

INTRODUÇÃO

Com a reestruturação produtiva do capital, ao longo dos tempos ocorreram transformações importantes nas instituições bancárias, em escala global, regional e local. Dentre algumas mudanças ocasionadas por tal reestruturação, destacam-se as metamorfoses ocorridas no sistema operacional bem como na dinâmica das relações e condições de trabalho. É nesse conjunto de mutações que reside o objetivo geral desse estudo, focando-se o ambiente de trabalho bancário e traduzindo-se na análise dos rebatimentos da reestruturação produtiva entre os anos de 1981 e 2012, no município de Vitória da Conquista, localizado no sudoeste baiano.

O que motivou a escolha desse tema foi o fato de estar inserido nesse setor e observar *in loco* não só as transformações estruturais como também as operacionais vivenciadas pelos bancários. Além disso, ter acompanhado empiricamente o desmonte das relações e condições de trabalho que foram conquistadas ao longo dos tempos, despertou o desejo de fazer a relação entre teoria e prática.

Alguns questionamentos foram levantados na tentativa de nortear essa pesquisa. Tais como: de que maneira a reestruturação produtiva do capital interferiu nas condições e relações de trabalho no sistema bancário? Dessa questão, decorrem outras como, por exemplo: qual o contexto de inserção da reestruturação no município em foco? Quais as vinculações da reestruturação produtiva no município com a política nacional dos bancos? Em que medida a informatização produziu mudanças desde a contratação até a rotina de trabalho dos bancários? Dessa forma busca-se mostrar os efeitos e consequências do avanço tecnológico, acompanhado de todo um processo de reestruturação produtiva, sobre o ambiente de trabalho dentro dos bancos.

Para responder a esses questionamentos e elucidar as análises inerentes a reestruturação produtiva nos bancos em Vitória da Conquista, do ponto de vista metodológico, foram adotados procedimentos que permitiram captar o movimento das dimensões sociais e econômicas, embutidos na atividade bancária desse município. Com base em seus objetivos, esse trabalho de pesquisa fica classificado como uma pesquisa descritiva, uma vez que seu objetivo principal é a descrição de um determinado fenômeno e as variáveis que se relacionam a ele. Em relação aos instrumentos ou procedimentos técnicos necessários para o desenvolvimento desse trabalho, fez parte a pesquisa bibliográfica, constituída pela consulta a livros, artigos científicos e utilizadas como fundamentação, contribuições de autores como Alves (2005), Soares (2008), Katz

(1996), Alban (1999), Jinkings (2004), Marx (2001), entre outros. Também utilizou-se o levantamento, baseado em questionários aplicados a população que vivencia o fenômeno estudado. Foram entrevistados 110 trabalhadores divididos entre bancos públicos e privados na mesma proporção. Após coleta de dados, foi realizada a análise com o intuito de não se prender a uma pesquisa meramente descritiva, entendendo que as quantidades não devem ser subestimadas, mas antes de qualquer coisa, devem servir de suporte para as análises.

Além da pesquisa bibliográfica, foram utilizados como fontes de pesquisa, banco de dados de instituições como FEBRABAN e Sindicato dos Bancários de Vitória da Conquista e Região que registram a trajetória das mutações ocorridas em decorrência do processo de reestruturação produtiva do capital no sistema bancário. Também consultou-se institutos de pesquisa como IBGE, SEI, DIEESE. Por fim, efetuou o trabalho de campo que teve um papel fundamental para uma análise mais apurada dos dados.

As informações e dados sistematizados, foram tabulados e categorizados em forma de gráficos que fundamentaram as análises apresentadas nos textos dessa monografia. Esse processo possibilitou o confronto entre a teoria e a prática, e o descobrimento dos reflexos da reestruturação produtiva do capital nos bancos em Vitória da Conquista.

Para responder a problemática e alcançar o objetivo proposto a presente monografia está estruturada em três capítulos. No primeiro, realiza-se uma breve retrospectiva acerca do desenvolvimento tecnológico e o modo de produção capitalista, analisando as transformações tecnológicas demandadas pela reestruturação produtiva. O segundo capítulo aborda as metamorfoses no mundo do trabalho, afunilando para o mercado de trabalho bancário e como foram alteradas as suas relações. Posteriormente, o terceiro capítulo volta-se para a compreensão da reestruturação produtiva do capital no setor bancário no caso específico de Vitória da Conquista. E finalmente, é feita uma avaliação de tais metamorfoses com base na concepção dos bancários estabelecidos nessa cidade.

Para analisar a reestruturação produtiva e as transformações tecnológicas na concepção dos bancários de Vitória da Conquista, foram aplicados 110 questionários, sendo que 55 foram com funcionários de bancos públicos e 55 com trabalhadores de bancos privados. A amostragem foi aleatória, uma vez que não houve um critério específico para a aplicação das questões. Para facilitar o entendimento do trabalho e a

análise das mudanças provocadas pelo processo de reestruturação produtiva, os últimos 30 anos foram divididos em dois períodos de 15 anos. Dessa forma, participaram da pesquisa, funcionários contratados entre os anos de 1981 e 1996 formando o primeiro período de estudo e funcionários contratados entre 1997 e 2012 o segundo período.

As análises aqui realizadas não possuem o intuito de esgotar a discussão acerca da temática abordada. Pelo contrário, pretende-se abrir novas possibilidades de investigação e novos debates vistos por outros prismas.

1. AS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS E O MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

Nos últimos tempos, a sociedade tem assistido muitas mudanças em decorrência do progresso tecnológico e esse fato vem contribuindo, ao longo dos tempos para mutações do comportamento humano em relação à natureza e a ele próprio. Esse é um fenômeno antigo, pois segundo Marx (2001) o progresso tecnológico é um fenômeno social, onde o homem utilizando-se de suas habilidades transforma a natureza através de seu trabalho e nesse processo de transformação da natureza transforma a si próprio. Esta mudança está diretamente relacionada às forças produtivas e ao modo de produção dominante. Como principal objetivo, o capitalismo busca obter lucro, utilizando-se de um processo de produção curto devido a utilização de técnicas e equipamentos. A utilização de máquinas e novos processos de produção fazem diminuir a força de trabalho necessária no processo produtivo. Porém no limite chega-se ao desemprego estrutural, onde não é a técnica que provoca o desemprego, mas sim como o capitalismo utiliza essa técnica. Este primeiro capítulo que se apresenta dividido em três tópicos, tem como objetivo realizar uma retrospectiva histórica, enfatizando as transformações tecnológicas e seus impactos sobre o processo de desenvolvimento do modo de produção capitalista.

1.1 O desenvolvimento tecnológico e o modo de produção capitalista: breve retrospectiva.

Podemos dizer que o progresso tecnológico não é responsável apenas pelo surgimento de novas máquinas ou novas ferramentas, mas envolve também novas técnicas e processos no campo da organização produtiva.

O homem busca constantemente o conhecimento para atingir fins específicos. Isso faz com que a roda do progresso tecnológico gire. Todo este processo vem desde o homem pré-histórico, que buscou na pedra uma ferramenta, passando pelos metais na Antiguidade, que foram utilizados na fabricação de armas e instrumentos de trabalho e chegou aos dias de hoje com as grandes redes de computadores e todo processo de automação existente.

Como marco fundamental de todo este progresso tecnológico temos a Primeira Revolução Industrial, que provocou transformações nas bases da sociedade humana e

provocou o surgimento não só de um novo modo de produção econômica, mas de um novo modo de organização de toda sociedade. Surge o modo de produção capitalista.

As inovações tecnológicas surgidas durante e após a Primeira Revolução Industrial, foram acompanhadas de profundas mudanças na forma de existência social. Desde a máquina a vapor, passando pelo surgimento dos motores elétricos até a micro-eletrônica, o homem vem buscando suprir suas necessidades, criando outras que ainda não existiam. O progresso da mecanização foi uma característica marcante da Primeira Revolução Industrial. Novos mecanismos que surgiam acabavam sendo copiados e se espalhavam pelos diferentes setores da economia, gerando uma produção mais lucrativa e dinâmica. A respeito disso Alban revela:

Com as máquinas a vapor, as fábricas rompem os limites físicos da força humana e animal, ao mesmo tempo que se livraram das enormes restrições, locais e sazonais, provenientes da energia motora, enfim, a mecanização pôde avançar com grande liberdade em quase todos os setores da economia. (ALBAN, 1999, p.97).

Ainda de acordo com Alban, a mecanização a vapor levou os empresários a um maior desenvolvimento na produção, alcançando maior produtividade e taxas de lucro maiores também.

A competição entre as empresas e a busca por maiores taxas lucrativas, a fim de satisfazer seus acionistas, faz com que o investimento em tecnologia aumente a cada ano. É a busca pela sobrevivência empresarial dentro do capitalismo. O progresso tecnológico proporciona às empresas redução nos custos operacionais. Máquinas substituem o trabalho humano. Com menores custos de produção, maiores são as margens de lucro nas mercadorias produzidas.

Durante a Primeira Revolução Industrial, pode-se verificar o surgimento de pequenas inovações que buscavam na economia de controle de máquinas, reforçar uma trajetória tecnológica através de máquinas maiores e mais complexas.

Podemos observar que atualmente, não só novas máquinas ou ferramentas fazem parte deste avanço tecnológico que as empresas buscam. Novas formas de organização do trabalho e das estruturas empresariais fazem parte de um contexto de progresso tecnológico, mas que na sua essência tem um mesmo objetivo, que é a sobrevivência das instituições empresariais.

Uma Segunda Revolução Industrial surge, trazendo com ela novos processos produtivos e profundas mudanças nas estruturas organizacionais das empresas. Além

disso, o surgimento da eletricidade e o desenvolvimento da indústria automotiva em muito contribuíram nesse avanço tecnológico. Segundo Alban:

A Segunda Revolução Industrial, entretanto, não se caracterizou apenas pelo avanço da mecanização, que como já vimos, engendra e exige escalas e estanqueidades crescentes para a exploração dos ganhos de produtividade. No novo ciclo de crescimento, ainda que a mecanização continue avançando, ela já não o fará sozinha, e sim em conjunto com o processo de eletrificação. O paradigma elétrico, por sua vez, não é tão “duro” quanto o mecânico. Ao contrário, é bastante flexível, permitindo uma completa reconfiguração dos equipamentos e processos produtivos. Contudo, mesmo com a eletrificação, a dinâmica de exploração dos ganhos de escalas mantém-se dominante, o que explica, inclusive, a própria emergência e a evolução da grande empresa. (ALBAN, 1999, p.120).

A substituição das máquinas a vapor pelas máquinas elétricas, permitiu uma forte flexibilização de todo processo produtivo durante este período. Para Alban (1999), a eletrificação provocou mudanças mais revolucionárias e profundas do que a máquina a vapor, pois mudou todo o modo de vida contemporâneo. Pode-se verificar nesse tópico que todo o avanço tecnológico surgido no período, fez com que o homem buscasse novas formas de reestruturação do setor produtivo, sempre na busca por uma maior produtividade.

1.2 O avanço tecnológico e o mundo capitalista: um processo dialético.

O modo de produção capitalista direciona a mudança tecnológica sempre buscando a inovação, para aumentar sua produtividade, alterando o processo de relações produtivas já existentes. Segundo Katz (1996), a produtividade, o volume dos meios de produção e o grau de automatização são indicadores do avanço ou não da tecnologia. Sobre isso o autor ainda pondera que:

A mudança tecnológica é guiada pelas mesmas forças que arbitram o trabalho assalariado, a troca de mercadorias, a concorrência entre produtos privados, a acumulação de capital ou a extração da mais valia. Inova-se, como em qualquer sociedade, para potencializar a produtividade, mas a geração e a apropriação dos frutos desse processo são regidas pelas relações de produção mantidas entre proprietários e proletários nesse regime social. (KATZ, 1996, p.10).

O progresso tecnológico e o processo inovador são estimulados pela busca da sobrevivência no mercado por parte dos capitalistas. É o princípio da concorrência, onde ocorre uma inesgotável rivalidade tecnológica, tendo como resultado um aumento na acumulação de capital. Concorrência que acontece entre capitalistas (K x K) e entre capitalistas e trabalhadores (K x T).

O momento da socialização das inovações ocorre no ato da troca, pois o valor de uma mercadoria está diretamente relacionado a proporção de trabalho, utilizado na sua produção. Katz comunga com essa idéia quando expõe:

A mudança tecnológica veicula a ação da lei do valor-trabalho, a qual rege o funcionamento do capitalismo. Através da inovação, alteram-se as proporções de trabalho contidas nas mercadorias. Esta mudança é o transformador essencial de toda a trama de preços que orienta a produção e a circulação de mercadorias. (KATZ, 1996, p.11).

Com a mudança tecnológica, as empresas diminuem o tempo socialmente necessário para produzir mercadorias, reduzindo seus custos e conseguindo um lucro superior aos concorrentes. Isso, enquanto a inovação não se difundir entre os outros capitalistas.

Na tentativa de reduzir custos e aumentar os lucros, mudanças na estrutura da empresa ocorrem e uma redistribuição do trabalho social, principalmente com a redução no número de trabalhadores necessários para o processo produtivo, acontece em diferentes empresas e negócios de acordo com os níveis de custo e benefício de cada ramo ou atividade. De acordo com Katz (1996), a inovação proporciona avanços técnicos no processo produtivo, porém uma parte dos trabalhadores, que antes pertencia a esse processo, é excluída. Isso porque, com o aumento da produtividade de cada empregado, a quantidade de trabalhadores necessários para o processo de produção é reduzida. Para Marx apud Katz (1996) em decorrência da forma como a produção e a utilização do produto social acontecem, as mudanças tecnológicas são impulsionadas dentro do capitalismo pela exploração do trabalhador. Katz concorda com Marx quando expressa:

Sob a compulsão da concorrência, os capitalistas introduzem melhoramentos na maquinaria para elevar a taxa de mais-valia, ou seja, a parcela do trabalho realizado pelos operários da qual se apropriam os senhores dos meios de produção. (KATZ, 1996, p.12).

O avanço tecnológico aumenta o trabalho não remunerado dos trabalhadores. Portanto o capitalismo inova para aumentar o trabalho excedente. Ao conseguir liderar um processo de inovação, um empresário obtém um reconhecimento social pela sua capacidade em superar outros empresários na extração de mais-valia. Sobre esse fato Katz explicita:

O incremento do trabalho não remunerado dos operários, obtido por meio de mudanças tecnológicas, gesta-se sem nenhum tipo de conspiração premeditada. Surge da qualidade apresentada pela força de trabalho, enquanto mercadoria especial, capaz de produzir, durante a jornada de trabalho, um valor superior ao necessário para sua própria reprodução. O capitalismo inova para aproveitar ao máximo este traço, já que a introdução de novas tecnologias aumenta o trabalho excedente que lhe corresponde pelo simples cumprimento das leis de retribuição da força de trabalho. (KATZ, 1996, p. 12).

A associação do capital à inovação coloca no mesmo nível, relações sociais e técnicas. Porém para Marx (2001), não são as máquinas que criam valor e geram lucros, mas sim e exclusivamente os homens que atuam no processo de trabalho. Direciona-se ao capital a capacidade de produzir mercadorias, quando na verdade esta atividade é realizada pelos trabalhadores envolvidos no processo produtivo. É aí que surge a coisificação das relações sociais e a humanização dos objetos. A inovação permite ao capital extrair um volume cada vez maior de mais-valia, convertê-la em capital e reinvestir esse recurso na aquisição de uma quantia ainda maior de trabalho não remunerado.

Nesse contexto Marx (2001), expõe que todo esse processo de avanço tecnológico e acumulação, conduzirá o capitalismo à crise, pois a concorrência entre capitalistas e a busca pela inovação reproduzirá um cenário onde a quantidade de bens produzidos, será cada vez maior que a demanda desses mesmos bens, pelos mercados. Sobre essa questão Katz reflete que:

A mudança tecnológica precipita a superprodução e a conseqüente impossibilidade da venda destes bens e da realização de seu valor mercantil. Se a expansão do crédito ou dos gastos públicos atenuam este conflito mediante a ampliação do consumo e da demanda, outros desequilíbrios de maior envergadura – dívida pública e privada ou inflação – irrompem para lembrar que, no capitalismo, as condições de produção e circulação percorrem caminhos separados. (KATZ, 1996, p.15).

O lucro é o grande objetivo do capitalista quando esse busca a inovação tecnológica, porém a generalização das inovações e a diminuição da força de trabalho, o sistema como um todo perde a força de trabalho que é quem gera o excedente provocando a diminuição da taxa de lucro do sistema. Segundo Katz (1996), para a teoria marxista, a concentração de lucro segue a uma lei do processo de acumulação. Dessa forma, a taxa de lucro do sistema tende a se deteriorar na proporção direta ao volume das inovações.

As forças produtivas são dependentes das relações de produção, uma vez que a produção ilimitada de valores de uso, que é o estímulo do avanço tecnológico, sofre limitações do mercado e do lucro.

