anos 1990 são marcados por um movimento sindical acuado diante da reestruturação produtiva e do alto desemprego. As políticas neoliberais questionavam todo espaço social que os sindicatos conquistaram desde as greves de 1978 e consolidaram na década de 1980. Enfraquecidos, os sindicatos começaram a ser questionados na sua legitimidade representativa, existindo o fortalecimento da ideia de negociação direta entre trabalhador e empresa.

Desse modo:

"O conjunto das transformações acima descritas e as grandes mudanças nas condições do mercado de trabalho que elas provocaram, alteraram a correlação de forças de modo desfavorável aos trabalhadores. Neste contexto, as dificuldades vivenciadas pelos sindicatos se expressaram na perda do seu poder de barganha, que os levou a assumir uma posição defensiva no plano das negociações coletivas, na redução da duração e na queda do número de greves, ao longo da década, principalmente das greves por categoria. Nessas condições, a CUT passou a adotar por orientação de sua ala majoritária, uma posição mais moderada, negociadora e propositiva." (ARAUJO e VÉRAS DE OLIVEIRA, 2014, p. 34).

Existem autores que consideram que a CUT no período acabou por apresentar políticas neoliberais (BOITO, 1996). Nesta tese não há concordância com tal afirmação, pois a central foi um dos pilares da resistência dos trabalhadores às propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas, passando por dificuldades e uma de suas piores crises.

As afirmações de Rodrigues I. (1999) sobre o movimento sindical na década de 1980, como uma geração que tinha por objetivo reconquistar para os trabalhadores o lugar de ator político na sociedade brasileira, mostram-se com ênfase nos depoimentos dos bancários. A comparação entre o movimento sindical atual com aquele realizado nos anos 1980 é feita por todos os entrevistados, sejam eles homens ou mulheres, jovens ou mais velhos, negros ou brancos. Isso expõe a relevância daquele período para o sindicalismo brasileiro, sendo uma referência política dos trabalhadores.

Tanto a luta geral por democracia na sociedade brasileira quanto a fundação da CUT e do PT são relatadas pela entrevistada 7 como pautas centrais do período de 1980. Segundo Rodrigues I. ambos acontecimentos são parte do processo da consolidação da CUT enquanto central sindical. Existia muito para construir e discutir, todas essas pautas estavam em cena na sociedade, mas por trás delas estava o processo de formação da central. As posições sobre essas questões acabavam por reforçar a própria existência pública da central. Segundo a mesma entrevistada:

Sim e também pela mudança histórica, né? Lutamos pela democracia, ela veio. Fundou o Partido, CUT, Sindicato, criar essa... Fortalecer a ideia de classe operária, disputas... Está elegendo um monte de parlamentar petista, o Lula foi eleito... a CUT é a maior central sindical do Brasil. Aí temos que pensar sobre várias coisas....

Nos anos 1990 forma-se, como uma resposta à crise, o conceito de sindicato cidadão, conceito este que se cristaliza na CUT, tornando-se hegemônico no interior da central. A compreensão dos dirigentes cutistas sobre a definição e função de um sindicato é imersa nessa concepção cidadã. O discurso de cidadania que veio como resposta à crise dos sindicatos a partir de 1993 perdura como um paradigma na CUT.

Em um dos depoimentos, o sindicato é apontado como formador de cidadania, com preocupações mais amplas do que as questões salariais, citando-se inclusive a necessidade da preocupação com conscientização eleitoral dos trabalhadores. Segundo o entrevistado 16:

(...) não adianta, você não vai resolver a vida do trabalhador só na mesa de negociação. Esse trabalhador é um cidadão, vive numa Cidade, num Estado, num País. Se eu não ajudar a mudar isso, não vou mudar nunca a vida do trabalhador. Não posso, também, só olhar pra categoria, nós não somos ilha. Se nos comportamos como ilha, uma hora nós vamos ser comidos pela beirada.

É importante dizer que o sindicato cidadão não pode ser confundido com uma proposta assistencialista, pois ele está centrado na questão dos direitos. Porém, o sindicato cidadão não é um consenso no movimento sindical. As correntes mais à esquerda criticam essa noção, defendendo um sindicato com viés mais classista. No fundo, a divergência está na questão ideológica, a crítica ao sindicato cidadão vem na compreensão de que ele representa uma posição que não se refere mais à classe social e, sim, à cidadania. Portanto, uma adaptação ao status quo e não uma posição revolucionária. Não formaria contraponto aos patrões, ao contrário, seria um símbolo de uma aproximação com as empresas, no entendimento das correntes mais à esquerda.

Um dos entrevistados afirma que o problema dessa noção cidadã seria o fato de ela retirar o movimento de seu eixo principal: o conflito de classes. Realmente, durante a década de 1990, período em que se desenvolve a ideia de sindicato cidadão, houve a diminuição da politização se comparada à década anterior no sindicalismo, pois:

[&]quot;(...) diante desse processo avassalador de mudanças que coloca contra a parede o conjunto do movimento sindical, a saída possível seria uma forte dose de realismo nas negociações e uma acentuada diminuição da ideologização e politização da prática sindical anterior." (RODRIGUES I., 1999, p.90).

Essa diferença em relação à política da CUT foi o estopim para que setores da antiga esquerda socialista saíssem da central formando uma nova, baseada na defesa do socialismo e de um sindicato mais classista.

Dessa forma, a Intersindical tem origem em um racha à esquerda na CUT, de setores ligados principalmente à antiga CUT pela Base. Também durante o governo Lula, há outros rachas na CUT formando mais duas centrais sindicais: a Conlutas, originada da Convergência Socialista, ligada ao PSTU; e a CTB (Central dos Trabalhadores do Brasil), ligada ao PC do B.

A formação das novas centrais tem total relação com o surgimento de novos partidos políticos no período. Essa relação já foi discutida por Rodrigues L.M. (2002) quanto à CUT, e se mostra precisa na nova composição do tabuleiro político sindical do Brasil. Segundo Araújo e Véras de Oliveira:

"O surgimento de novas centrais sindicais contribui para ampliar ainda mais essas dificuldades na medida em que levou a uma maior fragmentação política e ao acirramento da competição e das disputas ideológicas no movimento sindical" (2014, p. 35).

Algumas considerações são importantes para compreender as concepções dessa nova central. Certos elementos divergem bastante da CUT, aproximando-se mais da Conlutas. Existem pontos que são muito próximos da concepção histórica cutista, o que é compreensível uma vez que esses militantes participaram da formação e constituição dessa central. Portanto, apesar de afirmarem o classismo, é notório que carregam a nova práxis que caracterizava a CUT em seu início.

Mas quando os dirigentes da Intersindical afirmam a necessidade de uma politização para além do cotidiano e reforçam a vinculação do sindicato com o socialismo, se aproximam claramente do campo classista, ficando mais próximos ao Conlutas.

2.6 Sindicatos e sindicalismo bancário hoje: do particular ao geral

A discussão realizada neste capítulo até então mostrou as diversas mudanças que aconteceram no mundo do trabalho nos últimos anos, bem como as respostas e tentativas dos sindicatos diante delas. Tendo como caso o Sindicato dos Bancários de São Paulo, uma entidade histórica e fundamental na CUT, é possível perceber as novas estratégias e o novo tabuleiro do sindicalismo brasileiro.

Um dos entrevistados relata duas mudanças fundamentais que ele teria realizado em sua gestão à frente da presidência do Sindicato dos Bancários. A primeira é a mudança da divisão do trabalho dos dirigentes no acompanhamento dos bancários no local de trabalho. Antes os trabalhos eram feitos por bancos/empresas, por exemplo: um dirigente acompanhava somente o Itaú; outro, o Bradesco e assim por diante. Essa mudança consiste na divisão por regiões: Zona Sul, região da Paulista, etc. Essa divisão se mantém até hoje.

Esse novo modo de acompanhamento do trabalho dos dirigentes bancários feito por regiões geográficas demonstra o avanço na estruturação burocrática dos sindicatos. É um exemplo evidente do processo de racionalização do mundo agindo sobre o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região. Nota-se que tal alteração significa uma mudança na gestão dos dirigentes, como um gerente realiza em sua empresa em relação aos recursos humanos.

É justamente através desse trabalho de base que o Sindicato conseguiu perceber o problema das metas e formular uma nova estratégia com base na questão da saúde mental. Foi a partir da nova práxis cutista, formada nas greves dos anos 1980 no ABC paulista, que se formou um sindicalismo voltado aos problemas do cotidiano do trabalhador e não somente relacionado às questões mais gerais do Estado e da política. Somente assim foi possível atualmente perceber essas mudanças e construir uma nova estratégia de conflito com o patrão. Nos depoimentos transparece um discurso diferente do sindicalismo cidadão dos anos 1990, e não é uma retomada pura e simples do classismo, é um discurso diferente de ambos.

Chaves Jardim (2009) traz uma importante análise de Touraine sobre o sindicalismo que condiz exatamente com essa ideia. Segundo o autor francês, o interesse

dos sindicatos por fundos de pensão representaria uma bandeira momentânea, que se tornará marginal no momento em que o sindicato retomar o "sindicalismo de luta". Para ele, o abandono da luta tradicional é superficial e, no futuro, o papel tradicional dos sindicatos deverá aumentar.

Essa análise de Touraine tem relação com essa pesquisa, pois é exatamente isso que ocorre com a nova estratégia sindical baseada no combate às metas. O sindicalismo no Brasil começa a retomar seus temas tradicionais, no caso, o tema das condições de trabalho. Todavia, através da discussão da saúde mental, tema que não era clássico no movimento. É preciso problematizar nesse momento a ideia de um sindicalismo classista, ou seja, defensor de uma classe social específica. Nesta tese, entende-se classe social no mesmo sentido que o sociólogo Bourdieu:

"A classe existe na medida em que — e só na medida em que — os mandatários dotados de plena potentia agendi podem ser e sentir-se autorizados a falar em nome dela - segundo a equação o Partido é a classe operária, ou a classe operária é o Partido, fórmula que reproduz a equação dos canonistas a Igreja é o Papa (ou os Bispos), o Papa (ou os Bispos) é a Igreja — e a fazê-la existir assim como uma força real no seio do campo político. O modo de existência daquilo a que hoje se chama, em muitas sociedades (com variações, evidentemente), «classe operária» é perfeitamente paradoxal: trata-se de uma espécie de existência em pensamento, de uma existência no pensamento de uma boa parte daqueles que as taxionomias designam como operários, mas também no pensamento dos ocupantes das posições mais afastadas destes últimos no espaço social" (2007, p. 159-160).

Surge um novo discurso sindical amplamente ancorado na questão das metas e no problema do adoecimento mental dos trabalhadores, ambos originados das mudanças do setor bancário. O controle e as relações de poder que permeiam e formam o trabalho no cotidiano, conforme a noção foucaultiana, são interpretados pelos sindicatos como fundamentais em sua luta atual na defesa dos trabalhadores.

Essa nova estratégia recoloca a existência do antigo inimigo dos trabalhadores: o patrão, recriando uma identidade profissional e de classe através do sofrimento no trabalho, fenômeno que afeta toda a hierarquia de trabalho, tornando ainda mais forte essa pauta. Dialoga com um perfil mais jovem da categoria e contrapõe na prática os discursos ideológicos empresariais baseados na participação do trabalhador.

A questão das metas tornou-se tão central no sindicalismo bancário atual que acabou criando um campo de disputa política. A CUT hoje defende que o sindicato deve

ser contra as metas abusivas, enquanto a Intersindical defende o fim das metas, sejam elas quais forem. A resposta de quem está correto ou não somente o tempo mostrará, porém, importa para esta pesquisa é que essa divergência já mostra a importância do tema, estabelecendo um campo de disputas ao seu redor.

Dessa forma, as afirmações de Chaves Jardim quanto à saída do sindicalismo do espaço político de lutas não se confirmam nesta pesquisa sobre o sindicalismo bancário. Outro fato que explicita uma divergência é quanto à afirmação da autora de que os inimigos do sindicalismo brasileiro não seriam mais os patrões e sim os jornalistas. Ora, o combate às metas e ao adoecimento dos trabalhadores é diretamente contra as empresas. Chaves Jardim ainda afirma que o sindicalismo teria sofrido uma elitização, pois:

"Se no passado os sindicalistas frequentavam reuniões em sedes sindicais antigas e velhas, com barba cerrada, trajando jeans e camiseta, fumando cigarros baratos, bebendo cerveja e cachaça, atualmente frequentam reuniões em prédios financeiros semelhantes aqueles da Avenida Paulista, onde se reúnem com empresários do setor previdenciário." (CHAVES JARDIM, 2009, p. 19).

Tais acontecimentos podem existir, porém não retratam a realidade da maioria da militância sindical. Boltanski expõe diversos casos de assédio moral contra sindicalistas, constatando uma clara perseguição política aos militantes nas empresas francesas. Segundo o autor:

"As grandes lideranças têm a carreira bloqueada e passam a receber apenas as remunerações previstas nas convenções coletivas, quando os que demonstram ter juízo recebem prêmios" (BOLTANSKI, 1999, p. 292-293).

Dessa maneira, ser militante sindical no Brasil significa ser portador de um estereótipo negativo, um estigma nas palavras de Goffman (1993). Existe sempre uma constante ameaça de demissão sobre os militantes sindicais colocando em risco sua própria condição de reprodução de trabalho e vida. Uma das entrevistadas afirma:

(...) a gente carrega um estereótipo negativo, a gente carrega uma coisa meio autista no movimento social. Se eu vou pra algum outro espaço de convívio e falo que sou sindicalista, a pessoa já olha 'assim'. Reunião de família, já falam 'pensa aí, não vai causar conflito no Natal'.

O período analisado por Chaves Jardim parece ser a resposta para sua análise. Observando-se o sindicalismo durante o primeiro governo Lula (2002-2006), realmente poderia se pensar que os fundos de pensão seriam uma estratégia que se tornaria preponderante e transformaria o movimento. Aliás, o movimento sindical brasileiro havia atravessado um duro período durante os anos 1990 e estava buscando novas formas de ação. Porém, é justamente no segundo mandato Lula (2006-2010) que a questão das metas e do adoecimento no trabalho bancário se desenvolvem com expressão. As filiações maiores do sindicato estão justamente relacionadas aos setores em que as metas são mais abusivas, em que o trabalho, nas palavras dos dirigentes sindicais bancários, seria mais "operário". Essa nova questão provoca uma (re) significação dos problemas das condições de trabalho, reaproximando o movimento sindical dos trabalhadores e dos locais de trabalho. O sindicalismo retoma através das novas contradições da acumulação flexível sua maior identidade: lutar contra os patrões para defender os trabalhadores.

A existência de uma nova elite sindical com um discurso diferente das lutas, passeatas, condições de trabalho e salários em substituição a um discurso mais "moderno", do mercado financeiro, parece distante da realidade que minha pesquisa de campo demonstrou. Pode ser válida para um grupo restrito que participa dos fundos de pensão, mas não constitui o sindicalismo como um todo no Brasil. Além disso, não existe o sindicalismo classista no interior da CUT, este seria uma parte periférica na política da central.

Essa central possui, de fato, uma elite política. E nesse ponto me diferencio e me aproximo de Chaves Jardim, pois afirmo a existência de uma elite sindical, mas uma que ascendeu ao controle do Estado e não ao mercado financeiro. A questão não é a existência de uma nova elite sindical que controla os fundos de pensão, mas sim, o fortalecimento do padrão da antiga elite burocrática dos sindicatos. A velha classe política baseada nos moldes weberianos continua a exercer poder no sindicalismo.

A continuidade do processo de consolidação da CUT enquanto instituição, paralisado nos anos 1990 com o neoliberalismo, retomou sua força com a vitória de Lula em 2002. Esse acontecimento histórico no Brasil significou o êxito do projeto da Articulação Sindical de tornar o movimento sindical um agente inserido na estrutura

política do nosso país. Não há um modelo novo de elite política, mas a legitimação da tradicional classe política dos sindicatos. Segundo Ladosky; Ramalho; Rodrigues I.:

"As mudanças operadas no padrão de ação da CUT - de uma CUT-movimento, na década de 1980, para uma CUT-institucional, a partir dos anos 1990 - se consolidaram no período Lula/Dilma" (2014, p. 72).

O movimento identificado por Chaves Jardim ocorre de certa forma, pois muitos dirigentes passam a ser importantes funcionários do governo federal, alguns até Ministros de Estado, mas são esses os grandes dirigentes da "classe trabalhadora" e não os administradores dos fundos de pensão. Os postos do mundo financeiro são como um prêmio de consolação para os que estavam no jogo político e não conseguiram nele serem vitoriosos, ficando pelo meio do caminho. A elite sindical, a classe política do sindicalismo, é aquela que está com o poder político nas mãos, esse é o bem caro ao campo sindical, assim como as bases de trabalhadores que correspondem a votos nas eleições. A elite sindical é detentora do capital simbólico, ou seja, capital percebido e reconhecido por agentes que estão dentro do respectivo campo. Segundo outro trio de autores:

"A forte presença de quadros sindicais em diversos escalões do governo, desde os seus primeiros momentos, revela o grau de compromisso que se estabeleceu entre ambos" (ARAUJO e VÉRAS DE OLIVEIRA, 2014, p. 43).

O projeto do novo sindicalismo, que tinha como objetivo a ruptura com o sindicalismo da era Vargas e seu corporativismo, não teve sucesso. Ao contrário, a CUT se acomodou ao regime sindical vigente, não existindo nenhuma modificação nesse quesito. Para Ladosky, Ramalho e Rodrigues I.:

"Como é comum ao movimento social que passa por um processo de institucionalização, também a CUT, na sua trajetória, que inicialmente ficou marcada por reivindicações que tinham como ponto de partida confrontos mais abertos e uma crítica explícita à estrutura sindical, foi ganhando outros contornos marcados por um processo de adaptação à estrutura vigente por razões da conjuntura política" (2014, p. 71).

Blass (1992) defende que uma das características mais inovadoras e democráticas do novo sindicalismo ao promover a democracia sindical é resolver os problemas gerados no chão de fábrica. Assim, os dirigentes demonstraram possuir meios para conhecer as

questões importantes para os trabalhadores, bem como encontrar maneiras de respondêlas. Realizam isso sem modificar a estrutura burocrática que herdaram do antigo regime, pois:

"Tudo indica que, com o objetivo de pôr fim à 'era Vargas', as propostas governamentais pretendem abolir por decreto toda herança corporativista, ignorando inteiramente a própria história das relações trabalhistas no Brasil e a recorrência de um padrão consolidado dessas relações, culturalmente enraizado e resistente à mudança. Esse padrão gerou atitudes de grande dependência do estado por parte não só dos trabalhadores mas também de empresários, difíceis de serem abolidas de uma hora para outra". (PESSANHA; MOREL, 1999, p. 109).

Apesar de nascer na contestação do peleguismo, ou seja, do sindicalismo atrelado ao Estado, o cutismo, com a ascensão de Lula e do PT ao poder, estabelece uma firme ligação com o governo federal, bem como com o próprio Estado. As elites sindicais cutistas tornam-se parte da elite política do país, ascendendo ao controle do Estado brasileiro. Segundo Pessanha e Morel:

"Fica difícil falar em 'fim da era Vargas' quando um estilo tecnocrático de formular políticas atribui às elites estatais o lugar central na elaboração das mudanças propostas, deixando pouco espaço para a negociação de sua implementação". (1999, p. 109).

Heloísa Martins (1989) afirma que o dirigente sindical não é um tipo puro de burocrata, pois sua carreira depende dos eleitores e não somente de seus superiores hierárquicos. Ele contrata funcionários para o trabalho interno do sindicato: advogados, contadores, administradores e sociólogos; forma um corpo de funcionários especializados a serviço da instituição. Assim, as entidades se transformam em verdadeiras empresas, organizadas racionalmente como tal. O crescimento do número de funcionários contratados faz com que os sindicatos se assemelhem às empresas no funcionamento, organizando-se de forma racional e burocratizando os serviços. Segundo a mesma autora:

"Percebe-se, portanto, nas diversas considerações sobre o sindicato, que se espera do dirigente sindical um comportamento semelhante ao chefe da empresa - o administrador" (MARTINS, H. H., 1989, p. 102).

Larangeira escreveu sobre o assunto:

"As novas estratégias gerenciais, com propósito de estender a flexibilidade e de manter afastados os sindicatos, também constituir-se-iam em ameaça ao sindicalismo, pois, em termos culturais, expressariam de forma mais compatível o contexto de alta competividade, opondo à cultura 'paternalista' dos sindicatos a cultura da eficácia e da qualidade: em termos econômicos, contribuiriam para a desagregação dos coletivos, propondo, por exemplo, formas individualizadas, não-salariais de remuneração, através da concessão de bônus e prêmios; em termos de relações de trabalho, estariam rompendo com formas tradicionais de dominação, estimulando a cooperação entre trabalhadores e gerentes, oferecendo o que até então, quase exclusivamente, justificara a tarefa dos sindicatos, ou seja, condições de trabalho satisfatórias aos trabalhadores de uma empresa" (LARANGEIRA *apud* RODRIGUES I., 1999, p. 79-80).

Na época em que a autora escreveu, de fato, pareciam que as novas estratégias gerenciais do trabalho eram mais compatíveis com a alta competividade. Diante delas o sindicalismo entrou em uma situação difícil. Porém, foram justamente as formas individualizadas, as premiações por bônus, que se desenvolveram e geraram o trabalho por metas de produtividade. Estas, por sua vez, ocasionaram o aumento do assédio moral, o que propiciou a política sindical contra as metas. É essa política que unifica atualmente os trabalhadores contra os patrões, seja em qualquer nível de hierarquia: gerentes ou trabalhadores normais, conforme já demonstrado nesta tese. As novas estratégias de gerenciamento, levadas ao extremo, conduziram indiretamente ao fortalecimento dos sindicatos. Estes, antes com dificuldades, conseguiram se adaptar e realizar uma política com grande eficácia em um novo contexto da organização do trabalho nos bancos.

Retomando a discussão do começo deste capítulo, é clara agora a adaptação dos sindicatos ao novo momento da sociedade, o que mostra que a hipótese de Rodrigues L.M. sobre o sindicalismo não se efetivou. Ela é correta para um tipo de sindicalismo, o classista, mas não para o todo do universo sindical.

Cardoso A.M. (1999) realizou um debate esclarecedor que nos serve para entender a afirmação de Rodrigues L.M. referente ao futuro do sindicalismo brasileiro. Este baseou sua análise na redução das taxas de filiação sindical, o que não seria o indicador mais adequado, já que:

[&]quot;(...) a filiação sindical é insuficiente como medida de representatividade dos sindicatos e talvez nem sequer seja medida necessária. Nessa discussão, pois, associo estreitamente representatividade dos sindicatos e capacidade de coordenar ações coletivas" (CARDOSO, A. M., 1999, p. 89).

No Brasil vivemos o regime de unicidade sindical, dessa maneira, os trabalhadores estão representados a priori pelos sindicatos, estando filiados ou não. A cada sindicato corresponde uma base territorial em que todos os trabalhadores são sua base representativa. Diante disso, Cardoso A.M. (1999) afirma que a não filiação dos trabalhadores talvez não indique a deslegitimidade dos sindicatos, mas, ao contrário, pode significar uma atitude racional de usufruir dos benefícios sem custos pessoais. Essa atitude também é verificada no caso dos eleitores de países como os EUA, onde o voto não é obrigatório. Certas vezes é melhor ao eleitor não ter o custo de ir votar, mas ficar fora do pleito e, mesmo assim, ganhar com os benefícios das ações dos governantes (OLSON, 1999).

Ainda de acordo com o sociólogo Cardoso A.M., existiria uma legitimidade verticalizada no sindicalismo brasileiro, mas esta não pode ser tomada somente com base nas taxa de filiação, pois estaria baseada em dois pilares: primeiro, a capacidade de desenvolver nos trabalhadores a vontade de agir; e, segundo, o poder de gerar uma disposição para estabelecer relações de representação por identificação com sua respectiva entidade; isso não quer dizer necessariamente participar de ações coletivas. Nestas, não são apenas filiados que participam, havendo outros trabalhadores que a elas aderem. Assim, a legitimidade vertical não pode ser medida somente pelas taxas de filiação, não sendo eficazes para tanto. Portanto, a afirmação de Rodrigues L.M. não se verificou na prática do movimento sindical e nem analiticamente está baseada em uma variável que dê conta da complexidade do sindicalismo brasileiro. Segundo o entrevistado 5:

Acho que essa ideia de que o sindicato morreu, é uma ideia antiga, quando eu comecei a militar em 1990 eu já ouvia isso. Particularmente isso ouvia da Europa. E no Brasil, demonstrou que não. Quem dirige os rumos do País?(...) o sindicalismo então foi muito importante. E eu acho que é isso, ele vai continuar, enquanto o capitalismo preponderar. Ele vai ser um espaço de embate onde o conflito entre capital e trabalho vai se expressar, e acho que ainda vamos ter conjunturas em que a capacidade de resistência do sindicato vai ser maior ou pode ser, inclusive, menor do que a que estamos vivendo.

A questão do assédio moral apareceu como uma nova possibilidade de ação sindical, baseada nos problemas do local de trabalho dos bancários, mostrando que o sindicalismo continua em um espaço político de lutas e não esmoreceu. Existem

mecanismos informais e muitas vezes invisíveis que dão sustentação e legitimidade ao sindicalismo brasileiro. Estes passam pelas demandas do local de trabalho e não são necessariamente quantificáveis (Cardoso, A. M., 1999), somente podem ser percebidos por um olhar próximo e cuidadoso sobre os trabalhadores no local de trabalho. Esse é o trunfo do sindicalismo cutista, essa herança de partir das questões cotidianas que afligem os trabalhadores no cotidiano de sua função. Essa é a eficácia da observação direta do pesquisador, pois permite perceber tais processos.

CAPÍTULO III

ANÁLISE DAS ENTREVISTAS E DOS DADOS DE CAMPO

O objetivo deste último capítulo é dar maior ênfase aos depoimentos dos trabalhadores e dos dirigentes sindicais. Usamos, até então, trechos que elucidaram as questões colocadas. Agora, haverá uma análise dos diversos temas levantados pelos entrevistados, alguns já discutidos, outros que serão novidade. Importa dizer que seguimos aqui o modelo empregado por Carvalho Rodrigues (2004) para analisar as entrevistas por ela realizadas, ou seja, criar tópicos baseados nos principais temas elencados pelos entrevistados, por exemplo: definição do sindicato hoje, período dos governos FHC e Lula, estratégias e ações sindicais, novo tabuleiro político sindical e assim por diante.

Desse modo, no capítulo anterior foi apresentada uma extensa discussão sobre a burocratização das entidades sindicais (Weber, 2004b). Os depoimentos dos dirigentes confirmam a institucionalização dos sindicatos, mostrando uma organização baseada em secretarias, cada qual com pautas específicas, tais como jurídica, mulheres, saúde do trabalhador. Os dirigentes tornaram-se especialistas em determinados temas, o que permite que conheçam a fundo os problemas dos trabalhadores em cada segmento. De modo geral, isso permite ao sindicato perceber o que pode gerar políticas que o aproximem mais dos trabalhadores, caso da política contra as metas abusivas. Segundo o entrevistado 11:

"(...) a gente tem uma estrutura organizacional que propicia pros trabalhadores muito mais estrutura. Deixa eu tentar me colocar de forma mais objetiva: nós temos hoje no sindicato, isso é uma visão que eu tenho hoje e não que eu tinha quando eu tava na categoria. Nós temos uma secretaria que discute especificamente questões na área da saúde. Temos secretarias que cuidam da área jurídica, de estudos socioeconômicos, estas especificidades, quando temos um grupo diretivo a estudar esses pontos, isso me traz uma leitura que tem uma visão em estudar as especificidades de estudar cada banco, cada conjunto de trabalhador, de cada etnia, a questão de gênero, dificuldades da mulher."

A burocracia constituiu-se no *modus operandi* dos sindicatos brasileiros. Porém, não é apenas essa dimensão que o compõe. Nos depoimentos transparece uma questão

importante que revela outro lado da ação sindical, a sua dimensão simbólica (BORDIEU, 2007). O entrevistado 8 fala da campanha salarial como um momento lúdico, como se fosse um carnaval para a categoria bancária. Em meio ao estresse do trabalho, o momento de greve apareceria como uma válvula de escape. Mais do que isso é momento em que os trabalhadores podem se conhecer e se integrar, uma vez que o isolamento é uma prática da gestão dos bancos, conforme discutido no capítulo II. Nesses períodos também podem os dirigentes bancários se aproximar dos funcionários, criando elos com o sindicato, o que no período normal das jornadas de trabalho, torna-se mais difícil. Segundo o entrevistado 8: É como um carnaval, a campanha salarial tem o momento do pico, que é ali que se materializa.

Diante de toda pressão por produtividade, o espaço da greve é uma forma de respirar, um momento em que o trabalhador sai da sua condição de cumpridor de metas e se humaniza. É quando ele tem oportunidade de viver outros aspectos da vida para além do trabalho. Conforme já discutido, o sistema de metas executa uma pressão que domina até o espaço de não trabalho dos funcionários, capturando sua mente para além de sua jornada. O entrevistado 8 acrescenta em relação à greve que: (...) ela vem também porque os bancários querem pra extravasar, entra um pouquinho da mística (...) O cara está puto (sic) e vai extravasar, é meio que nem carnaval, período da festa, né ?

Segundo Blass (1992), existiriam algumas visões diferentes no interior do marxismo sobre as greves. No leninismo, por exemplo, elas significam o início da contraposição à estrutura da sociedade capitalista. Os movimentos grevistas são para a classe operária um instrumento de luta para conquistar direitos dentro da ordem estabelecida. Nessa perspectiva, o partido tem por função primordial realizar a emancipação de todos os trabalhadores da opressão causada pelo capitalismo.

Outra visão marxista seria a de Rosa Luxemburgo para quem a greve representa um instrumento de formação política dos trabalhadores, sendo uma escola para eles. Apesar de contrastar com o leninismo, essa perspectiva ainda tem como centro os aspectos políticos e econômicos das greves.

Outro ponto de vista, mas que rompe com o economicismo, é desenvolvido por Souza-Lobo (1989). Esse consiste em entender as greves como momentos em que se configuram experiências aos trabalhadores. Um movimento grevista pode transformar-se

em um campo aberto para elaboração de vivências cotidianas, das quais fazem parte o modo de vida, as práticas de trabalho, as tradições culturais e de luta de um determinado grupo de trabalhadores, assim como a sua cultura política construída no dia a dia. Conforme o depoimento de um bancário que Blass apresenta em seu livro:

"(...) o trabalho nas agências é insustentável, principalmente trabalhando como caixa. É pressão de cliente, de chefe, de gerente [...] então, entrei na greve muito mais para botar um pouco pra fora minha insatisfação com isso" (1992, p. 16).

Para a autora, no caso que estudou, a maioria dos trabalhadores bancários e bancárias que participam de uma greve refere-se a ela como se fosse uma festa. Greve seria a ocasião oportuna para a unidade entre as diversas correntes políticas, uma oportunidade de confraternização em que as pessoas se libertam da rotina de distanciamento vivida no ambiente de trabalho. Elas encontram-se em cafés e bares, onde discutem política ao sabor de cerveja. Segundo Blass, a greve:

"(...) rompe com os padrões de comportamento e isolamento vivenciados pelos trabalhadores todos os dias em seus postos de trabalho, surgindo, em seu lugar, formas de coesão e solidariedade entre aqueles que foram apenas reunidos pelo capital em um mesmo local a fim de por em andamento o processo de trabalho". (1992, p. 32).

Perrot (1984), ao analisar as lutas operárias no final do século XIX, na França, constatou que os grevistas, no inverno, deixam os cafés repletos de gente, onde se bebe cerveja, discute-se ou joga-se. Também entre os bancários isso ocorre, existindo até mesmo um bar dentro do Sindicato dos Bancários de São Paulo atualmente. Segundo a entrevistada 8, o bar é espaço de conhecer as pessoas e fazer política. Ali se recrutam parte dos novos militantes.

Os trechos seguintes dizem respeito a períodos históricos desde os anos 1980. Nenhum dos dirigentes falou do período anterior ao Estado Novo, nem mesmo aqueles que vivenciaram o sindicalismo brasileiro durante o governo de Vargas. Todos se referem do novo sindicalismo para frente, falando do período dos anos 1990 e dos governos Lula e Dilma. A importância é poder perceber a impressão que os sindicalistas e trabalhadores têm desses momentos, recuperando um pouco a visão da própria classe trabalhadora sobre sua história. O trabalho de base, característica da nova práxis sindical do cutismo

(RODRIGUES I., 2011), é citado como relevante. Outro ponto importante é a diferenciação deste com relação ao peleguismo e ao comunismo. Sobre o novo sindicalismo, o entrevistado 9 afirma:

Pra precisar, foi uma eleição em 1979, foi quando começa a definir um conceito de novo sindicalismo, que você rompe com o sindicato mais atrelado ao Estado ou ao Partido Comunista, e começa a criar um sindicalismo mais pela base, com a ação direta dos bancários, e essa forma de fazer sindicalismo ganha a eleição, o Gilmar passa a ser dirigente, junto com o Gushiken, vai ser o braço direito do Lula junto com Tita Dias, que foi vereadora, com o Augusto Campos, que, digamos assim, é um guru (...)