Pode-se afirmar então, que para a teoria marxista, o processo inovador possui algumas características específicas como, ser um fenômeno social e operar de forma transitória, relações capitalistas de propriedade. O processo de inovação é algo imprevisível, pois baseia o seu movimento de evolução na lei do valor-trabalho, buscando lucro e se aproveitando da exploração. Características que levarão o modo de produção a sua crise.

Para Schumpeter (1982) a inovação e o progresso tecnológico estão diretamente relacionados ao processo de desenvolvimento econômico. Ele utiliza de um cenário hipotético de fluxo circular, onde não existem grandes mudanças e o comportamento dos agentes econômicos é bastante previsível. Esses agentes repetem as combinações de recursos de forma a facilitar o planejamento e desenvolvimento de seu processo produtivo. Sobre a teoria de Schumpeter, Alban expõe que ele:

Inicia a análise da dinâmica econômica, considerando uma situação hipotética de fluxo circular. Nesta, onde vigora um sistema de produção e trocas simples, as mudanças são mínimas e os agentes econômicos repetem, período após período, as atividades, através das mesmas combinações de recursos. Por essa razão, os produtores sabem exatamente o que, quanto e como produzir, a que preço vender, bem como o preço das coisas que devem comprar. Tudo baseado na longa experiência que possibilita o pleno emprego de todos os recursos. (ALBAN, 1999, p.49).

Nessa conjuntura, onde a economia possui um equilíbrio estacionário, Schumpeter (1982), define que não haverá inovação e, portanto não existirá o seu desenvolvimento. Segundo Alban (1999) a inovação é considerada por Schumpeter como a quebra das rotinas do fluxo circular, através da criação de novas e mais eficientes combinações. Para a teoria schumpeteriana, existem cinco tipos de inovações:

- Desenvolvimento de um produto novo ou uma mudança na qualidade de um produto que já existe;
- Criação de um novo processo produtivo ou de uma nova logística comercial;
- Surgimento de novos mercados para bens que já existem;
- Novas matérias primas que surgem;
- Nova organização industrial, de forma a facilitar o desenvolvimento de monopólio.

Ao utilizar métodos econométricos, Schumpeter apud Alban (1999), busca mostrar que a inovação está diretamente relacionada ao progresso técnico. Sobre isto Alban diz:

Acontece que, em *Business Cycles*, Schumpeter, além de teorizar a dinâmica das inovações, está buscando testar econometricamente sua teoria. Nesse sentido, toda a sua preocupação concentra-se nos itens mensuráveis da inovação, definida, então, estritamente como uma mudança da função de produção. A inovação associa-se, assim, diretamente ao progresso técnico quantificável em termos de ganhos de produtividade do sistema. (ALBAN, 1999, p.50).

Para Schumpeter (1982), o empresário tem papel fundamental no processo de inovação, uma vez que buscando utilizar uma nova combinação de recursos, será ele o introdutor da inovação no sistema econômico. A inovação não existirá ou não terá valor econômico até que um empresário a perceba e a utilize. Além disso, é preciso diferenciar o empresário do capitalista. O primeiro não necessita do capital para promover sua inovação, pois pode recorrer ao sistema financeiro para obtê-lo e assim financiar seu processo inovador. Segundo Schumpeter:

O que caracteriza o empresário não é o capital, mas o seu perfil psicológico, marcado pela intuição, pela ambição e pela força de vontade para correr riscos e nadar contra a corrente. Ou seja, o perfil psicológico de um ser superior e inovador. (SCHUMPETER apud ALBAN, 1999, p.51).

Esse empresário possuirá monopólio sobre o mercado onde atua, uma vez que será o único a ofertar determinado produto, até que sua inovação seja copiada e produzida por outros. O mesmo pensamento pode ser aplicado às empresas que se utilizam desse monopólio, pois podem crescer de forma rápida e estabelecer regras de mercado. Conforme Alban:

Em que pese essa grande importância dinâmica atribuída ao empresário, Schumpeter acaba, ao longo de sua obra, substituindo-o pela ação da grande empresa. Essa mudança decorre da percepção de que, no século XX, o capitalismo competitivo do século passado perdia espaço aceleradamente para o capitalismo organizado ou trustificado. Nesse novo estágio do capitalismo, as grandes empresas, também buscando o lucro de monopólio, internalizam, através de seus laboratórios e centros de pesquisas, o processo de desenvolvimento científico e tecnológico, comandando, dessa maneira, a inovação e o progresso técnico. (ALBAN, 1999, p.51).

Seja o empresário ou a grande empresa, o que interessa para Schumpeter apud Alban (1999), é que ambos buscam direcionar seus investimentos em inovação, para assim conseguirem os lucros do monopólio que podem desfrutar durante determinado período em um cenário de extrema concorrência. Além disso, segundo o autor, todo este cenário de inovação e difusão explica a origem dos ciclos no desenvolvimento capitalista. Para ele, o surgimento das inovações não ocorre de maneira uniforme no tempo, pois devido a todo processo de difusão, os empresários inovadores surgem em grupos, o que pode inclusive promover mudanças para outros setores. A respeito dessa questão Alban reflete que:

Paralelamente, como inovação se materializa, via de regra, através da realização de um investimento, todo esse processo de difusão irá significar a realização de um grande investimento agregado. Este, por sua vez, via efeito multiplicador, acaba gerando uma forte onda secundária que se expande por toda economia. Dessa maneira, a inovação, para Schumpeter, embora decorra de um fenômeno micro – a concorrência dinâmica - acaba gerando toda uma dinâmica macro. (ALBAN, 1999, p.53).

Diante disso, entende-se que para Schumpeter (1982), os efeitos dessa onda secundária podem ser até maiores que os da primária. Segundo ele, o ciclo possui quatro fases distintas: prosperidade, recessão, depressão e retomada. Para um melhor entendimento do desemprego promovido pelo processo de inovação, podemos afirmar segundo a teoria schumpeteriana de desenvolvimento cíclico, que ao sair de uma situação de equilíbrio, o nível de desemprego é baixo, caindo ainda mais durante a fase de prosperidade. Aumenta na fase de recessão e depressão, voltando a cair durante a retomada, até encontrar um novo nível de equilíbrio. Por esse motivo Schumpeter afirma que o desemprego é um problema social e não econômico.

Enquanto que para Marx as inovações geram riqueza e ao mesmo tempo pobreza, para Schumpeter apenas riqueza é gerada nesse processo.

1.3 As transformações tecnológicas e a reestruturação produtiva.

Em 1913, Henry Ford cria uma nova organização de produção e de trabalho denominada de fordismo. Ao analisar o contexto histórico da acumulação capitalista, observa-se que os princípios da produção taylorista – fordista, são caracterizados pela produção em massa, pela divisão do trabalho, pela falta da totalidade do processo produtivo, pelo trabalhador passivo e pela linha de montagem. Nesse novo processo produtivo, o operário, ao contrário das formas de produção anteriores, nas quais as mercadorias eram produzidas de forma artesanal por trabalhadores especializados, não tem mais necessidade de alta qualificação. O trabalho era dividido em várias etapas, seguindo os métodos do taylorismo. Sobre isto Gounet afirma:

A primeira racionalização é o parcelamento das tarefas, na mais pura tradição taylorista, Em vez de fazer um veículo inteiro, um operário faz apenas um número limitado de gestos, sempre os mesmos, repetidos ao infinito durante sua jornada de trabalho. O parcelamento significa que o trabalhador não precisa mais ser um artesão especialista em mecânica. Acontece a desqualificação dos operários. (GOUNET, 1999, p.19).

Dessa forma Ford busca reduzir seus custos, desenvolvendo ao máximo a produtividade de cada trabalhador e alcançando uma produção em massa. Por outro lado, essa concorrência entre empresas piora as condições de trabalho dos operários. Para Coggiola (1996), a crise por qual passou o fordismo está relacionada à dificuldade em conseguir novos ganhos de produtividade, alto crescimento das suas unidades de produção e redução das margens de lucro. De acordo com Soares:

O modelo fordista baseava-se na produção em larga escala para mercados em expansão. Para que isso fosse possível, a política econômica de fundamentação keynesiana, assegurava a demanda interna, uma vez que o Estado estava atuando ativamente no ajuste de equilíbrio, garantindo a demanda por meio do estímulo ao emprego e aos investimentos; pelos financiamentos liberados (crédito); pela regulação do mercado de trabalho e da distribuição de renda entre salários e lucros. (SOARES, 2008, p.70).

Com a introdução de novos métodos e conceitos de produção, Ford conseguiu uma grande diminuição de custos e melhora da qualidade produtiva industrial. Diante disso o autor Wood Junior declara:

As mudanças implantadas permitiram reduzir o esforço humano na montagem, aumentar a produtividade e diminuir os custos proporcionalmente à elevação do volume produzido. Além disso, os carros Ford foram projetados para uma facilidade de operação e manutenção sem precedentes na indústria. (WOOD JUNIOR, 1992, p.9)

Nesse sistema de produção, o trabalhador tinha como única e exclusiva preocupação, apenas uma etapa de todo o processo produtivo de determinada mercadoria. Isso demonstra a especialização do indivíduo e a perda de outras habilidades importantes durante todo o processo. O trabalhador não tinha o controle do resultado final da mercadoria e por conta disso, ele não realizava um controle de qualidade do produto acabado.

Com uma produção em massa e grande necessidade de peças para alimentar o seu processo de produção, Henry Ford passa a produzir dentro da própria empresa, todos os componentes que necessitava durante o processo produtivo, uma vez que seus fornecedores não conseguiam atender aos inúmeros pedidos realizados por sua indústria. Porém, o crescimento global de sua indústria gerou para Ford uma grande dificuldade de gerenciar e tomar decisões com o comando centralizador, próprio deste sistema. Aliado a isso temos a Grande Depressão iniciada nos anos 20, mas que se estendeu pela década de 30. De acordo com Alban (1999), a crise de confiança na economia que iniciou-se na década de 20 provocou uma queda no consumo de bens duráveis, uma vez que pelo seu alto valor, a compra dependia do sistema financeiro.

Agravando essa questão surge o desemprego tecnológico alimentado pela utilização da energia elétrica e de equipamentos com operação individual. Para Alban (1999), essa é a primeira vez na história que pequenos investimentos causam grande impacto na questão da produtividade aumentando o nível de desemprego na época. Além disso para amenizar os problemas das grandes cidades, o governo americano é obrigado a aumentar seus gastos. Porém para que se mantenha um orçamento equilibrado, aumentam-se os impostos, o que só piora a crise.

Essa crise da economia americana estende-se até o começo da década de 40 quando inicia-se a Segunda Guerra Mundial. Sobre isso Alban declara:

Com a Segunda Guerra Mundial, na qual os Estados Unidos participaram diretamente, os gastos de defesa do governo aumentarão de pouco mais de 1 bilhão de dólares ao ano, em 1939, para quase 90 bilhões em 1945[...] com esses gastos a economia americana passa a

apresentar um estrondoso crescimento, levando o desemprego para níveis inferiores a 2%. (ALBAN, 1999, p.163).

Com isso aumenta-se o produto nacional e apesar da guerra, nos campos do desemprego e do desespero tem-se uma “trégua”. Com o fim da guerra o temor pelo retorno do desemprego não se concretiza. Nos primeiros anos do pós-guerra até o início dos anos 50, toda a demanda reprimida manteve a economia em crescimento.

De acordo com Alban (1999), através do Plano Marshall, os Estados Unidos financiam a reconstrução da Europa devastada pela guerra, o que colabora para uma balança comercial muito favorável aos americanos. Iniciam-se os anos dourados do capitalismo. Porém este período áureo não ocorreu apenas para americanos, mas se estendeu também para europeus. Isso porque os Estados Unidos não só financiaram sua reconstrução, como também possibilitaram aos europeus o acesso à moderna tecnologia americana.

Surge na Europa o movimento Social-Democrata, onde o Estado utilizando-se de fortes investimentos em saúde e educação, busca proporcionar ao povo um estado de bem estar. Aliado a isso, o movimento sindical europeu se fortalece, à medida que direitos trabalhistas são instituídos surgindo uma legislação trabalhista favorável aos trabalhadores.

Esse fortalecimento dos sindicatos ocorre também nos Estados Unidos, provocando um aumento de salários. De acordo com Alban (1999), Ford irá proporcionar aos seus trabalhadores salários acima da média como forma de imunizar sua indústria dos movimentos trabalhistas. Entretanto no final dos anos 60 e início da década de 70, o crescimento da indústria americana diminui e o fordismo entra em decadência. Ainda sobre isso Alban afirma:

...uma vez elevados os salários pela relativa escassez de mão-de-obra, e dado o grande poder sindical, ele atua como uma espécie de redutor dos custos de transação, permitindo a manutenção do equilíbrio dinâmico do pleno emprego sem a necessidade de greves, crise especulativas e processos inflacionários. O fordismo, portanto, assegurando a continuidade e a qualidade do crescimento, é, em si mesmo, uma consequência institucional do próprio crescimento. Entretanto, assim como uma bicicleta que só se equilibra em movimento, uma vez cessado o crescimento – o que ocorre ao final dos anos 60 -, o fordismo, não por acaso, perde a sua funcionalidade e começa a desmoronar-se. (ALBAN, 1999, p.172).

Além disso, o governo japonês impõe barreiras às empresas norte-americanas como forma de proteger sua indústria e contribuir no seu desenvolvimento tecnológico. Dessa forma, Gounet diz:

Os fabricantes dos Estados Unidos têm tamanha vantagem no domínio da produção em massa que podem inundar o Japão com veículos baratos, tarefa impossível para os concorrentes locais. O governo fascista de Tóquio decide então proteger a produção japonesa, indispensável aos seus projetos de expansão. Em 1936, edita a lei da indústria automobilística, criando obstáculos para as importações e, o que é mais importante, proíbe a produção estrangeira em território japonês. (GOUNET, 1999, p.23).

Ainda sobre a crise do fordismo, Wood Junior observa:

Foi Alfred Sloan, da General Motors, que resolveu o impasse que vitimou Ford. Sloan divisionalizou a empresa implantando um rígido sistema de controle. Além disso, criou uma linha de cinco modelos básicos de veículo para atender melhor o mercado (a Ford tinha apenas o modelo T) e criou funções na área de finanças e marketing. Desta maneira, ele conseguiu estabelecer uma forma de convivência do sistema de produção em massa com a necessidade de gerenciar uma organização gigantesca e multifacetada. (WOOD JUNIOR, 1992, p.10).

Durante a década de 70 o modelo fordista demonstra sinais de esgotamento e começa a dar mostras de decadência. A luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho provoca um clima de instabilidade dentro das fábricas, culminando numa diminuição da produtividade e lucratividade da indústria americana. Esse cenário é afetado ainda mais pela crise do petróleo. Com base nessa conjuntura, Hobsbawm (2001) afirma que nas décadas de 1970 e 1980, o mundo vivenciou crises e parte da África, Ásia Ocidental e América Latina sofreram com uma severa depressão, provocando recessão e forte desemprego. O capitalismo já não dava conta de manter-se intacto às crises econômicas, que rebatiam também no lado social.

Com o modelo fordista em crise, os capitalistas precisavam buscar uma nova maneira de continuar com seu processo de acumulação. Sobre isso Alves afirma:

Em síntese, a questão fundamental nesse momento era buscar “alguma modalidade de configuração” para dar continuidade ao funcionamento do “regime de acumulação”. A resposta estava numa forma de “materialização do regime de acumulação”, no que diz respeito a “normas, hábitos, leis, redes de regulamentação, etc., que dariam garantias à unidade do processo, isto é, a consistência

apropriada entre comportamentos individuais e o esquema de reprodução”. (ALVES, 2005, p.63).

Ao mesmo tempo no Japão, novos métodos de trabalho desenvolvidos em conjunto com especialistas americanos também são introduzidos, tentando fazer frente aos produtos dos Estados Unidos. Surge o toyotismo como um novo processo de produção, baseado em alta tecnologia e flexibilização da produção.

Enquanto isso na Suécia desenvolve-se um novo modelo de produção denominado Volvismo, em que o trabalhador tem papel de destaque no processo produtivo. Surge nesse momento a preocupação com a qualidade de vida no trabalho e com o bem estar do trabalhador, pois proporciona em suas instalações uma estrutura de maior salubridade e que atende as demandas da classe-que-vive-do-trabalho. Essa grande valorização do trabalhador ocorre em virtude da força e prestígio que os sindicatos tinham nesse período. Wood Junior (1992) denomina essa estratégia no processo produtivo dentro da Volvo como democratização da vida no trabalho. A proposta desse sistema é que o trabalhador tenha autonomia, flexibilidade e participação na tomada de decisões. Sobre isso o Wood Junior comenta:

[...] o país tem uma longa tradição social democrata e os sindicatos têm posição extremamente forte. Assim, o processo de inovações na Volvo tem sido dirigido pela empresa, mas com participação ou acordo dos sindicatos. Nos anos 70, o aumento da competitividade dos produtores a nível mundial, a necessidade de maior variedade de modelos para atender o mercado e a crescente pressão da mão de obra potencializaram a racionalização da produção de veículos baseada em automação e flexibilidade. (WOOD JUNIOR, 1992, p.17).