A década de 1990 é relatada com muita expressão pelos entrevistados, justamente porque coincide com o período em que viveram suas histórias de militância. É nesse período que Rodrigues L.M. (1999) desenvolveu sua hipótese de declínio do sindicalismo, com o que não se concorda nesta tese. Desse modo, o trecho a seguir é importante porque cita os anos 1980 e 1990, comparando a situação dos sindicatos nesse tempo. Nos anos 1980, ocorriam manifestações de massa, com a presença de milhares de pessoas; já nos anos 1990, as assembleias eram esvaziadas e havia dificuldades claras de mobilização. Segundo a entrevistada 7:

(...) as assembleias eram esvaziadas, por mais que você visitasse os locais, o povo falava que ia, e no dia só tinha cinco, era frustrante, mas tudo bem... Hoje você tem assembleias com mil, duas mil pessoas. Claro que na década de 80 você tinha as assembleias de rua, na Praça da Sé, que juntava 10 mil pessoas. Só que você tinha um sistema financeiro mais concentrado também. Aqui no Centro devia ter isso de bancário, 50 mil bancários.

A entrevistada 5 nos oferece um retrato que reforça essa situação ao fazer uma breve comparação entre os dias atuais e os anos 1990. Segundo ela, as campanhas salariais de hoje são maiores do que as daquele período. Segundo a entrevistada 5:

Outra coisa, no período Fernando Henrique, as assembleias eram muito esvaziadas. Porque a gente tinha uma dificuldade de arrastar o bancário, e não era por falta de chamar. Então as campanhas salariais não eram como são as de hoje.

Ainda a mesma entrevistada menciona o governo FHC e sua relação com o sindicalismo, destacando que o movimento sofreu uma ofensiva política durante o

mandato desse presidente. Quando indagada sobre o período, afirma que *o sindicato...* acho que nesse período, governo Fernando Henrique, ataques ao movimento sindical...

A entrevistada 15 reforça essa a afirmação ao comentar que:

"(...) em 92 a gente conseguiu o Acordo Coletivo Nacional, fazer com que o nosso acordo, nosso piso, toda conquista fosse nacional... só que com o passar do tempo, todos os cabeças foram mandados embora. Esse colega que me sindicalizou, o Renê, e outros que estavam mais atuantes... a gente teve os dias descontados, e teve uma repressão forte. Começa uma repressão forte em cima do movimento sindical por conta das políticas neoliberais, por conta de todo o contexto que a gente tava inserido".

Esse período histórico teve acontecimentos importantes que impactaram seriamente o movimento sindical brasileiro, sobretudo, a CUT. A queda do muro de Berlim em 1989 e o posterior fim da URSS causaram um forte efeito nos setores da esquerda mundial, inclusive na brasileira. A derrota eleitoral de Lula para Fernando Collor ocorrida no mesmo ano foi outro motivo de enfraquecimento do sindicalismo no Brasil. Lula representava um modelo contrário ao neoliberalismo e mais próximo aos movimentos sociais, enquanto Collor defendia políticas neoliberais que, de fato, aplicou depois de eleito. Segundo o entrevistado 12:

Era um momento muito rico de debates, porque com a ofensiva neoliberal, muita gente sentiu o drama. A queda do muro de Berlim, a própria derrota de 89, então o PT começou a tomar outros rumos.

Uma das ações defendidas pela política neoliberal do governo Collor foi a privatização de empresas e bancos públicos. Tal característica também se manteve no governo FHC, quando, por exemplo, a mineradora Vale do Rio Doce foi vendida em leilão diante de protestos dos movimentos sociais. Aliás, nesse dia houve uma intensa repressão policial à manifestação. Outro ponto relevante nesse processo se deu em relação ao Banespa (Banco do Estado de São Paulo), que foi privatizado em 2000, durante o segundo mandato do governador Mário Covas, uma das principais lideranças nacionais do PSDB (Partido da Social Democracia Brasileira), mesmo partido que FHC. O Banespa foi vendido ao Santander, banco de origem espanhola. Tal acontecimento também foi marcado pela oposição do movimento sindical e dos trabalhadores bancários paulistas. Sobre o caso, Ademir Wiederkehr, dirigente da Contraf, afirma que:

"A privatização foi um mau negócio para todos os brasileiros, menos para o Santander. Milhares de trabalhadores e trabalhadoras perderam seus empregos, milhares de aposentados tiveram seus vencimentos congelados por vários anos, diversas conquistas dos bancários foram retiradas..." (http://www.contrafcut.org.br acesso em 11/4/2014).

Para além da discussão política, Wiederkehr declara que a privatização gerou demissões na época, o que reforça, mais uma vez, a ideia de "enxugamento" das agências bancárias. Processo realizado de forma consciente e por escolha política dos respectivos governos da época. Ainda com relação à privatização, o entrevistado 9 afirma:

(...) que o Collor, mas mais o Fernando Henrique, apertou, privatizou o que tinha de banco estadual, e os bancos públicos federais permaneceram, mas foram muito atacados ao longo de toda a década de 90 para tentar adequar eles a uma regra de mercado. Para tentar então preparar eles para uma privatização, e nesses bancos os trabalhadores não conseguiam expressar muita resistência. Não chegou a ter greve.

Quanto à perseguição aos movimentos sociais e à repressão política no período FHC, o entrevistado 14 relata:

Aí em 2000 o processo de ataque aos bancos públicos devido ao governo Fernando Henrique, foram muito fortes. Você tinha um enfrentamento desse governo com os movimentos sociais muito forte. Os bancários foram atacados muito com as privatizações, o governo tinha vendido o Banespa. E vinham trabalhando pra vender BB e CEF. Isso o governo do PSDB como um todo."

Prosseguindo na mesma discussão sobre os anos 1990 e as políticas neoliberais, o entrevistado 7 refere-se aos bancos que permaneceram públicos, BB (Banco do Brasil) e CEF (Caixa Econômica Federal). Mesmo não sendo privatizados, ambos sofreram processos internos que colocaram seus funcionários em piores condições de trabalho. Assim, de acordo com o entrevistado 13:

Olha, o governo do PSDB tinha um programa de privatização, tinha a dívida do FMI, tinha toda essa questão de privatização. Na nossa relação dos bancos, os bancários do Banco do Brasil e da Caixa, se não me engano, ficaram mais de 10 anos sem reajuste salarial. Só abono, 0 de reajuste. A Caixa tinha o RH 08, qualquer coisa que você se manifestasse, era demitido.

É importante dizer que, no Brasil, os trabalhadores dos bancos públicos são contratados mediante realização de concursos, sendo que uma vez aprovados, os funcionários têm estabilidade, ou seja, não podem ser demitidos a não ser por justa causa.

Com isso, demissões por questões de ajustes financeiros das empresas não podem ser realizadas. Para esclarecer o RH 008², o entrevistado 10 lembra o seguinte:

(...) era um procedimento que eles podiam demitir o bancário. Eles são concursados e a legislação não permite a demissão desses trabalhadores. Eles criaram esse instrumento pra punir os trabalhadores que enfrentavam internamente o governo.

Em toda essa discussão sobre os anos 1990 ficam notórios os desdobramentos da política neoliberal dos governos Collor e FHC. A visão de ajustes na economia com base em restrições aos trabalhadores foi amplamente propagada no período. Para além do campo econômico, essa política também tinha dimensões com relação à forma de tratar os movimentos sociais e os sindicatos. Não havia um reconhecimento destes como atores políticos relevantes e que fariam parte do processo de decisões sobre o país. O diálogo com os empresários foi privilegiado, defendia-se publicamente que a relação dos funcionários e contratantes deveria ser realizada diretamente, sem mediações das entidades sindicais. Para a entrevistada 9, a questão é mais séria, teria havido um processo de "criminalização" dos sindicatos na década de 1990:

(...) em 91 que começou a ferrar, apertar o cerco, demissão, corte, repressão, o bicho pegou (sic). As assembleias começam a ficar esvaziadas, as pessoas ficam com medo de ir pra rua, começa a criminalizar o movimento e tal.
(...) Consequentemente a organização dos trabalhadores ficou bastante comprometida, porque os trabalhadores já pensavam duas vezes antes de entrar numa greve.

Diante das dificuldades relatadas, atrair os trabalhadores para os sindicatos tornou-se um desafio. Os funcionários eram estimulados a não fazer parte ou mesmo a não se relacionar com sindicatos, pois isso poderia significar perda de promoções e até demissão no caso de bancos privados. Então, o movimento sindical foi obrigado a buscar novas formas de ação, outras maneiras de atuação nas quais os trabalhadores não fossem expostos a tais riscos.

² O RH 008 era uma política de recursos humanos aplicada nos bancos públicos que propunha a demissão voluntária de trabalhadores.

Uma criativa inovação é contada pela entrevistada 8 e foi batizada de greve "kinder ovo":

E pra nossa categoria era difícil fazer luta, porque as nossas greves eram, a gente chamava de "kinder ovo", uma modalidade de greve criada... porque era greve surpresa, você não dizia onde ia, porque o trabalhador tinha muito medo de ser demitido. Era um índice de desemprego muito alto. A gente tinha que ir pra porta dos bancos pra parar, os bancários queriam que a gente fosse, mas ao mesmo tempo tinham medo quando a gente ia. Eu quero lutar, mas não posso lutar.

Nesse ponto é necessário fazer um aparte quanto ao processo democrático nesse período. A liberdade de organização sindical é garantida por lei no Brasil, sendo esta uma condição para a existência da democracia. A Constituição Federal, Artigo 8°, inciso II, possui a seguinte redação:

"(...) é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município".

É perceptível que na presidência de Collor e FHC essa concepção deixou a desejar, a política desses governos construiu uma mentalidade de medo nos trabalhadores, tornando seu direito de manifestação, muitas vezes, um ato inconfessável. A relação com o sindicalismo durante o período foi problemática, não existem dúvidas. O pensamento neoliberal não realizava apenas políticas que, porventura, eram desfavoráveis aos sindicatos, mas preocupava-se em deslegitimar a própria existência deles. Essa ação foi realizada de forma indireta, procurando enfraquecer a instituição sindical como representante legítima na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Voltando às novas táticas utilizadas pelo movimento sindical, a entrevistada 5 conta como funcionava a greve "kinder ovo":

(...) nós fazíamos o "kinder ovo", ir pra porta do local de trabalho, sem ninguém saber onde é que íamos aparecer naquele dia, parava aquele local. As pessoas queriam participar, mas tinham medo, não sabiam se iam...

Um detalhe importante é apontado pelo entrevistado 12. As greves "kinder ovo" tinham uma característica diferente, elas não eram iniciadas partindo das pessoas no

interior do local de trabalho, ao contrário, eram realizadas por pessoas que não pertenciam ao mesmo. O entrevistado 11 diz:

Ao longo da década de 90, nos primeiros anos, nós não conseguíamos fazer greves fortes, eram greves localizadas, em bancos localizados(...) no entanto, ao longo da década de 90(...) e as greves passaram a ser de fora pra dentro, inventou o nome greve "kinder ovo", greves surpresas, ninguém sabia, a gente chegava, ia lá e parava.

É necessário salientar que tais ações não eram consideradas de avanço para o movimento sindical, mas formas de resistência diante das dificuldades criadas pelas políticas neoliberais. Assim, procuravam diminuir, pelas razões já mencionadas, as perdas dos trabalhadores em um cenário de enfraquecimento dos sindicatos. Segundo o entrevistado 8:

(...) o setor público ficou com seus salários congelados e o setor privado até por conta da sua lucratividade e suas manifestações em frente às agências, os "kinder ovo", se conseguiu um grau de perder menos. Do ponto de vista econômico, você garantiu minimamente, ainda que o patrão tirasse de outra forma, demitindo, terceirizando (...) ganhando com o processo de fusão, centralização.

Um dos pontos que aparece nos depoimentos é com relação ao efeito dessas novas táticas possíveis nos anos 1990. As dificuldades impostas ao movimento sindical fizeram com que ele sofresse um processo de despolitização, pois o discurso mais ideológico afastava os trabalhadores devido ao medo de represálias dos bancos. As novas táticas, por sua vez, representavam uma forma não da política ideal, mas do que poderia ser feito para atrair os trabalhadores para as ações sindicais. Para o entrevistado 5:

Esse processo permitiu algum grau de negociação, mas ele também ajudou num processo de deseducação da categoria.

(...)

A esse processo de fragmentação do trabalho parcial, formal, informal, se somou outra crise, que é a fragmentação política no Brasil, a dispersão do movimento sindical. Primeiro, já na década de 90, os sindicatos ao longo dos anos 80, ele tinha ainda luta coletiva, a CUT tinha esse papel. Com os ataques e com todas essas mudanças do toyotismo e da acumulação flexível, o sindicato se volta pra sua própria categoria pra tentar dar uma resposta. Então já há um processo de despolitização, você se volta pra uma pauta muito específica.

Há que se afirmar uma diferença com relação ao depoimento anterior. O processo de especialização dos sindicatos não é originado pelas dificuldades dos anos 1990, ele é

gerado pela burocratização dos sindicatos. Também mostramos que não é um problema, mas uma forma racional de organizar essas entidades, sendo um instrumento de uma atuação mais eficaz. A crítica que realiza o entrevistado 5 demonstra uma concepção política que ele possui por ser da Intersindical, uma central sindical cuja origem foi um racha na CUT, divergindo do que esta propõe atualmente. Essa é a razão da ideia de que a especialização conduz à despolitização dos sindicatos, pois, por trás dessas palavras, há uma razão de diferença ideológica. Entretanto, a despolitização também é apontada por dirigentes cutistas, segundo a entrevistada 11:

(...) eu queria fazer um debate político com os trabalhadores. O Donizete, que ia com as brincadeiras dele, o Donizete era muito engraçado, era malandro que só, ele dava uns perdidos (...) eu pegava no pé dele: 'Donizete, você foi resolver problemas pessoais na hora do expediente', só sei que pra compensar ele trazia um monte de sindicalização, ele trazia um monte de gente pros cursos de formação. E num discurso completamente despolitizado, né? Então eu, que estou desconectada com a base, a gente percebia que o discurso mais ideológico não conseguia levar gente, mas em compensação o jeito do Donizete, completamente despolitizado, conseguia mobilizar pessoas.

As diferenças ideológicas entre as centrais sindicais também se desdobram em outros pontos, como na noção de sindicato cidadão difundida pela CUT durante a década de 1990. Para o entrevistado 11:

Vivi todo o início desse processo, inclusive algumas coisas que levantei no início da conversa, que fala do sindicato na década de 90, de achar que era impossível resistir e enfrentar, essa formulação de sindicato cidadão surge ali(...). Naquele momento, era pra negar o classismo, quando veio o neoliberalismo, essas novas formas de gestão do trabalho, essa individualização do problema e o fim do fordismo.

Porém, a Intersindical somente passou a existir no período do governo Lula. Sua eleição à Presidência mudou o cenário que caracterizou toda a década de 1990. Dois pontos fundamentais são destacados: a revogação da RH 008, o que mostra uma alteração de política econômica; e a mudança de tratamento em relação aos movimentos sociais e sindicais, legitimando-os como atores políticos relevantes no processo. Segundo a entrevistada 8:

Mas uma das primeiras medidas é revogar a RH 008, que demitiu todo mundo, pra reintegrar essas pessoas, demitidas no Fernando Henrique. O BB e a Caixa não recebia pauta de reivindicação, entregava pro porteiro na

garagem, nem da garagem passava. E a partir daí, eles passam a sentar na mesa de negociação da Fenaban e a pauta a ser entregue pros bancos. Você passa a ter pauta, negociação.

O cenário começa a se transformar da crise para uma situação positiva. A posição reativa dos sindicatos começa a ser de volta à ação e ao cenário político. O medo de sofrer represálias desaparece quando o governo Lula os reconhece como agentes de representação dos trabalhadores. Sobre Lula, a entrevistado 7 afirma:

"(...) é que nos anos 2000, 2003, com a chegada do Lula no governo. Olha a greve de 2003. Até 2002, 2001... as assembleias tinham 400 pessoas, eram totalmente esvaziadas, em 2003 passaram a ter 2 mil pessoas. O Banco do Brasil, a Caixa, que não tinham um monte de coisa, retomam os direitos aqui... não tinham vale alimentação, retomam. Não tinham PLR. A categoria já tinha conquistado desde 1995, aí você unifica a Campanha (...).

O entrevistado 16 mostra em seu depoimento como a política do governo Lula começa a mudar o universo sindical bancário. As negociações eram feitas em separado, agora se realizavam de forma unificada. Segundo ele:

A gente tinha uma estratégia de unificar a categoria, e unificou, porque a gente tinha campanhas salariais separadas, agora não. Bancos privados, uma campanha; Banco do Brasil e depois Caixa. E depois do governo Lula não, foi uma mesa única. Isso foi muito importante, porque os bancários de banco público vinham nos auxiliar a paralisar as agências de banco privado.

A situação verificada por Rodrigues L.M. (1999) muda bastante. As manifestações sindicais começam a ter número maior de pessoas, as greves voltam a acontecer no governo Lula, diferente dos anos de FHC, quando eram raras e reprimidas. Segundo a entrevistada 6:

A partir de 2004, quando o governo Lula... 2003... todos os anos a gente faz greve, principalmente na CEF. Na época do Fernando Henrique, eles ficaram 10 anos sem aumento de salário. Eles só tinham o abono, e o Fernando Henrique reprimiu fortemente qualquer organização sindical no local de trabalho.

(...)

2004 foi toda a categoria... É, 30 dias de greve, foi pauleira. Fazia muito tempo que não tinha movimento de massa desse jeito. A gente pensava: 'Lula? Vamos pegar e tirar 10 anos do atraso' e voltamos a movimentar as coisas.

Ainda segundo ela, direitos e auxílios foram conquistados durante os dois mandatos de Lula, saindo o sindicalismo de um estado defensivo para um cenário de avanços:

A gente fechou novas cláusulas na nossa Convenção Nacional, por exemplo, 13ª, cesta alimentação, como se fosse uma cesta de Natal. Isonomia entre casais homoafetivos... a gente conseguiu aumentar a participação nos lucros, conseguimos uma cláusula inédita, que é a de combate ao assédio moral.

Um ponto relevante levantado pelo entrevistado 9 foi o fato de o sistema público ser fortalecido com Lula, o que difere da política neoliberal aplicada por Collor e FHC nos anos 1990. Esses dois governos aplicaram uma política econômica segundo a qual a regulação da economia brasileira deveria vir através do controle do consumo dos trabalhadores, efetuando perdas salariais. Também defendia que era preciso modernizar a economia do país e fazê-la competitiva diante dos mercados transnacionais, cortando direitos trabalhistas, que entendiam ser encargos que dificultariam o alcance desse objetivo:

(...) houve uma mudança de fortalecimento do sistema público com o governo Lula, a contratação de servidores federais, tanto que a mídia falou que estava inchando a máquina. Não é... o papel do Estado é dar qualidade no atendimento e não ter lucro. O papel é investir na máquina... (Entrevistado 9).

Até os dirigentes que não são da CUT concordam que a eleição de Lula representou uma melhoria para o movimento sindical brasileiro. Segundo o entrevistado 3: Nos últimos anos a gente vem num processo um pouco diferente, particularmente à chegada do PT ao poder, nós tivemos greves todos os anos.

Mesmo com as melhorias colocadas com a chegada de Lula ao poder, a entrevistada 7 compreende uma diferença com relação ao período dos anos 1980. Segundo ela, aquela geração tinha uma discussão a fazer sobre o modelo de Estado e sociedade, bem como de participação política. A institucionalização do sindicalismo brasileiro é destacada mais uma vez, mostrando que o projeto da CUT nos anos 1980 de se tornar um ator político integrado à ordem política brasileira aconteceu (Rodrigues I., 2002).

Segundo a entrevistada:

Mas também as demandas são muito diferentes da década de 80... Hoje um dirigente tem que fazer de tudo um pouco, tem que saber sobre saúde, previdência, os bancos mudam muito também, remuneração variável (...).

As definições de sindicalismo apresentadas pelos dirigentes sindicais e pelos trabalhadores bancários em seus depoimentos são fundamentais para esta pesquisa, sendo um ponto importante nesse tese. Elas permitirão mostrar as mudanças e o que vêm a ser tais entidades no presente de nosso país. Também dar voz aos trabalhadores será relevante para que não tenhamos um viés em que somente os que estão na burocracia sindical falam por todos. Existirão também as diferenças ideológicas já mencionadas de forma sucinta nesta tese, mas que agora serão explicadas de forma esclarecedora.

Nesse sentido, o entrevistado 2 afirma que hoje o sindicato seria:

(...) hoje um instrumento de manutenção e ampliação do direito dos trabalhadores (...) tem que ser um instrumento de negociação para fora, também. Então conseguimos negociar com o Governo Federal questão do salário mínimo, redução do Imposto de Renda, estrutura que nós montamos de comunicação, e temos que ter o olhar social, porque o trabalhador usa o transporte, educação, ele tem que ter uma saúde de qualidade, então o que os bancários ganham... eles têm que pagar faculdade pros filhos, gastam gasolina (...). Então o sindicato discute isso, até a questão habitacional, que nós criamos a Cooperativa Habitacional, temos lá uma Cooperativa de Crédito. Temos representantes no Parlamento: vereadores, deputados estaduais, federais... Então o sindicato tem que ter papel corporativo, mas ele tem que ter também um olhar social pra melhor aplicação dos recursos públicos para a sociedade. Resumindo, sindicato é isso.

No relato apresentado, alguns pontos oferecem importantes informações sobre como se faz sindicalismo em nosso país nos dias atuais. Existe uma relação próxima com governos e aparelhos institucionais: parlamento, mandatos. Os sindicatos se inseriram no espaço político-institucional, possuindo seus próprios representantes eleitos no Congresso Nacional a fim de defender seus interesses. O processo de burocratização é mais uma vez revelado: estruturas foram construídas no interior da instituição. Interessante é notar que existem dois papéis destacados pelo entrevistado: o primeiro, corporativo, o que acaba de ser destacado. O segundo, um olhar de preocupação social, em que se pensam as ações para além da entidade, debruçando-se sobre as questões da sociedade em geral. Começa

ficar clara a noção de sindicato cidadão, que procura além de defender os trabalhadores, fazê-los cidadãos. O relato da entrevistada 12 afirma exatamente isso:

(...). é um agente pra fazer a transformação da sociedade. Não sei se eu estaria no sindicato se fosse pra fazer só campanha salarial pra bancário, entendeu? Se não servir pra transformar e agir num sentido mais amplo, se ele não for uma coisa maior, e ele é, ele tem que transformar a consciência, formar o cidadão, transformar o trabalhador, se ele não servir pra isso, acho que ele não cumpre o seu papel.

O sindicato não parece tão somente um agente em favor dos interesses financeiros, ele tem funções para além dessa dimensão. Possui uma função política, isto é, entende ter um papel de transformação e construção da sociedade brasileira. Nesse ponto, a ideia de um sindicato como agência social se enfraquece, vindo à tona sua função de intervenção social. A entrevistada 12 conclui seu pensamento:

(...) é exatamente por isso, porque a gente não olha o trabalhador só pra negociar salário, claro que isso é importante, negociar as condições de trabalho. Mas se você não falar pra ele olhar pro país, prestar atenção em quem ele vota, enfim (...) pra família dele, que essa sociedade é injusta, que não é justo que muitos ganhem pouco e que poucos ganhem muito.

No depoimento do entrevistado 9 fica notória a ideia de um sindicato cuja atuação não se restringe às questões salariais, mas sim a preocupações mais amplas. Isso seria a própria condição para se fazer sindicalismo, não é somente uma escolha. A própria legitimidade da instituição sindical depende dela passar além das questões salariais, pois precisa, para aproximar os trabalhadores, trabalhar outros aspectos da vida que não somente o financeiro. Para o entrevistado 7:

Acho que o sindicato vem, pelo menos essa casa aqui tem o princípio que não basta só fazer sindicalismo pra verbas salariais, tem que ter o conjunto total. Fazer com que o trabalhador invista na educação, a gente faz parceria, tem a faculdade que está saindo agora (...) Pra dar formação, cidadania pro cara.

Com relação ao sindicato cidadão, o entrevistado 11 afirma:

A gente chama de sindicato cidadão, acho que foi uma grande sacada, não estamos só dentro do banco, tem o Projeto Travessia, tinha apoio de banco, que antigamente o Banco de Boston tirava os mendigos aqui do Centro, as crianças, drogados, pessoas que estavam sem família (...) vai além, a gente faz intervenções no governo, a gente discute saúde, e não só pro trabalhador. A

gente discute no Ministério do Trabalho, a gente faz pauta pro Congresso (...) temos deputados (...).

O mesmo entrevistado ainda traz em seu depoimento uma questão muito interessante e polêmica quanto à comparação do sindicalismo atual com o movimento histórico da década de 1980. Enquanto todos os outros entrevistados expressaram certo saudosismo e admiração pelo sindicalismo daquela década, ele afirma o contrário. Na opinião dele, o processo iniciado nos anos 1990 com o sindicalismo cidadão trouxe melhorias significativas para o movimento, tornando os sindicatos atuais mais profícuos. Desse modo, o entrevistado 11 faz uma comparação com o sindicalismo dos anos 1980, mostrando a mesma diferença relatada no capítulo III, segundo a qual o sindicato estava buscando sua legitimação enquanto ator político na sociedade:

O sindicato não fica atrasado, como era nos anos 80, só a questão de greve, greve e greve. A gente tem o princípio do diálogo, da negociação, acho que isso é importante porque não é na porrada que você vai convencer nem o banco nem os trabalhadores (...). A gente trabalha com o convencimento coletivo, mostrando o que nós somos, o que nós queremos, e também o que o banco quer. O banco quer cliente, poder, domínio. Nós queremos ter nossa saúde em dia, nosso salário, qualidade de vida no trabalho e na vida social também. Acho que esse é o grande projeto do sindicato, fazer esse tipo de discussão com a sociedade. A inserção do sindicato é no ano todo, não só nas campanhas salariais, esse é o compromisso.

A conquista de benefícios e direitos também é relatada pelo entrevistado 13:

Acho que sim, é uma transformação, porque se a gente pegar dos anos 80, eu não era do sindicato, mas a única coisa que a gente ouvia era greve, greve e greve. Hoje não, dos anos 90 pra cá o sindicato vem colocando mais conquistas pro trabalhador, vale alimentação, vale refeição, a questão do convênio médico, aposentadoria.

Vale ressaltar que as opiniões apresentadas são ditas por dirigentes bancários pertencentes à CUT. Nesta pesquisa também foram entrevistados dirigentes membros da Intersindical, que, por sua vez, possuem críticas à noção de sindicato cidadão. Essas diferenças foram a razão para a saída desse setor da CUT e a consequente formação de outra central sindical. Sobre isso, o entrevistado 9 esclarece o que entende por sindicato cidadão:

A dimensão de quem defendia, quem sempre foi incentivador disso na CUT, era um sindicato que presta serviço. Então, qual era a ideia? O trabalhador

precisa ter casa, então o sindicato precisa se preocupar com moradia... não tem uma tradição assistencialista, na forma como o sindicalismo getulista no Brasil tem, de ter médico, colônia de férias, dentista, substituir o papel do Estado. Nesses últimos 20 anos, também era uma propaganda, uma forma de interlocução com a categoria.

Nesta tese a concepção que se defende sobre esse assunto é encontrada em Forte (2013), que considera reducionista a visão do sindicato cidadão como um prestador de serviços. A autora também afirma que mesmo reconhecendo que os objetivos e práticas do sindicato cidadão podem ter sido transformados, a agenda dos trabalhadores parece apontar pela ampliação dos direitos de cidadania. Segundo o entrevistado 8, a diferença está em que para a Intersindical o sindicato é de classe e não cidadão. Para a nova central, é a localização na produção que define os principais conflitos sobre os quais deve se debruçar um sindicato. Essa é uma visão classista de política, baseada na ideia de que o sindicato seria um instrumento para contrapor o sistema capitalista, uma escola de socialismo (CAMPOS, 2010). Nas palavras do entrevistado 8:

(...) porque eu acredito que o Sindicato é de classe, portanto não é cidadão. A contraposição a isso é o sindicato classista (...) a identidade não é mais pela sua localização na produção, o sindicato flertava muito com essa coisa de cidadão (...) acontece que o cidadão é uma categoria de análise que, uma das poucas, que iguala o patrão ao trabalhador, né? Direitos e deveres, então na hora que vai votar, todos são cidadãos, eleitor, ele é igual. Nesse aspecto o sindicato cidadão é ruim, deseduca e não forma um enfretamento (...). Ele esvazia um pouco o conteúdo contestatório do sindicato.

A noção cidadã significaria, para o entrevistado 14, um sindicalismo de conciliação com os empresários, uma forma de tirar os trabalhadores de seu intento fundamental. Na visão desse dirigente, membro da Intersindical, o papel central do sindicato é discutir a organização da classe trabalhadora para derrotar o capitalismo, não sendo possível nesse sistema melhores condições de trabalho. Seria necessário acabar com a lógica do sistema capitalista para que os trabalhadores, de fato, ficassem livres da exploração. Aqui é fundamental entender lógica no sentido de Gramsci, como "confronto com os valores e códigos dominantes da sociedade de mercado". (CAMPOS, 2010, p.133).

Acho que é o sindicalismo feito com a perspectiva de discutir uma trégua com o capital, aonde você desvincula os trabalhadores do conflito. Você diz que é possível resolver as coisas, e com isso, você retira o sindicato da sua tarefa

principal que é a defesa das reivindicações concretas, e uma politização histórica. Fica dizendo que tem que discutir meio ambiente, educação... Não que não seja importante, mas o sindicato não pode abrir mão do papel central, que é a discussão da organização do trabalho e a perspectiva histórica, que é o enfraquecimento e derrota do capitalismo. Não haverá melhores condições de trabalho em cima do capitalismo... Você tem que ter uma mobilização para questionar a lógica do sistema.

(...)... agora acho também que o sindicato cidadão é uma peça de museu. Porque não pegou. É propaganda pro consumo interno, acho que pelo menos pro setor, a CUT fala em classe trabalhadora, coisa que na década de 90 não falava muito. (entrevistado 14).

Os depoimentos apresentados evidenciam que o sindicalismo cidadão ainda existe e está presente nos discursos cutistas e nas ações do sindicato. Porém, para além da questão do fim desse tipo de sindicalismo, a fala do entrevistado 14, mostra um retorno ao discurso sindical ancorado nas questões do trabalho, diferente daquele reativo da década de 1990, seria o classismo. Sobre isso, o entrevistado 14 afirma:

(...) o sindicalismo vinculado às lutas de classe dos trabalhadores e socialista ainda existe, é minoritário, mas existe. E como a história, tem esse papel cíclico, há momentos que nós vamos levantar e vamos discutir um sindicalismo com mais polarização e mais política.

O dirigente 6 concorda com o ponto de vista do entrevistado 14 e continua explicando a concepção política classista da Intersindical. O termo "ganhar consciência" surge na fala desse entrevistado, denunciando certa concepção marxista em que os dirigentes da classe operária devem levar aos trabalhadores sua consciência de classe. Portanto, está presente aqui a ideia de Lênin (2006), de que a consciência socialista apenas poderia ser importada pela classe operária, pois surge de um profundo conhecimento científico que os operários, por si só, são incapazes de conseguir. Segundo o entrevistado 6:

O sindicato é pra fazer movimento, pra fazer luta e pra fazer a classe trabalhadora ganhar consciência. Com esse sindicalismo cidadão vira uma coisa muito acomodatícia, um sindicalismo reativo e não propositivo, só econômico-corporativo. Nunca dá um salto pra questão política. Nunca dá um salto pra dialogar com outros países ou com os desempregados (...). Então isso pra mim é um atraso.

Em 2005, conforme mencionado, a intersindical é formada de um racha no interior da CUT. A nova central comprova a ideia de Rodrigues L.M. (1990) sobre a relação entre partidos e sindicatos no Brasil. No caso da CUT, há uma identificação direta

com o PT, sendo que a formação de ambos se confunde e se mistura na história. Grande parte dos quadros que fundaram a CUT, também foi fundador do PT. A Intersindical segue o mesmo caminho em relação ao PSOL (Partido Socialismo e Liberdade). Fundado em julho de 2004, o PSOL teve origem na expulsão de quatro parlamentares petistas por votarem contra a Reforma da Previdência no ano anterior, durante o primeiro ano do governo Lula. A afirmação do socialismo e uma posição mais extremista em relação ao PT também se manifestam no campo sindical. Segundo o entrevistado 15:

Agora a concepção sindical da direção majoritária em SP é do sindicato cidadão, a qual a minha frente política se opõe frontalmente. Isso foi um dos motivos pelos quais saímos da CUT em 2005, que é um sindicalismo de negociação sempre com o capital (...).

A importância que é dada ao socialismo pelo novo partido e pela nova central sindical pode ser percebida na fala do entrevistado 8:

Terminamos por sair da CUT e o nosso setor hoje que é hegemonizado pelos companheiros do PSOL, decidimos criar a Intersindical (...). No nosso entendimento, tem por objetivo o socialismo, sem ficar debatendo como ele vai ser formado, mas tem um horizonte socialista.

Vale notar também a diferença da Intersindical com outra central e com outro partido político, ambos mais à esquerda no cenário político brasileiro: a Conlutas e o PSTU (Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado). Para o entrevistado 7:

(...) se de um lado temos divergência com o pessoal do PT, que a gente acha que eles não são mais socialistas, ele tem hoje uma visão, digamos assim, social democrata (...). É (...) Nós também hoje temos uma divergência que é estratégica com os companheiros do Conlutas, porque achamos que eles têm uma visão do movimento muito partidarizada. Onde a autonomia e a independência em relação aos partidos é muito frágil, achamos que o movimento tem que ser bem maior e agregar pessoas que não estão nem na discussão partidária. E aí, juntando os companheiros como o MST, todos os movimentos sociais.

O entrevistado 9 refere-se ao assunto da política, mas trata especificamente do setor bancário:

(...) no ano de 2005 o sindicato faz nova eleição pra renovar a diretoria. Os companheiros da Convergência Socialista, PSTU, deixam a composição, e nós, que éramos o campo de esquerda dentro do sindicato, passamos a incorporar a Intersindical, que vamos construindo a partir desse período.

A relação entre partidos e sindicatos fica notória no depoimento do entrevistado 7. Nesse trecho, apresenta-se uma visão de partido que está voltado para um projeto de transformação da sociedade em geral, no caso, para o socialismo:

Então, participar de um sindicato é muito importante, mas ele é restrito, tem limites, participar do sindicato, mas também de um partido político que pudesse aglutinar um projeto maior. A Intersindical é então uma central sindical com clara relação com o PSOL (Partido Socialismo e Liberdade), fundado em 2003, de uma dissidência do PT devido à Reforma da Previdência no governo Lula.

Porém, apesar das diferenças com a CUT, a Intersindical conserva formas de militância que foram geradas naquela central. A nova práxis sindical baseada nos problemas do cotidiano dos trabalhadores está presente também na nova central. A preocupação com um sindicalismo que também luta por direitos aparece. Segundo o entrevistado 2, o sindicato tem que se preocupar com todas as dimensões da vida do trabalhador, e é assim que ele surge.

E ainda de acordo com o entrevistado 9, o sindicato:

(...) é um instrumento de resistência dos trabalhadores, que tem seus erros e acertos (...). E hoje na nossa categoria, sem sombra de dúvida, nossos sindicatos são os grandes responsáveis para que nós tenhamos uma série de direitos e conquistas. Se não fosse os sindicatos, já teríamos perdido, como estão perdendo – em alguns momentos – porque o sindicato tem resistido e questionado politicamente... No meu entendimento, são organizações importantes.

Todavia, a afirmação do socialismo está sempre presente e a ponte com o partido político é relatada pelo entrevistado 14. Assim, os sindicatos são vistos como uma escola de formação socialista, onde se pode formar as pessoas para uma visão mais coletiva:

Continua sendo uma escola de luta, formação política, onde o trabalhador aprende a se relacionar com o companheiro, a ter uma experiência de luta, enxergar e analisar a situação. Quando ele pode avançar, recuar, quando pode fazer greve, deveria ser mais uma escola de socialistas. Eles vão e depois saem da categoria e vão participar de outras esferas da sociedade, particularmente dos partidos.

Vale ressaltar que o entrevistado 8, membro da Intersindical, demonstra uma posição em que sobrevivências do cutismo são declaradas. Dessa maneira, a Intersindical

tem posições que se assemelham às da CUT, e outras que se aproximam às da Conlutas, estando no tabuleiro político sindical atual situada entre essas duas centrais:

(...) o sindicato não é um instrumento de transformação, ele é um instrumento de reforma. É papel dos socialistas insistir e esticar ao máximo isso, mas você não derruba o capitalismo através da luta sindical, mas sim uma luta política.

A seguir mostra-se a tabela 10, com a representatividade das 5 maiores centrais sindicais no Brasil até o fim de 2014.

TABELA 10 Representatividade das 5 maiores centrais sindicais do Brasil (2014)

Centrais sindicais	Representatividade (%)
CUT	31,73%
Força Sindical	10,82%
UGT	10,36%
CTB	7,65%
Nova Central	7,15%

Fonte: MTE, 2015. Elaboração própria.

Os trechos dos depoimentos que vêm a seguir revelam um ponto interessante sobre as sindicalizações bancárias no presente momento. Atualmente, existe uma nítida divisão no trabalho bancário: há o trabalho operacional, realizado nas agências e centrais de processamento de dados e serviços; e o trabalho administrativo, efetivado nos departamentos da administração geral do banco. É justamente nos departamentos administrativos, onde se insere grande parte das funções técnicas, que são decididas as políticas gerais do banco e de lá emanam as devidas instruções para operacionalização nas agências.

Com as mudanças na organização do setor, gerou-se a distinção entre dois tipos de trabalhadores: 1) os/as trabalhadores/as das agências, com menores remunerações, trabalho mais repetitivo e mais "operário"; e 2) os/as trabalhadores/as dos departamentos e centros de tecnologia, com maiores salários e status, consideram-se mais executivos do que bancários. Segundo o Sindicato dos Bancários de São Paulo, a maior parte das sindicalizações é decorrente das agências, sendo baixa nos departamentos. Isso ocorreria porque as agências representam um setor da nova condição proletária, um trabalho mais "operário", portanto, mais repetitivo, rotineiro, taylorizado. Segundo o entrevistado 12:

Temos boas sindicalizações nas duas, mas as sindicalizações vêm mais nas agências. E por que que elas vêm mais das agências? Porque o perfil do trabalhador é mais operário, que sofre com maior intensidade os dramas do dia a dia, ele se identifica ainda mais com a entidade sindical.

Braga (2012) utiliza o conceito de precariado para se referir aos trabalhadores que possuem qualificações escassas, não exercem autoridade, nem contratam trabalho. Para o

autor, os proletários precarizados constituem a fração mais subordinada e explorada da classe trabalhadora, sendo a mais mal paga e explorada do proletariado urbano. Em sua análise, Braga toma como objeto os trabalhadores do *telemarketing*, identificando uma série de características relatadas pelos trabalhadores bancários entrevistados: problemas de saúde físicos e mentais, péssimas condições de trabalho, alta rotatividade, assédio moral, medo do desemprego, administração por metas, flexibilização da jornada de trabalho. Segundo o autor, tais problemas ocorrem numa escala inédita e bem maior do que no fordismo.

Nesse sentido, existe uma diferença considerável entre os trabalhadores das agências e os de departamento em relação à sua identidade profissional enquanto bancários. Segundo o entrevistado 16:

(...) não estou generalizando, mas algumas áreas têm esse diferencial. Esse perfil diferenciado do trabalhador, por exemplo, pessoal que trabalha no jurídico de banco, não se considera bancário. Os caras que trabalham em TI não analisam conta financeira, são voltados totalmente pra questão de sistema e também muitos não se consideram bancários. Você vai no 'call center', essa galera já se sente como bancário, atende o cliente pessoa física, cliente pessoa jurídica. Então é muito dividido, os tipos de funcionário que existem nos bancos.

O adoecimento dos operadores de *telemarketing* devido ao trabalho, principalmente devido às metas de produtividade, encontra correspondência entre os trabalhadores bancários. Segundo Braga: "do ponto de vista do processo de trabalho, a ênfase na necessidade de se alcançar metas por meio do trabalho cooperativo em equipe cria conflito com a empresa" (2009, p. 211).

Sabe-se que são as metas abusivas, somadas aos salários baixos, à rotinização do trabalho, ao despotismo dos gerentes/coordenadores, que levam ao adoecimento dessas duas categorias. No entanto, nos bancários há uma divisão entre os setores executivos, os chamados departamentos, e as agências. Estas são as que possuem as condições mais próximas do trabalho repetitivo e não os departamentos de setores executivos, que teriam um trabalho menos taylorizado e com melhores condições de ser executado. Isso explicaria a razão do maior número de filiações e da proximidade dos trabalhadores das agências com o sindicato.

Para o entrevistado 15:

(...) aquele que se aproxima mais de um trabalhador do senso comum, esse é próximo da gente, entende o papel do sindicato. Não só pela questão do salário, mas pela condição de trabalho que ele vive.

(...) o cara que trabalha em departamento tem as metas, mas ele podia descer e fumar o cigarro dele, tinha tempo, voltava. Agora, o fumante da agência, não. O tempo dele é outro, está voltado pros produtos. O gerente não descola do telefone, o caixa não pode levantar, tudo em função de vender o produto. Então, há uma diferença na categoria...

Quanto à alteração de perfil da categoria bancária, algo que os depoimentos destacam é a preocupação com a juventude bancária. Existe, segundo os entrevistados, uma mudança no perfil da classe trabalhadora bancária nos últimos anos. O neoliberalismo teria formado um perfil individualista, uma geração com valores diferentes da dos anos 1980. Isso complicaria a formação de um coletivo, dificultando a ação sindical no Brasil. Assim, segundo o entrevistado 6:

Tem também uma discussão, a coisa da juventude é muito importante, alertar pra diretoria do sindicato o perfil da mudança dos trabalhadores, que é um perfil que vem da década de 90, deste modelo individualista, mas também vítima deste modelo educacional, mudança de cultura, de valores. Levar pra central tudo isso, pra ser repensado, porque é diferente.

E ainda, para o entrevistado 9:

(...) os bancários hoje são muito jovens. Você visitou as agências comigo, Leonardo, e pôde perceber isso. Os bancários são jovens. E nas agências bancárias são jovens que ou acabaram de sair ou ainda estão cursando a Universidade.

Um fator pertinente apontado pelo entrevistado 9 é que a pressão no trabalho tem afetado os jovens nos bancos. A sobrecarga e as metas os têm feito adoecer, o que permite uma aproximação do sindicato com esse segmento. O medo da perda do emprego está presente e para a juventude tem um diferencial: eles têm objetivos de ascensão social com o trabalho, portanto, por essa razão, suportam a pressão que sobre eles é posta, ficando mais expostos ao assédio moral e ao adoecimento emocional.

Assim, para o entrevistado 9:

(...) é uma categoria muito jovem e (...) Ela espera, acredita, numa perspectiva de crescimento dentro das instituições e quando elas vão se deparando com a realidade, as contradições vão surgindo.

Com relação à pressão exercida sobre a juventude, o entrevistado 9 afirma:

Essa juventude que está dentro dos bancos, eles vêm percebendo que há uma sobrecarga muito grande, e alguns deles adoecem, ficam adoecidos de doenças emocionais. É uma epidemia que tem atingido a categoria bancária, porque isso está atrelado às metas. Elas são muito elevadas, e essas metas levam eles ao medo da perda do emprego. Muito desses gestores colocam essas metas pra condicionar o emprego desses trabalhadores. Há uma pressão enorme (...).

Abaixo, seguem os dados sobre a filiação sindical segundo a faixa etária. Eles compreendem os anos 1995, 1999 e 2005. De modo geral, existe um aumento em todas as faixas etárias, mas não são elevações sensíveis. Porém, a afirmação de que as sindicalizações estariam em declínio não se confirma:

TABELA 11 Filiações sindicais por faixa etária (1995, 1999, 2005)

	1995	1999	2005
Até 24 anos	20,1	19,0	20,5
25 a 49 anos	23,2	24,6	27,5
50 e mais	12,4	12,5	16,4

Fonte: (Campos, 2010).

Outra alteração relatada refere-se ao diálogo com os gerentes, o que atualmente é fundamental para a tentativa de se combater as metas exageradas nas agências bancárias. Segundo o entrevistado 5:

Então, dois momentos importantes: essa que foi a organização horizontal, que é fazer este trabalho por região; e o outro era o diálogo com gerentes, nós começamos a trabalhar que todos os funcionários de banco eram bancários. Se você pegar antes, na gestão anterior, a briga era com os gerentes, todo dia na Folha Bancária, descendo o cacete (sic) nos gerentes. Nós começamos, o nosso diálogo tinha que ser com os gerentes e o questionamento, com a direção do banco.

A importância atual dessa mudança é destacada pelo entrevistado 5, em cuja fala transparece com ênfase a práxis cutista:

(...) nós começamos a formar os dirigentes pra conhecer o banco, pra forçar a negociação, ter diálogo (...). Você começa a resolver problemas pontuais. Antigamente o gerente era nosso inimigo, depois passou a ser nosso aliado, foi uma ação mais positiva, os gerentes começaram a olhar o sindicato com outro olhar. Tínhamos agências antes com 50 funcionários, hoje, temos com 15 funcionários. Então hoje de 15, você tem a maioria gerentes, e antes eram dois gerentes e o resto era caixa e escriturário. Se não houvesse essa mudança lá atrás, quer dizer (...) então, o sindicato não teria mais o diálogo com os trabalhadores.

Uma das principais estratégias relatadas pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo é o chamado banco a banco, que consiste nas visitas que cada dirigente faz a determinados sindicatos. Segundo a entrevistada 6: o sindicato é dividido em roteiro, sede e regionais (...) cada regional tem uma quantidade de pessoas que têm um número de agências ou departamento que visita.

Essas mudanças com base nas especificidades, o banco a banco, mostram a importância que o acompanhamento dos trabalhadores no local de trabalho tem atualmente para a ação do Sindicato dos Bancários de São Paulo. No jargão militante poderíamos falar da importância do trabalho de base. É isso que permite ao sindicato perceber as demandas dos funcionários em seu cotidiano. Esse sistema de banco a banco é o que mais aproxima os dirigentes sindicais de sua base de representação. Devemos aqui lembrar que, no Brasil, não existe a regulamentação da organização sindical nos locais de trabalho, o que dificulta bastante a ação dos sindicalistas. Esse sistema banco a banco é uma alternativa para que o diálogo entre dirigentes sindicais e trabalhadores possa ser realizado. Segundo o entrevistado 11:

(...) sou responsável por fazer uma microrregião na Paulista, um grupo de agências de todos os bancos, praticamente (...) faço visita às terças e quintas à matriz, ao prédio do Bradesco, na Paulista, que chama Bradesco Prime. É um prédio com vários departamentos e que hoje tem em torno de 2.500 trabalhadores. Faço visita às terças e quintas, levando o nosso periódico, a Folha Bancária, ou algum outro jornal específico (...) Nesse trabalho de visita aos bancários, você levanta os problemas que eles vivem, trazendo essa demanda pro sindicato e tentando encaminhar pra solução, as coisas imediatas.

Há um detalhe notável nessa estratégia. Ela permite criar uma relação com a base sindical, apesar da falta de organização no local de trabalho. Com a ação banco a banco ocorre um acúmulo simbólico na relação com os trabalhadores que é de serventia depois em ações como greves, paralisações e campanhas salariais. Segundo o entrevistado 8:

(...) todo mundo tem seu reajuste, mas pra você chegar nisso, você não chega sem o trabalho de base, que é onde você responde às demandas do bancário, dos clientes bancários também, é somente tendo este respeito que você consegue chegar a uma campanha salarial com força... no dia a dia você percebe que precisa ter uma atuação muito mais política, no dia a dia da militância.

Dessa maneira é que o sindicato conseguiu se reaproximar dos trabalhadores. Na verdade, pode-se dizer que eles acabaram por buscar os sindicatos por necessidade devido ao sofrimento ocasionado pelas metas. Para o entrevistado 7:

Há uma sobrecarga muito grande pros bancários. Eles, sobrecarregados, começam a perceber que estão sendo explorados até chegar à exaustão. Então, eles começam a ter uma relação mais próxima com o sindicato.

O sindicato então se torna uma necessidade para o trabalhador; é o lugar onde ele busca refúgio. O sofrimento faz os trabalhadores voltarem a ver serventia nessas entidades, isto é, a possibilidade de se combater a pressão e o adoecimento devido à implementação das metas de produtividades. Segundo o entrevistado 8:

(...) pra mim o sindicato é um instrumento de luta dos trabalhadores. Ele é de fato necessário pra vida dos trabalhadores. Do jeito que os bancários estão organizados no local de trabalho, há uma hierarquia muito forte, e uma segmentação no local de trabalho, com um poder de decisão que está na mão dos gerentes e que a política que os bancários estão inseridos hoje, por mais que eles estejam individualizados, por conta dos novos modelos que os bancos implantaram, com metas e tudo... Eles sofrem muito no dia a dia. Eles têm necessidade de um sindicato que seja atuante, que visite o local de trabalho, converse e dê resposta pro problema que eles vivem.

O alcance dessa nova estratégia sindical sobre toda a hierarquia de trabalho nos bancos é relatada pelo entrevistado 13, bem como as possibilidades de função dos sindicatos: fiscalizar a jornada e as condições de trabalho, cobrar melhorias e mais contratações de funcionários, por exemplo.

Assim, segundo ele:

Mesmo os que conseguem se sobressair e são promovidos, que viram gerentes administrativos, ou gerentes de pessoa física, pessoa jurídica, ou gerente geral de agência, eles estão passando por esse problema. É o problema do adoecimento. Fica muito difícil a realidade desses trabalhadores, então o sindicato tem um papel importante na vida desses trabalhadores, papel de fiscalização dessas condições de trabalho, de propor melhorias e cobrar dos bancos maior contratação de bancários, de fiscalizar a jornada. (entrevistado 13).

A importância do sindicato e dos laços de solidariedade com os trabalhadores se refazem através da nova estratégia contra as metas, aumentando o número de sindicalizações. Ainda segundo o mesmo dirigente:

(...) o bancário está sufocado pelas metas e quer uma saída pra isso. Ele quer que alguém ajude ele nessa relação. Quando o sindicato chega, coloca o carro de som e faz denúncia desse procedimento de trabalho dos bancos, o bancário fica muito feliz. Porque alguém foi lá e mexeu nesse problema, então o bancário tende a receber muito bem a gente, ele se sindicaliza.

Segundo o entrevistado 10, a pressão gerada pelo sistema de metas é uma brecha por onde o sindicato pode atuar. Segundo Gramsci (1982), existiriam contradições entre as forças que integram o complexo estatal e a sociedade. Na política sindical brasileira, é a pressão sobre os trabalhadores que provoca uma possibilidade de atuação aos sindicatos. Para o entrevistado 11:

Aí o sindicato consegue se fazer presente nessas contradições. E é aí onde a gente tem atuado muito. A gente mostra pros bancários que a meta é um problema, que a sobrecarga de trabalho é um problema pra vida dele. Não só dele, como pra vida da família dele.

Por essa razão, os depoimentos evidenciam que os sindicatos não estariam fadados ao fim. Ao contrário, essa nova estratégia os recolocou em proximidade com os trabalhadores, sendo uma importante pauta. O entrevistado 5 faz referência ao fato de hoje o sindicalismo dirigir politicamente o país, ou seja, uma alusão direta à ascensão de Lula ao poder.

Com a questão das metas, formou-se um campo de lutas no setor sindical bancário. A Intersindical defende o fim das metas no geral, enquanto a CUT tem a posição do fim das metas abusivas, portanto, conservando a ideia de organização do

trabalho por meio desse sistema. Segundo o entrevistado 8, dirigente da CUT: no início o movimento sindical era contra, depois fomos evoluindo, e aí chegamos em ser contra metas abusivas.

Já o entrevistado 11, membro da Intersindical, explica:

Ora, o entendimento do meu grupo político é que não dá pra cair nisso, pro capital não vai ser nada, se é abusivo ou não, a gente vai entrar numa disputa semântica que tem incidência na vida real. É fim das metas!

Ele ainda retrata em sua fala a disposição dos grupos políticos do novo tabuleiro sindical quanto a essa questão:

(...) isso é uma questão que divide o movimento sindical. O meu grupo, assim como outros grupos, CSD, CTB, e outros, eles são contra. Mas não são majoritários no movimento sindical bancário. O movimento sindical já legitimou essa proposta do capital.

Os depoimentos apresentados a partir daqui manifestam a questão do preconceito sofrido pelos sindicalistas devido à sua militância. Eles recebem o estigma de militantes e sofrem represálias por isso, seja na carreira, seja na família. Segundo o entrevistado 14:

(...) fiquei três meses pensando se ingressaria no movimento sindical, porque eu tava com 28 anos e aí eu tinha consciência que minha carreira congelaria no banco.

(...)porque quando você ingressa no sindicato, você é rotulado. Então, muitas vezes, informações da área que eu trabalhava não eram repassadas para mim. As discussões de planejamento eram feitas apartadas, ou seja, era no momento que o Júlio, dirigente sindical, saísse, fosse almoçar. Era aquele momento que as coisas eram discutidas coletivamente, algumas atividades não lhe são passadas mais, até algumas ações diretivas de gestão não lhe são encaminhadas, 'porque ele é do sindicato'.

O risco de demissão devido à militância aparece nos trechos dos depoimentos a seguir. A entrevistada 8 conta, por exemplo, que:

(...) o gerente disse que nós podíamos fazer tudo, menos ir para o sindicato e fazer greve (...) vocês podem fazer greve, eu não mando vocês embora no mês seguinte, mas uma hora ou outra, dois, três meses depois eu mando vocês embora!

Já a entrevistada 12 relata:

Quando acabou a estabilidade pós-campanha, eu fui logo de cara demitida e comigo um grupo grande de pessoas que também foram detectadas como articuladoras deste movimento. A glória e o trauma. Por muito tempo eu fiquei com esta culpa, porque era um local de trabalho muito interessante, a gente tinha privilégios, com relação ao restante da categoria. Era um banco que tinha uma relação legal com os trabalhadores e eu ganhava relativamente bem. E minha mãe, até pouco tempo atrás, dizia: 'É, Deise, você tinha um bom emprego no BCN, por conta dessa sua participação política aí (...)' Como comigo foram demitidas pessoas que eu fui envolvendo, eu fiquei me sentindo culpada pela demissão dessas pessoas.

Os depoimentos dos trabalhadores bancários colhidos durante o trabalho de campo permitem perceber como a questão do assédio moral desenvolve-se no banco. Eles permitem não deixar somente a voz dos dirigentes como a uníssona, dando voz também aqueles que estão no cotidiano nas agências bancárias.

No total foram 15 entrevistados que responderam um questionário de três perguntas: 1) se já haviam sofrido assédio moral e, se sim, que descrevessem os casos; 2) qual o papel dos sindicatos e do sindicalismo hoje; e 3) entre salário/PLR, saúde/assédio moral, lazer/convênios, qual desses temas seria apontado como principal na ação do sindicato atualmente. Também era perguntado oralmente aos trabalhadores no momento da entrevista o que eles entendiam por assédio moral, importa dizer que tal questão não foi escrita no questionário para segurança dos trabalhadores. O questionário era aberto e respondido de maneira escrita. Os trabalhadores que responderam não eram dirigentes sindicais, nem foram indicadas pelas entidades, isso para que houvesse maior autonomia nas respostas, principalmente no tocante ao sindicato em si. O contato com esses trabalhadores foi estabelecido em atividades políticas que não eram sindicais, mas de movimentos como o de mulheres.

O primeiro dado a ser destacado é que todos os trabalhadores entrevistados responderam já terem sofrido assédio moral no local de trabalho, o que mostra a gravidade desse problema atualmente nos bancos. Diversos casos foram citados pelos dirigentes sindicais, mostrando situações que os funcionários relatam e, dessa maneira, chegam ao sindicato. Agora será possível verificar através da percepção direta dos próprios trabalhadores tais questões. Foram selecionados alguns trechos que ilustram a questão do assédio moral entre os depoimentos. Os dirigentes sindicais afirmam que a

cobrança de metas era feita por meio de acusações dos superiores, que submetiam os trabalhadores a humilhações públicas, abusando do poder instituído. Segundo o trabalhador A:

Presenciei gestores cobrando metas de colegas com perguntas como: 'você é o último das metas. 'Como?' Deixando o colega com problemas psíquicos. E neste exemplo, fazendo pressão, mudando a colega de setor, até a colega pedir transferência de agência.

Outro ponto refere-se à naturalização do assédio moral, discutido com ênfase no capítulo II. A sutileza desse mecanismo é apontada pelos trabalhadores, reforçando a ideia de que as novas formas de gestão dos bancos trabalham com a subjetividade dos funcionários, criando corpos dóceis. Segundo o trabalhador B:

Os mecanismos do assédio nos bancos é extremamente sutil e especializado. O que é pior, o trabalhador a grande vítima, está sendo robotizado, lobotomizado, parece que está assimilando como natural.

Os depoimentos apresentam também as maneiras e formas de como se dão os abusos cometidos pelos superiores com os trabalhadores nos bancos. O primeiro caso citado pelos dirigentes sindicais é a prática de isolamento dos funcionários. Segundo o trabalhador C:

Fiquei isolada por mais de 30 dias, numa sala reservada para depósito de entulhos, represália por ter denunciado um gerente por práticas desonestas. Isso aconteceu em 2001 e eu não tinha consciência que isso era assédio.

Além disso, outras estratégias são apontadas pelos bancários como: cancelamento de férias, ofensas, humilhar até a pessoa chorar ou mesmo forçá-la a trabalhar no dia do casamento. O trabalhador D conta já ter presenciado:

Cancelamento de férias marcadas só para perseguir funcionários que não bateu a meta, fazendo funcionária trabalhar no dia do casamento, chamar de burra várias vezes por motivos pífios, perda de função de bancária que sofreu assalto em casa, fazê-la chorar na frente de todos.

Uma das consequências que o sistema de metas gerou nos bancos foi um poder muito concentrado nas mãos dos gerentes e superiores, pois as promoções e avaliações cabem a eles. O abuso de poder tornou-se, então, uma prática comum, muitas vezes, transformando-se em autoritarismo quase déspota. Uma trabalhadora entrevistada afirma

que os que conseguem ascensão nas agências atualmente são os que ficam mais próximos dos chefes. Estes demonstrariam de forma simbólica sua preferência por um ou outro funcionário, colocando-o em destaque. Tais acontecimentos seriam semelhantes ao que Norbert Elias (2001) relata em relação à corte francesa. O rei, através de gestos e linguagem simbólica, concedia poder aos que desejava, deixando claras as suas preferências por alguns súditos. Os agraciados ganhavam prestígio entre os demais, pois eram "amigos" do rei. Com as devidas proporções, os gerentes nos bancos também usam desse mecanismo para expressar quais seriam os funcionários leais ou, no caso, os mais competentes. A trabalhadora E conta:

A gerente de atendimento cobrava com palavras agressivas os novos funcionários para que eles ficassem pós-horário de trabalho, sem receber hora extra, porque em caso de novas funções ela indicaria apenas os dela, se você não cumprisse o que ela mandava, estaria excluído do grupo dela e seria um funcionário com poucas possibilidades de subir na carreira.

A arbitrariedade e o abuso de poder também se mostram em outros pontos, como na questão da estética. Outra trabalhadora entrevistada afirmou receber "cantadas" de seus superiores de forma constante, até mesmo propostas de promoção se aceitasse sair com eles. Interessante é o relato da trabalhadora F, que presenciou na agência onde trabalhava um caso de perseguição de uma gerente para com uma funcionária porque esta era esteticamente bela. O caso refere-se a uma estagiária do Banco do Brasil que, por ser bonita, foi sistematicamente abordada por sua gerente como incompetente e que por isso deveria pedir para sair, pois não era bem vista pelo grupo e estava "queimada" em toda a dependência por sua "burrice".

Os dirigentes sindicais afirmam que o trabalhador que cumpre as metas e depois não mais as alcança é a principal vítima do assédio moral. Os trabalhadores confirmam tal situação, sendo que: *após receber avaliação excelente de todas as filiais, a empregada foi proibida de receber ligações e sua chefia passou a não lhe enviar demandas de novos trabalhos*, conforme relato do trabalhador G.

No capítulo II foi discutida a questão do controle sobre o trabalhador, nos moldes do pensamento de Foucault (2010), segundo o qual existe uma vigilância muito forte sobre os funcionários; além disso, forma-se uma mentalidade em que o próprio

trabalhador se vigia, carregando em sua subjetividade os modelos de cobrança por produtividade. Para o trabalhador H:

(...) havia um funcionário que trabalhava no caixa e o gerente administrativo cronometrava tudo o que ele fazia, inclusive quando ele se afastava do caixa para ir ao banheiro, e ainda ia até a porta do banheiro esperar quando ele saía. Fazia o mesmo no horário do lanche.

A partir das respostas relativas à terceira pergunta do questionário destinado aos trabalhadores, uma tabela foi elaborada. Nela percebe-se que a questão da saúde/assédio moral representa hoje, de fato, uma grande preocupação para os trabalhadores, sendo duas vezes mais citada do que a questão dos salários/PLR. Por ser uma amostra pequena, não é possível afirmar que há superioridade de um tema sobre o outro, mas, no geral, a relevância da pauta de saúde do trabalhador torna-se incontestável com mais esse dado. Chama a atenção o fato de o lazer, um dos temas apontados como futuro da ação sindical por Rodrigues L.M. (2002), não ter sido citado por nenhum trabalhador. Nem mesmo os que responderam errado o citaram, pois estes assinalaram as duas outras opções.

TABELA 12 Temas principais na ação sindical

Temas	Trabalhadores
Salários/PLR	04
Saúde/assédio	10
Lazer/convênios	0
Responderam errado	02

Elaboração própria

A segunda questão do questionário versa sobre o papel dos sindicatos e do sindicalismo atualmente. Ela é importante para mostrar a visão que os próprios trabalhadores têm das entidades sindicais, o que significa não dar voz somente aos dirigentes. Alguns depoimentos serão citados, sendo agrupados em temas mais próximos, como feito com os sindicalistas no começo deste capítulo.

O primeiro tema é sobre a saúde do trabalhador. A questão do adoecimento, das metas e do assédio moral aparece em muitos depoimentos, três que valem à pena

destacar, sendo que dois deles são muito diretos quanto à importância dessa questão. O trabalhador H afirma que o sindicato nos últimos anos tem tido a função de refrear a pressão sobre os trabalhadores, tanto nas metas, quanto na manutenção do emprego. Segundo a trabalhadora B: É de extrema importância, somente através dos sindicatos é que se exibe a expansão do assédio e da arbitrariedade capital-trabalho, reduzindo o adoecimento mental.

Ao responder qual tema apontaria como principal na ação do sindicato nos dias de hoje, o trabalhador G declara:

A defesa da saúde e melhores condições de trabalho, bem como a manutenção do emprego, porque o índice de adoecimento nos bancos devido às condições de trabalho vem crescendo assustadoramente e o emprego igualmente ameaçado e precarizado pela terceirização impactando no salário.

Existem dois temas clássicos que aparecem nos depoimentos: a organização do trabalho e o papel institucional dos sindicatos. O entrevistado K afirma ser preciso que o sindicato crie políticas de mudança da lógica imposta hoje à organização dos trabalhos; o entrevistado J, por sua vez, afirma que o papel dos sindicatos é mostrar para a base que sua principal função é representar a categoria; o entrevistado D diz que é papel dessas entidades garantir as conquistas trabalhistas; por fim, o entrevistado P diz o papel dos sindicatos hoje seria o de discutir políticas para a sociedade.

O assunto da década de 1990, já tratado nessa tese, e o consequente avanço das políticas neoliberais é citado por dois trabalhadores. Um centraliza mais na questão do coletivo versus o indivíduo; enquanto o segundo, no ataque ao neoliberalismo. Segundo o trabalhador V, o sindicato deve: *Passar o sentimento de coletividade, desconstruir via base e mídias sociais o projeto neoliberal*. Já a trabalhadora R afirma que o papel do sindicalismo deve ser:

Trazer a consciência da luta coletiva para o indivíduo, ser uma referência de apoio ao trabalhador nas questões da saúde para que o trabalhador veja que não é uma questão do indivíduo e sim do sistema.

Na fala do trabalhador C, nota-se o conceito de sindicato cidadão, pois os direitos sociais e as conquistas no campo da cidadania são revelados como papel das entidades sindicais:

O sindicato deve desempenhar seu papel não apenas em busca de conquistas para a sua categoria, mas e principalmente na busca das conquistas sociais para todos os trabalhadores, como por exemplo: mobilidade urbana, creches.

Em sua obra *Sociologia das religiões e consideração intermediária* (2006), Weber afirma que duas esferas sociais teriam a potência de escapar do processo de racionalização: a esfera erótica e a esfera política. Essa última seria portadora da paixão, sendo o amor a grandes causas, uma força irracional que levaria os homens a deixarem a si próprios de lado, colocando como centro a ideologia e não sua própria vida. Porém, a burocracia seria uma forma de racionalizar a política, afastando-a dessa potência de fugir da racionalização.

Os dirigentes sindicais, quando saem do banco para o sindicato, migram da esfera econômica para a esfera política, o que pode ser explicado pela intenção muitas vezes inconsciente de buscar uma saída das garras da racionalidade, em prol da paixão por uma causa que seria libertadora. Porém, com a política burocratizada, isso não ocorre, existe uma frustração.

Weber (2006) afirma que diferente da econômica, a política seria uma esfera social em que a racionalidade não impera, ao contrário, seria regida pela paixão. Nesse sentido, o entrevistado 4 relata: *Era paixão que me levou a militar. Eu estava colocando em risco, e coloquei minha carreira profissional em risco. Ela está congelada até hoje.*

Isso explicaria o interesse dos trabalhadores em serem militantes, pois seriam movidos pelo amor à ação política, pela luta em defesa dos trabalhadores. Porém, entram numa instituição onde a burocratização impera, ou seja, a racionalização está presente e não a fuga que buscavam. Segundo Weber:

"(...) quando os partidos são dirigidos e estimulados por chefes plebiscitários, ocorre uma perda de espiritualidade ou, mais claramente, ocorre uma proletarização espiritual de seus partidários... só poderão ser úteis aos chefes se lhes derem obediência cega" (WEBER, 2004b, p. 105).

O sentimento de frustação está aparente na fala da entrevistada 9:

Da relação do dirigente e bancário como cliente do sindicato. Ele é pensado não pra produzir política, mas, sim, pra cumprir tarefas. Distribuir tantas Folhas Bancárias, pra tanto lugares, etc. Por isso, a justificativa de se marcar reuniões sempre depois da distribuição da Folha. (...) porque o cara faz porque tem que cumprir uma meta.

As metas a que estão submetidos os trabalhadores bancários também existem para o "trabalho" do dirigente sindical da categoria. Um contrassenso, mas que é a realidade da ação política do sindicato atualmente. Uma vez que as metas existem, o sistema de controle que oprime os trabalhadores nos bancos também oprime os dirigentes nos sindicatos. De acordo com a entrevistada 9: (...) as pessoas me relatam muito que tem uma cobrança e uma vigilância. Hoje, então, a função de um coordenador regional é a de entregar quem não faz esse trampo.

Além das metas, existe a vigilância em ambos os casos. O que os gerentes exercem nos bancos, os coordenadores realizam nos sindicatos, controlando os dirigentes em suas tarefas, ou seja, verificando se eles cumprem suas metas de produtividade. Mais do que isso, algumas práticas também se verificam, por exemplo, o isolamento. A entrevistada 4 afirma que as amizades dos dirigentes bancários acabam sendo com as pessoas do próprio ambiente político sindical. Tal fato reforça o controle sobre o dirigente, pois ao discordarem podem perder também seu círculo social. As nossas relações de amizade são com pessoas do movimento social, os nossos amigos têm que ter as mesmas afinidades.