Para facilitar o estudo, o trabalho focará no toyotismo que foi o modelo de reestruturação produtiva predominante, inclusive no Brasil, após a crise fordista.

Diferente da produção em massa e em série do fordismo, o toyotismo oferece uma produção variada e voltada diretamente para a demanda. Nesse novo método de trabalho, o trabalhador é utilizado ao máximo, uma vez que passa por treinamento para operar várias máquinas ao mesmo tempo, além de estender sua jornada gerando horas extras. Com isso, um número menor de trabalhadores era necessário para dar andamento ao processo produtivo.

Desenvolve-se no Japão um novo método de produção, mais flexível e focado na indústria automobilística. Buscou-se vencer o momento crítico e dar efetividade ao sistema do capital, que até então se encontrava em crise. Uma nova proposta de métodos

e técnicas na organização da produção e do trabalho surge, na tentativa do modo de produção capitalista se desvencilhar desse período de crise.

Esse novo modelo de produção foi estruturado desde 1960 e tomou maior impulso a partir da década de 1980 e no Brasil na década de 1990. Com esse novo método, as empresas buscaram diminuir os impactos da ação dos trabalhadores e seus movimentos sobre o comando gerencial das atividades industriais. Diante disso, Alves (2005) mostra que as mudanças ocorridas nessa reestruturação produtiva indicam transformações geográficas na indústria, além de uma nova maneira de se pensar o lugar do trabalhador na organização. Dessa forma ela afirma:

A difusão da lógica desse novo modo de acumulação permite que os empresários utilizem um maior controle da força de trabalho, em razão do estreitamento das relações comunicacionais entre o público e o privado e o temor da classe trabalhadora pelo aumento do desemprego. A base desse processo, que é a exploração e a expansão dos avanços tecnológicos em âmbito mundial, implicou em mudanças nos conteúdos do trabalho e nos requisitos de qualificação. O que propõe o novo modelo é a ampliação do uso do trabalho de forma mais abrangente, flexível, baseada na cooperação e na comunicação, priorizando a criatividade. (ALVES, 2005, p.63).

O sistema Toyotista propõe um modelo baseado em ilhas de produção. O trabalho é desenvolvido em equipe e os trabalhadores são estimulados a acompanhar tudo o que acontece na sua “ilha”, conhecendo suas funções e as funções dos demais. O resultado desse processo é que a indústria obtém o aumento da produção e a redução de seus custos, com uma produtividade maior do trabalho. Na ausência de um operário, o outro assume a sua função. Isso possibilita que a produção não tenha atrasos ou prejuízos. A técnica de produção, aliada a tecnologia utilizada, faz com que o Toyotismo mantenha-se fiel à lógica do capital. Produtos são fabricados de acordo com especificações determinadas para a produção de uma mercadoria, com custo cada vez menor. A proposta Toyotista torna o trabalho mais dinâmico, uma vez que acaba com a atividade laborativa rotineira e exaustiva.

Um dos pilares do Toyotismo é o funcionamento da indústria com baixos estoques de mercadorias e mantendo o capital acumulado no banco, sendo utilizado apenas quando houver necessidade de investimento na produção. Nessa maior flexibilidade da produção industrial, cada mercadoria é fabricada sob medida e ao gosto do cliente, logo a rotatividade do capital acaba tendo ciclo menor. Wood Junior (1992) reforça essa idéia quando diz que o sistema flexível toyotista foi bem sucedido, pois

conseguiu produzir as necessidades que o mercado consumidor demandava, utilizando-se das facilidades que o avanço tecnológico proporcionava.

O Toyotismo que surge nas grandes empresas japonesas coloca como sua idéia principal, a busca contínua na melhoria da qualidade de suas mercadorias, contrapondo o sistema fordista, que com sua rigidez no processo produtivo associada a insatisfação de seus trabalhadores, acabam por provocar uma diminuição na qualidade do que era produzido.

Por outro lado, nem sempre o avanço tecnológico e a flexibilização econômica, proporcionaram benefícios para a classe trabalhadora, uma vez que o momento era de grande oferta de mão de obra qualificada e em consequência disso o modo de produção não priorizava a qualidade de vida no trabalho. É importante ressaltar que essa realidade se concretizava, porque existia uma grande quantidade de mão de obra fácil de ser substituída. Em concordância com esses aspectos, Alves comenta:

A realidade do mundo do trabalho nas economias industriais avançadas, como Estados Unidos e Japão, demonstra que a flexibilização da economia e as inovações tecnológicas nem sempre supõem um caminho com avanços para a classe trabalhadora. A precarização e o barateamento da mão de obra nos Estados Unidos, inclusive de pessoal altamente qualificado em condições de superoferta de engenheiros, físicos, contadores e funcionários públicos, disseminaram-se pelos empregos no setor de varejo e nas empresas de pequenos serviços. (ALVES, 2005, p.64).

Diante do exposto, pode-se concluir que é imprescindível destacar a não ruptura entre os sistemas, pois eles se utilizam de características e mecanismos de modelos já existentes, na sua forma de produzir. O Volvismo, por exemplo, mesmo com a proposta de inovação tecnológica, carrega consigo características tradicionais de produção, oriundas de outros sistemas. Apesar das mudanças, não há uma ruptura total com o sistema anterior que pode ser usado dependendo da necessidade do capitalista.

Ford conseguiu, utilizando-se de novos métodos e conceitos de produção, seguindo conceitos tayloristas, promover uma reestruturação produtiva sem precedentes. Reestruturação produtiva baseada na divisão de tarefas, sendo que com tarefas mais simples, o trabalhador passa a especializar-se naquele ponto da produção. Ao se tornar especialista numa tarefa mais simples, sua produtividade aumenta consideravelmente. Com o avanço tecnológico e o desenvolvimento de máquinas e equipamentos que passam a ser utilizados nas indústrias, os custos de produção diminuem. A junção da

maior produtividade com menores custos vai ilustrar o sucesso desse método de produção na reestruturação produtiva idealizada por Ford.

Porém a rigidez com que se desenvolve todo o processo produtivo dentro do método fordista, aliado a dificuldade de Ford em administrar o gigantismo de seus negócios e a insatisfação cada vez maior de seus trabalhadores, acabam fundamentando as bases da sua decadência. Observa-se então o surgimento do Toyotismo com seu método de produção flexível, produção baseada na demanda e o uso de alta tecnologia. Novos métodos e procedimentos da produção industrial e do trabalho são utilizados. O trabalho torna-se mais dinâmico e a qualidade do que é produzido aumenta. Dessa forma o método Toyotista vai ao encontro da lógica do capital. Alta produtividade e baixos custos.

Todo este cenário de progresso tecnológico beneficia não só grupos industriais, como também grandes conglomerados financeiros que buscam cada vez mais ações e respostas rápidas às necessidades do mercado financeiro. Diante disso, pode-se afirmar que, por terem atualmente a supremacia na economia mundial em detrimento dos grupos industriais, os grandes grupos financeiros são os maiores investidores em progresso tecnológico. Desta forma o processo de reestruturação produtiva compreende as mudanças conceituais das formas de produção que vão surgindo baseando-se no avanço tecnológico.

2. A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O MUNDO DO TRABALHO

É inerente ao modo de produção capitalista a sua capacidade de mutação com o propósito de garantir a permanente acumulação de riqueza, seja em qualquer tempo ou lugar. A capacidade de se reinventar e de recriar as suas engrenagens do processo de acumulação do capital, nos possibilita enxergar às metamorfoses que regem a existência do modo de produção capitalista. O próprio sistema é um provocador de crises e na tentativa de encontrar caminhos de superação, ele vive em uma constante reestruturação. Sobre isso Alves (2005, p.61) afirma: “A reestruturação produtiva é um movimento de caráter estrutural no plano da produção e do trabalho, que tem como objetivo central buscar “novas práticas” que dêem continuidade ao funcionamento do sistema capitalista”.

2.1 A reestruturação produtiva e o mercado de trabalho

Ao acompanhar o surgimento do modo de produção capitalista aliado a utilização do trabalho assalariado, vemos o mercado de trabalho tornar-se peça fundamental para uma economia. Por mercado de trabalho, num conceito simplificado, vamos entender como o “local” onde os trabalhadores vendem mão-de-obra e os empresários compram a mão-de-obra que necessitam, num processo de negociação. Para Chahad (2006), no mercado de trabalho, capitalistas e trabalhadores se confrontam e num processo de negociação, onde algumas vezes o Estado interfere, são definidos níveis de salário, condições de trabalho e níveis de emprego. Ainda sobre o tema, Soares (2008) afirma que o mercado de trabalho surge quando os trabalhadores, que não possuem mais os meios de produção, são obrigados a vender a sua força de trabalho como forma de sobrevivência. Força de trabalho que se transforma em mercadoria e constitui peça fundamental no surgimento e desenvolvimento do capitalismo.

Ao aprofundar um pouco mais sobre estas questões, precisamos definir a diferença entre trabalho e força de trabalho para um melhor entendimento da relação entre o trabalhador e o capitalista dentro do mercado de trabalho.

O trabalho é uma atuação pensada e executada pelo homem sobre a natureza, modificando-a de forma a atender suas necessidades. De acordo com Soares (2008), é no processo de trabalho que o homem constrói materialmente a sociedade e a si próprio, numa dinâmica de construção da realidade em que vive e estabelecendo suas relações

sociais. Por ser uma atividade pensada e calculada onde o seu resultado final é imaginado antes do seu acontecimento, podemos dizer que o trabalho é algo exclusivo do homem, uma vez que os outros animais em seus processos de sobrevivência agem puramente por instinto. Sobre o tema, Braverman (1987, p.50) diz que, “O trabalho humano é consciente e proposital, ao passo que o trabalho dos outros animais é instintivo”. Definido o que é trabalho, precisamos entender o significado de força de trabalho.

De acordo com Chahad (2006), a força de trabalho é denominada pela população economicamente ativa, que pode representar todos os elementos que compõem o mercado de trabalho, abastecendo os capitalistas de mão-de-obra. Por população economicamente ativa ou PEA, entenda-se trabalhadores empregados e desempregados.

Para Sandroni (2004), a força de trabalho corresponde ao número de pessoas que podem participar de um processo de divisão social do trabalho numa determinada sociedade. A forma de utilização deste potencial humano vai depender de como esta sociedade está organizada e seu regime de propriedade, além das forças produtivas existentes.

Em sua análise, Marx apud Braverman (1987) vai chamar de força de trabalho, a capacidade do homem de executar trabalho. Esta força de trabalho vai produzir um excedente para o capitalista que se transformará em mais-valia. Dentro do processo de acumulação de capital, esta mais-valia é transformada em mais capital, onde parte dele retorna ao processo produtivo levando a uma nova e maior extração de mais-valia.

É no mercado de trabalho, que o trabalhador vende sua força de trabalho ao capitalista por um determinado período de tempo. E nessa relação de concorrência e de eterno conflito entre Capital e Trabalho (K x T), teremos um dos alicerces do modo de produção capitalista.

Vale lembrar que a perda do controle dos meios de produção por parte dos trabalhadores se deu em virtude da “liberdade” conquistada junto aos senhores feudais. Livres das obrigações de ofício dentro dos feudos e por consequência, sem a propriedade dos meios de produção, os trabalhadores se viram obrigados a comercializar a sua força de trabalho como única forma de se obter acesso aos bens necessários para sua sobrevivência. Em relação a isto, Soares vai afirmar:

[...] o mercado de trabalho capitalista pode ser entendido como o espaço em que o comprador da força de trabalho encontra a

mercadoria fundamental para o modo de produção capitalista. Só que encontra a classe ofertante da força de trabalho em condições de desvantagem, uma vez que esta, embora “livre”, encontra-se obrigada a vender a sua força de trabalho se quiser sobreviver. O modo de produção capitalista também é responsável pela produção de um excedente de trabalhadores, os quais vão pressionar, para baixo, os salários, aumentando a extração de mais-valia, o lucro do capitalista. (SOARES, 2008, p.23).

O modo de produção capitalista tem como diretriz principal a produção de mais valia para acumular capital e dentro do ciclo capitalista se transformará em mais capital. Ciclo alimentado pela utilização e exploração da força de trabalho dos trabalhadores chamada dentro do marxismo de capital variável, aliada a utilização das máquinas e equipamentos chamados de capital constante. A utilização de máquinas e a introdução de inovações tecnológicas resultam para o capitalista em uma maior produtividade, provocando redução de custo na produção e por consequência uma maior acumulação de capital. Esta maior produtividade faz com que o empresário tenha a possibilidade de reduzir seus preços e aumentar o seu mercado.

Percebe-se que, ao longo dos tempos, muitas mudanças ocorreram no mundo do trabalho. Com a reestruturação produtiva foram desencadeadas inovações tecnológicas e medidas que afetaram o meio produtivo, que por sua vez provocou metamorfoses na vida do trabalhador. O mundo do trabalho hoje necessita muito mais da inteligência e da criatividade do homem, do que da sua força física, como era em tempos remotos. Vale ressaltar que o setor bancário não foge a essa realidade. Nesse contexto, observa-se que as transformações processadas pelo capital nos últimos anos atingiram a dinâmica da atividade bancária cujas marcas podem ser observadas tanto no aspecto da produção quanto do trabalho.

Mediante todo esse processo, o novo paradigma tecnológico decorrente da reestruturação produtiva fez com que o fenômeno do desemprego se agravasse, sobretudo no setor bancário. Segundo a Federação dos Bancos do Rio Grande do Sul:

Nos últimos 11 anos, os bancos reduziram a categoria bancária, de 655 mil empregados, para 400 mil trabalhadores. Ao mesmo tempo, o setor registrou um aumento no número de contas correntes de 44 milhões para 72 milhões, conforme o balanço social da Febraban. O corte nos postos de trabalho, somado ao aumento no volume de serviços, resultou em novas pressões aos bancários, dentre as quais o cumprimento de metas, desrespeito à jornada de trabalho e, conseqüentemente, agravos à saúde física e mental dos trabalhadores. (FBRG, 2005 apud CÉSAR JR, 2006).

Tal realidade se configurou mais intensamente no setor bancário devido ao fato de ele ter sido o pioneiro na informatização e na adoção de um novo conceito de modernização no setor de serviços. Essa realidade legitimou e fortaleceu o desemprego estrutural, no momento em que as máquinas substituíram a mão de obra de grande parte dos bancários. Ademais, a reestruturação produtiva contribuiu para a diminuição dos postos de trabalho ao passo que favoreceu o aumento dos lucros das instituições financeiras.

2.2 Os impactos da reestruturação produtiva no trabalho bancário

Nas últimas décadas tem-se assistido a reestruturação e expansão do capitalismo, onde o desemprego e a terceirização dos serviços são fenômenos sociais observados de um modo geral e em particular no sistema bancário. Para Jinkings (2004), as transformações no modo de produção capitalista vão resultar em um novo conjunto de relações internacionais e locais atingindo todas as esferas da vida social. Diante de tal situação, Alves (2005) aponta que mais de quinhentos mil postos de trabalho foram suprimidos no setor bancário, ao passo que os índices da lucratividade cresceram significativamente. Nesse contexto, os trabalhadores bancários passaram a entender a importância de obter uma nova qualificação profissional para sobreviverem no mercado de trabalho.

As mudanças do processo produtivo e da organização do trabalho trouxeram consigo alterações das relações entre tecnologia, divisão do trabalho e qualificação profissional. Dessa forma, o processo de qualificação profissional ao se apoiar em questões como globalização, novas regras de mercado, perfil renovado do trabalhador, inovações tecnológicas e das organizações, passou a ter significados diferenciados. Assim, surge um novo paradigma do perfil ocupacional da força de trabalho, por isso, segundo Alves (2005) o trabalhador atual necessita apresentar algumas características para estar inserido no mercado de trabalho tais como: qualificação, capacidade de abstração e diagnóstico, além de capacidade de relacionar-se com outros trabalhadores. É importante ressaltar que o trabalhador bancário está inserido em tal realidade.

Mediante tais questões, nota-se que o processo de acumulação do capital tem definido a qualificação dos trabalhadores e a organização que o trabalho tem assumido desde os tempos da manufatura, sendo exemplificado pela gradativa expropriação do trabalhador dos seus instrumentos de trabalho, deixando-o exposto às oscilações da

demanda de mercado. Com isso, constata-se que a classe-que-vive-do-trabalho assistiu a perda do controle da sua força de trabalho, ficando vulnerável as exigências das forças produtivas.

Segundo Jinkings (2004) observa-se um processo intenso de reorganização operacional e do trabalho que se desenvolveu nos bancos para adequá-los ao modo através do qual o capital se reproduz na atualidade. Ainda segundo o autor, nessa perspectiva, a concepção de novos produtos bancários, o desenvolvimento tecnológico e o maior investimento na qualificação da força de trabalho, são pilares essenciais das opções mercadológicas dos bancos. Nesse contexto, o desenvolvimento tecnológico assume um papel de suma importância devido à substituição paulatina do trabalho humano por máquinas. Haja vista a grande redução dos caixas bancários em função do aparecimento dos caixas eletrônicos, dos computadores substituindo as máquinas de datilografia, dos arquivos manuais sendo transformados em arquivos virtuais, entre outros.

As organizações bancárias passaram por reestruturações produtivas, principalmente devido ao desaparecimento paulatino das funções que exigiam pouca qualificação, tais como organização manual de arquivos, conferência em papel de assinaturas, compensação manual de cheques, em um vocabulário específico do setor bancário, o fim dos serviços de retaguarda. Essa realidade tem reduzido os trabalhadores bancários às funções administrativas. Com base nessas considerações, observa-se que os trabalhadores buscaram elevar o nível de sua educação formal por meio de formação acadêmica e capacitação técnica.

Ademais, ao longo dessas reformas, as funções administrativas foram cedendo espaço para as atividades comerciais no sistema bancário, intensificando o contato com o cliente e a sofisticação da prestação de serviços financeiros visando o aumento da confiança nas instituições e fidelização do cliente com o objetivo de aumentar os lucros. Isso vem ratificar que atualmente é de interesse das instituições financeiras o “bancário vendedor” que tem como objetivo vender os seus produtos e serviços. Para Jinkings:

As mudanças nas condições de trabalho repercutem também nos traços constitutivos dos bancários, enquanto categoria profissional. As medidas de reestruturação dos bancos excluem, com maior frequência, os trabalhadores considerados menos qualificados ou não adaptados aos princípios empresariais da “qualidade total” e da “excelência” do atendimento ao cliente. Vão sendo demitidos, prioritariamente, os bancários responsáveis por tarefas de infraestrutura de apoio ou

atendimento simplificado, postos de trabalho que são continuamente substituídos por máquinas automatizadas ou por trabalhadores subcontratados pelos processos de terceirização. (JINKINGS, 2004, p.219).

Nesse momento os funcionários mais valorizados são os que possuem perfil de gerenciamento, habilidades em vendas, capacidade de assimilação dos movimentos do mercado financeiro e a prestação de um serviço personalizado identificando os clientes potenciais, além de estarem aptos a lidar com a pressão e a competitividade impostas por um mercado altamente competitivo. Com base nesses pressupostos, o bancário necessitou reorganizar sua identidade profissional para conseguir se manter sob o jugo das metas impostas. Jinkings corrobora com esse pensamento no momento em que diz:

Simultaneamente, são valorizados os profissionais com capacidade de gerenciamento, hábeis em vendas e capazes de compreender os movimentos do mercado financeiro, aptos a um atendimento personalizado aos clientes preferenciais dos bancos, com alto rendimento e potencial investidor.

A atual ênfase dos bancos na “excelência” do atendimento, como forma de diferenciação mercadológica e na venda de “produtos” e serviços financeiros como importante mecanismo de rentabilidade se faz acompanhar de uma redefinição da identidade profissional do bancário [...] (JINKINGS, 2004, p.219-220).

O leque de transformações tecnológicas e gerenciais ocorridas no sistema bancário, demandou modificações operacionais e organizacionais das instituições bancárias. Isso ocasionou a redução e o desaparecimento de postos de trabalho. Em muitos casos reduziu o porte das unidades e dos pontos de atendimento. Dessa forma, assistiu-se a um clima organizacional de medo e ansiedade nos locais de trabalho. Programas de aposentadoria voluntária, transferências arbitrárias e demissões foram utilizadas como forma de pressão para o desligamento de muitos funcionários, principalmente os mais antigos, ocasionando uma significativa redução do quadro de trabalhadores. Assim, verificou-se o desmonte do setor bancário do país. Sobre essa questão Alves informa:

O processo de reestruturação do banco promoveu entre 1996 e 1997 um programa de “desligamento voluntário”, ao qual 5.981 empregados aderiram (3.726 em 1996 e 2.255 em 1997) “proporcionando uma redução mensal das despesas com folha de pagamento da ordem de R\$25,3 milhões”. Promoveu, também, nesse período, uma “racionalização da distribuição de pessoal” orientando os empregados a pedirem transferências para aquelas localidades com

déficit de pessoal em troca de benefícios especiais. Já se inicia, assim, o processo de enxugamento de pessoal. (ALVES, 2005, p. 190).

De acordo com Segnini, a reestruturação dos bancos, apresenta as seguintes características:

Alto índice de desemprego - Como conseqüência de práticas gerenciais relativas à flexibilização funcional do trabalho, redução de níveis hierárquicos e política tecnológica direcionada para a diminuição de postos de trabalho e o aumento da produtividade;
Terceirização e precarização do trabalho - Como estratégia de redução de custos e elevação da produtividade expressa em condições de trabalho caracterizada por jornadas laborais mais longas, salários relativamente inferiores e maior exploração do trabalho, quando comparadas às condições regularmente contratadas nos bancos;
Intensificação do trabalho - Em decorrência da fusão de postos de trabalho e da redução de níveis hierárquicos, de um lado, de outro das políticas de gestão e controle do trabalho que visam a “maximização dos resultados”. (SEGNINI, 1999, p.189).

Restaram aos trabalhadores que resistiram aos cortes, alguns instrumentos de coerção estabelecidos pelas organizações bancárias como estratégias diversas de intensificação e disciplina laborativa. Para isso, foram utilizados programas como: “qualidade total” e remuneração variável, além do estabelecimento de metas, premiação salarial por produtividade e criação de equipes de qualidade para estimular a participação dos bancários. Segundo Jinkings, “essas são estratégias concebidas para aperfeiçoar as condições do controle e da dominação do trabalho na atualidade”.

Fica evidenciado que é exigido dos trabalhadores um envolvimento físico, afetivo e psíquico a fim de obter uma integração total com a lógica da reestruturação do capital no sistema bancário, não sendo permitido, mesmo que de forma camuflada, que o trabalhador bancário não se envolva com o objetivo final que é o lucro cada vez maior. Um exemplo claro disso é a PLR (Participação dos Lucros ou Resultados) a qual o bancário, recebe uma bonificação, ao final de um período de apuração de lucros.

Nessa perspectiva é que surgem os programas de treinamento com o objetivo de transmitir a mensagem do discurso patronal, deixando evidente para o trabalhador que ele deve saber lidar com os desafios da concorrência e para isso ele precisa colaborar e mobilizar-se, face aos projetos da empresa em que está inserido. Tais programas visam também eliminar possíveis resistências aos métodos usados para atingir ao máximo a produtividade do trabalho. Segundo Alves:

As ações educacionais na empresa são organizadas de maneira sistematizada com o objetivo de desenvolver novas técnicas para os diversos postos de trabalho como também desenvolver novas atitudes e habilidades, visando à adaptação do homem ao novo ambiente de trabalho. A qualificação dos trabalhadores é comprometida com a adequação dos recursos humanos às necessidades pontuais e específicas da empresa, num processo contínuo de educação do empregado e, também, a “salvação para o desemprego”. (ALVES, 2005, p. 140).

Nessa linha de raciocínio, nota-se que são valorizados novos atributos do trabalhador, como requisitos para que ele obtenha promoções ou até mesmo para que se mantenha no mercado de trabalho.

Com o processo de reestruturação produtiva do capital, surge uma questão: de que maneira tal processo impactou nas relações sindicais? Para responder a esse questionamento é imprescindível que se faça um resgate sobre a atuação dos sindicatos, especialmente dos bancários. Antes de existir amparo legal para a organização sindical, os trabalhadores não possuíam uma estrutura sindical independente, entretanto, pesquisas indicam que a partir da década de 1930, com as determinações governamentais que foram respaldadas pela Justiça do Trabalho, ocorreu a oficialização da representação institucional dos sindicatos. Foi dessa forma que se constituiu a organização sindical do Brasil.

A década de 1980 foi o apogeu do sindicalismo bancário, isso devido à existência de grande quantidade de bancários contratados e a abertura política ocasionada pelo fim do regime militar. O ano de 1985 foi marcado por uma ampla greve nos bancos em todo o território brasileiro, demonstrando a grande força política que o movimento sindical possuía na época. Todavia, essa lógica foi invertida mediante as mudanças apresentadas pela reestruturação produtiva no mercado financeiro, pois os sindicatos perderam de certa forma, a capacidade de assegurar os direitos dos seus afiliados, ficando desacreditados. Como consequência do enfraquecimento das forças sindicais, os trabalhadores foram, aos poucos, perdendo alguns direitos trabalhistas e submetendo-se à precariedade do trabalho. Segundo Carvalho:

Mesmo sendo o setor onde a rentabilidade passou a atingir níveis cada vez maiores, foi também o setor onde proporcionalmente mais se precarizaram as relações de trabalho. Fala-se em precarização proporcional porque a categoria bancária detinha uma das melhores condições de trabalho do país e foi uma das que mais perdeu direitos. Esta perda de direitos não significa uma redução dos direitos previstos nos acordos ou convenções, mas na forma de contratação e na

precarização das condições de trabalho, marcada pela flexibilização de direitos como a jornada de trabalho, a remuneração variável e outros mecanismos. (CARVALHO, 2006, p.110)

Jinkings corrobora com tal avaliação, quando afirma:

A ação sindical nos ambientes laborais, não tem sido capaz de impedir seus efeitos lesivos para as condições de vida e trabalho dos bancários. A luta coletiva dos anos de 1980, que mobilizou grande quantidade de bancários em assembleias, passeatas e greves, em todas as regiões do país, dá lugar a atividades e manifestações com participação mais restrita de uma base sindical tolhida pelo medo do desemprego ou integrada às estratégias patronais. (JINKINGS, 2004. p. 240-241)

A perda da força sindical refletiu diretamente na forma como o trabalhador bancário passou a agir em seu ambiente laboral e modificou o perfil político dele, pois ficou desmobilizado, desarticulado, apático, cético, alienado e sem motivação, por medo de perder o emprego e pela certeza de que atualmente sua categoria possui menos representatividade e força, o que lhe confere grande insegurança. Nesse contexto, Oliveira afirma:

O medo do desemprego aniquila a possibilidade de luta dos trabalhadores para reivindicar melhores salários, condições psicológicas e físicas saudáveis em seu ambiente de trabalho. Os funcionários vivem angustiados e sobressaltados com o dia seguinte na empresa, isto se houver. (OLIVEIRA, 2012, p.20).

Dessa forma, avalia-se que a reestruturação produtiva do capital não só provocou um retrocesso na luta do trabalhador bancário, como também o tornou refém de sua atividade laborativa, submetendo-o a precariedade do trabalho uma vez que tem aceitado passivamente medidas que, muitas vezes, ferem as leis trabalhistas e não permitem que seus direitos sejam assegurados.

3. A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO SETOR BANCÁRIO EM VITÓRIA DA CONQUISTA – BA

A reestruturação produtiva do capital aconteceu em todos os setores da economia, atingindo as mais variadas formas de produção. Isso trouxe consigo uma nova formatação para o mundo do trabalho e no setor bancário ela ocorreu com grande intensidade. Esse fenômeno se configurou também, no município de Vitória da Conquista. O capítulo que se segue abordará e fará a análise dos aspectos de tal fenômeno revelados nos dados do trabalho de campo realizado em Vitória da Conquista, apresentando a concepção dos bancários quanto a sua condição e a forma em que a estrutura bancária se apresenta em tempos de reestruturação produtiva.

3.1 A reestruturação produtiva e a estrutura bancária em Vitória da Conquista.

Na Bahia e em especial em Vitória da Conquista, percebe-se que a reestruturação produtiva do capital tem proporcionado a fusão de algumas instituições bancárias, caracterizando o capitalismo monopolista, como por exemplo, a junção do Banco ITAU com o UNIBANCO, e a aquisição do BANEBA pelo Banco Bradesco. Essa é uma realidade que justifica o crescimento de determinadas instituições em detrimento de outras, pois ocasionou o término das atividades de várias agências bancárias na cidade, como foi o caso do Banco Econômico, Banco Real, Banorte, Banco Rural e mais recentemente o Banco Mercantil do Brasil que encerrou suas atividades.

Para reforçar o exemplo da centralização do capital em que se vive atualmente, cabe falar no caso específico do Banco Econômico, que era uma instituição com grande representação para o sistema bancário de Vitória da Conquista e que foi vendido para o Excel, e este para o BBV (Banco Bilbao Viscaia) e por fim para o Bradesco que fechou a agência. Vale ressaltar que tal processo não é exclusivo de Vitória da Conquista, mas o que aconteceu aqui reflete questões mundiais.

Segundo dados fornecidos pelo Sindicato dos Bancários de Vitória da Conquista e região, atualmente, a estrutura bancária do município em foco, conta com sete instituições, sendo três públicas e quatro privadas. Subdivididas em vinte agências que são: seis da Caixa Econômica Federal – CEF; quatro do Banco do Brasil – B.B.; uma do Banco do Nordeste do Brasil – BNB; três do Banco ITAU; quatro do Banco Bradesco; uma do HSBC e uma do Banco Santander; onde trabalham quinhentos e trinta e três funcionários, entre os quais, quatrocentos e quarenta e oito são associados

ao sindicato e cento e quatro não possuem nenhum tipo de vínculo com o sindicato dos bancários.

No que diz respeito à região Sudoeste da Bahia, a qual o município esta situado, os números demonstram uma conformidade com o que foi identificado no município em estudo onde fica a sede do sindicato. De acordo com o quadro 1, a região conta com 1081 bancários entre os quais, oitocentos e cinquenta e quatro são sindicalizados e duzentos e vinte e sete não possuem nenhum tipo de vínculo com o sindicato dos bancários.

É imprescindível, que se faça uma análise a respeito do expressivo dado de 20% dos trabalhadores bancários não terem vínculo com o sindicato. Com base nesses números, ficam alguns questionamentos. O sindicato tem exercido, com eficácia, sua função política mediante a categoria que representa? Como reflexo dessa realidade, surge outro ponto a ser questionado: Esse número é um rebatimento da atual desarticulação e desmobilização dos funcionários dos bancos? Isso se deve, em parte, a perda da força sindical no que diz respeito à garantia dos direitos da categoria?

TABELA 1. Resumo geral de bancários filiados e não filiados Dezembro de 2012.

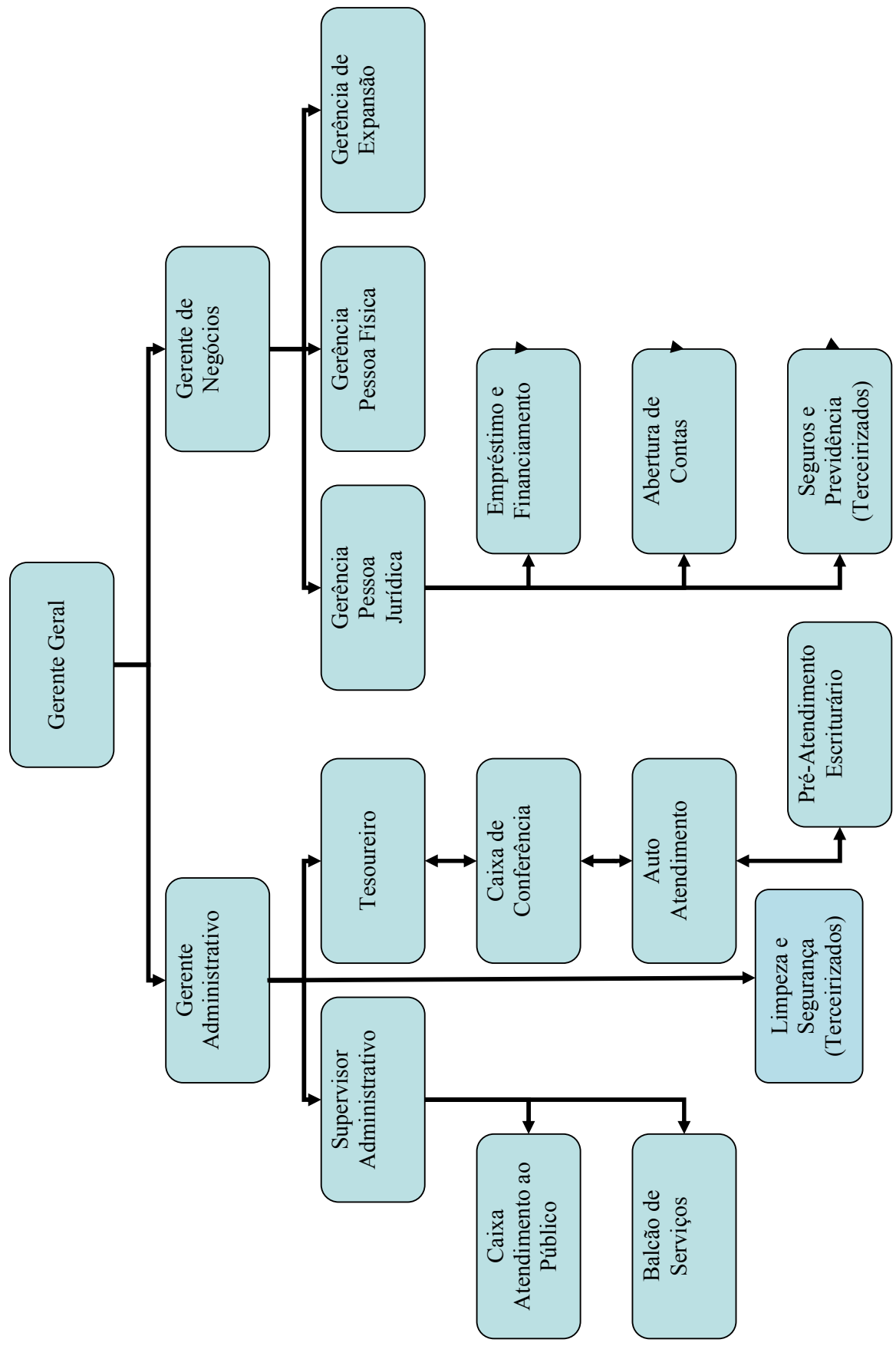
BANCO	FILIADOS	NÃO FILIADOS	TOTAL BANCÁRIOS
BRADESCO	318	43	361
BANCO DO BRASIL	275	83	358
BNB	53	8	61
CAIXA ECONÔMICA	144	83	227
HSBC	15	3	18
ITAÚ	41	5	46
SANTANDER	8	2	10
TOTAL GERAL	854	227	1081

Fonte: Sindicato dos Bancários de Vitória da Conquista e Região

Após a análise do organograma de um banco privado escolhido como modelo, exposto a seguir, nota-se que com base na reestruturação produtiva, a estrutura atual dos bancos de Vitoria da Conquista configura-se da seguinte forma: um gerente geral, um

gerente administrativo, e um de negócios. Estão subordinados ao setor administrativo, o supervisor administrativo, o tesoureiro e os serviços de limpeza e segurança (que são terceirizados). Estão atrelados ao supervisor administrativo, os caixas de atendimento ao público e o balcão de serviços. Ao tesoureiro, são vinculados os caixa de conferência, de auto-atendimento e o pré-atendimento realizado geralmente por um escriturário. Quanto a gerência de negócios cabe à sua responsabilidade direta, as gerências de pessoa jurídica, de pessoa física e de expansão. Trabalhando em conjunto com a gerência de pessoa jurídica e com a gerência de pessoa física, existem os setores de empréstimo e financiamento, abertura de contas e ainda o setor de seguros e previdência (que também são terceirizados).