Doenças como a depressão começam a afetar os dirigentes sindicais bancários: Nós temos casos de dirigentes com afastamento por depressão. Hoje tem duas que eu conheço, uma delas se sente muito vítima disso, segundo o depoimento do entrevistada 9.

Já segundo o entrevistado 10:

(...) temos observado dirigentes no nosso meio que também têm afastamento por questão emocional. E por quê? Porque como no banco, aqui no sindicato também, a pessoa tem dificuldade de filtrar suas emoções, isso pode acarretar doenças emocionais, a pessoa somatiza problemas, sobrecai sobre o físico, não raras vezes.

A hipótese aqui construída de que a racionalização faria com que o processo que afeta os bancos também estaria presente nos sindicatos confirma-se. A racionalização do mundo gerou o sistema de trabalho por metas, e este se espalhou por toda a sociedade, seja para organizar o trabalho, seja para organizar ações políticas. As janelas para escapar da opressão da racionalidade seriam poucas e as tentativas de fechá-las, uma constante. Na política, o pragmatismo exige uma racionalização com vista à obtenção de resultados, e uma organização para cumprir esse objetivo. A percepção do entrevistado 11 é esta:

Acho que a gente tem transferido para o sindicato essa relação pragmática entre o dirigente e o bancário.

O modelo que organiza o trabalho nos bancos e que o dirigente combate com sua militância está presente nos sindicatos, tornando o ofício do dirigente sindical mais próximo do de um administrador do que de um político ideológico. Quando mais crescem os sindicatos, o espaço para criatividade e discordância torna-se bem reduzido, sendo a eficiência no trabalho sindical a lei que rege a ação dos dirigentes. Eles combatem as metas nos bancos, mas são cumpridores de metas nos sindicatos.

A questão das metas e do assédio moral não está restrita as formas de gestão, ao contrário, ela é fruto de um processo maior do próprio capitalismo e suas mudanças, conforme já discutido. Harvey (1993) afirma que a acumulação flexível não está restrita somente à esfera do trabalho, mas, sim, se expande para a organização social, dizendo respeito à organização do viver, ou seja, ao próprio conceito de vida. Como os indivíduos racionalizam suas vidas, processo explicado por Weber, o que se altera é exatamente como essa racionalização se transforma. Antes, com o fordismo/taylorismo existia um modelo de vida, um caminho a ser seguido, e, assim, se racionalizava a vida com base nele. Com o regime de acumulação flexível, a forma de racionalizar a vida torna-se outra, os anseios e projetos de vida são diferentes.

Segundo Weber (1999), os indivíduos se movem no espaço social de acordo com seus interesses, existindo dois tipos de ação racional: a ação racional com relação a valores e a ação racional com relação a fins. É nessa última que a busca pela realização dos projetos de vida se encaixa. Tanto em um modelo como no outro, tal forma é que conduz o pensamento dos agentes. O que muda é o que buscam e como procuram seus interesses. O contexto do trabalho mudou, mas a mudança se dá em direção ao espaço de não trabalho (GORZ, 2005). Assim, para o *lócus* social além das fábricas e empresas. Não podemos entender a vida dos trabalhadores como restrita somente ao espaço de trabalho, ela vai além e refere-se também ao espaço urbano, ou seja, às cidades onde vivem os agentes.

Simmel (1967) afirma que nas metrópoles existem diferenças significativas com relação à vida das cidades provincianas. Estas, com uma pequena população, oferecem aos seus moradores uma vida com oportunidades e diversidade menores. Porém, com

laços interpessoais mais duradouros, uma vez que as migrações são bem menores. Haveria uma previsibilidade maior quanto às expectativas de vida, podendo ser mais facilmente planejada. No entanto, como todos em geral se conhecem, também sabem mais da vida uns dos outros, havendo um controle social maior sobre as atitudes dos indivíduos. Em outras palavras, existe um controle social mediado pelo que se chama popularmente de "fofocas". Segundo o autor:

"Quanto menor é o círculo que forma nosso meio e quanto mais restritas aquelas relações com os outros que dissolvem os limites do individual, tanto mais ansiosamente o círculo guarda as realizações, a conduta de vida e a perspectiva do indivíduo e tanto mais prontamente uma especialização quantitativa e qualitativa romperia a estrutura de todo o pequeno círculo" (SIMMEL, 1967, p. 21-22).

Já nas metrópoles, grandes cidades com contingente populacional numeroso, esse controle é impossível, existindo menos vigilância nesse ponto sobre os indivíduos e, portanto, maior liberdade. O estilo de vida das metrópoles corresponde a um estado de indiferença, pois haveria uma antipatia que protegeria os indivíduos dos perigos da metrópole, uma ação baseada na indiferença e na reserva. Isso confere ao cidadão uma quantidade e qualidade de liberdade pessoal, além de uma consciência diferente daquela do habitante de uma cidade pequena. Nesse sentido, para Simmel:

"A metrópole extrai do homem, enquanto criatura que procede a discriminações, uma quantidade de consciência diferente da que a vida rural extrai. Nesta, o ritmo da vida e do conjunto sensorial de imagens mentais flui mais lentamente, de modo mais habitual e mais uniforme. É precisamente nesta conexão que o caráter sofisticado da vida psíquica metropolitana se torna compreensível - enquanto oposição à vida de pequena cidade, que descansa mais sobre relacionamentos profundamente sentidos e emocionais" (SIMMEL, 1967, p.14).

O metropolitano tem sua base psicológica formada na resposta contínua a estímulos exteriores, provocados pelas mudanças constantes que caracterizam o viver na cidade grande. Nesta, reage-se com a cabeça e não com o coração; é a racionalização das condutas e não as emoções que regem a vida dos indivíduos. Para o autor:

"A mente moderna se tornou mais e mais calculista. A exatidão calculista da vida prática, que a economia do dinheiro criou, corresponde ao ideal da ciência natural: transformar o mundo num problema aritmético, dispor todas as partes do mundo por meio de fórmulas matemáticas. Somente a economia do dinheiro

chegou a encher os dias de tantas pessoas com pesar, calcular, com determinações numéricas, com uma redução de valores qualitativos a quantitativos" (SIMMEL, 1967, p. 16).

Algumas ações dos indivíduos seriam necessárias para a sobrevivência, sendo que o autor destaca duas: a atitude de reserva e a atitude *blasé*. A primeira seria um modo de proteção, autopreservação diante da cidade grande. Tornaria-se uma atitude inconsciente, fluida e mutável, que resultaria em um estado de indiferença. Já a atitude blasé é resultado dos estímulos contrastantes e das rápidas mudanças que se impõem aos moradores das metrópoles.

Simmel viveu em um momento histórico em que já havia grandes cidades e um processo de urbanização crescente. Porém, o processo de globalização começa muitos anos depois de sua morte, não podendo o autor ter visto a formação das grandes cidades globais, as chamadas metrópoles cosmopolitas. Segundo Bauman (2009), nessas grandes cidades contemporâneas existe sempre presente a ideia de insegurança e perigo, os quais seriam sentimentos inerentes aos seus habitantes. Por isso, as pessoas procuram se proteger construindo mais e mais muros, contratando seguranças particulares, blindando os carros. Ficam escondidas atrás de paredes, moram em condomínios com câmaras. Basta ver o aumento das academias de artes marciais e de cursos de defesa pessoal, ou mesmo o sucesso do MMA (Mixed Marcial Arts) pelo mundo afora. O medo para Bauman passa a ser um instrumento de controle e repressão, uma parte da dinâmica estrutural das cidades, pois: "(...) nos últimos 100 anos a cidade se transformou em um lugar que faz pensar mais no perigo que na segurança" (2009, p. 61).

Portanto, a insegurança é um sentimento que está na cultura e vivência das grandes cidades globais. O medo, que é o instrumento usado nos bancos como forma de controle dos trabalhadores, tem relação direta com essa nova cultura, em que a violência e a intolerância estão também presentes. O assédio moral, potencializado pelo medo da perda do emprego, tem crescido dentro de todo esse processo social. Mas o medo está para além de se ficar desempregado, ele é para Bauman uma doença que se caracterizaria pelo temor de se tornar inadequado. Perder o trabalho seria uma condição de superfluidade:

"(...) equivale a ser recusado, marcado como supérfluo, inútil, inábil para o trabalho e condenado a permanecer 'economicamente inativo'. Ser excluído do trabalho significa ser eliminável (e talvez já eliminado definitivamente), classificado como descarte de um 'progresso econômico'". (BAUMAN, 2009, p. 23-24).

Esse medo é muito forte, pois seria irreversível. Para o autor, uma vez supérfluo, o indivíduo sempre carregará esse estigma consigo. A única função positiva de um *underclass* seria ser um exemplo a não ser seguido pelos outros, fazendo com que se agarrem ainda mais ao seu tipo de vida e ao trabalho. Portanto, o medo e a ideia de se tornar um deles colocaria os "cidadãos de bem" sob controle. Exatamente o que a ordem estabelecida deseja é controlar a conduta dos indivíduos, seja no trabalho, ou no espaço de não trabalho. Essa forma de controle é o que Foucault denomina por biopolítica, uma forma de racionalização, cujo objetivo é o controle sobre as populações.

Outro fator que precisa ser abordado é o sensível aumento do uso de medicamentos que tem ocorrido nos últimos anos, bem como o crescimento das chamadas doenças da mente, como a depressão. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a depressão será, em 2020, a segunda doença em ocorrência no mundo, perdendo apenas para o infarto agudo do miocárdio. Porém, já em 2030, o transtorno psiquiátrico, mais conhecido como "doença da alma", será o primeiro do *ranking*, ultrapassando o câncer e a AIDS. Sobre esse assunto, um artigo da revista Viva Saúde informa:

"Nos últimos cinco anos, segundo levantamento da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) com base em dados do IMS Health, instituto que faz auditoria do mercado farmacêutico, a venda de antidepressivos em farmácias e drogarias cresceu 48%. Em 2003, foram comercializados 17 milhões de unidades — entre gotas, cápsulas e cartelas de comprimidos. Em 2008, esse número saltou para 25,9 milhões. Ainda segundo o IMS, entre 2005 e 2009, as vendas registraram, em reais, um aumento de 74%. Passou de R\$ 560 para R\$ 976 milhões." (http://revistavivasaude.uol.com.br/saudenutricao/84/o-boom-dos-antidepressivos-prescricao-a-pacientes-sem-depressao-impulsiona-168232-1.asp/ acesso em: 28/12/2014)

Dessa maneira, percebe-se que a transformação do assédio moral em instrumento de gestão é decorrência de mudanças sociais muito mais profundas do que somente as que ocorrem nas agências bancárias. O conceito de não trabalho presente em Gorz (2005) é importante para compreender quão grande alcance tem a violência psicológica sobre os trabalhadores e, no caso desta pesquisa, principalmente sobre os bancários. Fato é que a estratégia do assédio moral diante do adoecimento da classe trabalhadora não é uma boa

estratégia de gestão, pois acaba por resultar na perda de funcionários muitas vezes competentes e com um conhecimento acumulado sobre a sua função de bancário. Segundo Dejours:

"Taylor estava errado. O que parece correto do ponto de vista da produtividade é falso do ponto de vista da economia do corpo... Mesmo se seu modo operatório não é sempre o mais eficaz do ponto de vista do rendimento em geral, o estudo do trabalho artesanal mostra que, via de regra, o operário consegue encontrar o melhor rendimento de que é capaz respeitando seu equilíbrio e que, desta forma, ele leva em conta não somente o presente mas também o futuro" (1992, p. 42).

O assédio moral e o crescimento da pressão por meio das metas de produtividade são fenômenos que, em sua oposição, permitem ao sindicalismo dialogar com os trabalhadores imersos em toda essa nova situação social descrita neste capítulo. O sucesso do projeto de se tornar um ator político relevante iniciado com a Articulação Sindical consolida-se com Lula no governo, mas isso traz também dificuldades para a Central em termos de relação com suas bases. Assim:

"A proximidade com o governo Lula/Dilma coloca em xeque a história de contestação dos trabalhadores organizados em épocas anteriores. Mas os exemplos concretos que acabamos de demonstrar refutam principalmente as críticas de acomodação ou passividade" (LADOSKY; RAMALHO; RODRIGUES I., 2014, p. 81).

O novo elo do sindicato está relacionado às condições de trabalho, tema clássico do sindicalismo. De fato, nas entrevistas aparece o assédio e a violência da empresa como fatores para a construção de políticas para os trabalhadores. Os depoimentos dos dirigentes confirmam a hipótese de que a categoria está mais individualista, voltada para os interesses próprios de sua carreira. Isso representa um afastamento de temas coletivos e do movimento sindical, principalmente comparado com os anos 1980. O entrevistado 11 afirma que o trabalhador hoje está interessado em seus benefícios, é isso que o atrai para o sindicato. Assim, qualquer *link* com o trabalhador está nesta chave: dialogar com os interesses individuais do trabalhador, uma lógica utilitária. Mesmo a questão do assédio moral somente consegue ligar o sindicato ao trabalhador dentro desse pensamento, assim, não há uma volta ao sindicato-movimento.

A política de combate ao assédio moral é bem sucedida porque cria um diálogo com esse novo perfil da base bancária e não tenta mudá-lo. Não existe uma tentativa de modificação do pensamento, uma disputa de hegemonia, mas, sim, uma sensibilidade para perceber o que "toca" esses novos funcionários. Trata-se de uma política pragmática para dar legitimidade ao sindicato.

Antunes afirma que:

"(...) mas elas passam a ter direito ao imposto sindical, o que é muito nefasto. Isso significa que elas podem viver no limite com recursos estatais, do FAT e do imposto sindical, sem terem sindicatos e trabalhadores voluntariamente associados" (http://www.ihu.unisinos.br).

Com o reconhecimento das centrais sindicais no governo Lula, elas passaram a receber esses recursos estatais. Não se pretende aqui entrar no mérito se isso é nefasto ou não, pois além dessa questão ter vários aspectos e merecer uma discussão mais detalhada, não é objeto desta pesquisa. Porém, diante do fato é possível afirmar que o sindicalismo brasileiro não precisa filiar pessoas para se manter financeiramente, embora o número de filiados seja uma questão de legitimidade, sendo importante para a sustentação política das entidades. Desse modo, seria parte do que Bourdieu (2007) chama de poder simbólico. A classe existiria no discurso e não de fato, tomaria forma nas falas dos dirigentes sindicais ou "operários":

"Esta classe operária como vontade e representação - segundo o famoso título de Schopenhäuer - nada tem da classe em acto, grupo real realmente mobilizado, que a tradição marxista evocava. Mas nem por isso ela é menos real, embora a sua realidade seja aquela realidade mágica que (segundo Durkheim e Mauss) define as instituições como ficções sociais. Esta classe, verdadeiro corpo místico, criada à custa de um imenso trabalho histórico de invenção teórica e prática — a começar pelo próprio Marx —, incessantemente recriada pelos esforços e dedicações sem número e sem fim que são necessários para produzir e reproduzir a crença e a instituição que garante a reprodução da crença, existe no corpo de mandatários - e por meio deles -, os quais lhe dão uma palavra e uma presença visíveis, existe na crença na sua existência que este corpo de plenipotenciários consegue impor, pela sua existência e pelas suas representações, na base das afinidades que unem objectivamente os membros da mesma «classe no papel» como grupo provável" (BOURDIEU, 2007, p. 160-161).

Um sindicato sem base mostra fraqueza e conseguiria pouca legitimidade diante das empresas e dos trabalhadores. Dessa maneira, ter um elo com a classe trabalhadora é

fundamental para tais entidades, sendo a questão do assédio moral cumpridora dessa função. Tal questão não se encaixa, então, na volta de um sindicalismo de movimento, ao contrário, é parte do reforço do processo de institucionalização do sindicalismo reproduzindo-se no interior do sindicato sobre os dirigentes em seu trabalho de militância.

O assédio moral decorre do sistema de metas de produtividade, uma forma de planejar o trabalho, decorrência do processo de racionalização da vida. Este é um processo geral do capitalismo e de nossa sociedade, conforme já discutido. Durante o doutorado realizei um estágio de sete meses em Portugal, na Universidade de Coimbra. Nele tive a oportunidade de realizar entrevistas com trabalhadores e dirigentes sindicais bancários portugueses, o que me permitiu verificar a ocorrência do assédio moral no trabalho como um fator importante naquele país. Atualmente a CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional) realiza formação com dirigentes sindicais para que possam tratar do tema nos locais de trabalho, mostrando que o tema também aparece no movimento sindical daquele país. Além disso, no Brasil, também são verificados casos de assédio moral em outras categorias profissionais, o tópico seguinte apresenta brevemente essa problemática.

Assédio moral em outras categorias

Entre os metalúrgicos, a questão do assédio moral aparece com frequência e é difundida hoje em dia em todo o Brasil. Em Curitiba, o Sindicato dos Metalúrgicos publicou em 2015 um dossiê intitulado: *Uma história de assédio moral e desrespeito aos direitos humanos*, o qual traz os casos que ocorreram dentro da empresa desde 1994, denunciando os abusos exercidos contra os trabalhadores. A partir deste momento, haverá a reprodução de alguns casos relatados no dossiê, mostrando como o assédio moral também afeta o metalúrgico brasileiro.

Em 1994, um trabalhador da Bosch foi suspenso por protestar contra a discriminação dos trabalhadores da planta do Paraná. O metalúrgico Edson dos Anjos foi suspenso por três dias, após protestar contra a atitude da Bosch em conceder apenas para os trabalhadores da fábrica de Campinas (SP) a recomposição dos índices salariais perdidos durante o famigerado plano Bresser, do governo Sarney. Indignado, após uma assembleia do sindicato, o trabalhador entrou na fábrica e estendeu uma faixa de protesto.

Em outra ocasião, em janeiro/março de 2009, mesmo pressionados, os trabalhadores derrubam a tentativa da Bosch de flexibilização e redução de salários. Com a crise mundial, a Bosch tentou diminuir os direitos e reduzir os salários sem dar garantias de emprego aos trabalhadores. O assédio moral e a pressão realizada pela empresa foram inúmeros: ligações para a casa dos trabalhadores, realização de reuniões e assembleias irregulares feitas pela empresa, chefes tentando filmar ou intimidar os trabalhadores nas votações para que aceitassem a proposta da empresa.

Em abril de 2010, trabalhadores denunciam maus tratos por parte da Bosch. Segundo eles, havia falta de alimentação de modo que os funcionários passavam somente à água nos sábados de compensação. Essa foi uma das denúncias que chegaram ao sindicato por meio de vários trabalhadores da empresa. Um deles, indignado com a situação, afirma:

"Estamos tendo que trabalhar das 8h às 14h direto, sem refeição alguma. Eles nos dão só 15 minutos de descanso no inicio da jornada, e nós temos que trabalhar seis horas direto, sem poder comer alguma coisa. No sábado, dia 20 de março, foi a última gota d'água! Como de costume, fomos obrigados a entrar para compensar as horas às 8h. Chegando na fábrica e ao entrarmos no refeitório para tomar nosso café, demos de cara com o refeitório vazio, sem

pão nem café! Algumas pessoas nem puderam entrar no refeitório, pois a empresa responsável pela administração da cozinha plantou um funcionário para impedir a entrada dos funcionários para tomar o café. Tivemos que trabalhar das 8h às 14h sem comer nada. Tivemos que dividir um pacote de bolachas que um colega trouxe de casa". (Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba, 2015).

Em março de 2010 a Bosch discrimina trabalhadores que retornam de afastamento Os metalúrgicos que retornavam de afastamento do INSS por acidente de trabalho ou doença ocupacional estavam encontrando um péssimo ambiente para trabalhar. A chefia agia com discriminação e assédio moral contra eles. O sindicato recolheu os relatos e os encaminhou ao Ministério Público do Trabalho. A seguir há a lista de reclamações contra a empresa:

"(...)

- não define um posto de trabalho, deixando os metalúrgicos perambulando pela fábrica. Isso faz com que os trabalhadores se sintam inúteis e sanguessugas;
- deixou o trabalhador um dia inteiro no ambulatório da empresa;
- faz trabalhadores se sentirem constrangidos porque não estão produzindo;
- assedia moralmente trabalhadores a fazer hora extra para custear tratamento contra neoplasia (câncer);
- deixou o trabalhador cinco dias andando pela fábrica para encontrar um local para trabalhar. Desse total, dois dias ficou lendo material entregue pela chefia e um simplesmente olhando o companheiro trabalhar;
- deixou o trabalhador aguardando consulta do médico da empresa por cinco horas. Após retornar ao trabalho, o técnico de segurança questionou se ele estava conseguindo trabalhar. O metalúrgico respondeu que sim, embora sentindo dores. O técnico só anotou que estava conseguindo trabalhar;
- está aplicando advertência para quem não está na máquina;
- Não fornece cópia do exame de retorno ao trabalho".(Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba, 2015).

Em novembro de 2010 o sindicato denuncia ao Ministério Público o assédio moral e as tentativas de intimidação da Bosch. Numa clara falta de respeito com o direito de organização dos trabalhadores, a empresa intensifica o assédio moral e o terrorismo pra cima dos metalúrgicos, visando desestabilizar e tumultuar as assembleias dos trabalhadores com ameaças de retaliação a quem não votasse a favor da empresa durante a negociação da PLR.

Em novembro/ dezembro de 2012, os *boscheanos* criam um *blog* para denunciar anonimamente o assédio moral na empresa, pois, com a chegada das negociações para o acordo salarial e os trabalhadores entrando em greve devido às baixas propostas apresentadas, a empresa começou a empreender um verdadeiro terrorismo para cima dos

trabalhadores. Tornaram-se correntes a realização de reuniões exaustivas, de até duas horas, com a chefia ameaçando de demissão os trabalhadores que votassem contra a empresa; a pressão para que os metalúrgicos entrassem, sem bater o ponto, até três horas mais cedo do horário regular de trabalho; as ligações e envio de mensagens por SMS ameaçadoras para a casa dos trabalhadores; o uso das câmeras externas da empresa para identificar e punir os trabalhadores que participaram dos protestos por melhoria salarial; a infiltração das chefias na assembleia dos trabalhadores como tentativa de intimidação, entre outras. Ao todo foram reunidas oficialmente 124 denúncias de assédio em apenas 20 dias. O sindicato apresentou as denúncias ao Ministério Público, aos organismos internacionais de direitos humanos e à comissão de trabalhadores da Bosch, na Alemanha. O *blog* dos trabalhadores fez a Bosch recuar. Após 20 dias de greve, assédio moral, polícia, pressão e repercussão negativa das atitudes da empresa ante a opinião pública, a empresa recuou e fechou acordo com os metalúrgicos.

Alguns importantes jornais impressos do país trouxeram matérias em que denunciaram os abusos na empresa de Curitiba. Em 28 de novembro de 2012, por exemplo, a Folha de São Paulo publicou uma matéria sobre o protesto por salários, seguido de uma paralisação contra o assédio moral na empresa. No mesmo dia, o Jornal Gazeta do Povo trouxe uma reportagem sobre o acontecimento. No dia 07 de dezembro de 2012, o Valor Econômico noticiou a continuidade do movimento de denúncias contra a Bosch.

No site do Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba foi publicado um vídeo em que um ex-trabalhador da empresa denuncia o assédio moral por ele sofrido. O depoimento é dramático, revelando que adquiriu asma, passou a ter tremores e pressão alta após a violência moral que sofreu no interior da empresa. O processo teria ocorrido no período de 2003 a 2005, depois de um acidente de moto ocorrido no caminho para o trabalho, o que provocou sua mudança de setor. Segundo o trabalhador, seu superior ficava testando- o para ver se realmente ele tinha os problemas de saúde que o acidente proporcionou. O caso foi tão grave, a ponto de o metalúrgico afirmar: "(...) eu adquiri tudo na Bosch, eu morri dentro da Bosch".

O Sindicato dos Metalúrgicos da Bahia também publicou uma cartilha sobre assédio moral em 2011, isso devido aos inúmeros casos ocorridos naquele estado.

Algumas empresas que podem ser citadas são: Acciona, Gerdau, KSR e Vanádio. Também importantes denúncias foram realizadas pelos sindicatos de Osasco, São José dos Campos, Campinas, entre outros. O próprio Sindicato dos Metalúrgicos do ABC elaborou uma cartilha sobre o tema diante da importância da questão.

Outra categoria que tem numerosa incidência de assédio moral é a dos professores, sejam eles do Ensino Superior, Médio, Fundamental ou Infantil. Segundo Fernandes & Rezende (2011), o assédio é presente nessa categoria, pois as hierarquias e os abusos de poder são efetuados na relação entre supervisores e diretores, diretores e professores ou professores e alunos. As metas não seriam como nos bancos, por vendas de produtos, mas, sim, pela aprovação e rendimento dos alunos. O problema é tão frequente que o Sinpro Rio organizou um *site* intitulado *Saúde do professor*, onde qualquer cidadão pode ter acesso fácil para receber orientações sobre "Síndrome de Burnout", "Exaustão Emocional", "Agressão Física", "Assédio Moral" e outros temas ligados ao cotidiano do professor. O sindicato também distribui cartilhas sobre tais assuntos na cidade do Rio de Janeiro. Nessa cartilha estão elencados os perfis dos assediadores, a maneira de conscientizar os trabalhadores e de alertá-los sobre os agentes do assédio. São eles:

- "(a) PROFETA. Para ele demitir é 'grande realização. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.
- (b) PITBULL. Humilha os subordinados por prazer. É agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.
- (c) TROGLODITA. É aquele que sempre tem razão!
- (d) TIGRÃO/TIGRESA. Quer ser temido(a) para esconder sua incapacidade e necessita de público para sentir-se respeitado(a).
- (e) MALA-BABÃO. É um 'capataz moderno' embora seja um assediador de quinta categoria -, que controla e persegue os subordinados com 'mão de ferro'. Geralmente é um empregado que foi promovido, que faz de tudo para se manter no cargo, é capaz de transigir a própria honra como o assediador Piranha.
- (f) GRANDE IRMÃO(\tilde{A}). Finge ser amigo(a) do trabalhador, mas depois de conhecer seus problemas particulares manipula-o na primeira oportunidade.
- (g) GARGANTA. Vive contando vantagens e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.
- (h) TASSEA ('TÁ SE ACHANDO'). É confuso e inseguro. Dá ordens contraditórias. Se forem feitos elogios ao trabalho, está sempre pronto para recebê-los; contudo se é criticado, coloca a culpa nos subordinados.

Outros perfis podem ser enumerados, também baseados nas observações dos(as) trabalhadores(as) da educação:

- (i) CAROLA. Arrasta-se nas barras de uma batina, é bajulador(a) e não tem escrúpulos. É hipócrita. Finge pregar o bem e usa a religião como capa para esconder a violência moral que pratica contra seus subordinados.
- (j) MARQUETEIRO(A). Geralmente vem de fora da empresa, só assumindo a chefia por ter sido indicado por um(a) parente ou agregado(a). Gosta de se fazer passar por magnânimo(a), de estar sempre em evidência e, principalmente, de auferir vantagens em tudo o que faz. Utiliza luz alheia para brilhar.

Tem uma maneira pragmática de exercer a chefia da empresa, onde o lucro está acima de tudo. Não admite que ninguém conteste ou aponte defeitos da sua 'hábil' administração. Se isso acontece, passa sorrateiramente a assediar o trabalhador, direta ou por meio de outras pessoas.

(k) PIRANHA. É um profissional frustrado(a), capaz de transigir a sua própria honra em prol dos caprichos do(a) 'chefe'. Obriga, ameaça, constrange e chantageia moralmente seus colegas de trabalho, sujeitando-os às mais diversas humilhações, provocando-lhes doenças psicológicas e/ou fisicamente". (Fonte: SINPRO: Cartilha sobre Assédio Moral, 2015)

Assim, do mesmo modo que entre os metalúrgicos, casos de assédio moral na categoria dos professores também são relatados com frequência. No dia 16 de novembro de 2011, a Apeoesp divulgou uma nota na qual afirmou ter declarado guerra política e jurídica contra os diretores de escolas autoritários da região de Taboão da Serra, município da Grande São Paulo. Segundo a nota, a batalha seria iniciada contra o diretor H, da E. E. João Martins, no Embu, que, segundo denúncias ao sindicato, estava exercendo pressão contra os professores com gritos e tirando o direito de faltas abonadas.

Ainda segundo as denúncias, o diretor H. colocava faltas injustificadas para os professores que questionavam sua postura na escola, exercendo claramente abuso de poder. A subsede da Apeoesp de Taboão realizou uma reunião com o diretor exigindo esclarecimentos sobre as denúncias de autoritarismo. Na reunião, o diretor afirmou que enviaria um documento assinado pelos professores da escola negando tais práticas, mas, no lugar do documento, o sindicato recebeu mais denúncias dos professores.

No dia 21 de dezembro de 2009, em entrevista ao Observatório da Educação, Sílvia Bárbara, professora do Ensino Médio da rede privada e diretora do Sindicato dos Professores de São Paulo (Sinpro - SP), abordou o assédio moral contra o professor. A seguir, a transcrição das respostas dadas por ela na entrevista quanto ao tema:

"Sílvia: Ultimamente, estou preocupada com outro tipo de violência que talvez não seja essa tão aberta, escancarada. A agressão física é clara. Mas existe a violência que talvez não seja tão explícita, ou classificada como agressão, mas que corrói o cotidiano do professor, a alma dele o dia todo. É uma violência que está não só na escola, mas no dia a dia. Por exemplo: vi o questionário

socioeconômico enviado pelo Inep aos alunos inscritos no Enem. Está publicada no site do MEC a íntegra do questionário. Há uma seção: "você e seus estudos". Em nenhum momento pergunta-se como o aluno estudou, quantas horas por dia..., mas pede-se para o aluno avaliar o grau de conhecimento de seu professor, para definir se o professor é autoritário. E se acha que isso é normal, que o poder público coloque isso para quatro milhões de jovens. É uma falta de respeito atroz. É aparentemente algo profissional, mas é uma violência que acaba com a moral e a vontade do professor de trabalhar. É muito comum ler em jornais e revistas que o professorado é um bando de ignorante. Como vamos trabalhar no dia seguinte? Aí não há lei que resolva". (www.observatoriodaeducacao.org.br)

Ao ser perguntada sobre como entende o assédio moral dentro das escolas, Sílvia responde:

"O assédio moral tem um agravante na escola, pois muitas vezes vem camuflado por um discurso pseudopedagógico. Por exemplo, o professor elabora uma atividade, mas o aluno não veio. Então, o professor deve fazer uma prova substitutiva. Se isso se repete e há pressão dos superiores por elaboração de tarefas que vão além do que o professor deve fazer é um tipo de assédio moral. Pode não ser aberto o assédio, haver argumentos pedagógicos, mas a pressão existe e não é escancarada. Vem camuflada por um discurso aparentemente pedagógico. A pressão, quando é camuflada, às vezes tem impactos muito mais sérios do que aquelas escancaradas". (www.observatoriodaeducacao.org.br)

Sobre as saídas dos professores desse tipo de situação, afirma:

"Propus, em um artigo escrito no ano passado, um limite de negociação com o aluno. Aparelhos eletrônicos na sala de aula, muitas vezes, ocasionam briga entre professor e aluno. Uma solução é criar norma de conduta social que defina algumas regras na escola e estabeleçam limites do que é negociável e não é. Não precisa de lei, mas deve ficar claro que, quando o aparelho é retirado do aluno, o coordenador não pode devolver no final da aula. Uma forma de reduzir determinados atos de violência, muitos praticados por coordenadores e donos de escola contra o professor, é estabelecer um discurso mais respeitoso em relação ao professor. Não é preciso adulação, mas respeito. Se criarmos regra de conduta na qual se respeite o professor, a coordenação pedagógica e a imprensa respeite o professor, talvez reduza muito a violência que é praticada dentro da escola". (www.observatoriodaeducacao.org.br)

O *blog* assediados (<u>www.assediados.com</u>), referência no tema e importante instrumento de denúncias dos casos de assédio moral no Brasil, divulgou no dia 28 de outubro de 2011 uma denúncia de violência e assédio moral contra o professor de escola pública em Goiânia, capital do estado de Goiás. O professor efetivo de geografia Wilmar Cardoso de Almeida, pelo conteúdo crítico de suas aulas e por articular um grupo de oposição ao diretor com outros professores e funcionários, acabou por sofrer perseguição,

calúnias e difamação. A situação foi tão grave que o corpo diretivo de escola (direção e coordenação) agiu a fim de desqualificá-lo e, dessa maneira, retirá-lo do corpo docente. A ata foi redigida pelo próprio diretor da escola e ficou à disposição da Unidade Regional de Educação, ligada à Secretaria Municipal de Educação de Goiânia.

Outro acontecimento significativo para a categoria aconteceu no estado de Pernambuco. Professores da rede estadual de ensino foram convidados pela Comissão de Cidadania para expor a representantes do Ministério Público Estadual e do Ministério Público do Trabalho situações de assédio moral que afirmavam estar enfrentando desde o início da greve dos professores, no início de abril de 2015. Durante a reunião, professores de vários municípios relataram ameaças de demissão e de cortes de salário que vinham sofrendo.

Segundo a procuradora do Ministério Público do Trabalho, Melícia Mesel, os casos apresentados configuram claramente situações de assédio moral. Já o promotor do Ministério Público de Pernambuco, Marco Aurélio Farias, afirmou que algumas situações podem ser enquadradas também como assédio institucional, ainda não contemplado no direito brasileiro. Essa hipótese ocorre quando a instituição não oferece meios como equipamentos e conhecimento para que o funcionário desempenhe adequadamente sua função, levando o trabalhador a um sofrimento intenso.