Organograma 1 – Organograma de um banco privado.



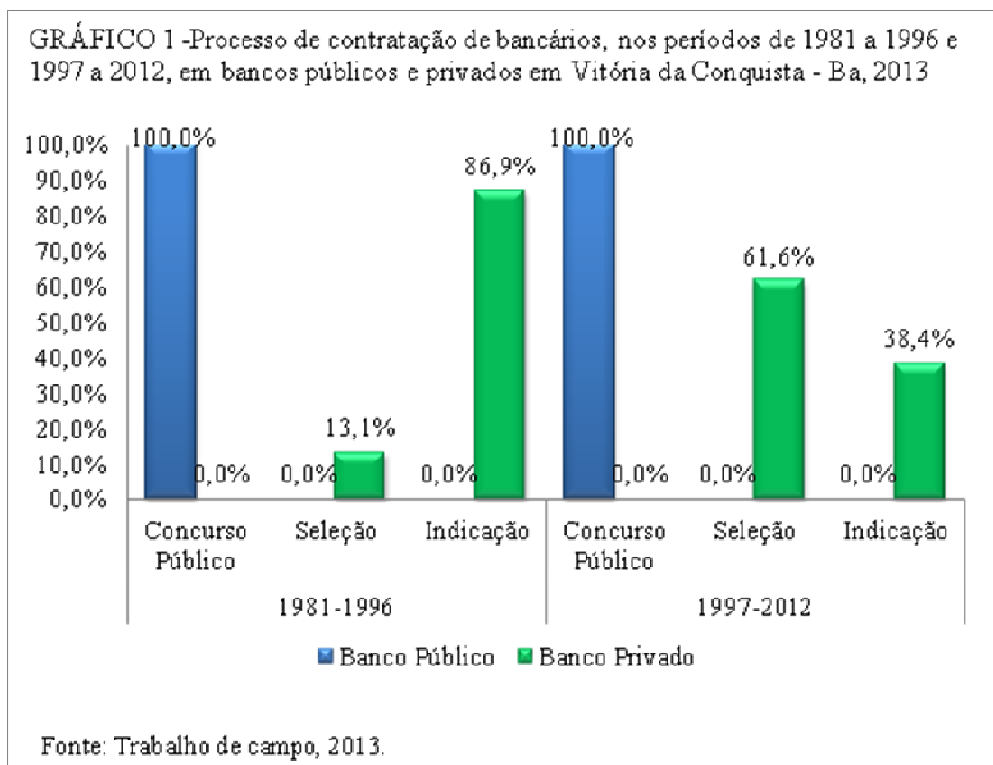
3.2 A reestruturação produtiva na concepção dos bancários em Vitória da Conquista.

Ao questionar o tempo de serviço dos entrevistados dos bancos privados, nota-se que 45% declarou ter ingressado no mercado de trabalho bancário a mais de 10 anos. O que significa uma vivência maior no que diz respeito às transformações estruturais, conjunturais e operacionais ocorridas no sistema bancário em Vitória da Conquista, devido à reestruturação produtiva nesse setor. Ao passo que, os outros 55% declararam ter menos de 10 anos e desta forma não vivenciaram as mesmas transformações em seu ambiente de trabalho. Percebe-se que há dentro do mercado de trabalho bancário uma tendência à utilização de um corpo de funcionários jovens e que vão oferecer além de uma mão de obra mais barata, uma maior facilidade na utilização dos recursos tecnológicos apresentados atualmente pelos bancos.

Sobre o tema, Larangeira (1997) comenta:

[...] há uma mobilização de competências não apenas técnicas, mas sociais e culturais, afastando-se do perfil profissional existente no passado. Nesse sentido, há uma desqualificação dos funcionários que, embora “experientes” (em geral, os funcionários mais velhos), apresentam dificuldades a ajustarem-se às mudanças do presente, tanto em nível tecnológico, quanto em termos de desempenho de funções. (LARANJEIRA, 1997, p.119).

Em relação à forma de admissão dos funcionários nos bancos privados, conforme gráfico 1, verifica-se que entre os anos de 1981 e 1996, 13,1% dos trabalhadores foram contratados por seleção, ao passo que os outros 86,9% por indicação. No período seguinte, entre 1997 e 2012, foi constatada uma mudança nos critérios de contratação e verificou-se com a pesquisa que 61,6% foram contratados por seleção e 38,4% por indicação. Mediante tais informações analisa-se que há uma tendência para um processo seletivo mais profissional e rigoroso, buscando candidatos com um perfil que atenda as necessidades do mercado de trabalho bancário. Quanto aos bancos públicos, a pesquisa revelou que 100% dos entrevistados que ingressaram nesses bancos durante os dois períodos estudados, foi por meio de concurso público, indicando que mesmo com a reestruturação produtiva nesse setor, o processo de contratação não alterou sua configuração para essas instituições.



No que diz respeito ao vínculo empregatício, a pesquisa apontou que 100% dos entrevistados são efetivos, contemplando tanto bancos públicos quanto privados. Apesar de o trabalho de campo não ter indicado a existência do trabalho terceirizado e do contrato temporário, observa-se a tendência da utilização de ambos em funções não estratégicas dentro dos bancos. Tais como: setor de limpeza, segurança e assistência técnica entre outros. Segundo o DIEESE:

Várias tarefas que, originalmente, eram desenvolvidas por bancários agora são executadas por pessoas de empresas contratadas. A abertura dos envelopes depositados no caixa rápido e sua compensação e a abordagem ao cliente e o seu acultramento na utilização dos caixas eletrônicos de auto-atendimento são realizados por bancários temporários. Isso contribui para uma precarização do trabalho, tendo em vista que as relações trabalhistas do pessoal contratado pelas empresas não são reguladas pelas normas da Convenção Coletiva dos Bancários. (DIEESE, 2001, apud ALVES, 2005, p. 20).

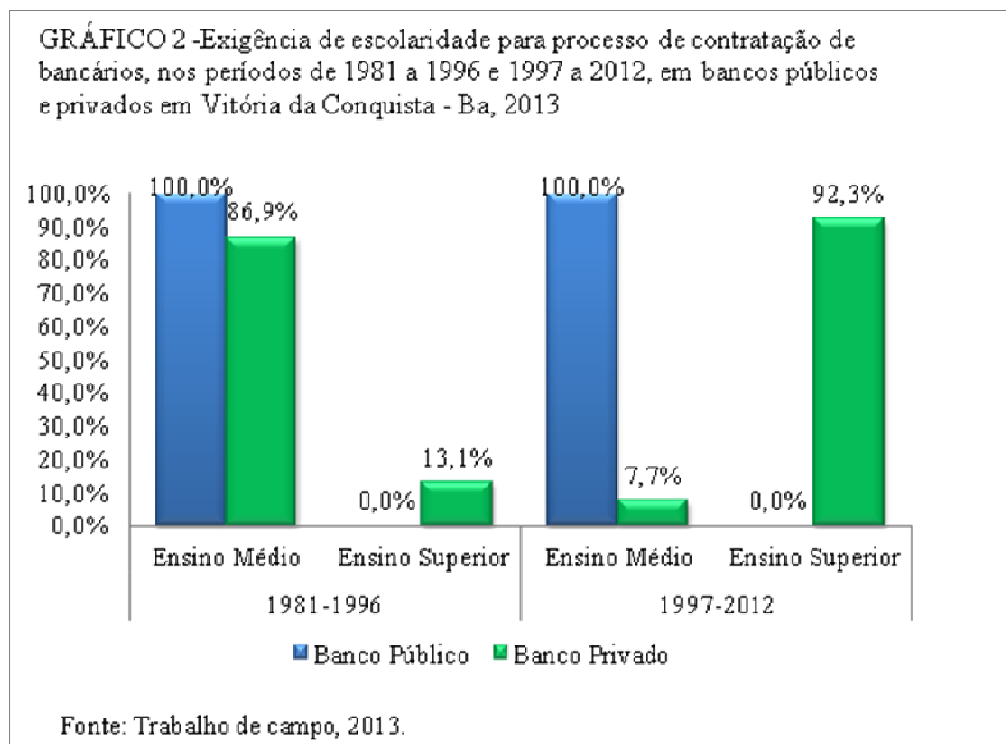
Nesse contexto, Alves (2005) ainda acrescenta: “Os terceiros executam o mesmo trabalho dos funcionários e recebem um salário menor”. Também sobre o tema, Segnini (1999) afirma que devido ao número elevado de desemprego no setor bancário, muitas empresas terceirizadoras de serviços contratam ex-funcionários dos bancos em

condições precárias, principalmente no que diz respeito aos direitos trabalhistas. Esta precarização do trabalho fica evidenciada pelas jornadas de trabalho mais longas, salários relativamente mais baixos e frequentes horas extras. Dessa forma os bancos conseguem uma grande diminuição dos seus custos com pessoal.

Conforme gráfico 2, ao analisar a exigência de escolaridade para a contratação dos bancários nos bancos privados, no primeiro período estudado que foi entre 1981 e 1996, 86,9% dos entrevistados indicaram a necessidade de terem o ensino médio completo, enquanto que os outros 13,1% responderam que lhes foi exigido o Curso Superior para a sua contratação. No segundo período, entre os anos de 1997 e 2012, apenas 7,7% indicou a exigência de ensino médio, ao mesmo tempo em que 92,3%, informou que lhes foi exigido o Curso Superior.

Observa-se a busca por profissionais com uma maior qualificação e preparo acadêmico, conforme mencionado anteriormente. Quanto aos bancos públicos, nos dois períodos investigados na pesquisa, apenas o Segundo Grau Completo foi apontado como exigência para participação nos concursos públicos de seleção. Sobre o tema, Segnini (1998) acrescenta:

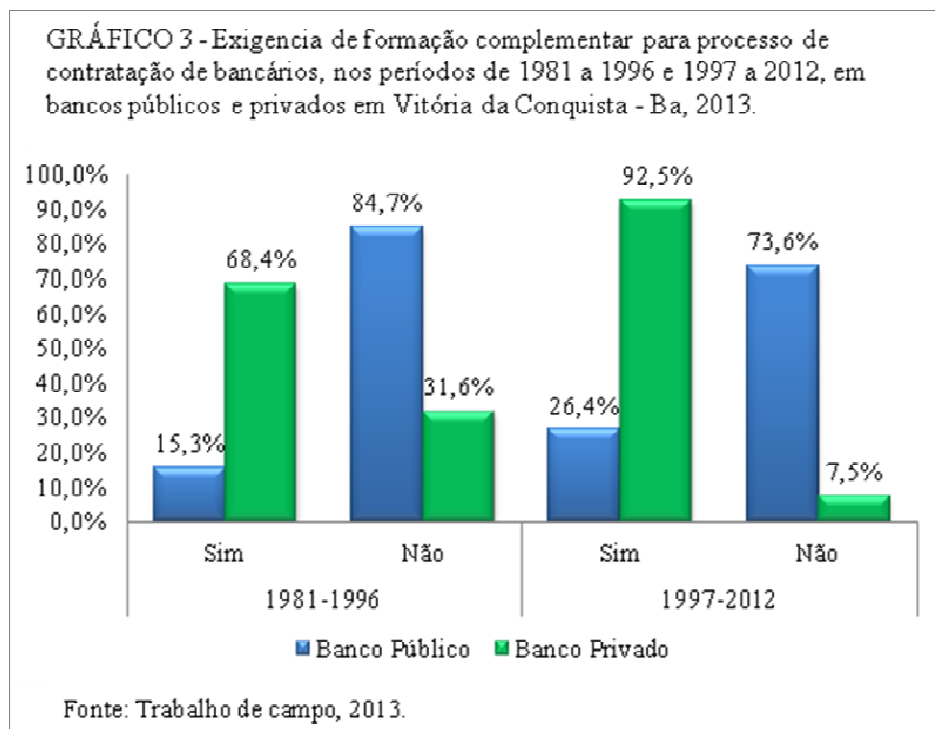
O sistema financeiro brasileiro é um dos mais informatizados do mundo e a categoria bancária apresenta alto nível de escolaridade, sobretudo se comparada com o baixo grau de escolaridade da população e dos trabalhadores dos setores primários e secundários da economia. Portanto, trata-se de uma categoria altamente escolarizada no contexto de um país que apresenta elevado déficit educacional, no qual somente 11,2% da população concluiu o terceiro grau. (SEGNINI, 1998, p.21).



Ainda sobre este assunto, Lorangeira vai afirmar:

O novo profissional deverá ser especializado em vendas, necessitando de conhecimentos sobre mercado financeiro, sobre a utilização de softwares (que permitem a utilização de recursos como simulação de negócios) de matemática financeira, além da aquisição de atitudes e comportamentos relacionados ao saber-vender. Suas funções são ampliadas, na medida em que enfatiza-se a polivalência e desestimula-se a prescrição de tarefas, já que as rotinas são informatizadas. (LARANJEIRA, 1997, p.118).

Quando foram questionados sobre as exigências em relação a uma formação complementar para a contratação no banco privado, observa-se conforme gráfico 3, que no primeiro período entre 1981 e 1996, 68,4% dos entrevistados indicou que houve a exigência de uma formação ou curso complementar, enquanto que 31,6% informou não ter havido tal prescrição. No segundo período de estudo, entre 1997 e 2012, 92,5% dos trabalhadores indicou esse requisito de formação complementar, ao passo que 7,5% não mencionou nenhuma exigência dessa natureza. Em relação ao banco público, observa-se que no primeiro período, de 1981 até 1996, 15,3% dos trabalhadores tiveram como requisito a formação complementar, enquanto que 84,7% não. Ao analisar o período seguinte, de 1997 até 2012, 26,4% dos funcionários indicaram a exigência de formação complementar e 73,6% informou que não houve essa necessidade para sua contratação.

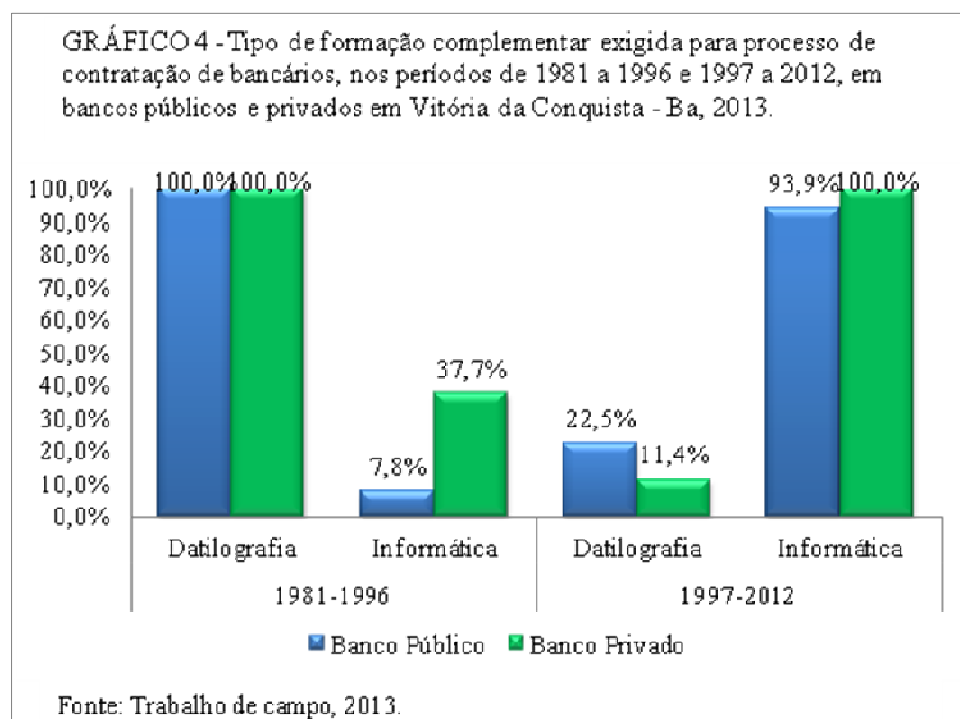


É possível analisar que a reestruturação produtiva no sistema bancário, criou novas demandas de qualificação do candidato, de forma que ele possa preencher os requisitos e desenvolver suas funções em uma nova plataforma de trabalho totalmente informatizada. O modo de trabalhar dentro das organizações bancárias foi alterado pela tecnologia introduzida. Novas características surgiram no trabalho bancário, como o processo de automatização, o trabalhador intelectualizado com capacidades e qualificações diferentes das anteriores, além do aumento do desemprego nesse setor.

Com o auxílio do gráfico 4, verifica-se uma mudança no tipo de exigência para formação complementar dos trabalhadores. Dos entrevistados oriundos de bancos privados e que pertenciam ao primeiro período estudado, 100% informou que na sua contratação foi exigido o curso de datilografia e para apenas 37,7% também foi necessário o curso de informática. Para os entrevistados contratados no segundo período, de 1997 até 2012, podemos verificar uma inversão no tipo de formação complementar exigida. Enquanto que para 100% dos contratados foi requisitado o curso de informática, apenas 11,4% teve também como exigência o curso de datilografia.

Ao analisar os bancos públicos, percebemos a mesma inversão ocorrida no setor privado. No primeiro período estudado, entre 1981 e 1996, 100% dos contratados indicaram a necessidade do curso de datilografia e apenas 7,8% informou a necessidade do curso de informática. No que diz respeito ao segundo período, 1997 a 2012, apenas

22,5% dos entrevistados, mencionaram o requisito do curso de datilografia e 93,8% a necessidade do curso de informática.

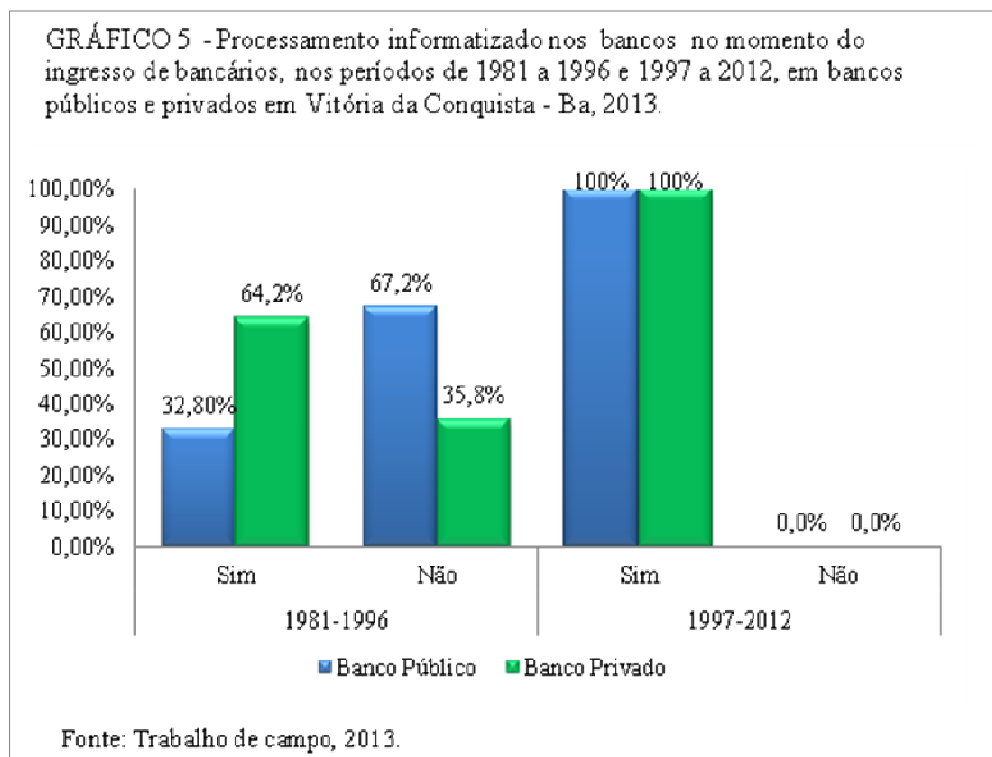


Com essa inovação no processo produtivo, o trabalhador se viu obrigado a buscar um novo perfil de qualificação, para adequar-se as demandas do mercado de trabalho. Os gerentes das agências bancárias, que geralmente apresentam uma média de idade mais alta, foram os funcionários que apresentaram uma maior dificuldade de adaptação a essa nova plataforma, uma vez que não eram familiarizados com o uso da informática. Segundo Jinkings (2004):

As mudanças nas condições de trabalho repercutem também nos traços constitutivos dos bancários, enquanto categoria profissional. As medidas de reestruturação profissional dos bancos excluem, com maior frequência, os trabalhadores considerados menos qualificados[...]. (JINKINGS, 2004, p.219).

O gráfico 5 mostra o questionamento aos bancários, sobre a situação de informatização dentro das instituições bancárias. Percebe-se a distinção entre os dois períodos estudados. No período entre 1981 e 1996, 32,8% dos bancários de instituições públicas tinham seu processo de trabalho informatizado, enquanto que 67,2% não participava da mesma plataforma de trabalho auxiliada pela informática. Para os trabalhadores de bancos privados, onde o processo de informatização se encontrava num

estágio mais avançado, 64,2% vivenciava o processo de informatização em suas rotinas, ao passo que 35,8% ainda não dispunha desses recursos. Quando é verificado o período entre 1997 e 2012, de acordo com os depoimentos dos trabalhadores, verifica-se que 100% das instituições tem sua rotina de trabalho informatizada.



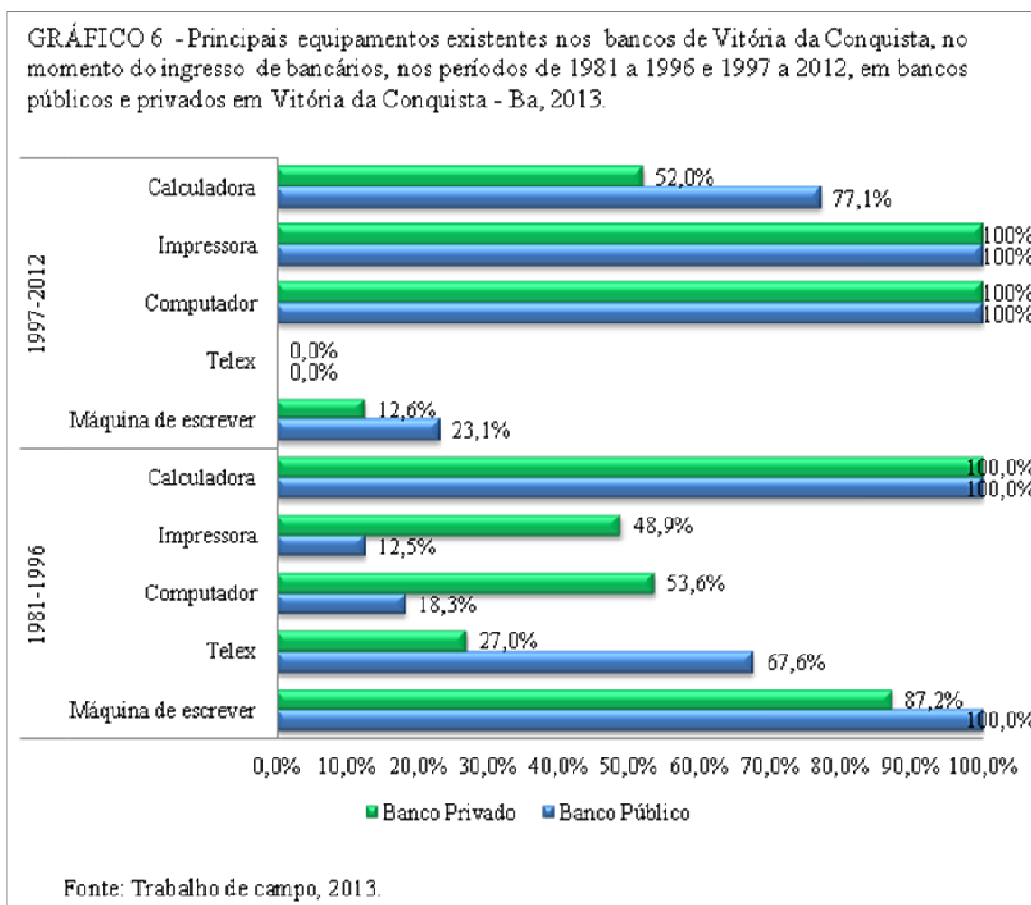
Ao analisar o gráfico 6, observa-se as mudanças em relação aos equipamentos que fazem parte do ferramental utilizado pelos bancários na sua rotina de trabalho. Verifica-se que no primeiro período de estudo, entre 1981 e 1996, no ambiente dos bancos públicos, 100% dos bancários tinham acesso a máquina de escrever e a calculadora. Apenas 18,3% tinha acesso a computadores e 12,5% a impressoras. Outros 67,6% utilizava o telex.

No segundo período que vai de 1997 até 2012, nota-se a diminuição no uso da máquina de escrever, pois apenas 23,1% responderam que utilizavam esse equipamento. Ao mesmo tempo, para 77,1% a calculadora ainda faz parte da sua rotina de trabalho. Pelo questionário pode-se verificar que 100% dos trabalhadores utilizavam computadores e impressoras na execução de suas atividades diárias. Dessa forma, evidencia-se a situação do processo de informatização nesse setor. Ao mesmo tempo,

vê-se acabar a utilização do telex, uma vez que não foi citado por nenhum dos entrevistados.

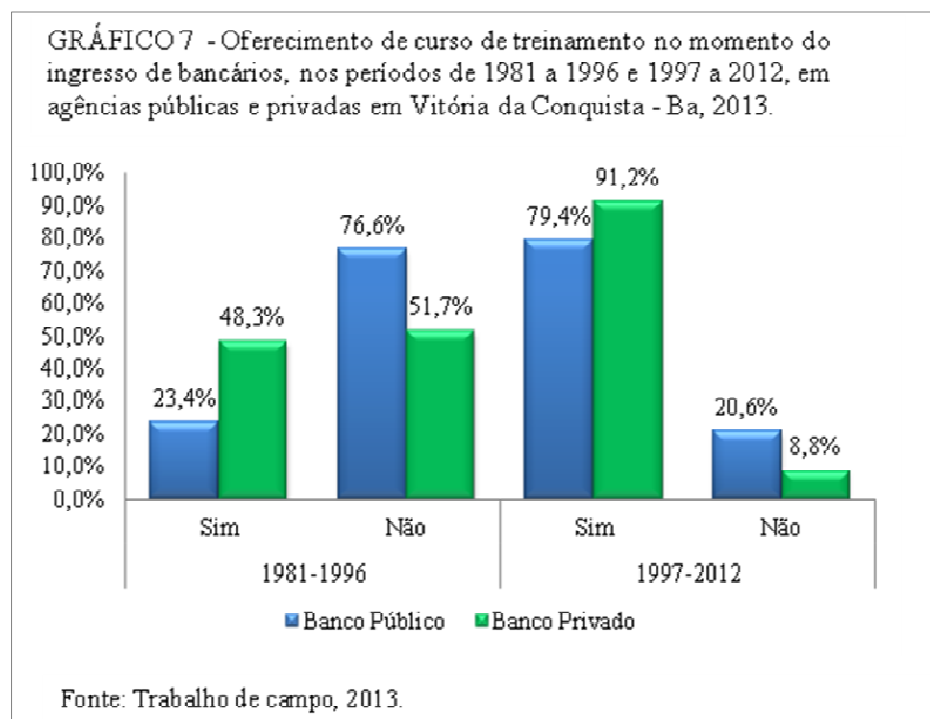
Quando se analisa essa mesma questão nos bancos privados, percebe-se que esse processo de informatização ocorreu de forma mais rápida e profunda. No período de estudo entre 1981 e 1996, 87,2% dos bancários responderam que utilizavam máquinas de escrever, 27% fazia uso do telex, 53,6% tinha acesso a computadores, enquanto que 48,9% a impressoras. Do total de entrevistados desse período, 100% confirmou a utilização de calculadoras em seu trabalho.

Nos questionamentos realizados com funcionários do período de 1997 e 2012, verifica-se que apenas 12,6% dos trabalhadores, ainda se utilizam da máquina de escrever. Outros 52% faz uso de calculadoras e nenhum trabalhador citou o uso do telex como equipamento utilizado em suas rotinas. Mais uma vez demonstrando o quanto a informática faz parte do dia a dia dos bancários em suas instituições, 100% dos trabalhadores de bancos privados, informaram que utilizam computadores e impressoras na execução das suas atividades.



Para atender as novas exigências que o mercado de trabalho do setor bancário tem apresentado, a pesquisa demonstra que as instituições oferecem sistematicamente, cursos vinculados ao serviço realizado pelos funcionários, conforme se observa no gráfico 7. A pesquisa revela que no período entre 1981 e 1996, 48,3% dos funcionários de bancos privados, tiveram cursos oferecidos por suas instituições, enquanto que para 51,7% não foi oferecido nenhum curso.

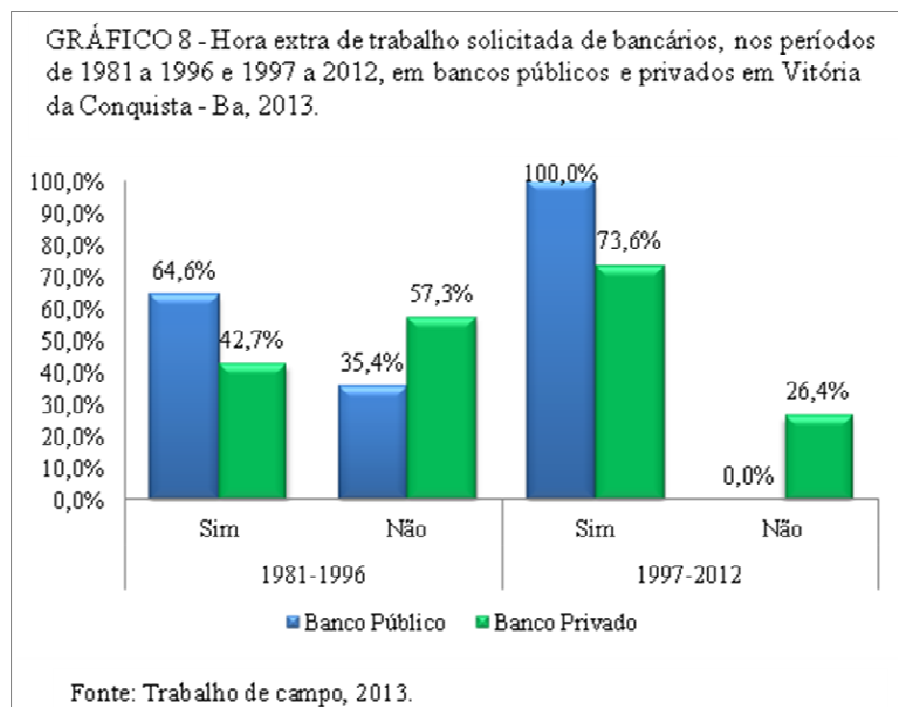
No segundo período do estudo, de 1997 a 2012, 91,2% dos trabalhadores tiveram cursos oferecidos pelos bancos privados e para 8,8% nenhum curso foi ofertado. Ao se tratar de bancos públicos, esse cenário permanece. Percebe-se também um aumento na oferta de cursos pelas instituições, no comparativo dos dois períodos. No primeiro período, de 1981 até 1996, para 23,4% dos bancários em bancos públicos é oferecido algum tipo de curso, porém, para 76,6% nenhum curso foi indicado. Já no segundo período, entre 1997 e 2012, nos bancos públicos são oferecidos cursos para 79,4% do total de funcionários, enquanto que para 20,6% não.



Ainda de acordo com os relatos dos entrevistados, a não realização de tais cursos, pode trazer implicações na carreira do bancário, como: falta de promoção, dificuldade para realização de tarefas e atividades bancárias, além da perda de oportunidades para realização de negócios.