Uma pesquisa divulgada pelo Sindicato dos Professores do Ensino Oficial de São Paulo (Apeoesp), em novembro de 2013, afirma que 44% dos professores da rede estadual já sofreram algum tipo de violência na escola. A agressão verbal é a forma mais comum, tendo atingido 39% dos docentes, seguida de assédio moral (10%), *bullying* (6%) e agressão física (5%). O estudo mostra ainda que quem mais sofre violência escolar são os professores do sexo masculino e que lecionam no Ensino Médio: 65% deles foram agredidos de alguma forma (APEOESP, 2013).

Outro caso que ocorreu no Estado de São Paulo merece ser relatado: um educador da rede estadual de ensino está processando o governo do Estado por falta de condições de trabalho para exercer sua profissão. Segundo o professor, seu nível de estresse chegou a um ponto extremamente crítico, ele afirma:

"Eu adquiri problemas de saúde psicológica e psiquiátrica por conta da falta de infraestrutura do Estado. Temos problemas de salas lotadas e alunos

indisciplinados. Já não temos a valorização do Estado e a sociedade perdeu o respeito pela figura do professor. A gente passa a não ter mais voz ativa". (APEOESP, 2013).

Segundo o professor, as agressões eram diárias na escola em que lecionava, até que ele preferiu procurar a ajuda de um profissional, que atestou sua impossibilidade em permanecer trabalhando dentro da sala de aula, em contato direto com os estudantes. O educador passou então a trabalhar no setor administrativo da escola.

"Sua autoestima passa a ser baixa, você se sente inútil e também se torna uma pessoa agressiva. Isso desencadeia um estado psicológico e emocional tão ruim que tive que me afastar com o aval de um psiquiatra". (APEOESP, 2013).

O docente começou a ter problemas em 2000, quando teve que sair de licença médica. Porém, o processo foi aberto apenas cinco anos mais tarde e a primeira resposta veio apenas em 2008. O professor admitiu ainda que hoje em dia não tem a mínima vontade de voltar a dar aulas no sistema público de ensino. Para ele, 13 anos depois de se afastar das aulas, as "coisas só pioraram":

"Na rede pública não tenho mais vontade, porque de lá pra cá as coisas só pioraram. Hoje em dia existe uma falta de moral muito grande. Os próprios pais são sempre contra a escola e contra os professores". (APEOESP, 2013).

Washington Dourado, dirigente do Sinpro DF, faz considerações sobre os casos de assédio moral no Distrito Federal. Segundo ele:

"Neste tempo como dirigente sindical, já acompanhei os mais diversos casos: direção de escola que constrange, que estimula a comunidade e os próprios colegas contra professor; direção que rebaixa a avaliação funcional do profissional sem critérios claros, que faz registros depreciativos em ata sem conhecimento do subordinado; direção que pressiona professor 'falador' a sair; direção que cria situações constrangedoras para professor temporário sair da escola e vir outro 'de sua confiança'; direção que só aceita em 'sua escola' professor temporário ou efetivo conivente com suas ações; direção que faz denúncias anônimas na Ouvidoria contra professor; direção que obtém o silêncio de alguns fazendo 'negociações' de pequenas regalias, enquanto 'jogam duro' com outros do grupo e por aí vai". (SINPRO, 2015).

Nesta pesquisa foi relatada a existência de reuniões de trabalho nas quais os bancários eram humilhados publicamente. Entretanto, de acordo com Dourado, isso também ocorre com os professores:

"São muitas as situações que em plena coordenação coletiva e até reunião com pais e alunos o professor, orientador ou servidor da assistência é exposto, criticado e até ridicularizado por quem ocupa cargo de chefia em escola". (SINPRO, 2015).

Outro ponto semelhante com a categoria bancária é quanto ao silêncio. Segundo Dourado, diversas são as situações, silenciosas ou não, que acontecem no interior das escolas e que conduzem os professores, orientadores e funcionários a se sentirem cada vez mais diminuídos, constrangidos e excluídos das atividades. As consequências seriam conflitos pessoais, adoecimento das vítimas de agressão e degradação do ambiente de trabalho. Esses fatores evidentemente comprometem o trabalho desenvolvido com os alunos.

O campo do Ensino Superior não está livre dos casos de assédio moral. Segundo o blog Assediados (www.assediados.com), no ano em que se comemorou o centenário de fundação da Universidade Federal do Paraná, uma juíza federal deu ganho de causa ao professor Fernando Hintz Greca, professor Associado (agora aposentado) do Curso de Medicina da UFPR .Greca vinha, desde 2007, percorrendo caminhos burocráticos dentro da Universidade: denunciando arbitrariedades praticadas contra ele por seu então chefe imediato, o professor e coordenador da disciplina de Cirurgia Geral, e depois chefe do Departamento de Cirurgia, professor Renato Araújo Bonardi. Este, segundo Greca, teria repentinamente alijado-o de suas funções. Segundo a Justiça Federal, o caso refere-se a um mestre injustiçado, por isso, esta determinou que a União ressarcisse o professor Fernando Greca pelos prejuízos morais sofridos. Para denunciar o caso, Greca redigiu a seguinte carta na qual relata seu caso:

"Curitiba, 8 de novembro de 2012

Prezados colegas médicos e professores da UFPR,

No dia 27 de janeiro de 2007, após vinte e três anos atuando como médico e como professor associado do Departamento de Cirurgia da UFPR, por discordar, ou melhor, por não me enquadrar nas regras e normas estipuladas pelo então coordenador da disciplina de Cirurgia Geral e hoje chefe do Departamento de Cirurgia, professor Renato Araújo Bonardi, fui, repentinamente, alijado de minhas funções.

Diante de tamanha arbitrariedade, apelei a todas as instâncias administrativas da Universidade para que fosse aberto um processo administrativo e disciplinar, a fim de que se esclarecessem as razões que levaram o professor Bonardi a tomar tal atitude.

Mesmo sendo aconselhado pelo procurador da Universidade, Dr. Marcos Augusto Maliska, a abrir uma sindicância para apurar os fatos, mediante seu parecer nº 1213/07, tanto o Departamento de Cirurgia quanto o Setor de Ciências da Saúde optaram pelo engavetamento do pedido. Somente em 2010, quando a ação já havia sido julgada, e por intervenção do Ministério Público Federal, foi aberto um processo administrativo e disciplinar e em seguida arquivado.

Considerando-se que a Lei n. 9784/99 (Lei do Processo Administrativo Federal) estabelece um prazo de 30 (trinta dias) para julgamento dos pleitos administrativos, conforme seu art. 49, o qual estabelece um dever legal de decidir, e dada a omissão do Departamento de Cirurgia e do Setor de Ciências da Saúde, ingressei com uma ação de assédio moral/danos morais na Justiça Federal, na data de 13 de junho de 2007". (www.assediados.com)

Segundo a Adusp (Associação dos Docentes da Universidade de São Paulo), em seu informativo 331, a ocorrência de assédio moral não pode ser mais ignorada na universidade, pois os casos se dão em diversas unidades. O assédio moral ocorre por meio das pressões produtivistas. Segundo a professora Elisabeth Spinelli de Oliveira, da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP):

"Os docentes da USP estão abarrotados de tarefas. Algumas pessoas aqui dentro acham que a universidade tem que ser regida como uma empresa, no entanto, ela não é uma empresa. A universidade deve se projetar para o futuro e nesse processo estão agregados muitos valores (www.adusp.org.br).

Ainda segundo a professora, é preciso controlar a pressão produtivista na academia. Para ela, não se pode basear somente em números, pois isso acaba levando tanto ao assédio moral, quanto ao plágio. Métodos "alternativos" de contratação também se configurariam como uma forma de assédio moral. A professora Elizabeth ainda cita casos em que docentes recém-contratados são chamados a prestar serviços sem remuneração, mesmo quando já aprovados em concurso. Segundo o professor Gustavo Assad Ferreira, da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, o assédio moral no ambiente universitário pode ainda ser decorrente da sensação de poder que algumas pessoas que trabalham no meio acadêmico acreditam possuir.

Além dos casos relatados, estatísticas sobre a saúde dos professores da rede estadual de São Paulo são nesta tese agora apresentadas. A tabela 13, a seguir, versa sobre os casos de violência na escola, mostrando como 39% dos professores afirmaram já terem sofrido agressão verbal e 10%, assédio moral. Essas são as maiores ocorrências relatadas pelos professores quando indagados. Somando-se ao terceiro colocado, o

bullying, com 6%, teríamos 55% de incidência em casos de problemas relacionados ao campo da saúde mental, evidenciando a importância do tema para a categoria dos professores.

TABELA 13 Casos de violência na escola

Tipo de violência	Percentual de professores (%)
Agressão verbal	39
Assédio moral	10
Bullying	6
Agressão física	5
Discriminação	5
Furto	5
Roubo	1
Outros	1
Nenhum	56

Fonte: Apeoesp. Percepção dos professores, alunos e pais sobre a violência nas escolas estaduais de SP, novembro de 2013. Elaboração própria.

Os próximos dados fazem parte do relatório estatístico da pesquisa realizada no XXIII Congresso Estadual da Apeoesp, realizado de 1 a 3 de dezembro de 2010. A pesquisa mostra que 27% dos entrevistados afirmaram ter pedido afastamento por motivos de saúde no respectivo ano. Um percentual significativo e que denota problemas de saúde realmente sérios na categoria. No gráfico a seguir, pode-se notar que quase 20% dos entrevistados afirmaram sofrer de depressão e mais de 20%, de ansiedade, ambas doenças causadas por problemas emocionais e que são decorrentes do trabalho, conforme mostrou esta tese.

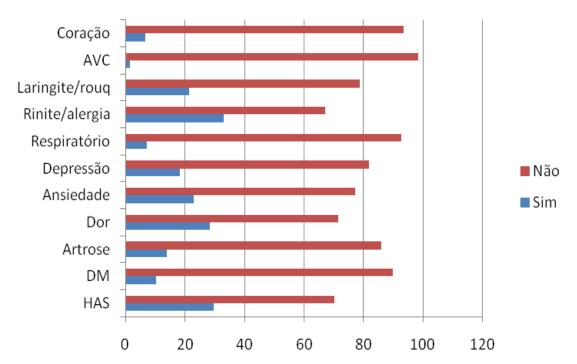
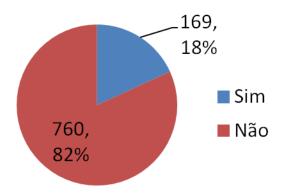


Gráfico 8. Doenças entre os professores da Rede Estadual de São Paulo

Fonte: Apeoesp, 2010. Relatório estatístico de pesquisa realizada no XXIII Congresso. Elaboração: Apeoesp.

Os próximos gráficos apresentam separadamente o percentual dos professores entrevistados que foram diagnosticados como portadores de transtorno de ansiedade e depressão. O primeiro caso atinge 23% dos entrevistados, enquanto o segundo, 18%. Sem dúvida, a representatividade de ambos os casos é inegável na categoria, assim como acontece com os bancários. Em relação à ansiedade, ela é ocasionada por estímulos presentes nas cobranças excessivas por produtividade, causando até mesmo pânico nos trabalhadores. Aqueles que sofrem desse transtorno estão sendo violentados cotidianamente e de modo sistemático.

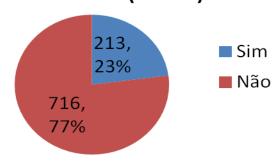
Gráfico 9
Diagnóstico Médico de Depressão (n=929)



Fonte: Apeoesp, 2010. Relatório estatístico de pesquisa realizada no XXIII Congresso. Elaboração: Apeoesp

Diagnóstico Médico de Transtorno de Ansiedade / T. Pânico (n=929)

Gráfico 10



Fonte: Apeoesp, 2010. Relatório estatístico de pesquisa realizada no XXIII Congresso. Elaboração: Apeoesp

No ramo químico, o tema do assédio moral já é estudado faz anos, sendo a médica do Sindicato dos Químicos, Plásticos e Farmacêuticos de São Paulo; Margarida Barreto, uma referência nesse tema no Brasil, assim como sua obra "Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações)", que teve sua segunda reimpressão em 2006. A médica

realizou uma pesquisa por 28 meses no Sindicato de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosmético e Similares de São Paulo, entrevistando cerca de 761 mulheres e 1.311 homens, em um total de 2.072 trabalhadores. Destes, 42% (870) relataram viver situações de humilhação, eram 494 mulheres e 376 homens. Segundo Barreto, ao indagar sobre como se sentiu o trabalhador ao acontecer tal situação, ouviu frases como: .. '.me senti humilhado'; 'sem valor'; 'um lixo'; 'um joão ninguém', 'um pedaço de papel amassado', 'uma coisa', 'um objeto', 'um trapo de pano velho' (BARRETO, 2006, p. 29).

A autora traz dados importantes sobre os diferentes segmentos que compõem os humilhados no setor, expostos na tabela 14:

TABELA 14 Composição do SINDQUIM por raça e sexo

Ramo de	Raça e sexo									
atividade	Negra			Não negra						
								TOTAL		
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens			
									T	%
	T	%	T	%	T	%	T	%		
Plástico	90	10,3	54	6,0	84	9,6	75	9,0	303	35,0
Químico	69	8,0	42	5,0	79	9,0	50	6,0	240	27,0
Cosmético	55	6,0	46	5,0	50	6,0	40	5,0	191	22,0
Farmacêutico	39	4,5	50	6,0	27	3,0	20	2,0	136	16,0
Total	253	29,0	192	22,0	240	27,0	185	22,0	870	100,0

Fonte: Barreto, 2006.

Seguem alguns relatos de trabalhadores entrevistados por Barreto (2001), em sua pesquisa de campo. Os casos são inúmeros, foram escolhidos três que são simbólicos diante da discussão desta tese:

Primeiro trecho:

Quando a gente é humilhada, a gente se sente.. .uma coisa triste.. .Bate uma vontade de a gente chorar... aquela dor por dentro, aquela mágoa... Mói a gente por dentro. A gente se sente lá embaixo, a gente se sente um joão-ninguém, um nada, um zero. A gente procura, sei lá, um pedaço de papel... .jogado no chão. A gente se sente um lixo quando é humilhada. Porque não é fácil. A humilhação é uma coisa que não veio de Deus. Não foi Deus que deixou e nem passou pra ninguém (BARRETO, 2001 apud www.assediomoral.org).

Segundo trecho:

Indignação! Era isso que eu sentia. Indignada! Indignação! E, de repente, uma impotência muito grande. Raiva! Dá vontade de você se esconder...numa concha...não sair mais de casa... morrendo de vergonha! De todo mundo... Vontade de vingar, de reagir, e você fica ali, calada! A humilhação me dava depressão... E de repente eu sentia uma coisa física, assim, enjoo, um enjoo muito grande daquela situação... daquelas pessoas. (BARRETO, 2001 apud www.assediomoral.org).

Terceiro trecho:

Quando eu era humilhado, eu ficava com depressão, tinha tristeza... Você vai guardando as mágoas, a humilhação, porque a dor física você suporta, mas a dor moral, não dá pra suportar. Então, a dor física com a dor moral... reduz a gente, e piora tudo: as dores, a depressão, tudo! (BARRETO, 2001 apud www.assediomoral.org).

Torna-se então evidente que o assédio moral não é um fenômeno isolado ou individual, mas resultado do processo de racionalização do mundo, conforme o conceito de Max Weber. A lógica do capitalismo atual inseriu na maneira de trabalhar a ideia de metas, sendo isso uma decorrência de uma mudança que afeta toda a nossa sociedade. Sejam os bancários, objeto deste estudo, sejam outras categorias, todas são afetadas pelo processo de racionalização que resulta em uma maneira de gerir o ofício que ocasiona adoecimento dos trabalhadores. Medo, pressão, solidão são sentimentos que estão na sociedade em geral e que se expressam no campo do trabalho, formando contradições pelas quais se move a ação sindical atualmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desafio durante todo o processo de elaboração desta tese foi conseguir mostrar que o assédio moral no trabalho não é fruto da imaginação daqueles que dele são vítimas. No início da pesquisa, muitos eram os questionamentos sobre as condições de se provar o assédio nos locais de trabalho. Seria essa questão objeto da Sociologia ou da Psicologia? O primeiro ponto foi definir para qual lugar o olhar do pesquisador se direcionaria. A categoria dos bancários foi a que mais se adequou ao propósito. As mudanças sofridas no modo de organizar o trabalho nos bancos brasileiros ocasionaram inúmeros problemas de adoecimento dos trabalhadores. Foram elas decorrências de dois movimentos:

- I) Mudanças no capitalismo
- II) Políticas econômicas aplicadas no Brasil

A acumulação flexível consistiu na superação do modelo taylorista no qual o padrão cultural vigente era o *american way of life*. Uma vida estável, trabalhando na mesma empresa pela vida toda. Uma família, um casamento monogâmico, um lar. Esses eram os componentes básicos desse estilo de vida proporcionado pelo fordismo/taylorismo. Com o capitalismo financeiro, esse modelo chegou ao fim, pois a percepção do tempo e espaço se alteraram (HARVEY, 1993). As distâncias foram diminuídas, por exemplo, devido ao aparecimento da Internet e a popularização das viagens aéreas. O paradigma da acumulação flexível passou a ser hegemônico. Com isso, os mercados globais se constituíram e as empresas transnacionais passaram a ser comuns em nosso mundo. Ganharam espaço a flexibilidade dos processos e do mercado de trabalho, assim como os produtos e padrões de consumo, o surgimento de setores de produção inteiramente novos, o aumento significativo no setor de serviços.

Um novo trabalhador surgiu, bem como os bens imateriais passaram a ter grande valor. Existiu uma reformulação nas relações de produção e nas formas de planejar e operar os sistemas de produção, devido à aplicação de microeletrônica nos processos operacionais. A racionalização destes caracterizou-se pela versatilidade flexibilidade no modo de produzir, ambos apoiadas nas mudanças dos padrões de consumo e na

mobilidade dos mercados. A ideia de carreira sofreu corrosão, mudando toda a perspectiva de vida dos trabalhadores. Outro mundo se ergueu, onde a estabilidade deu lugar à insegurança. Porém, as mudanças não aconteceram somente no campo das empresas. O sindicalismo foi alvo desse processo, sofrendo consequências que a presente tese discutiu. As entidades sindicais, acostumadas com o padrão fordista/taylorista, foram obrigadas a se adaptar às novas condições do capitalismo, nas quais a solidariedade entre os trabalhadores não era mais a tônica, mas, sim, a competição. Organizar ações coletivas passou a ser um desafio. O capitalismo industrial não mais existia, mas começava o financeiro com características bastante diferentes.

No Brasil, o período dos anos 1990 foi marcado pelas políticas neoliberais. Os governos Collor e FHC foram os representantes maiores desse processo, aplicando políticas em que o desenvolvimento era pensado com base nos cortes aos direitos trabalhistas. Estes eram vistos como obsoletos, ultrapassados, já inadequados ao mundo globalizado. Assim, era preciso modernizar os países, adaptá-los. Começa ser aplicado no Brasil e em toda a América Latina o que ficou conhecido por neoliberalismo. Este propunha uma cultura baseada no individualismo, na competição entre trabalhadores e na deslegitimação dos movimentos sociais. O período dos anos 1980 foi rico ao movimento sindical em mobilização e representatividade social. O aparecimento do novo sindicalismo, movimento que ganhou as ruas com massas de trabalhadores, fizeram dessa época um período sem igual na história da classe trabalhadora brasileira. A organização vinda das comunidades eclesiais de base foi fundamental para esse movimento. Este teve por consequências a criação do PT e da CUT. Porém, com as políticas neoliberais dos anos 1990, muito desses avanços foram comprometidos, seja na sociedade como um todo, seja no tocante aos movimentos sociais.

Quanto aos sindicatos, o discurso neoliberal considerava-os obsoletos. As relações dos patrões com os empregados deveriam ser feitas diretamente, sem mediação dessas entidades. Estas enfrentaram um período difícil durante a década de 1990, sendo sua própria existência posta em xeque. Dessa situação de crise, surgiram teorias como a de Leôncio Martins Rodrigues (2002), que afirmava o fim de um sindicalismo atuante enquanto movimento social. A ideia de que os sindicatos estariam fadados a um segundo plano difundiu-se e parecia, na época, realmente fazer sentido. Rodrigues L.M. fez uma

extensa pesquisa através do mundo todo onde observou que as taxas de greve e filiação sindical estariam em declínio. Através de seus dados de pesquisa constatou que os sindicatos não seriam mais protagonistas, agora eram coadjuvantes, bem diferente do que ocorreu na década de 1980. Mas é preciso fazer justiça ao autor em questão que, por tais afirmações, foi duramente criticado.

Rodrigues L.M. (2002) referia-se a um tipo de sindicalismo como o dos anos 1980, no qual a mobilização nas ruas e o classismo seriam o seu retrato mais fiel. De fato, se olharmos para o Brasil, essa espécie de sindicalismo diminuiu muito no universo sindical. As dificuldades enfrentadas pelos sindicatos levaram a crer que seria difícil reverter o quadro em que se encontravam. Porém, o erro foi supor que isso seria estrutural ao capitalismo e não também consequência das opções políticas e econômicas dos governos Collor e, principalmente, FHC. Não se tratava de não adaptação somente, mas de uma política orientada para deslegitimar os sindicatos enquanto representantes dos trabalhadores. Para resumir o raciocínio aqui desenvolvido nesse ponto, pode-se afirmar o seguinte: se a década de 1980 significou o estabelecimento da classe trabalhadora como ator político, os anos 1990 foram a tentativa de mudar isso com o neoliberalismo. Os depoimentos dos dirigentes sindicais e dos trabalhadores bancários mostram as tentativas da ação sindical nesse período, como a tática kinder ovo, que eram paralisações surpresa nas portas dos bancos. Os trabalhadores das agências não eram avisados, apenas sabiam no momento exato em que a ação acontecia. Também retratam a perseguição que sofriam dos bancos por serem militantes, fato que somente se agravou durante o governo FHC. Os dirigentes não eram respeitados como agentes políticos institucionais, ao contrário, os bancos exerciam um discurso de desaprovar qualquer aproximação dos funcionários com os sindicatos. A não organização sindical no local de trabalho, característica de nosso país, somente tornou a situação mais complexa para os sindicatos na época.

Demissões fizeram a pressão sobre o trabalhador crescer, aumentando o número de doenças na categoria bancária. Mudanças significativas foram realizadas na organização dos bancos, como apontadas no capítulo I desta tese: os serviços passaram a ser realizados pelos próprios clientes, fato que antes era apenas feito pelos bancários dentro das agências. Aplicações, transferência de créditos, pagamentos-de contas

residência/loja/empresa mediante a utilização de videotexto, áudio *responser*, *electronic data*, *interchange*, *office bank*, *home bank* são exemplos dessas mudanças. A criação de agências totalmente automatizadas, a separação dos caixas eletrônicos do restante da agência para autoatendimento, bem como um maior afastamento dos trabalhadores dentro das agências. A introdução de cartões magnéticos reduziu o número de clientes no interior das agências, extinguindo alguns postos de trabalho. O processamento de dados *online* diminuiu o tempo de execução das tarefas bancárias, mudando a rotina do trabalho e o cotidiano bancário.

Uma das alterações apontadas pelos depoimentos e que foi fundamental na ação sindical bancária no Brasil foi o processo de enxugamento e de espalhamento das agências. A redução do número de funcionários juntamente com um maior número de agências, aumentou a dificuldade do sindicato estar em todos os locais de trabalho. O número reduzido de diretores fez com que o sindicato não conseguisse acompanhar de perto as relações no interior das agências. Diante de tal dificuldade, a estratégia do banco a banco foi criada. Esta consistia em dividir entre os diretores determinado número de agências que deveriam visitar periodicamente. A tática levou a direção para mais perto dos trabalhadores e foi através dela que problemas como a pressão por metas foi percebida pelos sindicatos.

Mas a principal mudança não foi gerada por uma política ruim, ao contrário, ela veio com o controle da inflação feito pelo sucesso do Plano Real. Este fez com que a fonte de lucratividade dos bancos através da inflação diminuísse, obrigando os bancos a buscarem novas fontes de renda. O escolhido foi transformar o bancário, até então um trabalhador que gozava de um status elevado, em um vendedor de produtos bancários, como por exemplo: seguros. Com tal modificação, os trabalhadores dos bancos tornaramse verdadeiros vendedores, o que mudou significativamente sua função. Por essa razão o sistema de metas de produtividade foi criado, para que as empresas pudessem exercer vigilância sobre as vendas exercidas por seus funcionários. Cabia aos gerentes cumprir de forma direta tal papel de controle, sendo executores da pressão que gerava lucros aos bancos. Como estímulo, tanto aos gerentes quantos aos trabalhadores, os bancos criaram bônus por produtividade individual e de agências. Também foram desenvolvidos *rankings* em que os trabalhadores e agências eram posicionados conforme sua situação.

Reuniões são realizadas nas agências de modo que o *ranking* é exposto e os trabalhadores são cobrados publicamente. Nessas ocasiões abusos são cometidos, como xingamentos e humilhações públicas aos funcionários. Aqueles que estão em posições inferiores nos *rankings* sofrem represálias, tanto nas reuniões, como também no cotidiano de trabalho. Tais acontecimentos prosseguem e em continuidade geram o processo de assédio moral. Este consiste no controle exercido em demasia e não, nos problemas individuais ou externos ao trabalho. O próprio trabalho da forma como está organizado nos bancos atualmente é que gera o adoecimento dos trabalhadores. Ele é ocasionado pelo assédio moral sofrido pelos funcionários em seu local de trabalho, devido à elevada cobrança pelo cumprimento das metas de produtividade.

A identificação dessa forma de assédio rompe com a psicologização do problema, com a tentativa de torná-lo um caso individual. Ele é decorrente das condições de trabalho e dos mecanismos de gestão, sendo, por excelência, uma questão sociológica. Portanto, falamos aqui do assédio moral organizacional, aquele que decorre da racionalização do trabalho nas empresas. Uma das estratégias das empresas ao culpabilizar o indivíduo é criar uma falsa aparência de que o problema está no trabalhador, uma ideologia que retira do processo de trabalho essa responsabilidade. Criase uma norma, aqueles que não a cumprem são considerados anormais, no caso, incompetentes. Recebem um estigma e são isolados tanto pelos superiores como pelos seus colegas de trabalho. O efeito dessa pressão é tão perverso, que afeta a subjetividade dos trabalhadores, ou seja, dominam sua forma de pensar a si mesmos, o que os faz interiorizar as avaliações feitas pelos superiores, tanto para o bem, quanto para o mal. Aqueles que cumprem metas e são elogiados, sentem-se vencedores; os que não, consideram-se perdedores, imprestáveis. Isso afeta o espaço de não trabalho desses funcionários, capturando sua subjetividade.

Como diria Foucault (1988), um micropoder se desenvolve, se dirigindo ao corpo, ao controle da vida. Esta que está em questão no período da acumulação flexível, o poder quer capturar o corpo em sua integralidade, seja no campo físico, seja na parte mental. As metas de produtividade são exatamente uma forma racionalizada de controlar o trabalhador e exercer o poder sobre ele de modo eficaz. Mas há uma diferença: com o taylorismo robotizava-se o trabalhador, ele não tinha que pensar sobre o trabalho, quanto

mais o fizesse, pior seria para a produção. Com a acumulação flexível, é justamente o pensamento do trabalhador que se quer dominar. Uma maneira diferente e mais sutil de exercer o poder, que reforça a dominação sobre os trabalhadores, desenvolvendo novas formas de ideologias sobre os indivíduos.

O sistema de metas de produtividade é um produto direto dessa tentativa de controlar a subjetividade dos trabalhadores bancários, um poder que se exerce diretamente sobre os mesmos. De fato, ele tem sua eficiência nesse sentido, mas como todo sistema de controle, tem suas brechas. Ao fixar metas de produtividade, os bancos estabelecem limites muitas vezes inatingíveis aos trabalhadores, fato que os colocam em situações de contradição com a gerência. Nenhum trabalhador está em todo período de sua vida em uma situação ideal para produzir, acontecimentos externos ao trabalho ocorrem. Haverá períodos em que os trabalhadores não conseguirão atingir as metas estabelecidas pelos superiores; nesses momentos, sofrerão os pesares de sua "ineficiência". Mesmo os que sempre cumprem metas, sofrem uma pressão enorme para tanto, sofrendo desgaste físico e mental para se manter como trabalhadores eficientes. Essa pressão está sobre todo trabalhador, mesmo sobre a gerência, que também é avaliada pelas metas das agências sobre as quais tem responsabilidade. O sistema de metas gera uma pressão que afeta toda a hierarquia dos bancos, sendo um fator que acaba por unificar esses trabalhadores em algum ponto. Os gerentes, que nos anos 1980 eram tidos como inimigos pelos sindicatos, passaram a ser considerados aliados em potencial e, com as metas, tornam-se de fato. Justamente essa situação adversa criada pelas metas transforma-se em uma pauta importante para o sindicalismo. Ela permite que o trabalhador veja significado na ação sindical, pois é justamente o sofrimento causado pela pressão e pelo assédio moral que é gerador das demandas na qual o sindicato tem atuado. Um elo que se perdeu na década de 1990 com o neoliberalismo e que deixou o sindicalismo em uma crise por muitos anos, reaparece com a questão das metas de produtividade e suas consequências sobre os trabalhadores.

É preciso dizer que, em 2002, a situação política no Brasil se altera, sendo também um fator positivo para o sindicalismo. Naquele ano, Lula é eleito Presidente do Brasil: um operário, sindicalista, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e principal figura do PT e da CUT. A política que era feita desde o início dos anos 1990 e

que procurava deslegitimar os sindicatos é desfeita. Desde 2002, os sindicatos passam a ser legitimados pelo Estado brasileiro como representantes dos trabalhadores e peças fundamentais no que o novo governo chamará de pacto social: aliança entre trabalhadores, empresários e Estado. Essas entidades recuperam aos poucos seu papel institucional conquistado nos anos 1980 com as mobilizações de massa no ABC. O sindicalismo retoma seu papel de ator político relevante. Todo esse quadro facilitou a ação sindical nos anos 2000, sendo que muitos sindicalistas passaram a ocupar posições de poder no Estado brasileiro, possibilitando um trânsito melhor dessas entidades no jogo de poder de nosso país. Com esse novo fôlego, o sindicalismo pode se repensar e sair da crise que atravessou nos anos 1990.

No período do governo Lula, com as mudanças no sistema previdenciário brasileiro, começam a ter destaque os chamados fundos de pensão dos trabalhadores. O objeto desta tese não é esse; por isso, não se desenvolveu uma discussão a respeito. Porém, Chaves Jardim (2009), em seu estudo sobre o tema, teceu considerações sobre o movimento sindical, as quais esta tese buscou contrapor. Para a autora, os fundos de pensão teriam se tornado o grande foco da ação sindical, provocando a elitização dos dirigentes e a saída do movimento sindical do espaço político de lutas. Esta pesquisa mostrou que através da contraposição ao sistema de metas de produtividade e por conta da transformação do assédio moral em uma prática de gestão, tal fato não ocorreu. O que existiu foi a institucionalização do sindicalismo, transformando-o em relação ao que representava nos anos 1980.

Nesse período havia um movimento de massas que ganhou as ruas, porém, essa realidade não continuou. Isso não significa enfraquecimento, mas mudança de forma de atuação. Os movimentos quando procuram espaço no cenário político são contestadores e somente têm a rua e a mobilização de seus agentes como alternativa. Quando conseguem seus objetivos e alcançam postos institucionais, precisam cuidar de outros objetivos e não mais utilizar somente a mobilização como instrumento de lutas, pois gozam da institucionalidade que lhes dá legitimidade. Assim, com a chegada do PT ao poder, o sindicalismo alcançou esse status de legitimidade, mudando sua maneira de atuar. Isso tem reflexo sobre a quantidade de greves também, pois elas não são mais necessárias

como antes. Ainda são instrumentos de pressão, mas as mesas de negociação ganham importância, sendo em muitos momentos mais eficazes.

O projeto do novo sindicalismo e, posteriormente da CUT, tinha por objetivo central dar ao sindicalismo brasileiro um papel de protagonismo no tabuleiro político do país. De fato, com a chegada de Lula ao poder, depois de uma década de crise nos anos 1990, o objetivo da CUT consolida-se, o movimento sindical torna-se um ator de relevância na política do Brasil. Não é que o sindicalismo estivesse no fim, mas estava se readaptando a uma nova configuração do capitalismo mundial e enfrentando um período difícil diante de políticas que não eram dele aliadas. Assim, foi superado o debate com Leôncio Martins Rodrigues nesta tese.

Já com Chaves Jardim (2009), é necessário, nesta conclusão, enfatizar a contraposição existente. Os fundos de pensão não se tornaram o foco do movimento sindical brasileiro após o governo Lula, nem os dirigentes sindicais transformaram-se em empresários ou agentes do mercado financeiro. De fato, passaram a ser figuras importantes, alguns foram nomeados a cargos relevantes do governo federal, até mesmo como Ministros. Porém, isso não se tornou um modus operandi dos sindicatos, pois continuaram a existir dirigentes que sofrem perseguições nos espaços de trabalho e em suas vidas pessoais, como na família. Os depoimentos mostraram como ainda é difícil assumir uma posição de militância no interior do sindicalismo brasileiro, mesmo com o governo do PT. E durante os anos 1990, com a política neoliberal, isso era ainda mais difícil. Pensar o sindicato como uma forma de ascensão social não parece correto em sua integralidade. Os dados desta pesquisa mostram que o que trouxe e continua trazendo as pessoas para a militância sindical é uma ação racional que envolve valores e não uma ação com relação a fins, no sentido weberiano. Sair da esfera econômica para a esfera política continua sendo o caminho daqueles que deixam os bancos para ingressar nos sindicatos. Pode-se, por exercício hipotético, considerar os termos de Chaves Jardim, segundo os quais, o sindicalista torna-se mais um empresário do mundo financeiro do que um dirigente político. Ora, dessa maneira, seria o sindicato não mais uma entidade da esfera política, mas, sim, da esfera econômica, o que realmente não corresponde à realidade que o trabalho de campo desta pesquisa demonstrou. Mesmo aqueles dirigentes

sindicais que ascenderam aos cargos políticos tiveram em suas histórias de vida uma trajetória movida por princípios e não por dinheiro ou status.