Ao se questionar os funcionários dos bancos privados e públicos sobre a carga horária de trabalho, 82% dos trabalhadores do setor privado declararam que realizam uma jornada de oito horas diárias, enquanto que 18% indicou uma jornada de seis horas diárias de trabalho. No caso do banco público, 68% dos entrevistados informaram que cumprem um período de oito horas de trabalho por dia, ao passo que os 32% restantes cumprem seis horas diárias.

Quando questionados sobre a frequência com que fazem horas extras, conforme demonstra o gráfico 8, 64,6% dos funcionários de bancos públicos que trabalhavam no período entre 1981 e 1996 indicaram que realizavam horas extras, enquanto que 35,4% não. No caso dos trabalhadores dos bancos privados que trabalhavam nesse mesmo período, 42,7% respondeu que sim, ao passo que 57,3% mencionou que não fazia. Quando a mesma pergunta foi feita para os trabalhadores no período entre 1997 e 2012, 100% dos bancários dos bancos públicos informaram que é parte da sua rotina fazer hora extra. No universo de funcionários de bancos privados, 73,6% respondeu que realiza horas extras, enquanto que 26,4% não faz.

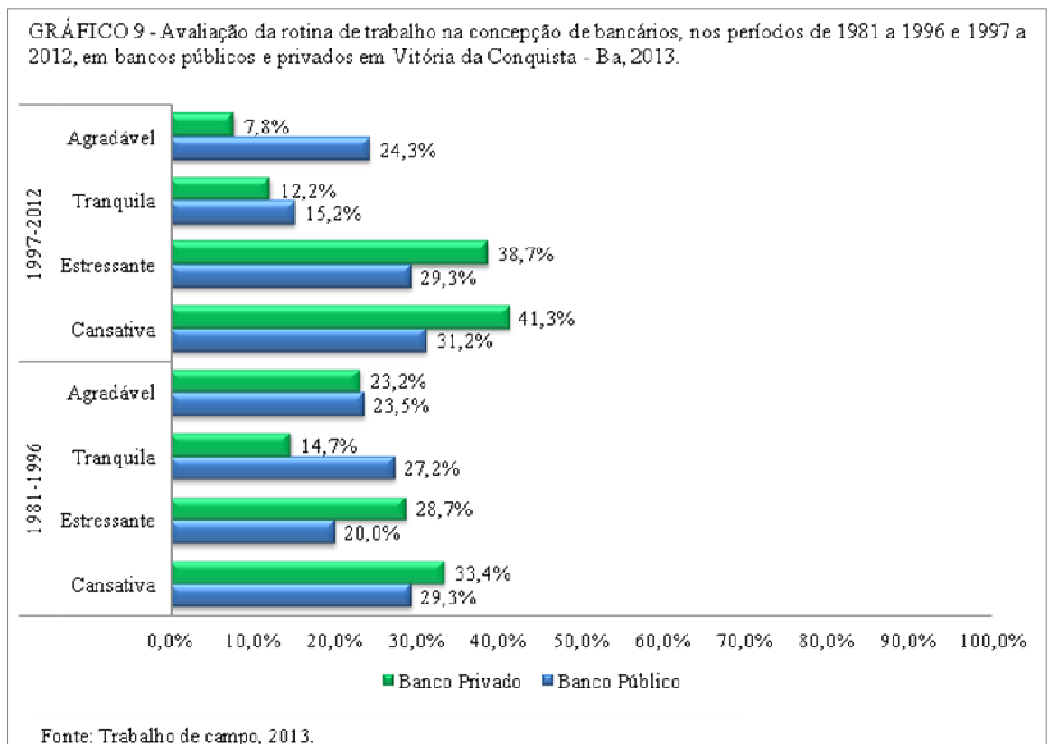


Esses resultados indicam que rotineiramente se faz necessário o desdobramento dos funcionários em horas extras, o que acaba por levar o bancário a uma jornada de trabalho cansativa e desgastante. Isso nos leva a crer, na necessidade da contratação de

mais mão de obra para suprir a demanda e não sobrecarregar os trabalhadores já efetivos. A prática de horas extras tem sido uma máxima nas instituições bancárias e aquilo que deveria ser uma exceção se tornou uma regra, o que caracteriza precarização do trabalho.

Outro questionamento, feito aos trabalhadores de bancos privados e públicos, foi sobre a percepção que eles possuem a respeito da sua rotina de trabalho. De acordo com os dados demonstrados no gráfico 9, a pesquisa indicou, no que se refere aos trabalhadores dos bancos públicos, que no período entre 1981 e 1996, 23,5% tinha uma rotina de trabalho agradável, 27,2% uma rotina tranquila, 20% possuía uma rotina de trabalho estressante, enquanto que 29,3% analisava ter um ambiente de trabalho cansativo. Nesse mesmo período, de 1981 até 1996, entre os funcionários de bancos privados, sua jornada de trabalho era classificada como agradável para 23,2%, tranquila para 14,7%, estressante para 28,7% e cansativa para os outros 33,4%. Ao comparar com as informações do período mais recente, nota-se um aumento naqueles bancários que consideram sua rotina laboral como estressante e cansativa nos dois tipos de bancos estudados.

Para os funcionários de bancos públicos, no período entre 1997 e 2012, a jornada diária de trabalho é agradável para 24,3%, tranquila para 15,2%, estressante para 29,3% e cansativa para 31,2%. Em relação aos bancários de bancos privados, apenas 7,8% classifica a sua atividade de trabalho como agradável. Para 12,2%, sua rotina é tranquila. Outros 38,7% desses trabalhadores afirmaram ter uma jornada estressante, enquanto que 41,3% declarou como cansativa a sua atividade laborativa.

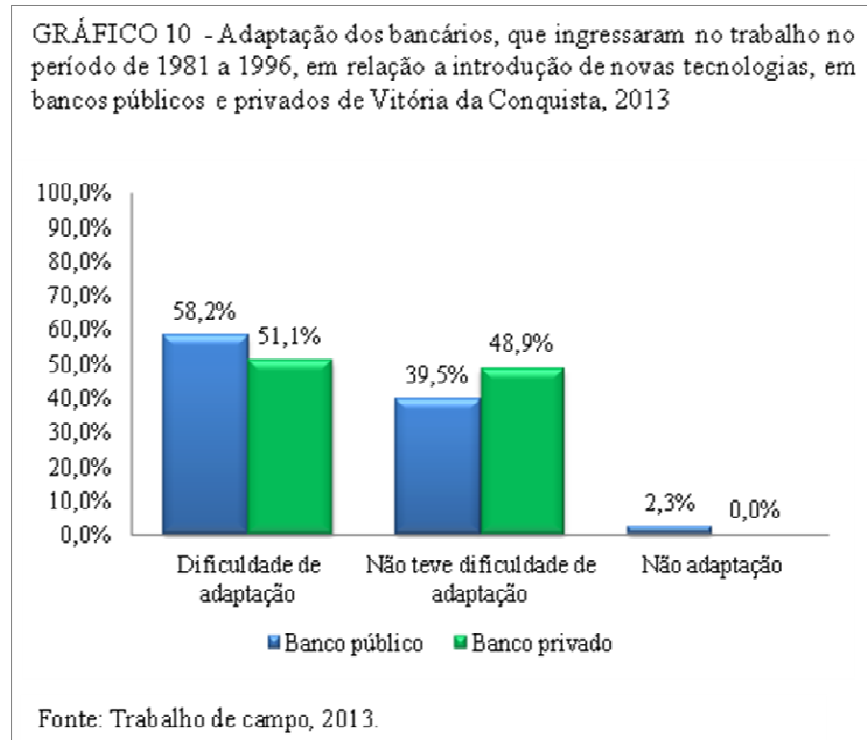


Esses dados mostram que apesar de todo avanço tecnológico, construído não só com uma plataforma de trabalho informatizada e o uso intensivo de tecnologias da informação, mas também com novos conceitos, métodos e práticas implantadas dentro dos bancos, a maioria dos trabalhadores bancários considera que sua rotina é cansativa ou estressante. De acordo com Harvey (2001), a crise do modelo fordista-taylorista, leva o capital a buscar a superação desse modelo e caminhar na direção da acumulação flexível. Impacta-se diretamente nos processos de trabalho, mercados de trabalho, produtos e padrões de consumo. Como consequência dessa nova fase, surge uma mão de obra mais barata, além de trabalhadores sujeitos a cargas de trabalho maiores.

Com base nesses resultados, revelados na pesquisa, nota-se que o trabalhador vive como um “refém” do próprio trabalho, uma vez que nos dias de hoje tem sido muito difícil uma nova colocação no mercado. Essa é uma realidade demonstrada pelo longo período que esses funcionários se mantêm no mesmo posto de trabalho.

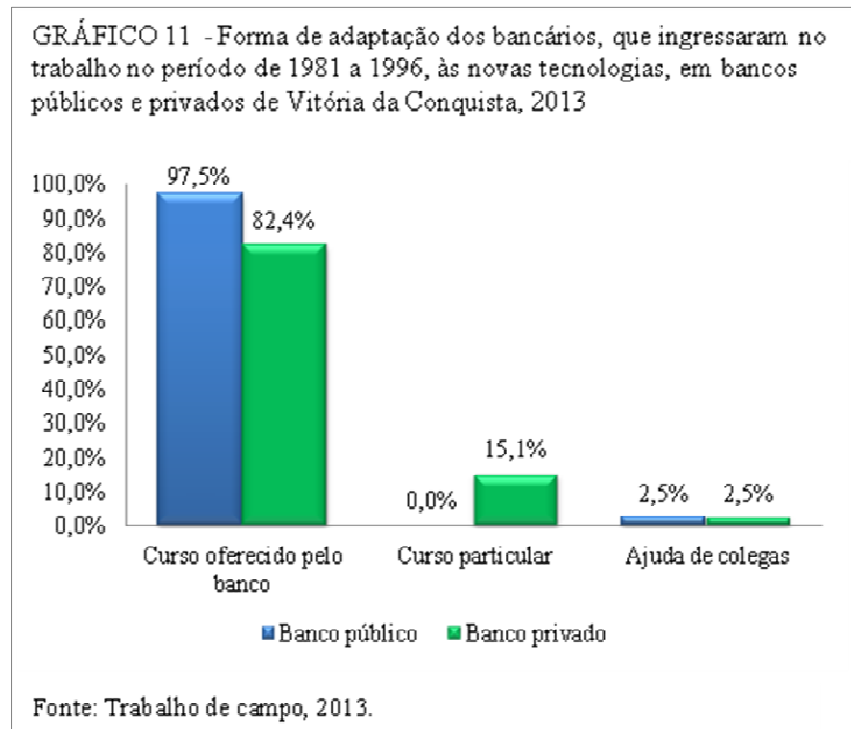
O gráfico 10, mostra como se deu a adaptação dos trabalhadores mais antigos ao processo de reestruturação produtiva que se instaurou no setor bancário. Percebe-se uma proximidade nos números de bancos públicos e privados. De acordo com os entrevistados dentro do banco público, 58,2% teve dificuldade na adaptação as novas tecnologias, que começaram a fazer parte da sua atividade laboral. Para 39,5% não houve nenhum tipo de dificuldade de adaptação as novas rotinas, ao mesmo tempo que

2,3% não se adaptou as novas tecnologias. Quando nos referimos ao banco privado, 51,1% dos trabalhadores declararam problemas de adaptação, ao passo que 48,9% não teve dificuldade.



Nota-se que enquanto no banco público, 2,3% informou uma não adaptação ao processo de informatização, no banco privado não teve trabalhadores com essa dificuldade. Esse fenômeno pode ser explicado com o argumento da estabilidade de emprego, que faz parte do regimento que normatiza o funcionalismo público. Mesmo não se adaptando a nova realidade, esses bancários não puderam ser dispensados devido à estabilidade que possuem. No caso das instituições privadas, aqueles trabalhadores que não conseguiram se adaptar, foram descartados dentro do processo de reestruturação produtiva nesse setor.

Ao analisar o gráfico 11, pode-se verificar como se deu essa adaptação dos trabalhadores. Para os funcionários dos bancos públicos, os cursos oferecidos pelos bancos, contribuíram para a adaptação de 97,5% desses bancários, enquanto que a ajuda dos colegas foi fundamental para 2,5% do total. Quando se refere aos bancos privados, 82,4% desses funcionários se adaptaram com a ajuda dos cursos oferecidos por essas instituições, 15,1% mencionaram a realização por conta própria, de cursos particulares, enquanto que 2,5% contaram com o apoio de colegas de trabalho.



Os bancos tem demonstrado enorme preocupação no que diz respeito a área de formação e treinamento, o que é visto, pelos altos investimentos realizados por essas instituições. Competências culturais e sociais caminham ao lado das técnicas, para afastar o trabalhador do perfil profissional do passado. Os programas de treinamento enfatizam a realização de cursos rápidos, on-line, que visam o desenvolvimento comportamental, aliado aos aspectos técnicos. Sobre o tema Larangeira afirma:

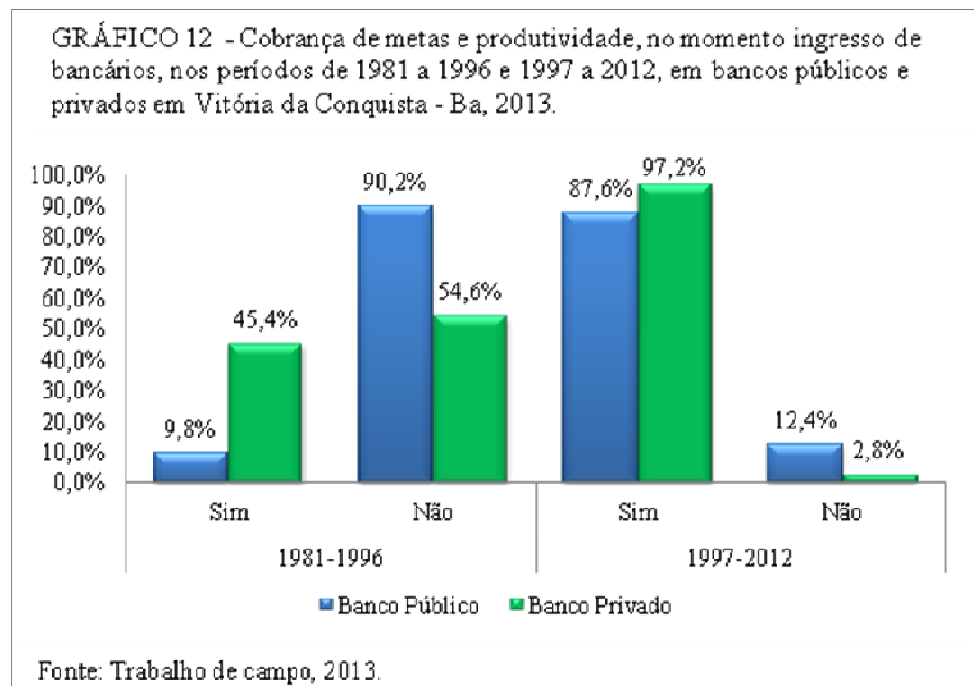
No que se refere aos programas de formação e treinamento, a foi no sentido de: a) realização de cursos rápidos, *on-the-job*, visando tanto o desenvolvimento de aspectos comportamentais – ênfase em comunicação, liderança e tomada de decisão (espírito de equipe, dedicação, criatividade, idealismo) – quando de aspectos técnicos dirigidos para o conhecimento da informática, para a utilização de *softwares* e aplicativos, tendo em vista aumentar a capacidade do funcionário de explorar as potencialidades da máquina (utilização de “programas inteligentes” e simulação de situações como plataforma de negócios, plataforma de negócios, *file magic*, *windows*, *word*, *office vision*, etc.); b) realização de cursos como matemática financeira, crédito e negociação, leasing, produtos e serviços bancários e c) realização de cursos externos destinados, principalmente, a grupos restritos de funcionários. (LARANJEIRA, 1997, p.120).

Essa busca pela qualificação, foi mencionada pelos trabalhadores nas entrevistas, como uma forma de se evitar as demissões. O medo da perda do emprego é um grande

incentivador para o trabalho, num tempo onde as instituições promovem o discurso participacionista aos seus funcionários. Para Segnini (1999), por conta da “pedagogia do medo” do desemprego, o trabalhador bancário transforma o medo em produtividade e busca qualificar-se de acordo com o conceito atribuído a essa expressão nos bancos.

O gráfico 12 mostra como se deu o aumento da cobrança por metas e produtividade por que passam esses trabalhadores. Pode-se verificar que no primeiro período estudado, de 1981 a 1996, 9,8% dos trabalhadores de bancos públicos sofriam cobranças por produtividade e a realização de metas, enquanto que 90,2% não tinha nenhum tipo de cobrança. No que se refere ao segundo período de estudo que vai de 1997 até 2012, 87,6% dos bancários de bancos públicos são exigidos por metas e produtividade, ao passo que 12,4% declarou não passar por nenhum tipo de cobrança.