Certamente existem casos assim, mas não se pode tomar por eles o movimento sindical contemporâneo. Este é de fato burocratizado, afastou-se das bases de representação, mas essas são questões decorrentes da própria consolidação dos sindicatos enquanto instituições democráticas. Eles representam os trabalhadores dentro do capitalismo, podem questionar a ordem estabelecida, mas são entidades constituídas no interior dela. Assim, não são, por excelência, revolucionários. Podem ter uma atuação política nessa orientação, mas são parte da estrutura capitalista e, portanto, ao alcançar a institucionalidade, acabam por se afastar dos trabalhadores.

No Brasil, justamente por não haver representação no local de trabalho, isso se torna mais grave. Porém, esta pesquisa mostrou que os sindicalistas estão sensíveis a tal problema, procurando constituir estratégias para atenuar o problema. Apesar das mudanças na CUT, o trabalho de campo realizado nesta tese demonstrou que a práxis sindical cutista, que teria por base a preocupação com as questões do cotidiano de trabalho, continua presente. Foi justamente através dela que a questão das metas e do assédio moral pode ser percebida pelos dirigentes sindicais e, assim, constituir a política de saúde mental e a campanha "Menos Metas, Mais Saúde". Uma característica do começo do novo sindicalismo, da relação com as comunidades eclesiais de base, que foi fundamental para uma CUT institucional e protagonista da política brasileira dos dias atuais.

Algumas consequências da política neoliberal ainda permanecem e constituem dificuldades para ações coletivas no momento atual. A juventude, sobretudo, foi diretamente influenciada pelas políticas neoliberais que fortaleceram o individualismo, característica já presente na lógica do capital. A educação baseada em valores neoliberais estabeleceu uma formação hegemônica que teria por base o sucesso da vida profissional e a obtenção de ganhos financeiros. A preocupação individual com status e acumulação de bens tornou-se guia para uma geração. Temas de preocupação coletiva ou mesmo questões de cidadania ficaram em segundo plano. Uma formação mais técnica e menos crítica fez com que a juventude se afastasse dos movimentos sociais e sindicatos, considerando os mesmos, por vezes, perda de tempo.

A CUT em 2009, diante da dificuldade de renovação de quadros em suas fileiras, criou uma secretaria de juventude em sua estrutura. A dificuldade ainda permanece, tendo também a estrutura burocrática como obstáculo para o acesso da juventude à política sindical. Interessante notar que a estratégia de combate às metas abusivas consegue dialogar com esse perfil de jovem trabalhador formado no período neoliberal, pois a cobrança pelo cumprimento delas afeta sua saúde mental e física, e também seus intentos de ascensão social. Perder essa possibilidade é, sem dúvida, um fator de revolta que mobiliza os jovens trabalhadores contra os bancos.

A nova estratégia consegue esse diálogo, mesmo com uma geração muito diferente da existente durante a criação da CUT, justamente porque ela parte de um problema que foi identificado já nas novas condições de trabalho geradas no período da acumulação flexível. O sindicalismo que por anos ficou à deriva, resistindo e buscando uma maneira de se reaproximar dos trabalhadores, conseguiu se adaptar e encontrar um elo com sua base de representação. Isso restabeleceu laços para além das campanhas salariais, mais do que isso, resgatou entre os trabalhadores a importância do sindicato e, portanto, sua legimitidade. O avanço da gestão flexível trouxe em si sua própria contradição e contraponto, permitindo aos sindicatos retomar contato com os trabalhadores da base.

Atualmente, diante da ameaça da aprovação da terceirização no país, a chamada PL 4.330, o sindicalismo brasileiro retomou seu papel de contestação. Trabalhadores tomaram as ruas e mobilizações nacionais foram realizadas para expressar a contrariedade em relação a tal lei. No ABC, manifestações foram realizadas contra demissões nas fábricas da região, com participação de cerca de 100 mil trabalhadores em uma delas. Ações significativas para a percepção de que o sindicalismo não saiu do espaço político de lutas, muito menos alterou sua identidade de movimento. Como o capitalismo se alterou, também o sindicalismo teve que fazê-lo, procurando brechas no novo cenário social. Esta pesquisa mostra através da campanha "Menos Metas, Mais Saúde" que esse movimento foi bem sucedido nesse objetivo, conseguindo interpretar as novas disputas do momento atual do capitalismo. Ao contrário do que era previsto nos anos do neoliberalismo, os sindicatos se fortaleceram, mostrando sua importância nos dias de hoje. Outras questões surgirão, outras contradições serão percebidas pelos

dirigentes sindicais, novas políticas serão desenvolvidas, mas a práxis sindical cutista sem dúvida continuará sendo um fator de sucesso do sindicalismo brasileiro, justamente porque parte da vida do próprio trabalhador e não de fórmulas preestabelecidas. O que fica notório é a importância da organização sindical nos locais de trabalho em nosso país, mas isso é uma discussão para além desta tese e que fica para a luta sindical realizar nos próximos anos. O que esta tese pode afirmar sem dúvida alguma é que o sindicalismo brasileiro está atuante e em movimento. Não está fora do campo de lutas, ao contrário, está retomando o espaço que lhe é devido: o de protagonista político na sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, Laís. O resgate da dignidade (a greve de 1978 em São Bernardo), Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) FFLCH-USP, São Paulo, 1986.
- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. Crise econômica e organização de interesses: estratégias do sindicalismo brasileiro nos anos 1980. Tese de livre docência. Departamento de Ciência Política, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1992.
- ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Org.) Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- APEOESP. Percepção dos professores, alunos e pais sobre a violência nas escolas estaduais de São Paulo. São Paulo, nov. 2013.
- ______. Relatório estatístico de pesquisa realizada no XXIII Congresso Estadual da Apeoesp. São Paulo, dez. 2010.
- ARAÚJO, A. R. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr Editora, 2009.
- BARRETO, Margarida. Violência moral no Banespa. São Paulo, 2001. Disponível em: www.assediomoral.org. Acesso em: 16 dez. 2014.
- _____. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.
- BAUMAN Zygmunt. Confiança e medo na cidade Tradução de Eliana Aguiar, Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2009.
- BERNARDO, Maria Hespanhol. Flexibilização do discurso de gestão como estratégia para legitimar o poder empresarial na era do toyotismo: uma discussão a partir da vivência de trabalhadores. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 12, n. 1, p. 93-109, 2009.

- BERNARDON de OLIVEIRA, Tiago. Anarquismo, sindicatos e revolução no Brasil (1906-1936) 267f. Tese (Doutorado). Universidade Federal Fluminense, Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Departamento de História, Niterói, 2009.
- BOITO Jr., Armando. Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil. Revista Crítica Marxista, n. 3, São Paulo: Editora Brasiliense, 1996.
- BOURDIEU, Pierre. O poder simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.
- BLASS, Leila. Estamos em greve! Imagens, gestos e palavras dos movimentos bancários. São Paulo: Editora Hucitec, 1992.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO E. Le nouvel esprit du capitalisme. Paris: Gallimard, 1999.
- BRAGA, R. A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. 1. ed. São Paulo: Boitempo, v. 1, 2012. 264 p.
- BRAGA, R.; ANTUNES, R. (Org.). Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. 1. ed. São Paulo: Boitempo, v. 1, 2009.
- BRASIL. (Constituição 1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://goo.gl/lH1PtJ (link reduzido). Acesso em: 19 jan. 2015.
- CAIXA ECONOMICA FEDERAL. Manual de Gestão da Caixa, 2014.
- CAMPOS, Anderson. Juventude e ação sindical: crítica ao trabalho indecente. Rio de Janeiro: Letra e Imagem, 2010.
- CANÊDO, Letícia Bicalho. O sindicalismo bancário em São Paulo. 1. ed. São Paulo: Símbolo, 1978.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Sindicatos, Trabalhadores e A Coqueluche Neoliberal: A Era Vargas Acabou? 1. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

- CARVALHO RODRIGUES, Lea. Metáforas do Brasil. Demissões voluntárias, crise e rupturas no Banco do Brasil. São Paulo: Ed. Annablume, 2004.
- CHESNAIS, François. A mundialização do capital. São Paulo: Xamã Editora, 1996.

- COSTA, Hermes Augusto. A acção sindical na EU e MERCOSUL: Limites e desafios. Coimbra: Revista Crítica de Ciências Sociais, v.62, jun-2002.
- DAU, Denise Motta. A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento à precarização do trabalho. In: DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. da. (Org.). Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Ed. Annablume; CUT, 2009.
- DEJOURS, Cristophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez Oboré: 1992.
- DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). Desempenho dos Bancos. I Semestre de 2014. Número 6- Setembro, 2014a.
- _____. Radiografia dos Bancos no Brasil. Dezembro de 2014b.
- ______. Rotatividade no Setor Bancário. I Seminário Rotatividade no Mercado de Trabalho Diagnósticos e Propostas de enfrentamento. Brasília, março de 2014c.
- _____. Tecnologia nos Bancos: Móbile Banking e Terceirização (Uma nova reestruturação do Setor Financeiro e dos Serviços), 2014d.
- DIEESE/CONTRAF. Emprego e Remuneração Bancária. Balanço dos últimos dez anos. 2014.
- _____. Pesquisa de emprego bancário, ano 4, n. 12, mar. 2012.
- DUPAS, Gilberto. Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- DURKHEIM, Émile. Da divisão do trabalho social. Tradução de Eduardo Brandão. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- ELIAS, Norbert. A sociedade de corte: investigação sobre a sociologia da realeza e da aristocracia de corte. Tradução de Pedro Süssekind. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.
- FERRAZ, Marcos; BRIDI, Maria Aparecida. Olhares sindicais sobre o governo Lula: a percepção dos dirigentes sindicais. In: OLIVEIRA, R.V.de; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. (Org.). O sindicalismo na Era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares. 1. ed. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

- FERNANDES, Almir Garcia; REZENDE, Alene Maria. A responsabilidade civil do Estado frente ao assédio moral sofrido pelo professor no exercício de sua profissão. Revista Jurídica Uniaraxá, v. 15, n. 14, Araxá, p. 37-54, 2011.
- FERREIRA NETO, João Leite. Subjetividades contemporâneas: algumas contribuições de Deleuze. Revista Plural. Belo Horizonte, n. 13, p. 105-113, mar. 2000.
- FORTE, Fernanda. Os dilemas da CUT no início do século XXI: rumo a uma nova institucionalização sindical? Tese (Doutorado em Economia) Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, jul. 2013.
- FOUCAULT, Michel. História da sexualidade I: a vontade de saber. Tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. Rio de Janeiro, Edições Graal, 1988.
- . Microfísica do poder. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

 . Vigiar e punir. 38. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2010.
- GOFFMAN, Erving. Estigma: la identidade deteriorada. 5. ed. Buenos Aires: Amorrurto Editores, 1993.
- GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr Editora, 2009.
- GORZ, André. Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica. São Paulo: Ed. Annablume, 2003.
- GRAMSCI, Antonio. Os intelectuais e a organização da cultura. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.
- GRISCI, Carmen; IOCHINS, Ligia; BESSI, Vânia Gisele. Modos de Trabalhar e de ser na reestruturação bancária. Sociologias, Dez 2004, número 12, p.160-200.
- HALL, Richard H. O conceito de burocracia: uma contribuição empírica. In: CAMPOS, Edmundo (Org.). Sociologia da burocracia Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1966.
- HARVEY, David. Condição pós-moderna. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 1993.
- _____. O enigma do capital: e as crises do capitalismo. São Paulo: Boitempo, 2011.

- HIRSCH, Fernando José. Globalização e a Precarização do Trabalho: Leitura através da categoria profissional dos bancários. Dissertação (Mestrado) Programa de Pósgraduação em Direito –Universidade Metodista de Piracicaba, 2009.
- HYMAN, Richard. Where does solidarity end? In: Eurozine, September 2002. Disponível em: http://www.eurozine.com/article/2002-09-17-hyman-en.html. Acessado em: 30 set. 2012.
- JAKOBSEN, Kjeld. Relações transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional. 2009, 154f. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- JARDIM, Maria A. Chaves. Entre a Solidariedade e o Risco: sindicatos e fundos de pensão em tempos de governo Lula. São Paulo: Anna Blume/Fapesp, 2009.
- JINKINGS, Nise. O mister de fazer dinheiro. Automatização e subjetividade no trabalho bancário. Campinas: Boitempo Editorial, 1995.
- ______. Trabalho e resistência na "fonte misteriosa": os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. Campinas: Editora Unicamp/Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2002.
- LACAZ, Francisco Antonio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. Caderno Saúde Pública, Rio de Janeiro, 23(4): 757-766, abr. 2007.
- LADOSKY, Mario; RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome. A questão trabalhista e os desafios da ação sindical nos anos 2000. In: OLIVEIRA, R.V.de; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. (Org.). O sindicalismo na Era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares. 1. ed. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.
- LARANGEIRA, S. M. G. Reestruturação produtiva no setor bancário e realidade nos anos 90. Educação e Sociedade, v. 18, n. 61, p. 110-138, dez. 1997.
- LAGROYE, Jacques; FRANÇOIS, Bastien; SAWICKI, Frédéric. Sociologie Politique. 5. éd. Paris: Presses de Sciences Po: Dalloz, 2006.
- LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.
- LEITE, Marcia de Paula. Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

- LÊNIN, Vladimir. Que fazer? A organização como sujeito político. Tradução de Rubia Prates Galdoni. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.
- LHUILIER, Dominique. Cliniques du travail, Toulouse, ERES. Clinique du Travail, 2007.
- LIMA, Maria Elizabeth A. Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução na empresa. Petrópolis: Vozes, 1995.
- LINHART D.; LINHART, R. L'evolution de l'organization du travail. In: J. KERGOAT et al. (Org.). Le monde du travail. Paris: Découverte, 1998.
- MAENO, Maria. LER e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho: faces de uma mesma moeda. In: SZNELWAR, L. I. (Org.).Saúde dos bancários 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011.
- MARTINS, Heloísa H. O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil. 2. ed., v. 1, São Paulo: Hucitec, 1989. 190 p.
- MARX, K.; ENGELS, F. A ideologia alemã. São Paulo, Hucitec, 1987.
- MELO, João Alfredo Costa de Campos. As novas ações coletivas frente à crise do modelo sindical corporativista: Sindicalismo cidadão e fusão de sindicatos. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade Federal de São Carlos, 2007.
- MICHELS, Robert. A tendência burocrática dos partidos políticos. In: Sociologia da burocracia. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1966.
- BRASIL. MTE (Ministério do Trabalho e Emprego). Lista de representatividade das centrais sindicais, 2015.
- MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter. Labour worldwide in the Era of globalization: alternative union models in the new world order. London: Macmillan International Press, 1999.
- OLIVEIRA, Ricardo G. Terceirização e ação sindical no trabalho bancário: dilemas entre o discurso e a prática. Tese (Doutorado em 2014). UFRJ, Rio de Janeiro, 2014.
- OLSON, M. A lógica da ação coletiva: os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais. São Paulo: Edusp, 1999.

- OSTRONOFF, Leonardo J. Poder, gênero e identidades: um novo momento no sindicalismo. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.
- PAPARELLI, Renata. Desgaste mental dos bancários no mundo de fusões. In: SZNELWAR, L. I. (Org.). Saúde dos bancários 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda., 2011.
- PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina L. Moraes. Mudanças recentes nos modelos de relações de trabalho no Brasil e Novo Sindicalismo. In: RODRIGUES, Iram Jácome. (Org.) O novo sindicalismo 20 anos depois: Petrópolis: Editora Vozes, 1999.
- PERROT, M. Jeunesse de la greve. France 1871-1890. Paris: Seuil, 1984.
- PEZÉ, Marie. La souffrance au travail état des lieux. Revue de la Gendarmerie Nationale, n. 228, p. 37-43, 2008.
- PHILOMENKO, Grégoire; GUIENNE, Véronique. Au carrefour de l'exploitation, l. Sociologie clinique, éd. Desclée DeBrouwer, 1997.
- PINHEIRO, Paulo. Sérgio. O proletariado industrial na Primeira República. In: História Geral da Civilização Brasileira: O Brasil Republicano Sociedade e Instituições. T. III, v. 2, coord.: B. Fausto, p. 135-178. Rio de Janeiro: Difel, 1977.
- RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome. Trabalho, flexibilidade e terceirização: o caso da indústria automotiva. In: DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. da. (Org.). Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho. 1 ed. São Paulo: Ed. Annablume, 2009, v. 1, p. 85-99.
- RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). Além da fábrica trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- RODRIGUES, Iram Jácome. (Org.) O novo sindicalismo 20 anos depois: Petrópolis: Editora Vozes, 1999.
- _____. Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT (1983-1993). 2. ed., São Paulo: LTr Editora, 2011.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. Destino do sindicalismo. São Paulo: Edusp, 2002.

- SADER, Eder. Quando novos personagens entraram em cena. São Paulo: Paz e Terra, 1988.
- SANCHES, Ana Tercia. Terceirização e terceirizados no setor bancário: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.
- SANTANA, Marco Aurélio. Cadernos ADENAUER (São Paulo), Rio de Janeiro. v.1, p. 35-49, 2002.
- SANTANA, Marco Aurélio. "Política e História em disputa: o 'Novo Sindicalismo' e a ideia da ruptura com o passado". In: RODRIGUES, I. J. (Org.). O Novo Sindicalismo: vinte anos depois. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.
- SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto de nova organização do trabalho. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília. Brasília, jun. 2009.
- SEGNINI, L. A liturgia do poder: trabalho e disciplina. São Paulo: Educ, 1988.
- _____. Novas formas de relações empregatícias e qualificações requeridas em um contexto altamente informatizado: análise do sistema financeiro no Brasil. Projeto de pesquisa. Relatórios I e II. Convênio Cedes/Unicamp, 1995/1997. Campinas, 1997.
- _____. Mulheres no trabalho bancário: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo: Edusp, 1998.
- ______. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. Educação e Sociedade, v. 20, n. 67, p. 183-209, ago. 1999.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.
- SENNET, Richard. A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- SIMÃO, Aziz. Sindicato e Estado: Suas relações na formação do proletariado de São Paulo. São Paulo: Dominus, 1966.

- SIMÉANT, Johanna. La transnationalisation de l'action colletive. In: FILLIEULE, Olivier; AGRIKOLIANKY, Eric; SOMMIER, Isabelle. Penser les mouvements sociaux. Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines. Paris: Éditions La Découverte, 2010.
- SIMMEL, George. A metrópole e a vida mental. In: VELHO, O. G. (Org.). O fenômeno urbano. 4. ed., Rio de Janeiro: Zahar Editores, Biblioteca de Ciências Sociais, 1979.
- SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO e REGIÃO. In: Menos Metas, Mais Saúde. São Paulo, 2010/2011.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CURITIBA. Dossiê Bosch. Uma história de assédio moral e desrespeito aos direitos humanos, 2015.
- SINPRO (Sindicato dos Professores). Cartilha sobre Assédio Moral, 2015.
- SOARES, José Luiz de Oliveira. Radiografia da mobilização bancária. Tese (Doutorado em Sociologia e Antropologia). Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Rio de Janeiro, 2013.
- SOBOLL, L. A. P. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- SOBOLL, L. A. P. e JOST, R. C. F. Assédio moral no trabalho: uma patologia da solidão usada como estratégia de gestão organizacional. In: SZNELWAR, L. I. (Org.). Saúde dos bancários. 1. ed. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda, 2011.
- SOUZA-LOBO, Elizabeth. A classe operária tem dois sexos. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.
- TOLEDO, Edilene. Anarquismo e socialismo revolucionários: trabalhadores e militantes em São Paulo na primeira república. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.
- VERÁS, Roberto; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos. Introdução: o sindicalismo atual e seus dilemas. In: OLIVEIRA, R. V.; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. (Org.). O sindicalismo na Era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares. 1. ed. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.
- WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo, Companhia da Letras, 2004a.

- . Ciência e política: duas vocações. São Paul: Editora Cultrix, 2004b.
 . Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva / Max Weber; tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa; Revisão técnica de Gabriel Cohn Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília: São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 1999.
 . Sociologia das religiões e consideração intermediária. Lisboa: Relógio D'Água Editores, 2006.
 . Os fundamentos da organização burocrática: uma construção do tipo ideal. In: Sociologia da burocracia. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1966.
- WEFFORT, Francisco; SANTANA, Marco Aurélio. Política e História em disputa: In: RODRIGUES, Iram Jácome. (Org.). O Novo Sindicalismo e a ideia da ruptura com o passado. O Novo Sindicalismo vinte anos depois. São Paulo: Editora Vozes, 1999.
- WRIGHT MILLS, C. A imaginação sociológica. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1969.
- YASHAR, D. Globalization and colletive action, Comparative Politics: 34, 2002. In: FILLIEULE, Olivier; AGRIKOLIANKY, Eric; SOMMIER, Isabelle. Penser les mouvements sociaux. Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines. Paris: Éditions La Découverte, 2010.

Sites consultados:

- ADUSP (Associação dos Docentes da Universidade de São Paulo). http://www.adusp.org.br>. Acesso em: 03 jan. 2015.
- ASSEDIADOS. (http://www.assediados.com). Acesso em: 11 dez. 2014.
- CNT (Confederacion Nacional del Trabajadores) http://cnt.es/nuestra-accion-sindical.

 Acesso em: 04 jun. 2014.
- CONTRAF (Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro). http://www.contrafcut.org.br. Acesso em: 11 abr. 2014.

- INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. (http://www.ihu.unisinos.com.br). Antunes, Ricardo. Entrevista: Um 1 de maio getulista em plena era lulista. Acesso em: 12 mar. 2014.
- OBSERVATÓRIO da EDUCAÇÃO. (http://www.observatoriodaeducação.org.br). Acesso em: 01 mar. 2015.
- SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas).
 http://www.sebraesp.com.br . Acesso em: 27 jan. 2015
- SINPRO (Sindicato dos Professores). http://www.sinpro.com.br>. Acesso em: 22 fev. 2015.

ANEXO I: Roteiro de Entrevistas com Dirigentes Sindicais Bancários

I) Relate um pouco sua história de vida
II) Como você entrou no sindicato?
III) O que motivou sua entrada?
IV) O que mudou nos bancos desde sua entrada?
V) Como se constrói a solidariedade atualmente entre os trabalhadores diante das

alterações no trabalho dos bancos brasileiros?

ANEXO II. Questionário para trabalhadores bancários

N	me:
T	efone para contatos:
1)	Você já sofreu ou presenciou alguma situação de assédio moral no trabalho dentro das agências bancárias?
() Sim () Não
2)	Na sua opinião, qual o papel do Sindicato dos Bancários e do Sindicalismo hoje?
3)	Qual dos temas você apontaria como principal na ação do sindicato atualmente:
() Salário/ PLR
() Saúde/ assédio moral
() Lazer/ convênios

ANEXO III. Entrevista escolhida com Dirigente Sindical

Leo: Vou pedir um pouco para você contar, xxxxx, da sua história de vida. Como você entrou no Sindicato, o que te diferenciou dos bancos e sindicatos, desde a sua entrada, até hoje. Como você vê a ação sindical hoje, como era antes e como se constrói hoje, em relação aos trabalhadores, em relação ao próprio movimento, sua impressão de como mudou. E como você vê o Sindicato hoje e como ele era antes. Como você entende Sindicato. Então você pode começar pela sua história de vida, como foi a sua entrada, seu contato com a militância, sua trajetória.

xxxxx: Primeiro, eu nasci, começando da pré-história, risos, no Rio de Janeiro, em 1970. Na verdade, foi só de passagem, minha família é de Minas Gerais, meu pai foi trabalhar no Rio de Janeiro, fiquei apenas nove meses na Cidade, na Baixada Fluminense, de lá meu pai veio trabalhar em São Paulo, morou na Vila Joaniza, depois da Vila Joaniza morou na Pedreira, onde eu comecei a estudar numa escola pública, na Zona Sul de São Paulo também, na Região da Pedreira. Depois eu fui morar no Embu/Jardim Orion, onde continuei também em escola pública. E é no Jardim Orion que começa um pouco da minha atuação política, né, que eu fui morar num bairro onde ainda não tinha asfalto, não tinha água, não tinha luz, não tinha nada. Era praticamente só o terreno que meu pai comprou, em 1966, e a gente começou a fazer a construção da casa. Depois da compra do terreno e da construção da casa, a minha mãe, ela tinha uma atuação também ativa, ela lutava para colocar luz na rua, então acabei acompanhando ela nas movimentações que ela fazia. Eu não tinha uma atuação político-partidária, mas tinha vontade de melhorar o bairro onde a gente morava. Daí com isso comecei a acompanhar um pouco do trabalho que era feito, acabava mobilizando as mulheres, a maioria dos homens do bairro trabalhavam e as mulheres que acabavam fazendo essa movimentação no bairro. Antes disso, já na sexta série, eu entrei no... Eu já gostava de fazer desenhos dos Presidentes da República no caderno, uma vez uma professora acabou me procurando pra falar se eu gostaria de entrar no Centro Cívico Escolar e justamente naquele período eu tinha quebrado o braço e a minha chapa acabou ficando "Braços Fortes", risos.

Leo: Risos.

xxxxx: Ficou a Adriana, também, que era uma amiga nossa, ficou como candidata à Presidente e eu fiquei como Vice Presidente dessa chapa. Acabamos ganhando e tínhamos que cuidar da escola, e a professora que eu falei, dava Educação Moral e Cívica, que era a Professora Lilico, né? Ela conversou com a gente, acabou estimulando e eu entrei, eu tinha o que? Uns 8, 9 anos de idade... hum... eu tava com 10 para 11 anos... Logo depois ainda no bairro, começamos a organizar a questão dos esportes, na rua que eu morava, Rua Julio Ricardo Ferraz, virou uma rua de lazer. Nós tentamos, primeiro, a Sociedade Amigos do Bairro, como era um pessoal conservador, não abriu espaço pra gente. Então quando tinha 14 anos, a gente começou a organizar torneios no próprio bairro, e a rua que eu morava virou uma rua de lazer, a gente fazia campeonato de voleibol. Nesse período, ano de 84, 85, 86, o vôlei era o esporte preferido da molecada. Tinha o campo de futebol, tinha torneios na rua de cima, rua de baixo, a gente fazia vários torneios entre os times. Então primeiro nós começamos a ocupar a rua, ocupar o campo, depois passamos a ocupar a quadra da escola e fomos aos poucos, então, ocupando os espaços que tínhamos no bairro. Até que a gente conseguiu entrar na Sociedade Amigos de Bairro, né, eu e mais um amigo, eu já tava com quase 17 anos e já estava no colegial. No colegial, também, eu entrei no Pró-Grêmio, em 1985, e no Vestibulinho, fiz de 1986 a 1988 no Alberto Conte, o Alberto Conte é um colégio de segundo grau em Santo Amaro. Era uma referência educacional na Zona Sul.

Leo: Isso era Ensino Médio?

xxxxx: Ensino Médio. E nós montamos o Pró-Grêmio, o Comte era já um... por conta da ditadura, praticamente os grêmios estudantis foram cassados, e o grêmio do Alberto Conte já tinha sido cassado. Então em 86 nós começamos a montar o Pró-Grêmio. Em 86 entrei no Pró-Grêmio, em, 87 entrei na chapa do Pró-Grêmio. Então assumi uma Diretoria, fiquei entre 87 e 88, nesse período fui pra Brasília, com o pessoal da UJS, que na época era o mais forte. Acabei indo, não tinha uma relação partidária com o Pc do B, mas tinha uma relação orgânica. Conheci, também, nesse período o pessoal do MR8. E o que nós fizemos quando fui pra Brasília em 87, nós levantamos no colégio, nós conseguimos montar uma rádio ambiente, uma estrutura cultural forte, tínhamos um teatro, estruturamos um jornal interno, então o colégio estimulava essa questão da comunicação. Quem tocava esse processo era o Grêmio, quando eu fui pra Brasília, em 87, 88, nós montamos uma proposta, conversamos com os alunos, pra discutir uma proposta educacional. Foi uma discussão forte, de quase 3 meses e a gente acabou participando dessa greve junto com os professores. Eu lembro que no final do ano, no período, a gente não conseguiu chegar no Palácio do Governo, a Cavalaria veio, pegou os alunos e professores... E tinha um envolvimento dos alunos e professores bem forte, nas greves. Nós temos uma atividade forte também, nesse período houve uma cheia no Acre, Rio e Ubatuba, que acabou alagando toda essas regiões, então houve uma movimentação forte também. Arrecadou-se muitos alimentos para mandar para Acre, Ubatuba e Rio. E na parte dessa ida pra Brasília, que foi o Encontro da UBES nós conversamos com os alunos, porque a gente queria grandes mudanças na educação. Na sequência arrecadamos recursos, a população acabou dando dinheiro, a gente ficava no farol pedindo dinheiro, para ir pro Congresso. Aí quando chegamos em Brasília, tivemos dois momentos importantes, um foi na semana que atacaram o ônibus que o Salim tava fazendo uma viagem, aí jogaram pedra nele, aí eles proibiram fazer passeata na Esplanada. Então assim, eles proibiram as manifestações em Brasília. Só que nós chegamos até a frente do Congresso, depois na volta o Governador proibiu o ônibus de ir buscar a gente. Então você não podia andar de passeata, você estava proibido de... então não tinha como ir, nós ficamos ilhado em frente ao Congresso. Quando foi por volta das nove e meia da noite é que o Governador liberou os ônibus, aí foi uma correria de um lado para o outro, eles cercaram com o Exército, com a Polícia Militar... Você não podia fazer... você não podia ir...

Leo: Voltar, né?

xxxxx: Aí muita gente falava, né "bem que meu pai disse que não podia ter vindo pra cá", risos. Aí começou, né, a molecada de 16, 17 anos, o pessoal, falar um pouco isso. Quem mandou vir para cá, mas depois acabou dando tudo certo, risos. Acabou o Congresso da UBES e a proposta que nós tínhamos montado e levado para lá... então assim, as teses já estavam prontas, a direção já estava pronta, então o que que (sic) nós fizemos? Começamos a organizar os independentes do Brasil inteiro, então começou muitas pessoas que não tinham ligação com a UJS, com o MR8, mesmo com o PP na época, montamos um grupo que era contrário ao modelo que estava sendo trabalhado e na hora da votação nós rasgamos os crachás... Muita gente acabou passando mal naquele Congresso, tinha uma amiga nossa que passou muito mal, nós fomos pegar limão para

cortar... e nós fomos conversar com o motorista de ônibus para voltar, porque nós não tínhamos certeza se íamos voltar com ele, a gente conversou com o motorista, explicamos o que tinha acontecido. "Não, pode deixar que vocês voltam com a gente." E se eles quiserem, eles arrumam um outro jeito para voltar. O pessoal da UJS que acabou voltando, conversamos numa boa com o motorista, tanto que nós conseguimos reunir lá o Alberto Conte, o Plínio Negrão, o Oswaldo Aranha... ai, como é o nome do outro colégio ali embaixo? Petrolina. Esses quatro colégios aqui, nós conseguimos organizar os quatro, todos os alunos que vinham da Zona Sul ali, queriam debater uma proposta de educação. Então ali nós começamos a montar um grupo mais forte, discutindo a questão da educação. Só que no ano seguinte, teve um outro Congresso de Educação, no interior de São Paulo, em Bauru. Nós fizemos o Congresso em 88, eu já tinha terminado o curso de segundo grau, e a Erundina ganha a Prefeitura de São Paulo, e quando ela assume a prefeitura de São Paulo, nesse bairro que a gente já organizava, tinha o espaço na Igreja, tinha o grupo de Jovens na Igreja.

Leo: Igreja Católica?

xxxxx: Igreja Católica. Na época chamava Santa Luzia, hoje a Igreja chama Santa Inês, e essa Igreja tinha um papel muito forte, os padres tinham uma atuação política muito forte. E nós montamos um grupo de jovens, montamos teatros, com várias peças, chamando, na época, para o debate da reforma urbana. Quando o Santos Dias foi assassinado, a gente fez um movimento forte lá no bairro, a partir daquela igreja também, tanto que a escola do Jardim Guaembu... Tem lá a Escola Santos Dias da Silva, que recebeu esse nome a partir desse movimento que nós fizemos lá na igreja... Várias igrejas da Zona Sul fizeram um movimento e conseguiram colocar o nome... Como a gente tinha essa movimentação no bairro com a cultura, esporte, tinha um trabalho na igreja, no teatro. A gente já tinha participação no movimento estudantil... então nós começamos a montar um...

Leo: Tinha várias frentes... o movimento popular... estudantil... religioso também, né? xxxxx: Isso, mas tudo também era praticamente as mesmas pessoas, só o grupo estudantil que era lá da escola, todos os outros aqui eram vinculados ao bairro. Aí nesse período nós começamos a montar um núcleo do PT aqui no bairro, na época eu já trabalhava no Itaú, entrei no banco em 1991. Em 1988 para 1989, quando nós montamos o Núcleo, eu era estudante, tinha a Rose, que era professora; o Paulo, que era metalúrgico; o Beto, que era professor; aí tinha o professor Petrola que era de Filosofia, ele foi morar depois perto de casa no Jardim Edith, foi aí que chamamos ele pra participar do núcleo. Tinha uma menina que era jornalista, também do bairro. Aí nós montamos um Núcleo do PT no Jardim Guaembu, quando me filiei ao PT em 89. E aí tinha umas pessoas da Igreja que participavam também. E nesses grupos, a gente organizava Festa Junina dessas frentes aí. E o Núcleo foi prioritário pro debate. E ajudamos também, a ocupação. O pessoal queria ocupar um campo que nós jogávamos bola, aí nós conversamos com eles, que "não, que aquela área era uma área que a gente tava utilizando" e indicamos uma área perto do colégio Santos Dias, e nós ajudamos uma ocupação junto com o Movimento de Moradia da Zona Sul, mas preservamos uma outra área que eles queriam ocupar e que era pra ser feito uma creche e que hoje está saindo uma UBS e um campo que está estruturado, e lá atrás era para ser feito uma ocupação e nós conversamos com o pessoal, ajudamos na ocupação de uma outra área mas preservou outras áreas públicas da região. Nesse período quando a Erundina assumiu ela criou o que se chama de micro-regiões, e aqui vamos discutir um pouco a questão do orçamento do Município. Então eu coordenava nesta microrregião, eu e a Roseli que era professora, hoje tem dois anos que ela faleceu... Mas ela também fazia parte desse nosso grupo da microrregião, a gente se reunia todo último domingo, a gente reunia 73 bairros, pegaria todos os bairros de Interlagos. Você conhece Zona Sul?

Leo: Conheço.

xxxxx: Sabe ali Vila da Paz?

Leo: Sei.

xxxxx: Então, tinha Vila da Paz... a parte das mansões, lá embaixo, descendo ali, perto da Ofner, ali, voltando... Aí vai até o Primavera, Parque Centenário, até o Jardim Colonial... Tá... ali já era uma outra microrregião, do Grajaú. Do outro lado, já era a microrregião de São José.

Leo: Aquela parte também do Jardim Marajoara, do...

xxxxx: Não... lá já era Pedreira...

Leo: Ah, já era Pedreira.

xxxxx: Isso pro lado mesmo que pegava só a região de Interlagos. Tá, e aí o que que (sic) passava pra gente na reunião: "tem 10km de asfalto, tem lá uma escola, vai ter cascalhamento, urbanização de favela...". Várias ações que eram propostas na época, a gente reunia os bairros e definia qual era a prioridade... último domingo do mês... Nessa região na época, se tinha um movimento muito forte de transporte, moradia, saúde. Os movimentos sociais, na Zona Sul, ele era fortíssimo (sic). Então nisso, começou a me dar uma noção de prioridade mesmo, do que tinha... então lá no Jardim Edith, tinha a urbanização da favela, levava lá o pessoal da urbanização. Asfalto: onde vai? Onde passava a linha do ônibus... onde tinha a escola... onde tinha o equipamento público. Nesse período que ela foi prefeita... de 88... 89... a 92... acabei entrando no Itaú. Entrei no banco em 89, tá... e já participava aqui também de Interlagos. Nesse período montamos também o SOS Mananciais, criamos esse grupo porque já estava começando a ter ocupações irregulares nas regiões, e esse grupo era pra tentar barrar e era pela SABESP; e tinha a Subprefeitura da Capela; e a gente, que era da microrregião de Interlagos; e o pessoal da Guarda Florestal. Então a SABESP e a Guarda, eles tinham o poder de Polícia, então conseguiu prender trator, barrar o loteamento... Aí quando foi em 91, teve eleição do Sindicato e fui convidado pra fazer parte da Diretoria do Sindicato. Foi meio sui generis a forma que eu fui pro Sindicato, né...

Teve uma greve fortíssima... e eu trabalhei num setor lá no banco, Setor do Numerário. Eu entrava para trabalhar às 07h00 da manhã e saía às 13h00, neste trabalho havia uns 150 trabalhadores... depois vou falar um pouco destas mudanças aí que teve. Bom, aí eu entrei numa área que foi criada, não tinha esses caixas eletrônicos espalhados na cidade. Então a gente fazia o suprimento desses caixas eletrônicos pra que fosse abastecido. Então a gente tinha 150 trabalhadores que entravam às 07h00 da manhã. Quando foi ter essa greve, o Sindicato chamou uma greve fortíssima no ano de 90, a gente começou a conversar no departamento pra saber como fazia parte da greve. Um dia antes da greve os gerentes me chamaram pra falar aonde é que tinha entrado... que quem entrasse em greve ia ser demitido... Aí a gente começou: "E agora, o que é que a gente faz?" Bom a gente queria parar e nós combinamos que todo mundo estaria lá às 06h30 da manhã para garantir que ninguém entrasse... que todo mundo entrasse na greve. E com isso, nós conseguimos... 150 trabalhadores... Nós paramos o prédio, o Sindicato só foi chegar às 09h00 da manhã, porque ninguém imaginou que ia parar, ali é uma concentração do Itaú.

Ali reunimos o pessoal à uma e meia da tarde, ali nós saímos do banco, para uma pracinha na frente do metrô Conceição...

Leo: Ah, ali naquela parte que ainda tem...

xxxxx: Sim, sim, tem umas carpas ali... Então com isso, nós chegamos de manhã e quem foi chegando foi parando, então assim, nosso departamento foi fundamental, porque nós começamos parar as portarias, quem foi chegando foi parando. Nesta época, acho que foram 11 dias de greve... eu acho... E ali eu comecei a ter contato com a Diretoria do Sindicato. Comecei a ter contato com o Citeiro, que era o Amadeu lá do CEIC e com a Nice, que era a Diretora responsável lá do Jabaquara. Quando acabou essa greve, em 1990, logo em seguida começou o processo eleitoral do Sindicato, aí um dia eu fui almoçar e encontrei a Nice na lanchonete. Aí fui perguntar o por que das duas chapas, porque eu conhecia o Amadeu, e conhecia a Nice.

Leo: Eles estavam em chapas diferentes?

xxxxx: O Amadeu tava na chapa 2 e a Nice na chapa 1, eu não tinha relação com o movimento sindical na época, aí eu fui querer saber com ela o que estava acontecendo, por que estava dividido... Aí ela explicou tudo, isso era umas duas horas da tarde... Conversa vai, conversa vem, e ela lá, especulando, onde eu morava, o que eu fazia, aquela sondagem... Aí ela perguntou se eu não tinha interesse em entrar na chapa do Sindicato. Eu já era filiado ao Sindicato. "Só que você tem até às seis e meia da tarde para dar a resposta", porque era o dia da Convenção, e faltava uma pessoa. Quer dizer, faltava justamente uma pessoa para a chapa do Sindicato no Jabaquara. Porque o Sindicato tem 88 Diretores e como é que funciona a estrutura de eleição do Sindicato: Tem alguns locais menores que tem dois Diretores, Jabaquara, Santana, Lapa, Penha, e outros maiores que tem oito Diretores, que é Centro, Paulista, Osasco... Então cada um tinha um Diretor e pra montar uma chapa não tinha como você pegar uma pessoa do Centro e colocar pro Jabaquara. E pessoa tinha que estar trabalhando na região e lá só tinha a Nice, e faltava um Diretor, que pode ser de uma concentração ou de uma agência bancária. Ali ela me convidou, se eu não tinha interesse... Falei que eu precisava consultar o pessoal que eu já tinha militância, saí lá do banco, fui, conversei com o pessoal do PT que nós tínhamos relação e o pessoal achou importante, porque estaria ajudando também o trabalho que eu já estava desenvolvendo. Só que assim, eu morava no Orion e seis e meia eu tinha que estar na Conceição. Gastava pra chegar uma hora, uma hora e pouco... tinha que ir conversar com o pessoal, depois seis e meia tinha que estar na Convenção, no Centro de São Paulo. Aí tinha que fazer a qualificação, levar a carteira de trabalho, era o último dia pra montar a chapa... então eu tive umas quatro horas pra tomar a decisão se eu ia ou não entrar no Sindicato, risos. Aí entrei, então ela queria saber em quem eu tinha votado, né... queria saber o trabalho que eu tinha desenvolvido, aí fui contando pra ela, né... Eu tinha votado na Erundina... eu 89 teve eleição pra Presidente, eu tinha votado no Lula e tinha votado pra Deputado Estadual no Arlindo Chinaglia. Um desses meus colegas que trabalhava no Núcleo, ele era do IAMSPE, e o Chinaglia era da região da Zona Sul, morou na São José. Foi quando ela me convidou, então ela também acabou olhando um pouco desse meu histórico. Então assim, eu não pensei "vou trabalhar no banco pra entrar no sindicato." O processo foi acontecendo naturalmente, e eu assumi o Jabaquara inicialmente, depois fui Secretário de Formação, depois Secretário Geral do Sindicato e Presidente. Eu figuei praticamente 3 anos só, de 91 a 94. Quando foi em 94, eu já fui indicado para ir para a Executiva do Sindicato, com apenas três anos de mandato. Só que na chapa, eu não saí na conformação, saiu o Rosa, que tinha saído candidato a vereador. Então acabou ele ficando na chapa, na Executiva, e no ano seguinte eu assumiria a Secretaria de Formação. Então eu assumi a Secretaria de Formação, dois mandatos, que eu fiz até 1997... até 2000... não... menos. Acho que foi 1998... Fiquei de 1994 a 1998, depois fiquei na de 1998 a 2004, então seis anos. E depois de 2004 a 2010, como Presidente do Sindicato. O que foi importante aqui no Jabaquara? Eu cuidava de 88 agências, que pegava desde a Santa Cruz, até o Aeroporto, e Av. Cursino até Mercês. O que que (sic) eu acabei fazendo, como eu era o único coordenador, porque a Nice coordenava o banco, ela não ficava no Jabaquara, ficava no Centro. Fiquei sozinho na Regional, eu e mais dois funcionários. A gente tinha que cuidar das agências e mais do Itaú. Eu comecei a andar em todos os bancos, e no Sindicato, tinha uma época que só entrava nos bancos privados, no seu banco, e nos bancos públicos, no seu banco. Então na época eu entrava no Banespa, eu entrava no Banco do Brasil, na Caixa Econômica Federal. E nos brancos privados: Bradesco, Itaú... então eu comecei a conhecer como funcionava todos os bancos...

Leo: Hum...

xxxxx: Né... no âmbito de estudar o que eu estava fazendo. Eu ia fazer um trabalho, então eu ia estudar o que estava acontecendo em cada lugar, cada ação... Pra poder conversar com esses trabalhadores. Quando eu comecei a fazer esse movimento aqui, então na minha região ia ter eleição pra delegado sindical... Ah e aqui no Jabaquara nós tínhamos uma peculiaridade, quem controlava o Jabaquara era o pessoal da Chapa 2, que perdeu a eleição.

Leo: Ah tá, o pessoal do Amadeu...

xxxxx: Isso mesmo, do Amadeu. E eles controlavam o Jabaquara, então eles tinham construído uma relação, então eu tive dois trabalhos, quebrar a relação, tinha que trabalhar dobrado pra eles terem que ter confiança na nossa chapa. E ao mesmo tempo, eu comecei a fazer um trabalho dentro da concentração do Itaú, então no CEIC que eu trabalhava, lá na época, que eu saí lá em 1991 por conta da eleição, foi quase meio a meio, ganhou por pouco. Mesmo lá dentro, nós rachamos aqui, dividimos o voto, então o trabalho que eu fiz aqui... como eu trabalhava das 07h00 às 13h00... eu comecei a andar o prédio por dentro pra fazer a eleição. E o pessoal do RH "você não pode fazer aqui dentro." Então eu subia, descia, depois fazia o outro andar... Comecei a fazer uma relação por dentro do prédio, e nas agências eu comecei a trabalhar praticamente todos os bancos. Com isso, o Sindicato tinha lá a Formação Sindical, no final de semana a gente reúne bancário de vários bancos pra um curso. Então eu comecei a levar um pessoal do Bradesco, Unibanco, Itaú, levá-los para estes cursos de formação, então eu comecei a ir também, porque me dava uma base sindical...

Leo: Nessa época... que eu acompanhei o Marcelo, o Babu, o Schimit, no trabalho de base que eles fazem o roteiro, né. Isso já existia ou?

xxxxx: Isso já existia. Você foi com o Ximenes, depois você foi com o Marcelo aqui no Centro, só que ele fazia Jabaquara...

Leo: Ah...

xxxxx: Só que esse trabalho que ele fazia, de ir em agência por agência, eu já fazia lá. Antigamente, o Sindicato era dividido ao meio por grupo de banco, quem era do Itaú, entrava no Itaú. Hoje não...

Leo: Hoje já entra em todos...

xxxxx: Isso, naquela época eu já comecei a entrar em todos.

Leo: Você mudou o esquema.

xxxxx: Isso na época o pessoal começou a ver que era um modelo interessante, se você pegar na história dos Sindicatos, você vai ver que naquele período, havia uma divisão, tinha as Executivas de Banco e foi quando isso acabou, porque era uma relação muito corporativa. Então dois momentos importantes: essa que foi a organização horizontal, que é fazer este trabalho por região; e o outro era o diálogo com gerentes, nós começamos a trabalhar que todos os funcionários de banco, eram bancários. Se você pegar antes, na gestão anterior, a briga era com os gerentes, todo dia na Folha Bancária, descendo o cacete nos gerentes. Nós começamos, o nosso diálogo tinha que ser com os Gerentes e o questionamento, com a Direção do Banco. Então... esse trabalho que eu fui desenvolvendo, né, que pegando... que são os trabalhos na região, então foi nas eleições que tinha do COREP do BANESPA, eleição da PREVI... A gente começou a ter um bom resultado no Jabaquara. Depois, na eleição de 1994, passei a ter 70% do resultado eleitoral da região, com duas chapas. Quando chegou em 1998, que foi a outra eleição, que também teve duas chapas, que foi no CEIC, depois tem como você pegar o resultado, viu... Nos 3 anos que teve, lá o resultado foi assim: 96% dos votos... 97%, coisa assim... então a Chapa 2... mesmo com duas chapas, não conseguiu ter um bom resultado. Então o pessoal foi reconhecendo o trabalho que eu desenvolvi, tanto nas agências como nas concentrações. Então com isso eu criei condições de estar indo para a Executiva do Sindicato, porque eu sempre fui uma pessoa que estudava, viajava bastante... fui pro Acre, fui pra Manaus, Mato Grosso...

Então eu ia também pra ver a experiência de outros Sindicatos, de outras disputas, então isso também vem me ajudando... Fiz muito curso em Cajamar, tá, então como eu trabalhava muito nesse período, eu tinha que pegar todas as agências e mais o CEIC, o período que eu tirava justamente para descansar era isso. Então eu fazia o curso e conseguia ir dormir mais cedo. E como eu morava no Orion, eu gastava cerca de duas horas para chegar até o Centro. Então eu tinha que sair muito cedo e chegava tarde. Quando eu ia pros cursos ou pras eleições, as eleições, tipo, nove horas, quando era seis horas já tinha acabado. Então você só ia ajudar, você não ia coordenar campanha. Então fui me preparando, tendo uma noção, então todo curso que tinha, Congressos que ia ter da CUT, da Federação, eu ia estudar a tese, eu lia, relia com os bancários. No Jabaquara, o que eu fazia: Pegava os bancários de diversos bancos e fazia uma reunião todo mês. Dentro do Jabaquara eu trazia o pessoal de vários bancos, e inclusive de outras Regionais. A gente passava filme, fazia debate... Discutia, levava pra sub-sede e depois pra Folha Bancária. Tanto que quando eu vim pra Executiva, o pessoal tinha um pé atrás, porque achava que eu tava montando uma oposição dentro do Sindicato, como eu reunia bancário de todos os bancos... Reunia de bancos diferentes, regionais diferentes, então o pessoal se perguntava qual era o meu interesse, se eu estava ou não fazendo uma oposição interna. Depois quando eu fui pra Secretaria de Formação dei uma potencializada na própria estrutura de formação do Sindicato, fui colocando os Diretores para fazerem os cursos... E o que foi importante é que era ali que a gente formava as nossas chapas. Então todo ano, a cada eleição de 3 em 3 anos, o Sindicato vai formando novos quadros.

Se você pegar hoje, de 25 a 30% da Direção, ela é mudada a cada gestão... Então no final de 10 anos, você tem praticamente uma nova gestão. Então quando eu entrei em 1991 e

saí em 2010, nesse período, tinha acho que só 5 diretores que entrou comigo em 1991. Então você tem uma mudança, só que você mantém uma equipe jovem, renovada, mas com o mesmo projeto. Se você pegar a Ju, acho que a Ju entrou em 1997, que é a presidenta hoje. Então você vai tendo um processo de renovação...

Leo: Que é diferente...

xxxxx: Que é diferente... se você pegar outros sindicatos, não são tão dispostos a ter esta renovação. Mesmo bancários no interior, não tem essa renovação. Pessoas que entrou comigo em 1991, estão até hoje na direção do sindicato. Então o que eu trabalhei dentro do sindicato... e ao longo do tempo fui formando grupos... E isso é natural, né? Então o que eu sempre trabalhei como referência pra mim: eu nunca estimulei formação de grupos, sempre trabalhei pra ir desmontando os grupos. Como é que eu desmontava o grupo? Quando todo mundo consegue olhar e ter o mesmo objetivo. Quando entrei na Secretaria Geral e na Presidência, qual foi a minha prioridade, eu montei um planejamento pro Sindicato. Lembra que eu comentei com você dos grupos de banco, lá atrás? Nessa década aqui, ele passou a se organizar por regional. Sempre teve esse processo né, de... ele tem que se organizar por grupo de banco e ter que se reunir por regional. Quer dizer, qual é a dúvida? Eu tenho que ter um grupo que pensa ou um grupo que executa? Aqui é a principal polêmica, porque no grupo de banco você pensa política e estratégia pro banco. Só que quando você executa, é regional. Mas se eu tenho um coletivo do Itaú, e se eu não tiver gente aqui, da regional, para executar, então não adianta eu ter aqui a melhor estratégia se não tenho como fazer a execução depois, nas regionais. Então quando eu assumi no Sindicato, comecei a organizar por temas, como você tá pesquisando, você vai ter acesso depois ao planejamento da época. Eu tinha tema ou ações macros pra desenvolver. E a regional ou o banco, eles executavam, então tinha uma ação complementar, mas você tinha uma diretriz macro. Nós montamos nesse período a Rede Brasil Atual, nós estamos montando agora a Faculdade dos Bancários, então você vai começar a perceber depois que você tinha algumas ações macro e os bancos e as regionais iam ter que ir executando. Por exemplo, pra eleger delegado sindical, é uma ação macro do sindicato, mas tinha que ser executado, né, os bancos que tinham que... eleger, ou se tinha, ou se não tinha, no caso de bancos privados. Estou só falando algumas, mas se você pegar o Planejamento, vai ver várias outras ações e que continuam até hoje. Tem a questão da formação sindical, formação profissional, questão do contrato diferenciado, e por aí vai.

Leo: Questões gerais, né?

xxxxx: Isso, questão da tercerização, nós pegamos como prioridade para trabalhar. Antigamente você tinha um grupo que cuidava de tercerização. Questão de igualdade de oportunidades, você vai perceber que é homens e mulheres que discutem, mesma coisa de igualdade racial, é o Sindicato inteiro que vai discutir. E antigamente você tinha núcleos pra discutir a questão racial, só as mulheres discutiam questão de igualdade, então foi uma mudança significativa. Outro ponto que eu vejo nesse período... onde que nós estamos aqui? Eu já estou falando tudo, tá?

Leo: Tá, pode ser...

xxxxx: Estou avançando muito?

Leo: Não, pode ir...

xxxxx: Até pra você entender as coisas que mudaram. Depois eu volto aqui de novo. O que mudou nesse período, nos bancos. Bom, antigamente nos bancos tinha o chamado

Departamento de Seleção, antes da década de 90... e eu comentei aqui a questão dos direitos... não tinha espaço de diálogo com o movimento sindical, você até tinha negociação, mas o espaço de diálogo era bem restrito. Nossas principais conquistas foram na década de 40, 50 e nós voltamos a conquistar direitos final de 80... Então nós tivemos aqui o auxílio creche, que foi de 1988 para 1989. Década de 90, o auxílio refeição, vale alimentação em 1994, auxílio educação, tivemos a PLR em 1995 e fomos melhorando ela a cada ano... Nós tivemos a cláusula de igualdade de oportunidades, foi a primeira categoria que teve essa cláusula na convenção de 97. Aqui nós tivemos a cláusula de requalificação profissional, eu tava na área de Formação, e foi uma cláusula que eu trouxe da Espanha. Eu participei da Comissão Municipal e na Comissão Estadual de Emprego, pelo Sindicato e a CUT e eu fui visitar a Espanha e a Itália para conhecer as experiências que tinham de qualificação profissional. Então, tanto esta cláusula de qualificação profissional e uma outra que nós conseguimos em 1997, também, foi uma cláusula de indenização adicional.

Leo: Isso foi em 97?

xxxxx: 97. Nesse período, na categoria, começou o processo de privatização dos bancos públicos estaduais. Nisso, começou uma demissão muito forte e quando eu propus o adicional, o Sérgio Rosa ainda era o Presidente da CNB... e ele falava pra mim... "não, que você tá querendo..." Porque assim, as propostas que tinham era assim "Estabilidade de emprego", mas a gente não vai conseguir estabilidade com processo de demissão, então vamos tentar algo que encareça pro banqueiro e que você consiga discutir espaço. Ele falava que eu estava traindo a categoria, que isso ia prejudicar os trabalhadores, risos, mas depois acabou entrando na Convenção, nós aprovamos, e depois os bancos toparam (sic) a negociação desta cláusula. Então hoje que já tem essa indenização pro Brasil inteiro, nós já conquistamos em 97, o número de bancários começou a aumentar. Diminuiu, e depois aumentou. Tanto que quando eu assumi o Sindicato tinha mais ou menos 7 mil, eu deixei com 134 mil trabalhadores, subiu.

Leo: Subiu bastante.

xxxxx: Subiu bastante e continua subindo, mas aqui, essa cláusula dificultou o processo de demissão. Depois, em 2000, nós conquistamos... nós tivemos... em 2000... acho que foi a de segurança... Bom, em 2004 nós tivemos a 13ª cesta alimentação, perdemos na greve, e depois nós voltamos em 2006. Aí tivemos em 2005 a unificação da campanha salarial, que é a UBB, Caixa e CEF, e bancos privados eram campanhas separadas, aí conseguimos a unificação. Depois, nós conseguimos em 2007... Em 2005 foi o primeiro ano que nós tivemos o abono mais aumento real de salário, que sempre tinha um abono que era pra completar o índice. Em 2005 foi o primeiro ano que nós tivemos o abono e mais o aumento real do salário. Em 2006 nós voltamos a ter a 13ª cesta alimentação. Em 1997 além da renda da PDR, nós tínhamos uma PDR adicional. Em 2008, 2009, nós passamos a ter uma cláusula que a gente chama de "assédio moral". Combate ao assédio moral.

Leo: Certo.

xxxxx: Então porque se você perceber, boa parte das conquistas que nós temos hoje, tirando jornada de 6h, que foi lá atrás; trabalho aos sábados também acabou mas isso são conquistas antigas. E depois disso, as principais conquistas se deu a partir de 1989. O que mudou de lá pra cá, que você perguntou. Como eu disse, não tinha diálogo... negociação. O sindicato tinha o papel só de reclamar, fazer greve. Quando tem essa mudança, o banco

sai de Departamento de seleção pra Diretoria de RH, nós passamos a ter uma única mesa de negociação que era da CONTEC. Ela negociava com o movimento sindical do Brasil todo, isso foi criado em 1992, na CNB, e criamos também o Contrato Coletivo de Trabalho, que passou a ter uma Convenção Coletiva Nacional, que até então também não tinha, cada Sindicato podia negociar. Você não tinha uma unidade, era fragmentado. Tanto que você tinha aqui, pisos diferentes pra gerentes, pra escriturário, pra portaria... A partir daqui ó, nós conseguimos unificar, então o que negociar hoje vale pros bancários do Brasil todo, são os mesmos direitos, é unificado. Passamos a ter um diálogo com os bancos, passamos a ter a FENABAN, a CNB no período e a CONTEC que passou a ser minoritário, começamos a ganhar um monte de sindicatos no Brasil. Ganhamos Rio, ganhamos Minas, passou a ter uma hegemonia da Articulação Sindical no Brasil.

Leo: Você já era Presidente daqui?

xxxxx: Não, eu era diretor de base. Então a ruptura do movimento sindical nessa alteração, foi nisso. Porque nós tínhamos uma atuação na categoria, politicamente, muito forte. O sindicato teve intervenção em 83, teve abertura política em 85, aí nessa época o Gushiken era Presidente, foi quando tava começando a criar a CUT, o Sindicato não podia se manifestar, mobilizar... e olhar sindical, naquele período, era o olhar da sociedade, então a disputa era salário mínimo, você tinha um olhar da categoria só que tinha um olhar também social. Já hoje é diferente, o olhar é mais corporativo, vamos continuar tendo o trabalho social, mas focar também na categoria. E esse movimento que teve de abrir a Diretoria de Recursos Humanos possibilitou isso, porque tivemos negociação geral, e banco a banco. Por que, banco a banco? O auxílio educação, foi banco a banco, só falta o Bradesco, não está na Convenção ainda... Começamos a negociar com os bancos o convênio médico. Fundos de pensão, também estamos discutindo banco a banco, alguns têm e outros não. Então abriu a possibilidade não só de você fazer esta negociação geral, mas como também de ter negociações...

Leo: Específicas.

xxxxx: isso, condições de saúde...

Leo: E essa mudança, vem mais por parte do sindicato, ou dos bancos?

xxxxx: Das duas parte, porque nós começamos a formar os dirigentes pra conhecer o banco, pra forçar a negociação, ter diálogo... Você começa a resolver problemas pontuais. Antigamente o gerente era nosso inimigo, depois passou a ser nosso aliado, foi uma ação mais positiva, os gerentes começaram a olhar o sindicato com outro olhar. Tínhamos agências antes com 50 funcionários, hoje, temos com 15 funcionários. Então hoje de 15, você tem a maioria gerentes, e antes eram 2 gerentes e o resto era caixa e escriturário. Se não houvesse essa mudança lá atrás, quer dizer... então o sindicato não teria mais o diálogo com os trabalhadores. O que muda nos bancos, de lá pra cá, também: essa questão da direção, os bancos começam a ter uma gestão mais eficiente, antigamente eram gestão familiares. Eles começam a lançar agora, produtos, holdings financeiras: empresas seguros, leasing, etc. E o pessoal diz "está diminuindo o número de bancário". Não! Eu te mostrei, "está aumentando o número", ele começa a abrir mais agências com menor número de funcionários. Só reduziu o número significativamente de bancários porque privatizou o BANESPA, houve fusão do Nacional, do Unibanco com o Santander, do Sudameris com o Real. Primeira redução foi na década de 90, com as privatizações, na década de 90, com a entrada de bancos estrangeiros e com as vendas de bancos públicos estaduais e depois teve uma redução da categoria por conta das fusões. O que mudou para

ampliar o número de bancários: o crescimento dos bancos públicos, o crescimento econômico, a partir de 2003 com a Presidência do Lula que traz crescimento pro País, além do crescimento financeiro dos bancos, com a venda de produtos. Os bancos são autorizados a ter tarifa bancária a partir de 1994, antes disso ele ganhava com inflação, floating inflacionário. Inicialmente isso era modesto mas hoje, se você pegar os 11 maiores bancos, eles arrecadam só com prestação de serviços mais de 50 milhões de reais só com prestação de serviço, só com tarifa. O que muda nesse período? Os bancos passam a se automatizar, passa a ter caixa eletrônico e atendimento por telefone, em 1992, e pela internet, a partir de 1997. Passa a ter outros canais de atendimento. Antigamente só se tinha a agência bancária. E agora é preciso montar uma outra estrutura, este bancário que não existia, de bankfone, ele começa a ser criado. Houve um processo de redução de agências bancárias em alguns lugares, foi, mas foi criado um outro trabalhador. O Itaú foi o primeiro banco que começou com o bankfone, e negociamos com o banco que teria que ser caixa e que o trabalhador teria que ter o valor de 8% a mais no salário. Depois veio o Bradesco, o HSBC, que este trabalhador aqui eram tercerizados, e depois fizemos um acordo com o Banco Votorantim e nós trouxemos o pessoal para a categoria, no final da década de 90. Passa a ter uma nova categoria, tem o prédio do Unibanco no CEASA, um prédio aqui do Itaú.,. então... é o novo trabalhador que surgiu... Outro trabalhador que surgiu é o pessoal de sistema, porque tem duas áreas da agência: crédito e produto e pra ter tudo isso, tem que ter o sistema. E criou-se também, o banco de investimento, temos hoje mais ou menos 20 mil trabalhadores nesses bancos de investimento. A maioria das empresas não estava na Bolsa de Valores e começou-se a colocar... então criou-se outro perfil de trabalhador, que não existia. Agora tem outra área que está sendo criada, que são as agências de Governo, porque antigamente o Governo só comprava e vendia título. Agora não, começa a ter Folha de Pagamento, questão do crédito, crédito mobiliário, crédito consignado, então você vai gerando demanda para novos segmentos. A partir de 2003 você tem esta ampliação do crédito, e o crescimento do sistema financeiro e dos trabalhadores. Questão do caixa eletrônico, que aumentou também e que eu comentei: o banco tentava por diversas vezes fazer tercerizações. Essa área do... essa área de atendimento que eu te falei, tentaram tercerizar mas nós trouxemos de volta para a categoria. A área que a gente chama, que é a dos Envelopes, o pessoal faz depósito nos caixas eletrônicos, o banco está tentando tercerizar. Advogado, economista, eles tentaram tercerizar. Um ou outro tercerizaram, mas não foi a sua totalidade. Só que tercerizou a limpeza, a segurança... até 1988 eles eram bancários... com a Constituição foi autorizado criar sindicatos por categoria até 88 só existia por ramo... Então foi criado: telefonista, limpeza, segurança. Então isso diminuiu também a categoria.

Leo: Então você tem uma mudança pela própria estrutura da mudança do trabalho.

xxxxx: Exatamente, então com isso aqui... Até com a crise que deu em 2009, os bancários passaram a ter que ter o CPA 10 e CPA 20, uma certificação para poder trabalhar no sistema financeiro, fazer operações, mexer no sistema financeiro. Começou a ter muito gerente nas agências.

Leo: Praticamente só gerentes...

xxxxx: Então essa mudança de perfil... né, ao mesmo tempo... tem as metas, elas são abusivas e você passa a ter pagamento por comissão, coisa que não existia antes. Do ponto de vista aqui, começa a tirar o diálogo com o Sindicato. Porque se ficar quatro,

cinco dias em greve, vai ter a comissão reduzida. Por outro lado, tanto, tanto, tanto essas metas... chega em setembro, os bancários não agüentam mais e aquele período da greve ajuda a dar uma esfriada na cabeça, o bancário já está tão de saco cheio do banco... Outra coisa que os bancos fizeram: tinha meta, você era remunerado por isso. Lembra que eu te falei da PLR em 1995, depois pega a evolução, hoje tem banco que chega a pagar 5 salários em PLR e o que que (sic) o banco começou a perceber? Ele começou a pagar por aqui... ele começou a pagar só pela Convenção Coletiva. Então o bancário "pra que eu vou ter que ficar vendendo esse monte de produto que eu vou receber igual ou maior se eu vou receber igual o Sindicato negocia na Convenção Coletiva?" Então essa também foi uma estratégia nossa de forçar a PLR, só que se tivesse mantido o pagamento pelo produto, dificilmente teria greve no banco privado. Só que a hora que o banco privado faz isso, ele tira, ele desconta a PLR da Convenção, ele jogou o gerente de novo pro nosso colo.

Leo: E você acha que a sindicalização aumenta?

xxxxx: Ela tem aumentado. Os gerentes procuram o Sindicato, porque nós estamos interferindo no salário dele, então mais gente começa a se sindicalizar. O outro ponto importante desse processo aqui... passa a ter mais gerentes, o pessoal começa a olhar mais pro mercado, conseguimos trazer uma parte dos bancários pra fazer essa parte, não tem mais promotora de crédito, então você barateou pro consumidor... foi uma mudança significativa. O crédito consignado foi importante pra categoria. Questão da solidariedade: metas. No início o movimento sindical era contra depois fomos evoluindo, e aí chegamos em "ser contra metas abusivas" e começamos a discutir que as metas tinham que ser coletivas, montadas pelo próprio trabalhador, cumprindo a meta você não podia dobrar o valor no mês seguinte. Discutindo as metas, voltamos a ter simpatia do corpo gerencial. Caixa não podia ter meta, não podia vender produto, caixa tem que atender cliente. Alguns bancos tinham que pagar 2.2 salários mais o de R\$ 2800,00... Tem gerente que ganha aí R\$ 20 mil, R\$ 30 mil, só num semestre... outra questão que foi importante, na questão da solidariedade, hoje a maioria das universidades, eles pegam lá a questão do individualismo. O banco começou a montar uns projetos a partir dessas universidades e começamos a mostrar pros trabalhadores que não era bem assim... Então o banco ia lá, pegava 20 funcionários da USP, 20 da UNICAMP... e os funcionários tinham que passar todo o serviço pra eles e eles viravam chefes, então a gente mostrava que não eram bem assim. Eles detinham o conhecimento, então ensinamos um pouco a resistir, a gente ensinava a não passar como é que eles construíram a informação. Isso aos poucos foi desmontando também essa coisa de querer buscar gente no mercado. O banco começou a valorizar mais as pessoas que estavam dentro do banco, mas não conseguimos botar (sic) isso no plano de cargos e carreira, a gente queria botar (sic) isso no PCS... Qual que é a nossa intenção com a unificação em 2004? Quando nós unificamos, o Banco do Brasil e a Caixa, eles não tinha PLR, não tinha Vale Alimentação, só que eles tinham PCS e assistência médica negociada com o Sindicato, conseguimos negociar Fundos de Pensão. Fundos de Pensão. De 2004 pra cá conseguimos negociar pra cá PCS e os bancos públicos passaram a ter PLR e vale alimentação, coisa que eles não tinham.

Leo: Só pra finalizar, o que é o sindicato para você? Se alguém hoje perguntar pra você... xxxxx: É hoje um instrumento de manutenção e ampliação do direito dos trabalhadores, que eu te apresentei aqui uma luta corporativa de décadas, mostrando avançados significativos neste último período. O sindicato tem que ser um instrumento de

negociação para fora, também, então conseguimos negociar com o Governo Federal questão do salário mínimo, redução do Imposto de Renda, estrutura que nós montamos de comunicação, e temos que ter o olhar social, porque o trabalhador usa o transporte, educação, ele tem que ter uma saúde de qualidade, então o que os bancários ganham... eles têm que pagar faculdade pros filhos, gastam gasolina... Então o sindicato discute isso, até a questão habitacional, que nós criamos a Cooperativa Habitacional, temos lá uma Cooperativa de Crédito. Temos representantes no Parlamento: Veredores, Deputados Estaduais, Federais... Então o sindicato tem que ter papel corporativo, mas ele tem que ter também um olhar social pra melhor aplicação dos recursos públicos para a sociedade. Resumindo, sindicato é isso...

ANEXO IV. Entrevista escolhida com dirigente sindical bancário

Entrevistado: Entrei no Sindicato com 21 anos. Entrei no Banco Real com 15 anos, era office boy, os bancos chamavam de "contínuo" aí fui tendo minhas promoções internas. Eu tinha uma jornada de 6 horas, passou para uma jornada de trabalho de 8 horas e paralelo com essa curta carreira, e essa promoções, foi uma, duas promoções, eu já militava desde os 14... 15 anos, no PT. Eu moro na Zona Leste, na região da Zona Eleitoral da Vila Matilde, então o Diretório que eu militava, que a gente chama de DZ, Diretório Zonal, era o da Vila Matilde. Comecei a militar, ter contato com o companheiro José Flávio, inclusive tem uma publicação na Caros Amigos, lá tem ensaios fotográficos, né?

Leo: Tem.

Entrevistado: E lá tem ensaios sobre os cortiços no Centro da Cidade, e aparece ali... isso não vai ajudar sua pesquisa, mas lembro que o José Flávio, foi uma das pessoas que me incentivaram a vir pro Sindicato, porque eu estava militando no Diretório da Vila Matilde do PT e estava na categoria bancária. As greves aconteciam, uma delas foi liderada pelo Gilmar, e eu falei com o Gilmar numa das passeatas, ele não deve lembrar disso, mas, aquelas denúncias padrão que depois eu cansei de ouvir aqui no Sindicato. Do gerente geral pressionando os funcionários a voltar pro trabalho, e aí eu fui falar, eu era bancário de base, foi numa passeata na Praça da Sé "estou tendo uma denúncia na minha agência..." Eu, bancário de base, militando no PT e participando das greves. Então as duas coisas... eu militando no PT, o Sindicato ali fazendo sua luta de campanha salarial, foi me trazendo para o Sindicato, né? E esse militante, que eu lembrei, o José Flávio é militante histórico do PT. E ele ajudou na oposição bancária que o Gilmar fez parte também, de 79, pra década de 80. O novo sindicalismo e tudo mais, quando saiu de uma direção que era combativa... Isso vai dar polêmica para o Gilmar, mas tudo bem... Do PCB, do Partido Comunista, Partidão. Só que as pessoas foram ficando e envelhecendo, aí veio a renovação: Gilmar novo, com seus 18, 19 anos, junto com a Tita Dias, Augusto Campos...

Leo: Isso em que época, mais ou menos?

Entrevistado: Pra precisar, foi uma eleição em 1979, foi quando começa a definir um conceito de Novo Sindicalismo, que você rompe com o Sindicato mais atrelado ao Estado ou ao Partido Comunista, e começa a criar um sindicalismo mais pela base, com a ação direta dos bancários, e essa forma de fazer sindicalismo ganha a eleição, o Gilmar passar a ser Dirigente, junto com o Gushiken, vai ser o braço direito do Lula junto com Tita Dias, que foi vereadora, com o Augusto Campos, que digamos assim, é um guru...

Leo: Sei quem é, sei quem é...

Entrevistado: Então aconteceu tudo isso, e o José Flávio ajudou a fazer a oposição e ganhar as eleições e a Direção desse Sindicato e eu tive contato com ele no DZ da Vila Matilde, e eu tive contato com outros militantes do PT. Eu lembro muito da eleição do Suplicy contra o Maluf. Ressuscita o Maluf, ele consegue ganhar as eleições municipais de São Paulo contra o Suplicy e até hoje aí é dito um paradigma... A aura da ética na política, apesar de toda a disputa que tem da ética, da bandeira da ética depois que o PT passou pelo Governo Federal e lá eu começo a participar, fazer boca de urna pro PT, aí

viro bancário, começo a ter mais contato, saio de casa, vou lá pro banco, começo a trabalhar e viver... começo a receber a Folha Bancária, não lembro das discussões sindicais, mas lembro das greves. Teve uma greve com o Gilmar, o pau (sic) comeu. Foi aqui no Largo do Café com a Álvares Penteado.

Leo: Isso foi mais ou menos quando?

Entrevistado: Isso foi... O Gilmar pode lembrar, ele pode precisar, mas foi em 91. Eu não queria fazer a greve, isso você tem que apagar, hein, risos. Mas eu tinha meses de banco, eu era contínuo (*Office boy*), estava praticamente na experiência, louco pra fazer a greve, mas ainda com medo. Poucas pessoas da minha agência fazendo greve, e diferente do que é hoje, as agências eram muito grandes. Na década de 90 a agência ainda tinha muita gente.

Leo: Tinha muita gente ainda?

Entrevistado: Olha, tinha muita gente sim.

Leo: E quando que começou a mudar esse perfil de agência?

Entrevistado: No final já da década de 90.

Leo: Como que muda esse trabalho? A questão pro trabalhador, a ação do bancário, a função dele...

Entrevistado: Muda, muda bastante, o bancário ainda tem a função de gerente, de gerenciar, administrar, aconselhar, orientar o cliente no serviço bancário, ainda tem muito isso, sobretudo pra quem tem mais alta renda. Mas hoje o bancário, e a grande crise é essa, é que está voltado pras metas, produção, venda de produtos, que é basicamente isso, o senso comum chama de vendedor.

Leo: Mas você acha que essa mudança, do trabalhador como sendo vendedor, como você acha que isso muda a ação sindical? Como era antes? E se esse perfil novo muda a ação pra que o sindicato chegue no trabalhador.

Entrevistado: Eu não sei se só a ação dele passar de ser um funcionário bancário executor de serviço bancário, e passar a ser cobrado na coisa da venda... Menos se relacionar com o cliente, mas usar o cliente como um consumidor do servico bancário... Porque o que aconteceu aí... Essa mudança tem a tecnologia, né? Parte do serviço bancário que eu fazia, foi ou absorvido pela tecnologia, ou a tecnologia deu conta, os processos foram eliminados porque o sistema ele faz sozinho, digamos. Ou elimina muitos trabalhadores pra operá-lo, ou é aquilo que a Ana Tersa estuda muito, acho que estudou no Mestrado, que é a tercerização. Eu era escriturário de 6h, e fazia o serviço de cobrança. Hoje ninguém faz esse serviço que eu fazia, de cobrança. Continua sendo feito, mas é totalmente tercerizado, então a tercerização absorveu parte do serviço bancário e a automação, a tecnologia, outra parte, e o bancário foi meio que liberado pra ficar só com a parte de venda. Porque a Economia do País muda, os bancos param de ganhar com a inflação, com o dinheiro parado lá do cliente, e passa a ter que ganhar dinheiro com a carta de crédito, a venda de produtos e a cobrança de tarifas. Não sou nenhum especialista nisso pra classificar bem, mas é uma impressão minha, e a relação do Sindicato, mas posso errar, porque eu nunca pensei tanto nisso e com a sua pergunta estou refletindo agora...

Leo: Fica tranquilo...

Entrevistado: O que eu percebo é que antes tinha muita gente, então a solidariedade, que talvez seja o tema da sua pesquisa, com mais gente, a solidariedade é mais possível.

Leo: Com menos gente, é mais difícil.

Entrevistado: É, a agência da Boa Vista aqui, que eu vinha fazer o meu serviço de *boy* pra retirar os títulos de protesto, serviço de cobrança que depois foi tercerizado, a Rua Boa Vista aqui, era uma multidão de gente. Então fazer a greve, com o discurso você consegue envolver muito mais gente com grupo maior. Hoje você tem um chefe para três pessoas, você tem o cara que representa, o comissionado, que representa um número menor de pessoas e isso dificulta a ação sindical. Porque antes era mais fácil você mobilizar, fazia grandes passeatas, greves. Hoje fica mais difícil porque o trabalho está automatizado, então se você pára um Centro Administrativo, o cara pega o *notebook* e vai trabalhar na casa dele. Meu irmão é bancário e faz isso, então como vou parar o cara na casa dele? Isso é o impacto tecnológico. Outro, é o tercerizado, que a gente não representa legalmente, o serviço é feito, mas por alguém tercerizado.

Leo: Esse trabalhadores que o Sindicato representa hoje, como você acha que mudou isso? Mas dentro da base do Sindicato, como isso dificultou e como o Sindicato consegue chegar, com estas mudanças que você está falando? Quais ações que sensibilizam essas pessoas? Se é só a questão salarial...

Entrevistado: É só a questão salarial. É difícil, a gente faz campanha o ano todo e o bancário só presta atenção na gente na campanha salarial. É interessante, porque aí falam que o bancário é oportunista. O bancário não é oportunista, é na hora que faz mais sentido pra ele. Porque eu era bancário de base e foi o que eu te falei, nem lembro do Sindicato na minha agência, não lembro quem me sindicalizou, e é um dirigente falando pra você, hein. E o que eu lembro eram as greves.

Leo: Pode ficar tranquilo que o nome não aparece.

Entrevistado: Risos, não tem problema, qualquer coisa eu desligo aqui, risos. Mas é verdade, eu não lembro o Sindicato... tudo bem que minha memória não é das melhores, mas eu lembro dos momentos de greve.

Leo: Quais momentos você lembra e te marcou mais?

Entrevistado: Eu lembro da passeata que eu falei que teve a briga, confusão enorme. Cheguei em casa e falei: "Pai, você não sabe onde eu tava!" Saiu polícia com cabeça rachada, sangrando, a gente, né, bancário, ali na Álvares. Tinha o Aqui Agora...

Leo: Eu lembro...

Entrevistado: Tinha o Celso Russomano, que agora vai ser candidato à Prefeito, ele apareceu. A polícia bateu, a gente tinha bateu. Hoje a polícia continua batendo e a gente não, a gente ficou mais tímido. Mas voltando ao que você falou, o Sindicato chegava, o que me parecia, para ser sincero, era da Campanha. Era difícil penetrar, assim como hoje continua sendo difícil. É um castelo de areia, vem a onda, derruba, a gente constrói de novo. Isso em banco privado, porque em banco público tem a história, memória... As pessoas permanecem, então desde uma luta de campanha salarial, até outra... tem o Delegado Sindical, o representante dos trabalhadores naquele local, você já deve ter levantado isso...

Leo: Já. iá...

Entrevistado: Então não preciso explicar, você já sabe... Isso então você tem memória no Banco do Brasil e na Caixa Econômica Federal, assim como tinha no Banespa, agora não tem nos bancos privados. O banco que eu trabalho hoje, Santander, que antes era o Real, 5% dos funcionários tem mais de 20 anos. Então ninguém conhece o Gilmar, quem entrou pra trabalhar hoje no banco já tem um acordo coletivo de trabalho.

Leo: Isso muda bastante, né?

Entrevistado: Nos bancos privados, que é a nossa maior base, temos quase 30 mil bancários...

Leo: O Santander era o...?

Entrevistado: O Real. O Santander comprou vários bancos, o Banespa, o Noroeste, o Meridional... Aí do outro lado que era o Real, o Real foi vendido pro ABN, que comprou também o Sudameris... e aí o Real é vendido pro Santander, então dentro deles já tinham vários bancos, é uma colcha de retalhos. Só que ninguém fica no banco, 5% fica no banco. Hoje o banco tem 55 mil funcionários, 5 mil... 5%... Então duas mil e quinhentas pessoas são antigas, o resto é tudo gente nova. Gente com 5 anos de banco e com até 30 anos de idade é a metade do banco, pra não errar, pode colocar metade, mas acredito que seja dois terços, depois a gente procura. Então é um castelo de areia, você não constrói memória nos bancos privados, não constrói uma militância nem um conjunto de trabalhadores que participam do Sindicato. Ele participa, aí é demitido, aí você aproxima ou ganha confiança de outros, levanta de novo... É demitido. É o que a gente chama de *turn over*, rotatividade. É uma política do banco, isso na década de 90 parece que começa a aparecer, mas sobretudo agora, por quê? O que é o *turn over*, só pra eu não me estender mais e você poder levantar outros aspectos: É gestão. O banco faz gestão: "Leonardo, você não vendeu? Então venda, senão você está demitido."

Leo: Aí tem um ranking, que eles falam? Isso ainda existe?

Entrevistado: Nós conquistamos ano passado, se não me engano é a 30ª, não pode ter *ranking*, né? Está entre vírgula, ali, publicamente. Não sei como vai ser o entendimento entre a Fenaban... mas o Santander tem *ranking* nacional. Tem 55 mil funcionários, o Leonardo aparece entre os 55 mil e o Brasil inteiro vai saber se é o primeiro ou o último, sabe onde está. Eu passei agora na agência, pena que o trabalho nosso, a gente vai pra um canto, outro, mas se você estivesse lá comigo, você ia ouvir o depoimento das bancárias: "É fácil ser dirigente sindical, vem trabalhar aqui pra você ver..." Eu tomei uma bordoada, risos. E a outra pediu pra ela ter calma, mas conversando com elas, é a questão das metas, tem esse *ranking* na intranet do banco. É nacional. Mas tem o *ranking* da Superintendência, regional, ele pega, chama na sala e coloca o *ranking*. Você tem o gerente de pessoa física, o gerente de pessoa jurídica, que vem isso do banco ABN, banco holandês. Van Gogh, o pintor holandês, que é o cliente de alta renda, Van Gogh 1. Aí ele pega lá todos os gerentes Van Gogh 1 e diz: "Você é o último! Como você pode ser o último?" Isso é uma coisa presente, temos Convenção Coletiva, mas continua acontecendo.

Leo: Isso gera competição entre os trabalhadores, o *rankeamento* fatalmente leva à uma competição dos trabalhadores. Então como você consegue forma coletivo ou uma ação de categoria, que precisa se ter um coletivo comum, diante desse universo onde o banco coloca um contra o outro, um é o primeiro, o outro o último?

Entrevistado: Acho que é difícil, porque está incutido nas pessoas que depende delas, somente delas, a carreira delas. A empregabilidade, acho horrível isso. A esquerda usa, não sei se... Não sou nenhum especialista pra fazer juízo de valor aqui, mas empregabilidade parece que depende de você o emprego. Não depende da empresa, nem da situação política e econômica do País. Então se você é bom, está dentro, senão, está fora. É difícil, mas ao mesmo tempo, e talvez eu use uma palavra pesada, mas a "opressão" é tão pesada que forma solidariedade. Talvez às avessas, porque você, não é a solidariedade, mas o discurso entra fácil. Hoje eu fiz uma reunião com um conjunto de

bancários, você fala de metas, e fala que é um absurdo, que as pessoas adoecem por conta disso, os olhos deles brilham. Porque você fala de um problema que está latente pra eles. O problema, Leonardo, é que a gente não consegue reunir todos esses bancários e fazer o discurso.

Leo: Por quê?

Entrevistado: Porque é difícil, antes a agência tinha 50 bancários. Hoje você tem numa rua 5 agências e se bobear, 5 Santander.

Leo: É...

Entrevistado: Tem agência que está parede com parede, porque antes era Real e Santander, e agora virou tudo Santander. Virou tudo Itaú, porque antes era Itaú e Unibanco. Então eu acho que o individualismo, a gestão do banco interfere e dificulta. Só que a nossa capacidade de organização também, porque os bancos se espalharam e você não tem uma planta só, como uma metalúrgica, está todo mundo espalhado. É difícil você juntar as pessoas, dar forma, cor, pra isso. Eu fiz a reunião hoje mas vai se perder, porque até eu voltar lá... Nós temos de 3 a 5 mil locais de trabalho na cidade de São Paulo. Desde uma Cidade de Deus, que tem 10 mil trabalhadores, até uma agência com 8 pessoas. São Paulo e Osasco, nós somos 88 dirigentes, mais os funcionários, 200 pessoas aí, pra visitar tudo isso. Então a gente visita hoje um local, e demora pra voltar, e a gente visita com Folha Bancária, você já deve ter visto aí né?

Leo: É, panfletagem...

Entrevistado: Isso, e o que a gente fez hoje foi uma reunião, a gente ficou entre a reunião e a conversa, uma hora e meia. O pessoal concorda com a gente, e não é que a gente seja o dono da verdade, é que falamos uma coisa que ele está vivendo, só que a gente não consegue dar forma pra isso. Eu acho que a gestão do individualismo, concorrência, competição, atrapalha. Competição exacerbada, o cara ganha uma fortuna, resolve a vida dele, na mesa de operação. Agora, na agência, ele é um soldado, mesmo sendo gerente, e aí você começa a fazer o discurso, uma conversa, ele começa a se convencer de que tem que fazer alguma coisa, só não dá forma, volume, porque eles estão espalhados. A questão da solidariedade, tem a ver sim, com competição, isto é inegável. Só que tem essa questão da geografia, do espaço...

Leo: E tem ações pra resolver isso? O Sindicato pensa nisso?

Entrevistado: Então, está difícil, viu... Porque tem também nossa dinâmica interna, nossas contradições, hoje tem uma Diretoria, mas amanhã pode ser outra Diretoria. Então quer dizer, temos nossas contradições internas, nossas disputas, somos humanos. Isso é um limitador, até porque a gente não entra em acordo entre nós mesmos. Essa nossa política interna que dá forma à Diretoria, mas também tem outra coisa, a gente quer o delegado sindical do Banco do Brasil, da Caixa Econômica, porque nesses dois bancos tem greve forte, eles encheram a quadra desses bancos, tiveram disputas importantes. E nos bancos privados, já não, participaram da greve, foram na quadra, que é onde é feita a Assembléia do Sindicato, mas... Eu estou falando porque sou de banco privado, mas o banco privado, é 80% da base do Sindicato de São Paulo, então a gente precisava ter organização do local de trabalho, isso tinha que passar no Congresso Nacional ou numa mesa de negociação, virar acordo de trabalho, pra eu poder, vamos supor, o Leonardo está trabalhando aqui na agência da Boa Vista e poder virar delegado sindical... Como eu falei, nós somos em 88 diretores, se fizer a conta, 140 mil bancários, não somos nem 1%, nem 0,1%...

Leo: Se tivesse organização no local de trabalho, ia mudar muito, né?

Entrevistado: Ia mudar muito.

Leo: Ia ficar muito mais tranquilo esse tipo de trabalho do Sindicato.

Entrevistado: Sim, porque não ia ser só a Folha Bancária, que o cara lê... O papel ajuda, mas o discurso, a conversa, vai dando mais sentido, aproximando... O Sindicato é próximo mas ao mesmo tempo não é. E os bancos, não sei como está hoje nos bancos, não sei no Santander, mas no Real tinha o LPO, é uma sigla em inglês. É o representante sindical, só que do patrão. O RH, que ia em cada pedacinho do banco, em cada agência, em cada departamento tinha um LPO, e se o bancário tinha algum problema, era só falar com o seu LPO. Pra mim nada mais era que o delegado sindical do BB e da CEF... e os bancos privados não tinham isso, então a gente chegava no Real com a maior dificuldade. Nós éramos 4, pra atingir 12 mil trabalhadores, 10 mil pra não errar. Então a gente falava uma vez, o cara até concordava, mas aí ele ia pra casa, tinha a vida pessoal dele, ia dormir, tinha o jogo de futebol, aí perde aquilo né? E os bancos estão massificando o tempo todo.

Leo: Ainda existe esse LPO?

Entrevistado: Olha, não sei como é no Santander, se você me cobrar, a gente pode até ligar pro banco depois pra ver se tem.

Leo: Ah isso não tem pressa. E como você acha que mudou o Sindicato, quando você entrou na militância sindical? Focando no Sindicato agora.

Entrevistado: Acho que mudou, porque querendo ou não, a gente sofre a ação do tempo. Meu cabelo já ficou branco, cara, risos. Isso começa a ser um problema, estou há muito tempo no Sindicato, e como te falei, vim da militância do PT. Conheci um cara que fez oposição bancária, né, José Flávio, militância com os cortiços e tudo. E passava uma carga ideológica muito forte, que você se apaixonava, e eu fazia militância pro PT gratuita. Hoje eu não tenho mais porque fazer militância pro PT, claro que um pouquinho a gente faz aqui, acolá, faz porque gosta, viveu boa parte da vida... Então acaba até reproduzindo, mas a política hoje, mesmo partidária, e mesmo sindical... A sindical acontece o seguinte, quem era da década de 70, 80, 90... Teve contato com a redemocratização do País, as Diretas Já, impeachment do Collor, construção do PT, da CUT. A década de agora já vive num momento da garotada nova, que chega no sindicato e não tem isso muito...

Leo: Essa visão ideológica...

Entrevistado: É, e quem estava no Sindicato está no Governo, o Gilmar ainda está aqui, teimoso, risos. Mas o Ricardo Berzoini, que foi Presidente do Sindicato, foi Ministro do Trabalho, Deputado Federal...

Leo: O Vaccari...

Entrevistado: O Vaccari está no PT Nacional, o Augusto Campos já se aposentou...

Leo: O Luís Cláudio está como deputado, um cara mais novo também...

Entrevistado: É mais novo, mas viveu também o racha de 91, então pegou ainda o trabalho de base tradicional, digamos. A gente tenta transferir pra quem está chegando agora, mas não é uma transfusão de sangue... é difícil. A política, seja na juventude ou na sociedade, é mais difícil do que na década de 80 que você tinha coisas mais claras: Construir PT, a CUT, redemocratizar o País. Agora as coisas "parecem"... parecem entre aspas, hein? Temos um país violentamente desigual, mas as coisas "parecem" estar resolvidas, né?

Leo: Uhum.

Entrevistado: 10 anos de Governo PT, não dá mais pra dizer que não teve tempo de... Tem 10 anos, né... E as contradições também, porque a gente apóia enquanto CUT, mas critica o Governo?

Leo: É uma situação mais delicada, mas fala só um pouquinho da sua entrada no Sindicato, como foi, essas greves que te marcaram...

Entrevistado: Eu gostava. De alguma forma eu gostava, o tempo passou, essa coisa da memória, mas eu ia pra greve, não conseguia ficar dentro da agência. Eu sou comissionado, o comissionado não pode fazer greve no banco.

Leo: Corte?

Entrevistado: Comissionado é o seguinte, minha função no banco, eu cuidava dos caixas e da tesouraria, era Procurador do Banco Real. Podia assinar pelo banco...

Leo: Como se fosse um cargo de confiança?

Entrevistado: É o Chefe de Expediente no Bradesco, então você é chefe, cuida de caixas, da tesouraria e aí eu não podia fazer greve, mas eu ia lá e fazia. Dava nó em pingo d'água, falava pro meu chefe: "São os loucos do Sindicato, se eu ficar aqui dentro do banco eu apanho." Essa coisa que o trabalhador inventa, algum subterfúgio...

Leo: Mas o que te fazia correr esse risco de demissão? O que te motivava? Ideologia? Formação?

Entrevistado: Essa coisa da memória... é difícil precisar hoje, mas vamos lá, eu militava no PT, então era vontade, coisa da paixão, de você acreditar que era possível fazer diferente, possível mudar o ser humano. Hoje eu sei o quanto é difícil mudar o ser humano, a gente vai passando por momentos que você fica um pouco mais cético, menos ideológico, menos romântico. Mas era paixão, vontade de viver aquele momento, e aí tem um pouco a ver com a juventude, de achar que pode fazer tudo. Essa coisa da liberdade, de acreditar num ideal. Isso foi se perdendo no processo que o PT foi passando e levando junto a CUT, né, porque não dá pra... Então hoje a gente quer mais negociar, não quer fazer ruptura. Lá no passado era diferente, então o próprio processo foi também nos controlando, domando... Era paixão que me levou a militar. Eu estava colocando em risco, e coloquei, minha carreira profissional em risco. Ela está congelada até hoje.

Leo: É, aí você começa a militar em...?

Entrevistado: Em 93... 94... E comecei a militar ali no PT, dentro do Banco Real, como Contínuo, aí tenho contato com a greve, essa coisa louca, do discurso, de enfrentar, ousar. Isso mexe com os bancários até hoje. A gente fez discursos que você fica até com medo do cara, a gente pensa: "Porra (sic) os caras estão acreditando na gente. E agora, que a gente faz?!" Queria tanto que acreditasse e agora ele acredita, porque a gente sabe dos limites.

Leo: Mas isso é da ação política, esse jogo de ter que conquistar... Mas essa história das greves, o que foi que te marcou?

Entrevistado: Você tinha que já militava, e aquela coisa do impeachment do Collor foi muito forte... em 91 ou 92, né? E ali foi quando comecei minha militância, e a possibilidade de eleger o Lula, o Lula é um cara que consegue sintetizar tudo isso... Se desse uma arma na sua mão, você saía atirando, você acreditava... Era greve, como te falei, não tive contato com o Sindicato fora, tinha os cursos de formação que eu fui, mas o que valeu mesmo foi as greves e a militância no PT. Foi pelo PT que tive paixão em discutir política, discutir o país, a sociedade, as pessoas, as decisões, foi pelo partido e a

greve foi me aproximando do sindicato. Eu vinha pra Assembléia, ia conhecendo pessoas, tinha uma pessoa que trabalhava comigo que conhecia muita gente, bebia cerveja, viajava. Maluquice do povo, viajava, e aí eu fui entendendo: "Ah, você é bancário, então pode ser candidato pela Chapa". Aí as pessoas foram me conhecendo, eu já tinha esse tesão, e era fácil eu convencer as pessoas, eu era novo...

Leo: E como você chegou no PT? Você tinha militância de Igreja? Ou pelo Zonal mesmo?

Entrevistado: Foi assim, na escola tinha uma professora que falava da questão social do país, não sei do PT. Moral e cívica, acho... Aí, um pouco ela... Eu ia com os meus pais votar, eu tinha 14 anos, ainda não votava... estava ali todo mundo fazendo campanha do PT, era uma coisa forte. Lembro das bocas de urna, o pessoal chegou no teatro, fez uma... A gente ficava ali deslumbrado... "A gente vai mudar o Brasil!"... Acho que encontrei a palavra pra te falar, eu gosto muito do Frei Beto, Encontro Fé e Política, encontro da Igreja, progressista, eu sou católico, mas só fui conhecer a Teologia da Libertação muito depois, mas, a história da "mística".

Leo: Mas você sempre foi católico?

Entrevistado: Sempre. E o padre era petista, aí fui influenciado pela professora, pelo padre, ia votar com meus pais, tinha contato com aquele pessoal do PT e eu era jovem... Isso foi me ganhando... De 10, ganhou 1. E aí fui abrindo mão da juventude pra ficar em reunião de diretório, mas acho que tem um pouco da mística... Essa palavra é importante, os católicos não gostam, falam que é coisa de bruxo... risos... Católico é a única religião verdadeira, né?

Leo: Mística... MST usa muito...

Entrevistado É, então, porque é o intangível... É a fé, é acredita que é possível.

Leo: Isso hoje no Sindicato cumpre o papel...?

Entrevistado: Ah não, hoje é muito pragmático. Tudo muito calculado. Você não precisa fazer a greve pra fazer os acordos que têm. A greve... ela vem mais porque os bancários querem pra extravasar, entra um pouquinho da mística, então, foda-se (sic) o acordo. Claro que no final os caras querem um acordo, mas eles estão fazendo a greve pra extravasar. O cara está puto (sic) e vai extravasar, é meio que nem carnaval, período da festa, né...

Leo: Aham, da festa...

Entrevistado: E aí o cara faz a greve, mas é... Tendo um pouquinho de mística, essa coisa de extravasar, mas não precisava da greve... O acordo viria com, ou sem greve. Mas tem a greve porque o bancário quer extravasar, quer colocar pra fora... Opinião minha, tá? A maioria vai discordar disso, mas a maioria são acordos, o DIEESE mostra bem isso... todos os acordos salariais, 1%... 2% de aumento real... Aí qual foi o nosso aumento real?! 1%... 2%... Ou seja, uma tendência de mercado, está dentro do padrão do mercado. Leo: É...

Entrevistado: A greve não rompeu com isso. Ela talvez impediu que o banco não desse nada, mas, numa tendência de mercado aquecido, o banco não dar nada também é...

Leo: Você acha que na época de greve, você consegue arregimentar, não sei se esse é o melhor termo, novos quadros pro Sindicato?

Entrevistado: Ah, isso sim. Isso continua do mesmo jeito, a greve quando aparece... Tanto que as oposições, ou as outras forças políticas que disputam com nós, porque parte não é oposição, é e não é, porque está dentro da Direção do Sindicato... Ah, aí aparece as

lideranças, a greve desperta isso... como despertou em mim, eu já vinha da militância do PT, mas acho que reforçou isso... A greve é um momento especial de surgir lideranças, e quem mais aproveita isso não é a Direção, quem está mais pragmático. É quem quer fazer oposição, disputar a Direção. Esse pessoal arregimenta mais, porque aí as lideranças estão mais putas (sic) ou se descobrem, que foi meio o que aconteceu comigo. Aí você vê o pessoal aí, tudo com caderninho, anotando nome dos bancários e depois falando que vai chamar pra reunião... A gente acaba fazendo isso também, a força hegemônica que é a Articulação. Mas você tem toda razão, a greve é o momento especial pra surgir novas forças...

Leo: Hoje na Diretoria Executiva é a Articulação... tem alguma outra força...?

Entrevistado: Tem uma só, que é a Vera Marchione, que veio do Banespa, hoje Santander. Ela faz parte do mesmo coletivo que eu, eles chamam de Intersindical, que é o pessoal do PSOL. E olha que interessante, eles são 15 nomes aqui, tem a ver com o PSOL, com a Intersindical, que era a antiga Força Esquerda Socialista, FES, só que ela é do PT ainda. Ela continua no PT.

Leo: Como assim?

Entrevistado: Eu acho que ela se mantém filiada ao PT...

Leo: Nossa!

Entrevistado: Se saiu, saiu recentíssima. Ó, o Raimundo... que é como a Vera, ia ser candidato pelo PT em Cotia, ele é da FES. Porque esse grupo aí, quem que é... Era a Articulação de Esquerda do PT, que é o Walter Pomar, que foi um racha lá em 91 com o Gilmar... O Gilmar foi lá apontar o dedo na cara de todo mundo, e os caras foram lá e formaram a... Rachou a Articulação, o Sindicato...

Leo: É o segmento da antiga Articulação de Esquerda do...

Entrevistado: É, porque você tinha a Articulação, eles racham a Articulação e falam: "Nós somos a Articulação, mas de Esquerda."

Leo: Ah, de Esquerda.

Entrevistado: Tem um documento aí, se você for no CEDOC você acha.

Leo: Eu militei na Juventude do PT, acompanhei bastante...

Entrevistado: Aonde?

Leo: Aqui em São Paulo, no Diretório Estadual, depois fui pra Fortaleza, fiquei 2... 3 anos no Centro da Juventude e agora voltei...

Entrevistado: E é difícil hoje você ter o jovem no PT.

Leo: É difícil.

Entrevistado: Já era difícil antes...

Leo: E o perfil da juventude hoje é muito burocratizado, é diferente, assim...

Entrevistado: E também porque algumas coisas estão resolvidas. Ficam mais difíceis de ser...

Leo: E também o fato da Teologia da Libertação ter influenciado muito, e hoje perdeu muito...

Entrevistado: Também.

Leo: E o jovem ficou mais preocupado com a questão do emprego em si, uma coisa individual. O que é legítimo, mas essa coisa ideal, de transformar a visão de mundo, acho que mudou muito. Quando eu estava militando ainda, ativamente, antes do Doutorado, você tinha uma diferença grande de falar pra quem estava entrando na Universidade, é outra pegada... Eu tenho 30 anos... Fui aluno da USP...

Entrevistado: E você vê, ó, você foi aluno da USP, uma particularidade que ali, essa coisa é mais... Imagina essas faculdades...

Leo: Por isso que eu acho a tarefa de vocês aqui, é grande, é legal. Vocês enfrentam bem, não é fácil. Que nem você falou, a mulher lá: "no Sindicato é mais fácil." É complicado, você ter todo esse desafio, então, admiro. É bacana você ver as pessoas saírem do âmbito individual e irem pra algo mais coletivo. Se doar, que nem, você tinha um risco de ser demitido, mas você ia.

Entrevistado: Um baita de um medo... teve greve que eu não fiz com medo...

Leo: Mas você acha que encontra quadros assim hoje?

Entrevistado: Encontra, na greve você vai encontrar. Mas eu não sei se menos, ou se o Sindicato é que ficou pragmático, se foi sofrendo a ação do tempo, e o espaço de participação é diferente, ele pode até existir... mas é diferente... Antes o cara vinha aqui, fazia a greve e ia embora. Hoje ele vem e tenta entrar, ou ele não vem. Ou ele não participa.

Leo: Acho que já.... bom, vou agradecer você... 50 minutos, cara! Risos.