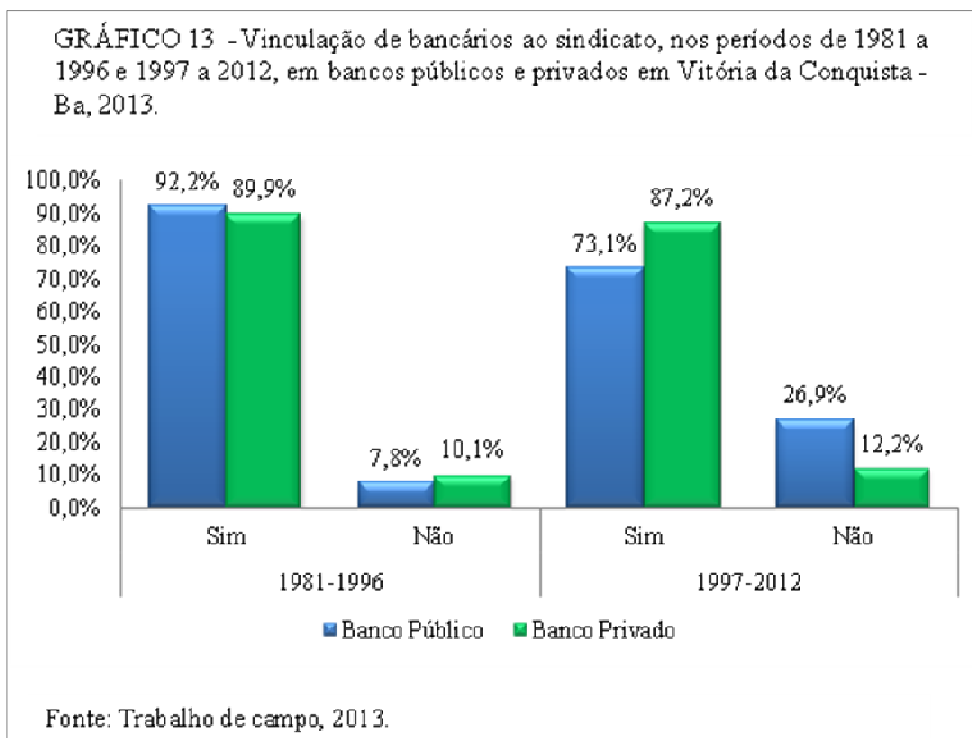
Quando se observa o universo dos bancos privados, no período entre 1981 e 1996, 45,4% dos bancários indicaram que foram cobrados por metas e produtividade, enquanto que 54,6% não sofreu nenhum tipo de cobrança. Num segundo período de estudo, de 1997 a 2012, os números se alteram e 97,2%, relata a exigência do cumprimento de metas e produtividade, enquanto que 2,8% indica não ser cobrado.



Uma intensa concorrência entre os bancos, entre suas agências e entre os próprios colegas, leva o trabalhador a buscar um desempenho diferente e cada vez melhor do restante de sua equipe, vendendo produtos e serviços bancários. Segnini (1999) corrobora com essa idéia quando diz:

O desemprego, nas entrevistas, aparece como expressão da atual conjuntura marcada por forte competição interbancária, estabilização da moeda e difusão da informática. Porém, a representação do desemprego já vivido pelo colega reafirma o medo do próprio desemprego, atribuindo-lhe culpabilidade por não ter sabido “captar o momento”, produzir de acordo com o que o banco pedia” ou tantas outras formas de exprimir a “improdutividade” de outro, daquele que se desemprega. (SEGNINI, 1999, p.196).

No que diz respeito ao vínculo dos trabalhadores bancários com o sindicato, a pesquisa revela, conforme o gráfico 13, que nos anos de 1981 a 1996, 92,2% dos funcionários dos bancos públicos, e 89,9% dos trabalhadores dos bancos privados eram filiados à sua entidade representativa. Portanto, nota-se que apenas um pequeno percentual não era filiado. Isso demonstra a força sindical nesse período. Entretanto entre 1997 a 2012, observa-se que esse número sofreu alterações, quando os indicativos apontam um decréscimo de filiados, tanto nos bancos públicos, quanto nos privados. Vale ressaltar que nos públicos o índice de filiados diminuiu consideravelmente em relação aos privados. Esse aspecto pode ser comprovado no momento em que a pesquisa demonstra que apenas 73,1% dos trabalhadores dos bancos públicos estão filiados, e 87,2% dos bancos privados são associados ao seu sindicato.



Ao comparar o número de não filiados desses períodos, observa-se um grande aumento de trabalhadores que não possuem vínculo sindical. Isso leva a crer que os funcionários bancários estão muito mais desarticulados, desmobilizados e desmotivados tanto para reivindicar melhores condições de trabalho, quanto para fortalecer sua categoria. Isso é reflexo de uma política neoliberal em que vive o país, tendo como principal objetivo o enfraquecimento e conseqüentemente o desmanche dos movimentos sociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este trabalho procura-se mostrar como o avanço tecnológico, tendo a informatização do sistema como principal fator de seu desenvolvimento, aliado ao processo de reestruturação produtiva, que inclui novos conceitos de organização e execução das atividades bancárias, provocaram mudanças não só no mercado de trabalho, como na forma de pensar o trabalho bancário atualmente.

O leque de informações e análises expostas ao longo desse estudo, não pretende esgotar a discussão ou apresentar verdades inquestionáveis, mas apenas permite demonstrar uma leitura sobre a reestruturação produtiva do capital e o trabalho bancário em Vitória da Conquista – BA. Indubitavelmente, a abertura de várias vertentes de análise durante a pesquisa, sinaliza para a necessidade de futuras investigações. Entretanto, o esforço teórico metodológico empreendido nesse trabalho, permite fazer algumas avaliações as quais se passa a tratar.

No primeiro capítulo foi realizada uma retrospectiva histórica do processo de avanço tecnológico, onde foi possível verificar não apenas o surgimento de novas máquinas e tecnologias, mas de todo um processo com novas formas de organização do processo produtivo. Aliado a esse avanço foi possível ver que ao mudar a sua forma de produzir os bens necessários para sua sobrevivência, o homem mudou a si próprio e a forma como ele se relaciona em sociedade.

O segundo capítulo mostrou como essas mudanças impactaram diretamente no setor bancário. A alta tecnologia desenvolvida e utilizada pelos bancos proporcionou altos ganhos de produtividade e alterações profundas na forma de agir e pensar dos bancos. Nenhum setor investiu mais em tecnologia como o bancário. Os novos conceitos de auto-atendimento, realizados não só através de terminais bancários, como também pela internet, fizeram com que os bancos alcançassem altas taxas de lucro e isso foi fundamental para que esse setor se solidificasse como o motor da economia mundial.

O processo de reestruturação produtiva do capital tem provocado transformações substanciais nas relações de trabalho e de produção que estão presentes em vários setores, inclusive o bancário. Tais metamorfoses são hoje percebidas também no município de Vitória da Conquista – BA.

Com o desenrolar desse processo, notou-se a supressão de determinadas funções nos bancos, o que ocasionou o desemprego estrutural e forçou o trabalhador buscar

novas qualificações e aperfeiçoamento profissional a fim de que pudesse se manter no mercado de trabalho.

O trabalho do bancário assumiu uma nova configuração, pois a reestruturação, ao mesmo tempo em que ocasionou o fim de determinadas funções, trouxe consigo novas possibilidades de (re)colocação, o que exigiu do trabalhador novas habilidades. Nesse contexto ele precisou se transformar no “bancário-vendedor”, que tem seu salário atrelado aos lucros dos bancos e por isso ele precisa vender produtos oferecidos pelas instituições financeiras. Dentro dos requisitos exigidos ao “bancário-vendedor”, estão o bom relacionamento com os clientes, a qualidade no atendimento e motivação para atingir metas estabelecidas, a fim de atender as demandas da competitividade em que o mercado se apresenta na atualidade.

O resultado da análise dessa realidade confirma que os trabalhadores bancários estão submetidos a uma intensa precarização das relações de trabalho. O medo do desemprego faz com que os mesmos submetam-se ao trabalho, muitas vezes, cansativo e estressante. Além dessa intensa precarização do trabalho, registra-se o enfraquecimento da representatividade sindical da categoria, que se submete a força do capital e do concorrido mercado de trabalho.

No terceiro capítulo, constata-se que a reestruturação produtiva no setor bancário em Vitória da Conquista não foge aos padrões regionais e nacionais. As entrevistas mostraram como o trabalhador foi obrigado a se adequar a uma nova perspectiva de trabalho e a buscar maior qualificação, sempre seguindo os padrões impostos pelo modo de produção capitalista. Um novo profissional se fez necessário. Não apenas com formação acadêmica, mas que também utilize a principal ferramenta necessária para o desenvolvimento das atividades bancárias que é a informática. Verifica-se também em Vitória da Conquista a utilização de alta tecnologia, sempre buscando maior produtividade e diminuição do número de trabalhadores.

Conclui-se que todo esse avanço tecnológico que surge em função da concorrência $K \times T$ e também da $K \times K$, obriga o capitalista a buscar inovação, novas formas de organização do seu negócio ou da sua empresa, para que ele possa sobreviver dentro de um mercado cada vez mais concorrido. E isso também se aplica ao setor bancário, que passou por grandes mudanças nas suas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALBAN, Marcus. **Crescimento sem emprego: O desenvolvimento capitalista e sua crise contemporânea à luz das revoluções tecnológicas.** Salvador: Casa da Qualidade Editora, 1999.
- ALVES, Ana Elizabeth S.. **Qualificação e trabalho bancário no contexto da reestruturação produtiva.** Vitória da Conquista: Edições Uesb, 2005.
- ANTUNES, R.; SILVA, M. (Org.). **O avesso do trabalho.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- CARVALHO, Guilherme de. **A relação Sindicato/Estado: Ação sindical dos bancários de Curitiba nas negociações coletivas (2000-2005).** Paraná: 2006. Dissertação de mestrado em Sociologia do Programa de Pós-graduação em Sociologia do Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraná.
- CESAR JR., Lauro A. M. Setor Bancário: Na Vanguarda do Desemprego Tecnológico. In: **Revista Espaço Acadêmico**, 2006. nº 59 p. 1 . Disponível em: www.espacoacademico.com.br . Acesso em 10/03/2013.
- CHAHAD, J. P. Z. Mercado de trabalho: conceitos, definições e funcionamento. In: PINHO, D.; VASCONCELOS, M. (Org.). **Manual de Economia da USP.** São Paulo: Saraiva, 2006.
- COGGIOLA, Osvaldo. Crise, novas tecnologias e classe operária. In: COGGIOLA, Osvaldo; KATZ, Claudio. **Neoliberalismo ou crise do capital?** São Paulo: Xamã, 1996.
- GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo: na civilização do automóvel.** São Paulo: Boitempo, 1999.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna.** São Paulo: Loyola, 2001.
- HOBSBAWM, Eric. **A era dos extremos.** São Paulo: Paz e Terra, 2001.
- JINKINGS, Nise. As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos. In: **O avesso do trabalho**, 2004.
- KATZ, Claudio. O enfoque marxista da mudança tecnológica. In: COGGIOLA, Osvaldo; KATZ, Claudio. **Neoliberalismo ou crise do capital?** São Paulo: Xamã, 1996.
- LARANGEIRA, Sonia M. G. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Educação & Sociedade**, v.18, nº 61, p. 110-138, dez. 1997.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

OLIVEIRA, Verônica Ferraz. O Trabalho em Foco: Conceitos e Concepções. In: **Tecitura**, Vitória da Conquista, 2012. Vol. 3, nº 1 p. 13/23. Disponível em www.juvenioterra.edu.br. Acesso em 10/03/2013.

SEGNINI, Liliana R. P.. **Mulheres no trabalho bancário**: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

SEGNINI, Liliana R.P.. Reestruturação nos bancos no Brasil: Desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação & Sociedade**, v.20, nº 67, p. 183-209, ago. 1999.

SCHUMPETER, Joseph A. **Teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SOARES, Marcos Antonio T. **Trabalho Informal**: da funcionalidade à subsunção ao capital. Vitória da Conquista: Edições Uesb, 2008.

WOOD JUNIOR, Thomas. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, nº 32, p. 6-18, set. 1992.

APÊNDICES

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
COLEGIADO DE ECONOMIA

PESQUISA MONOGRÁFICA
PESQUISADOR: FÁBIO MACIEL MARQUES

ORIENTADOR: Professor Dr. Gildasio Santana Júnior
PROFESSORA DA DISCIPLINA: Professora Dr^a Andréa Braz da Costa

**QUESTIONÁRIO A SER APLICADO JUNTO AOS TRABALHADORES BANCÁRIOS DE
VITÓRIA DA CONQUISTA.**

1 - ANO QUE VOCÊ FOI CONTRATADO PELO BANCO? _____

2 - TIPO DE BANCO AO QUAL ESTÁ VINCULADO

- Privado
 Público

3 - QUAL A SUA IDADE QUANDO FOI CONTRATADO PELO BANCO? _____

4 - A QUAL PROCESSO VOCÊ FOI SUBMETIDO PARA A CONTRATAÇÃO?

- Concurso Público
 Indicação
 Seleção
 Outro _____

5 - QUAL É O SEU VÍNCULO COM O BANCO?

- Efetivo
 Contrato temporário
 Terceirizado
 Outro. Qual? _____

6 - QUAL FOI A EXIGÊNCIA DE ESCOLARIDADE PARA A SUA CONTRATAÇÃO?

- Ensino básico completo
 Ensino Médio Completo
 Ensino Superior
 Outro. Qual? _____

7 - HOUVE ALGUM OUTRO TIPO DE EXIGÊNCIA COM RELAÇÃO A SUA
FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA A SUA CONTRATAÇÃO?

- Não
 Sim.
7.1 Se sim, qual?
 Curso de datilografia
 Curso de informática
 Outro. Qual? _____

8 - DURANTE ESSE PERÍODO AO QUAL ESTÁ VINCULADO AO SERVIÇO
BANCÁRIO, JÁ LHE FOI OFERECIDO ALGUM TIPO DE CURSO?

- Não

Sim.

8.1 Se sim:

Qual curso? _____

Qual seria a consequência de não realização do curso? _____

9 - DURANTE ESSE PERÍODO AO QUAL ESTÁ VINCULADO AO SERVIÇO BANCÁRIO, FEZ ALGUM TIPO DE CURSO EXTRA BANCO?

Não

Sim.

9.1 Se sim:

Qual curso? _____

Quais os benefícios advindos com a realização do curso para o seu trabalho no banco?

10 - VOCÊ POSSUI BENEFÍCIOS VINCULADOS AO TRABALHO?

Plano de saúde

Vale refeição/Alimentação

Seguro de vida

Participação nos Lucros ou Resultados

Outro. Qual? _____

11 - QUAL É A SUA CARGA HORÁRIA DIÁRIA DE TRABALHO? _____

12 - VOCÊ COSTUMA DAR HORA EXTRA NO TRABALHO?

Não

Sim.

12.1 Se sim:

Com qual frequência? _____

13 - COMO VOCÊ CONSIDERA A SUA ROTINA DE TRABALHO?

Cansativa Estressante Tranquila Agradável

14 - VOCÊ É VINCULADO AO SINDICATO DOS BANCÁRIOS?

Não

Sim.

14.1 Por que?

PERGUNTAS ESPECÍFICAS PARA OS ENTREVISTADOS QUE INFORMARAM NA PERGUNTA 1 QUE TRABALHAM EM BANCOS DESDE A DÉCADA DE 1980

15 - QUANDO VOCÊ INGRESSOU NO BANCO EXISTIA ALGUM UM PROGRAMA DE TREINAMENTO?

Não

Sim

Caso sim, com qual frequência? _____

16 - QUANDO VOCÊ INGRESSOU NO BANCO HAVIA METAS OU COBRANÇA POR PRODUTIVIDADE?

Não

Sim

16.1 Se não, atualmente existe?

Não

Sim

Se sim, como você avalia esse tipo de cobrança?

17 - QUANDO VOCÊ INGRESSOU NO BANCO, QUAIS ERAM OS PRINCIPAIS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS UTILIZADOS NO SEU TRABALHO?

Máquina de escrever

Telex

Computador

Impressora

Internet

Calculadora

17 - QUANDO VOCÊ INGRESSOU NO BANCO O SISTEMA JÁ ERA INFORMATIZADO?

Sim

Não

17.1 Caso não, como você se sentiu com a introdução de novas tecnologias?

Com dificuldades de adaptação

Nunca me adaptei

Precisei fazer um curso específico

Outros. _____

18 - VOCÊ TEVE RECEIO DE PERDER O SEU EMPREGO COM A INTRODUÇÃO DE MÁQUINAS NOS BANCOS?

Sim

Não

Justifique a sua resposta:

19 - COMO VOCÊ AVALIA A INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO SERVIÇO BANCÁRIO?

Positivamente

Negativamente

Justifique a sua resposta:

21 - COMO VOCÊ AVALIA O CLIMA ORGANIZACIONAL NA ÉPOCA DA INTRODUÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO BANCO?

Tranquilo

Tenso

Justifique a sua resposta:

22 - VOCÊ PERCEBEU ALGUMA MUDANÇA EM RELAÇÃO A FORÇA DO SINDICATO DOS BANCÁRIOS AO LONGO DESSES ANOS?

Sim

Não

Justifique a sua resposta:
