



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**TÂNIA MOURA BENEVIDES**

**VENDENDO DINHEIRO E PRECARIZANDO O TRABALHO: A TRANSFORMAÇÃO  
DO TRABALHO BANCÁRIO EM SALVADOR A PARTIR DOS ANOS 2000.**

Salvador

2012

**TÂNIA MOURA BENEVIDES**

**VENDENDO DINHEIRO E PRECARIZANDO O TRABALHO: A TRANSFORMAÇÃO  
DO TRABALHO BANCÁRIO EM SALVADOR A PARTIR DOS ANOS 2000.**

Tese apresentada ao Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Administração da Universidade Federal da Bahia.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Elisabete Pereira dos Santos

Salvador  
2012

## **TÂNIA MOURA BENEVIDES**

### **VENDENDO DINHEIRO E PRECARIZANDO O TRABALHO: A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO EM SALVADOR A PARTIR DOS ANOS 2000.**

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora em Administração, Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em 20 de setembro de 2012.

### **BANCA EXAMINADORA**

#### **Maria Elisabete Pereira dos Santos – Orientadora** \_\_\_\_\_

Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas.  
CAMPINAS, SP, Brasil  
Universidade Federal da Bahia

#### **Ricardo Luiz Coltro Antunes -** \_\_\_\_\_

Livre-docente em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas.  
CAMPINAS, SP, Brasil  
Universidade Estadual de Campinas

#### **Eduardo Henrique Diniz -** \_\_\_\_\_

Pós-doutor em Administração pela École des Hautes Études Commerciales.  
MONTRÉAL, Canadá  
Fundação Getúlio Vargas

#### **Maria da Graça Druck de Faria -** \_\_\_\_\_

Pós-doutora em Ciências Sociais pela Université Paris XIII.  
PARIS, França  
Universidade Federal da Bahia

#### **José Antônio Gomes de Pinho –** \_\_\_\_\_

Doutor em Planejamento Regional pela University of London, UL.  
LONDRES, Inglaterra  
Universidade Federal da Bahia

*Para os meus pais, Nilza e José, primeiras referências. Com eles aprendi a respeitar o trabalho, qualquer que fosse a sua natureza. Aprendi a respeitar e admirar todos aqueles que realizavam as suas tarefas com espírito de colaboração. Lembro-me das mulheres que frequentavam a nossa casa – ainda em Castro Alves - que, em conjunto, ao tecerem as peças de crochê teciam os fios da vida. Não eram peças destinadas ao mercado da moda. Não tinham valor de troca, tinham valor de uso. Na execução de um trabalho concreto, garantiam a concretude da vida - eram produtos que coloriam as missas e encontros dominicais, que traziam a beleza das cores e também a beleza da vida. Era incrível ver nos olhos daquelas distintas senhoras o brilho ao reconhecer o seu ponto, ao reconhecer o seu trabalho, um trabalho ainda cheio de vida. Por isso, ao dedicar-lhes este trabalho, meus pais, dedico-o também a todos os trabalhadores que ao longo da minha vida serviram-me de exemplo: lavradores, produtores de farinha, “manocadores” e carregadores de fumo, irmãos, professores, comerciários, petroquímicos e bancários. Com cada um deles aprendi a acreditar que o trabalho, assim como esta pesquisa, faz sentido.*

## AGRADECIMENTOS

Foram muitas as pessoas que contribuíram para que esta tese fosse construída, e eu jamais poderia, mesmo correndo o risco de ser injusta, deixar de agradecer-lhes.

A Paulo Benevides, não só pelo apoio e compreensão ao longo deste longo período, mas por ter sido o primeiro a me incentivar e apoiar na construção deste trabalho.

A Paulinho, pela coragem e determinação, aprendidas e ensinadas dia-a-dia.

A Professora Denise Ribeiro, exemplo, no qual pauto a minha conduta profissional e que muito me incentivou na construção desta pesquisa. Para mim foi, e é uma honra tê-la como companheira de viagem.

A Professora Elisabete Santos, por acreditar no meu projeto. Por mais que lhe parecesse, no mínimo, estranho, apoiou-me nos bons e maus momentos. Nos momentos muito difíceis, teve serenidade e firmeza para a condução da orientação e construção desta pesquisa.

Aos professores Ricardo Antunes e Graça Druck, pelas valiosas contribuições no processo de qualificação, e por me apresentarem a “Enquete Operária” de Karl Marx.

Aos bancários, líderes sindicais, funcionários do MTE e Juízes do Trabalho, que, ao reconhecerem a importância da abordagem, despenderam seu tempo para me conceder uma entrevista.

Aos destemidos e sofridos bancários-sindicalistas que optam por dedicar a sua vida [profissional e pessoal] à luta por um trabalho mais concreto, e, portanto, mais humano. Um agradecimento especial, ainda que póstumo, a José Barberino, que, apesar do pouquíssimo tempo de convivência, muito me ensinou sobre a realidade do trabalhador bancário. A Augusto Vasconcelos que me inspirou na construção dos títulos de cada seção e me abriu as portas do Sindicato dos Bancários da Bahia. A Agnaldo Batista pelas valiosas contribuições, desde a fase exploratória de pesquisa. Vocês três são exemplos de atuação sindical.

Aos irmãos, não de sangue, mas de vida, Rômulo e Érica. Estar em tão boa companhia nesta dura empreitada, suavizou e iluminou o meu caminho. Rômulo, com suas inúmeras e valiosas contribuições intelectuais, bibliográficas e conceituais, me ajudou a trilhar um percurso desconhecido. Estou certa de que, ao ler esta tese, ele reconhecerá não só os nossos “nobres” autores, mas lembrará dos nossos “caros” diálogos. Érica com o seu apoio incondicional, levou parte do meu fardo enfadonho de trabalho, possibilitando-me maior dedicação à construção da pesquisa. Importa dizer que este trabalho desvela a vida do trabalhador bancário, que, de diferentes formas, conheceu a face mais perversa do capital, tal qual nós. Ver desvelados os sentidos negativos do trabalho bancário trouxe, para além do reviver da dor, a possibilidade de compreender que, na arena do Banco, o Algoz Capital faz-se de vítima ao vitimar o trabalhador. É um circo de horrores, com palhaços tristes e tristes domadores cruéis.

A Rodrigo Araújo, que, na relação chefe-subordinado, pôde me conceder tempo e apoio para a finalização desta pesquisa.

A Clarissa Salazar, Silvana Nascimento e José Donizette, não só por terem possibilitado a aproximação com o MTE e com os Juízes do Trabalho, valiosíssima contribuição a esta tese, mas, principalmente, por serem pessoas muito especiais.

A Professora Cecília, uma artífice. Foi um privilégio ter tido o meu trabalho revisado por ela, e um presente ter estado ao seu lado a cada alteração proposta no sentido de dar a esta tese melhor feição estilística.

A Wagner Agorlo, pela gentileza de produzir o Abstract.

A Carlos Júnior, pelas longas transcrições produzidas.

Aos meus alunos, pelas ausências, muitas vezes incompreendidas.

*Apartar-nos de Marx é cortar nosso nariz investigativo a fim de  
satisfazer à face superficial da moda intelectual  
contemporânea.*

*(HARVEY, 2011)*

BENEVIDES, Tânia Moura. **Vendendo Dinheiro e Precarizando o Trabalho: a transformação do trabalho bancário em Salvador a partir dos anos 2000.** 228 f. il. 2012. Tese (Doutorado) – Núcleo de Pós-Graduação, Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

## RESUMO

O objetivo desta pesquisa é compreender como os processos de aquisições empreendidos pelo Banco Santander - no contexto da finança mundializada - transformaram a inserção produtiva, a divisão do trabalho, o controle e a representação do trabalho para os bancários do município de Salvador, a partir dos anos 2000. Discute-se, então, a tese de que a financeirização da economia acirrou a exploração do trabalho, intensificando o processo de precarização do trabalho bancário. Para a construção deste estudo de caso único, de cunho descritivo, optamos pelo método da análise do conteúdo. Partimos, inicialmente, do levantamento bibliográfico e documental para análise e interpretação. A seguir, com o objetivo de ampliar a abordagem, buscamos análise dos conteúdos das entrevistas com bancários, dirigentes sindicais, Juízes do Trabalho e funcionários públicos, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A fim de ilustrar os indicadores levantados, utilizamos também o método do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), que consiste em uma forma de explicitar a percepção de um determinado grupo social, tendo como referência a sua inserção em processos estruturais que conformam as atuais formas de produção e reprodução do capital. A pesquisa de campo, com os trabalhadores bancários e com os dirigentes sindicais, foi executada através da utilização de um roteiro de entrevista estruturada, adaptado da Enquete Operária de Marx datada de 1880. A coleta de dados com os Juízes do trabalho e com o auditor e técnico do Ministério do Trabalho foi realizada através da utilização de um roteiro de entrevista semiestruturada. As dimensões analisadas foram: Estado e a relação Capital e Trabalho, cada uma das dimensões apresentou-se em componentes. No que diz respeito ao Estado, as componentes foram regulação e promoção, já para a relação Capital e Trabalho as componentes foram: forma de inserção do trabalhador bancário; mudança nas formas de controle; mudança na divisão técnica; e a representação do trabalho para os bancários da organização estudada. As principais referências bibliográficas utilizadas foram Istiván Mészáros, François Chesnais, Ricardo Antunes, Graça Druck, David Harvey, Ary Minella e Nicos Poulantzas.

**Palavras-chave:** Trabalho bancário. Precarização. Flexibilização. Financeirização.



BENEVIDES, Tania Moura. Selling money and increasing the precarization of work: the transformation of the bank clerk work in Salvador as from the 2000s. 228 f. il. 2012. Doctorship Thesis - , Nucleus of Post Graduation, School of Management, Federal University of Bahia, Salvador, 2012.

## ABSTRACT

The goal of this research is to understand how the acquisition processes undertaken by the Bank Santander – inside the context of the globalized financial – have transformed the productive insertion, the division of work, the control and representation of work for the bankers from the city of Salvador, since the years 2000. So, it is discussed the thesis which says that the financialization of the economy has incited the job exploitation, intensifying the bank work's process of precarization. For the construction of this unique study of case, on descriptive bases, we chose the content analysis' method. We started, initially, from the bibliographic and documental survey to the analysis and interpretation. Following, with the goal of enlarge the approach, we analyzed the contents' *data* taken from the interviews with the bankers, syndical leaders, work judges and public employees, linked to the Ministry of the Job and Employment (MJE). In order to illustrate the indicators surveyed, we also used the Subject Collective's Discourse method (SCD), which consists in a form of elicit the perception of a determined social group, having as reference its insertion in structural processes that constraint the present forms of production and reproduction of capital. The field research, with the bank workers and with the syndical leaders, was performed with the using of a script of structured interview, adapted from Marx's Labourer Survey, from 1880. The gathering of *data* with the work judges and with the Ministry of Work auditor and technical was done through the using of a semistructured interview's script. The analyzed dimensions were: State and the relation Capital and Work. Each of the presented dimensions was unfolded in components. Concerning to State, the components were regulation and promotion. Concerning to relation Capital and Work, the components were: form of insertion of the bank worker; changing in the forms of control; changing in the technical division; and the representation of work to the bankers of the analyzed company. The main bibliographic references used were Istiván Mészáros, François Chesnais, Ricardo Antunes, Graça Druck, David Harvey, Ary Minella and Nicos Poulantzas.

**Keywords:** Bank work. Precarization. Flexibilization. Financialization.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Estímulos aos processos de fusões e aquisições bancárias	69
Gráfico 1 -	Distribuição do Lucro do Grupo Santander em relação aos mercados: Emergente e Maduro	81
Gráfico 2 -	Distribuição do Lucro Líquido do Grupo Santander em relação aos mercados do continente europeu e americano	81
Gráfico 3 -	Número de Bancos Múltiplos e Comerciais no Brasil	87
Gráfico 4 -	Redução do número de Bancos Múltiplos e Comerciais públicos e privados no Brasil	88
Gráfico 5 -	Classificação dos Bancos Múltiplos e Comerciais por porte no Brasil – Unidades	89
Gráfico 6 -	Classificação dos Bancos Múltiplos e Comerciais por porte no Brasil - % Ativo	89
Gráfico 7 -	Distribuição do quantitativo de agência dos Bancos Múltiplos e Comerciais no Brasil e nas regiões Sudeste e Nordeste – Unidades	91
Gráfico 8 -	Atividades desenvolvidas pelos ex-presidentes do Banco Central antes de ocuparem a presidência – Área de atuação	92
Gráfico 9 -	Participação percentual das instituições do setor bancário nas operações de crédito deste setor	93
Quadro 1 -	Entendimentos para o conceito de flexibilização	104
Quadro 02 -	Comparativo entre os aspectos analisados na sociologia do trabalho com os aspectos propostos e analisados na pesquisa – flexibilização e precarização do trabalho	106
Gráfico 10 –	Número de Empregados por Agências - Banco Santander Brasil	111
Gráfico 11 –	Número de Agências do Banco Santander no Brasil	115
Gráfico 12 –	Número de Agências do Banco Santander em Salvador	116
Gráfico 13 –	Perfil do Bancário segundo o gênero – Santander 2004 – 2008	117
Gráfico 14 -	Perfil do Bancário segundo o gênero – Santander e Setor Bancário em 2008	118

Gráfico 15 -	Perfil do Bancário segundo faixa etária em 2004 – Banco Santander	118
Gráfico 16 –	Perfil do Bancário segundo faixa etária em 2008 – Banco Santander	119
Gráfico 17 –	Perfil do Bancário segundo faixa etária em 2008 – Setor Bancário	120
Gráfico 18 –	Comparativo entre variação do salário (caixa) e variação do PIB – 2000-2011.	122
Quadro 3	Comparativo entre perfis dos bancários, antes e depois da incorporação do Banco Real pelo banco Santander	124
Gráfico 19 -	Distribuição por gênero – Santander Brasil (2004 e 2008) e Santander Salvador (2011)	127
Figura 2 -	Organograma Acionário Banco Santander Brasil S.A. – Em 2010	134
Figura 3 –	Organograma da Agência – Padrão Santander	136
Quadro 4 -	Aspectos principais da fragmentação e divisão hierárquica do trabalho	137
Quadro 5 -	Aspectos principais da fragmentação e divisão hierárquica do trabalho e a sua correlação com o Banco Santander	138
Quadro 6 -	Representação do trabalho e do trabalho bancário para os trabalhadores vinculados ao Banco Santander em Salvador.	169

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Participação de Bancos Estrangeiros nos Ativos Totais de Sistemas Bancários Domésticos	71
Tabela 2 -	Distribuição do quantitativo de matrizes dos Bancos no Brasil	90
Tabela 3 -	Participação percentual de capitais externos no total de investimentos estrangeiros direto no setor bancário <sup>[9]</sup> - Em 31/12/2011	92
Tabela 04 -	Reclamações protocoladas na SRT/BA – 2000 -2011	144

## LISTA DE SIGLAS

BACEN	Banco Central do Brasil
BC	Banco Central
BID	Banco Internacional para o Desenvolvimento
BIS	Banco de Compensações Internacionais
CASA	Centro Administrativo Santander
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBT	Confederação Brasileira do Trabalho
CMN	Conselho Monetário Nacional
CSBB	Comitê de Supervisão Bancária da Basiléia
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DSC	Discurso do Sujeito Coletivo
DORT	Distúrbio Osteo-muscular Relacionado ao Trabalho
ECA	Estudos Críticos em Administração
FEEBRS	Federação dos Bancários do Rio Grande do Sul
FEBRABAN	Federação Brasileira de Bancos
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FMI	Fundo Monetário Internacional
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GA	Gerente Administrativo
GC	Gerente Comercial
GG	Gerente Geral
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IED	Investimento Estrangeiro Direto
IES	Instituição de Ensino Superior
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LAB	Linear Alquil Benzeno
LAS	Linear Alquil Benzeno Sufonado
LOB	Lei de Ordenação Bancária
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MEU	Mercado Único Europeu

MOW	<i>Meaning of Work International Research Team</i>
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OCT	Organização Científica do Trabalho
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ORT	Organização Racional do Trabalho
OPA	Oferta Pública de Ações
OPEP	Organização dos Países Exportadores de Petróleo
PAB	Posto de Atendimento Bancário
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PDV	Plano de Demissão Voluntária
PEB	Pesquisa de Emprego Bancário
PROER	Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional
PROES	Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Público Estadual
RMS	Região Metropolitana de Salvador
SCH	Santander Central Hispano
SEI	Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais do Estado da Bahia
SFN	Sistema Financeiro Nacional
STRE/BA	Superintendência Regional do Trabalho do Estado da Bahia
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UE	União Européia
UNCTAD	<i>United Nations Conference on Trade and Development</i>

# SUMÁRIO

## PRÓLOGO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>21</b>
<b>2</b>	<b>SOCIOMETABOLISMO DO CAPITAL: A ESSÊNCIA DESTRUTIVA DO CAPITAL E A SUA INCONTROLABILIDADE...</b>	<b>40</b>
<b>3</b>	<b>OS DONOS DO PODER E DO DINHEIRO: O ESTADO E OS BANQUEIROS NO CONTEXTO DA FINANÇA MUNDIALIZADA...</b>	<b>50</b>
<b>4</b>	<b>INTERNACIONALIZAÇÃO DOS BANCOS OCIDENTAIS: UMA ANÁLISE DA TRAJETÓRIA HISTÓRICA INSTITUCIONAL EM ÂMBITO GLOBAL.....</b>	<b>64</b>
4.1	DO LOCAL AO GLOBAL: CONSTRUÇÃO DE UM CONGLOMERADO BANCÁRIO – SANTANDER INTERNACIONAL. ....	72
<b>5</b>	<b>A CENTRALIZAÇÃO-CONCENTRAÇÃO DO SISTEMA BANCÁRIO BRASILEIRO.....</b>	<b>83</b>
5.1	DO GLOBAL AO LOCAL: A CHEGADA DO SANTANDER NO BRASIL E NA BAHIA.....	94
<b>6</b>	<b>VENDEDORES DE DINHEIRO: TRABALHADORES BANCÁRIOS, FLEXIBILIZADOS E PRECARIZADOS, NO CONTEXTO DA FINANÇA MUNDIALIZADA.....</b>	<b>98</b>
6.1	AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO BANCÁRIO NO SANTANDER EM SALVADOR.....	106
6.1.1	<b>Captação e inserção dos vendedores de dinheiro: novos bancários e bancários novos.....</b>	<b>114</b>
6.1.2	<b>Centralização do poder e distribuição do labor: as fragmentações que intensificam as tarefas e aprofundam a precarização do trabalho bancário.....</b>	<b>134</b>
6.1.3	<b>Subordinação e sujeição: intensificação no controle do trabalhador bancário.....</b>	<b>155</b>
6.1.4	<b>A representação do trabalho: significados sobre ser vendedor de dinheiro.....</b>	<b>163</b>

<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>173</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>180</b>
<b>APÊNDICE A      Modelo de Análise.....</b>	<b>195</b>
<b>APÊNDICE B      Caracterização dos Entrevistados.....</b>	<b>196</b>
<b>APÊNDICE C      Roteiro de Entrevista - Trabalhadores Bancários.....</b>	<b>198</b>
<b>APÊNDICE D      Roteiro de Entrevista - Dirigentes Sindicais.....</b>	<b>204</b>
<b>APÊNDICE E      Roteiro de Entrevista - Funcionários Públicos do MTE.....</b>	<b>210</b>
<b>APÊNDICE F      Roteiro de Entrevista - Juízes do Trabalho.....</b>	<b>214</b>
<b>APÊNDICE G      Análise das Equivalências entre as Questões da Enquete Operária e do Roteiro de Entrevista da Pesquisa de Campo.....</b>	<b>216</b>
<b>APÊNDICE H      Relação de Ex-presidentes do BACEN e suas atribuições antes de assumirem a presidência do Banco Central.....</b>	<b>217</b>
<b>APÊNDICE I      Histórico da Constituição do MTE.....</b>	<b>218</b>
<b>APÊNDICE J      Percepção dos Dirigentes Sindicais, Funcionários Públicos e Juízes do Trabalho sobre a Intensidade da Incidência dos Indicadores de Precarização, definidos por Padilha (2009), no Banco Santander em Salvador.....</b>	<b>220</b>
<b>ANEXO A          Enquete operária de Marx – O Questionário de 1880.</b>	<b>221</b>
<b>ANEXO B          Patologias Comuns aos Bancários.....</b>	<b>227</b>



## PRÓLOGO

*Os homens fazem sua própria história,  
mas não fazem como querem; não a fazem sob  
circunstância de sua escolha, e sim sob aquelas  
com que se defrontam diretamente, ligadas e  
transmitidas pelo passado.*

**KARL MARX**

A construção desta tese não é resultado de uma “herança” acadêmica, ou seja, não é a continuação de uma pesquisa iniciada em fases anteriores da minha formação. Ao contrário, é o resultado das minhas inquietações em relação ao mundo do trabalho.

Tive a oportunidade, desde muito cedo, de me integrar ao mundo do trabalho. De forma lúdica, conheci ainda criança o trabalho no campo. Ao participar na minha infância da execução de atividades diversas, nunca, nesse período, reconheci o trabalho como um fardo para aqueles que o desempenhavam. Para mim, havia ali um espírito de trabalho realização, pelo menos é assim que aparece nas minhas lembranças. Havia um clima de cooperação espontânea, ainda que esses trabalhadores rurais estivessem subordinados aos fazendeiros locais, proprietários de pequenas e médias fazendas.

Ao me mudar, aos seis anos de idade, de uma cidade do interior da Bahia – Castro Alves – para a capital – Salvador, chamou-me atenção a forma como as pessoas faziam referência as suas atividades laborais: o trabalho como fardo. Não importava o setor [comercial, industrial ou de serviços] o posicionamento estava sempre vinculado a uma carga, a um peso. Passei, então, a conhecer o trabalho sofrimento.

Movida pela minha experiência na infância, busquei, em todas as minhas atividades laborais, a cooperação e realização. Intuitivamente percebi que a gradação em relação à autonomia, autodeterminação e liberdade, de fato comprometia os significados do trabalho para os indivíduos com os quais convivi ao longo da minha experiência pessoal e profissional. Somente após conhecer os textos de Ricardo Antunes, principalmente “*Os sentidos do trabalho*”, pude compreender melhor esse comprometimento.

A minha primeira experiência profissional foi em uma livraria. Apesar de ser uma pequena livraria local, modelo típico nos anos 90, havia para dois dos profissionais que ali trabalhavam um sentido de realização, pois, ao atender estudantes, professores e apreciadores de uma boa literatura e ao contribuir para a indicação de uma boa obra, ou até mesmo a localização de um título, havia para esses um sentido de realização. O trabalho era sobrevivência aliada a prazer. Para os demais, apenas uma forma de sobrevivência.

A minha segunda experiência, iniciada como estagiária e que perdurou dez anos, foi em uma indústria localizada no Polo Petroquímico de Camaçari. Comecei a trabalhar nessa empresa em 1993, período marcado pelo movimento da qualidade total. A empresa fazia grandes investimentos em formação profissional e educacional. Além disso, os profissionais que faziam parte do quadro já estavam na companhia há bastante tempo [10 anos em média]. Investimentos em educação e baixo *turnover* viabilizavam um clima favorável para a realização dos profissionais que ali trabalhavam.

Naquele período, a empresa era a única fabricante brasileira das matérias-primas que produzia [LAB e LAS] e, portanto, sofria pouca interferência da concorrência no mercado de *commodities*. A empresa, embora Sociedade Anônima, não negociava suas ações em bolsa, o que não gerava forte subordinação ao mercado financeiro. Guardo recordações de um ambiente onde o trabalho era sinônimo de crescimento e prazer.

Ainda durante a minha estada na indústria, comecei a desenvolver a minha atividade docente possível, graças à formação obtida naquela companhia. Comecei a lecionar, em 2002, em uma nova Instituição de Ensino Superior (IES) na grande Salvador. A IES possuía trinta anos de tradição em outros Estados brasileiros e era uma empresa familiar, que mantinha o clima de empresa familiar. Além disso, em função do crescimento no setor e da abertura de mercado para as instituições privadas, viveu-se um período de oferta de vagas e boas remunerações. Em Salvador, a demanda por professores aumentava, e a oferta de mestres e doutores ainda era limitada. Os sentidos encontrados na atividade docente levaram-me, em 2003, a optar pela desvinculação da atividade industrial, favorecendo a intensificação na docência.

Em 2005, fui convidada para trabalhar em uma organização financeira. Motivada pela minha formação acadêmica em Administração e Especialização em Finanças, pelo convite realizado por profissionais que conheciam o meu trabalho, pela possibilidade de desenvolver a atividade em paralelo com a docência, pela contribuição que esse trabalho traria para o exercício docente - em função do aprendizado, e, ainda, levando em consideração que se tratava de uma organização internacional que havia obtido êxito no Brasil, aceitei o desafio. Em apenas quinze dias de trabalho, após uma visita à Centralizadora<sup>1</sup> em São Paulo, percebi o “inferno” [pois não há outra palavra que melhor a denomine] ao qual estavam submetidos os trabalhadores bancários, principalmente aqueles, cuja missão era, senão outra, a de “vender dinheiro”. Para mim não fazia sentido ser bancário.

Em 2008, enquanto participava do processo de seleção do doutorado, busquei a adequação de um projeto de pesquisa que se alinhasse com a minha formação acadêmica e profissional, ou seja, na área de comércio exterior e finanças. Por mais que a minha razão me apontasse nesta direção, as recentes experiências profissionais e as minhas inquietações pessoais em relação ao exercício profissional me impulsionavam à escolha de uma temática vinculada ao mundo do trabalho. Optei, então, após leitura do livro organizado por Antunes - “Riqueza e miséria do trabalho no Brasil”, por iniciar uma investigação sobre o trabalho bancário.

Somente após a realização da fase exploratória desta pesquisa e com a ajuda da minha orientadora, Profa. Elizabete Santos, pude compreender que o

---

<sup>1</sup> Denominação utilizada pela organização para nomear os grandes departamentos localizados em São Paulo que ficam responsáveis pela execução e processamento da maior parte das operações captadas pelas carteiras espalhadas pelas regionais distribuídas pelo território nacional. As carteiras captam as operações e com a utilização intensiva de Tecnologia da Informação (TI) transmitem as operações para a Centralizadora em São Paulo, local onde as mesmas são executadas e processadas. Essa reorganização do trabalho favorece a intensificação das tarefas e, portanto, a redução de custos. Para o desempenho das atividades na Centralizadora, foi desenvolvido o conceito “Fábrica”: Na “Fábrica” os profissionais são posicionados em linha de montagem para o desempenho das suas atividades laborais, que são repartidas e executadas atendendo ao padrão taylorista/fordista, ou seja, os profissionais executam repetidas vezes a mesma parcela simplificada de trabalho, tendo o seu exercício profissional esvaziado de sentido. Ao questionar sobre os impactos do modelo para os profissionais que faziam parte da “Fábrica” fui informada que a maior parte dos profissionais que desempenhavam aquelas atividades estava em período de estabilidade em função do seu retorno por afastamento [problemas de saúde ou por proximidade com o período de aposentadoria - período regulamentar]. A centralizadora é denominada Centro Administrativo Santander (CASA). Nesse espaço fica a matriz do Banco Santander no Brasil, situada na cidade de São Paulo. O CASA é o centro nervoso do Banco Santander no Brasil, agregando em sua estrutura os principais setores de atuação da organização, como a Presidência Nacional, Recursos Humanos, fabricação de cheques, automação bancária, entre outros. Nesta mesma estrutura física funcionam também algumas das terceirizadas - prestadoras de serviços para o banco (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2001).

trabalho bancário, diferentemente daquele que eu pensava “não possuir sentido”, estava permeado de muitos sentidos e são estes, dentre outros resultados de pesquisa, que apresento aqui.

Esta pesquisa é sem dúvida a materialização de uma tese que apresenta a *práxi* de um grupo de trabalhadores, após intensificação da ofensiva capitalista, como diria István Mészáros. Para além da assunção de uma escolha marxiana, a minha tese busca tão somente apresentar uma investigação social e a análise científica da situação dos trabalhadores bancários.

## 1 INTRODUÇÃO

*Em toda ciência o difícil é o começo.*

**KARL MARX**

A reestruturação do setor financeiro, no atual contexto da globalização, afetou os trabalhadores em todos os setores. A integração vertical das estruturas capitalistas na última década, processo constituído a partir de fusões, aquisições e privatizações, tem se estabelecido em uma peça fundamental na concentração do capital no recente contexto de crise e da finança mundializada.

As fusões, aquisições e privatizações têm se destacado como o principal instrumento de investimentos diretos em novos mercados. No Brasil, na década de noventa, o capital estrangeiro em fusões e aquisições cresceu mais de 44%, sendo que 76% dos Investimentos Diretos Estrangeiros (IED) mundiais, na mesma década, foram provenientes das fusões e aquisições (DIEESE, 2010).

No início do século XXI, operações dessa natureza continuaram como importante estratégia de acumulação das empresas capitalistas. O setor de serviços passou a adotar a aquisição como forma de expansão, constituindo importantes transações no setor de telefonia e de bancos. Dentre as transações mais significativas estão as aquisições realizadas por instituições bancárias no México e no Brasil, tendo as duas sido realizadas pelo Banco Santander (UNCTAD, 2010; ACEÑA, 2007).

Embora o UNCTAD (2010) afirme que o IED tenha o potencial de gerar emprego, aumentar a produtividade, transferir conhecimentos especializados e tecnologia, aumentar as exportações e contribuir para o desenvolvimento econômico em longo prazo nos países em desenvolvimento, observa-se que as operações de IED representam estratégias do sistema sociometabólico do capital para promover e permitir a conquista de novos mercados, fortalecendo a firma com ganhos de escala e “sinergia”, aumentando a centralização e concentração de capital em setores e países. Para Chesnais (2007), o IED é um instrumento de vasta mutação na acumulação do capital, e em vários países, essa mutação ocorre através das privatizações de empresas públicas, sendo caracterizada pela aquisição de

empresas existentes, sem a criação de novas unidades de produção e, portanto, de novos postos de trabalho.

No Brasil, um caso típico de concentração de capital através de aquisição, via IED, é o do Banco Santander. A estratégia de aquisição iniciada na década de noventa, com a compra do Banco Geral do Comércio, de propriedade do grupo Camargo Correa, se intensificou em 2000. A venda do Banespa para o banco espanhol Santander Central Hispano, no referido ano, segundo o DIEESE (2010), foi a maior aquisição de um banco público no Brasil. Em 2007, o banco holandês ABN Amro foi adquirido pelo consórcio entre os bancos Royal Bank of Scotland, Fortis e Santander, por aproximadamente 71 bilhões de euros, o que representou a maior aquisição da história do setor bancário mundial. Nessa operação, o Banco Santander adquiriu as unidades italianas e brasileiras do ABN. Levando em consideração o volume de ativos, o Santander passou de 32º lugar no *ranking* nacional no início da sua operacionalização no Brasil, na década de 1990, para o 3º lugar em 2011, considerando-se a classificação por ativos (BACEN, 2012).

As aquisições do Banespa em 2000 e do ABN em 2007 reforçaram a intensificação do fluxo de capital financeiro internacional no país, contribuindo para a concentração do setor bancário. As referidas aquisições marcaram o cenário nacional brasileiro, o que justifica a escolha do período após os anos 2000 como recorte temporal, e do Banco Santander como caso típico para estudo.

A concentração no setor bancário, diferentemente do que ocorreu na década de 1990 com incremento das demissões, provocou a redução dos níveis salariais dos trabalhadores desse setor, como forma de aumentar os ganhos de escala e “sinergia”, reduzindo os gastos totais e, em particular, as despesas de pessoal. O mercado de trabalho formal brasileiro, segundo o MTE (2012), caracteriza-se por uma forte flexibilidade contratual, sendo a remuneração média das admissões inferior à remuneração média dos desligamentos, com algumas variações setoriais. No setor estudado, as diferenças médias de remuneração oscilam entre 29% e 54 %. A primeira edição da Pesquisa sobre o Emprego Bancário, publicada em junho de 2009, aponta uma diferença de 54,1%, no primeiro trimestre do ano de 2009, enquanto a média nacional situava-se em 11,2% no mesmo período. Nos anos posteriores, deu-se seguimento a distribuição de: 37,6% em 2010 e 40,8% em 2011 (FETEC, 2012; CONTRAF, 2012).

A rotatividade de mão de obra nos bancos, portanto, permite que haja expansão do emprego sem que isso implique no crescimento da massa de salários (CONTRAF, 2012). Trata-se de uma estratégia utilizada para reduzir o patamar dos salários, precarizando ainda mais o trabalho no setor. Assim, um aspecto relevante na intensificação da precarização do trabalho “[...] são as novas formas de organização do trabalho. [...] foi se aperfeiçoando uma forma de organização no interior das empresas bancárias que modifica as rotinas de trabalho e o conteúdo das funções” (HUGO, 2007).

Segundo Jikings (2006), os bancos têm passado por um intenso processo de reorganização operacional e do trabalho, de modo a adequá-los ao atual padrão de acumulação. A liberalização econômica, a desregulamentação e a financeirização do capital implicaram na constituição de um novo sistema monetário-financeiro, transformando o sistema financeiro internacional em um imenso e ininterrupto mercado de dinheiro. Trata-se de uma nova regulação mundial que no Brasil faz concentrar 70% dos ativos bancários em apenas cinco bancos, classificados como de grande porte (BACEN, 2012).

A reorganização do setor, na década de 1990, acabou por fortalecer o capital privado em detrimento do setor estatal, favorecendo os princípios e programas neoliberais que adotaram medidas de liberalização comercial, desregulamentação financeira e privatização da economia (JINKINGS, 2006). Após os anos de 1990, há a intensificação da privatização no setor. No Brasil, restaram apenas nove dos dezessete bancos públicos existentes nos anos 2000. O número total de bancos [bandeira<sup>2</sup>] também foi reduzido de 191, em 2000, para 159 em 2011, indicando a centralização do setor (FEBRABAN, 2011). Esse processo faz com que as operações dos bancos aumentem o volume de recursos, viabilizando ainda a concentração de capitais e tornando, no setor, inseparáveis os processos de centralização-concentração, segundo Minella (1988).

É no contexto de reestruturação do sistema financeiro internacional e dos sistemas bancários nacionais que a exploração capitalista do trabalho se agrava. Os

---

<sup>2</sup> Utiliza-se a terminologia bandeira para denominar a marca do Banco, ou seja, o nome da organização. As bandeiras foram reduzidas e, no Brasil, os cinco mais relevantes Bancos concentram o maior volume de agências. Diferentemente das bandeiras, as agências continuam a se expandir, em função da intensificação da bancarização de segmentos diversos, principalmente daqueles que ficavam a margem desse processo, tais como as atividades dos circuitos da economia informal, que nessa década são fortemente intermediadas pelas instituições financeiras.

bancários vivem a intensificação da precarização do trabalho bancário, desencadeando a insegurança quanto à manutenção dos postos de trabalho, o que potencializa sentimentos persecutórios, e instaura um clima de estresse emocional, expondo os profissionais a desgaste, com reflexos orgânicos que repercutem na qualidade e produtividade de todos. Esta configuração agrava os problemas relativos ao mundo do trabalho, o que demanda o aprofundamento, via pesquisa, da compreensão dos seguintes aspectos: (a) **forma de inserção no trabalho** – redefinição dos padrões de contratação, destacando gênero, qualificação técnica e faixa etária; (b) mudança nas **formas de controle do trabalho** - em decorrência da utilização de novos padrões gerenciais e tecnológicos; (c) mudança na **divisão técnica do trabalho** para a categoria dos bancários, com a eliminação de postos de trabalho e integração de tarefas; e (d) a **representação do trabalho** para os bancários da organização estudada.

Levando-se em consideração a necessidade de compreender como a financeirização afetou e transformou o trabalho no âmbito das organizações bancárias, em função da centralização-concentração do capital e da adoção das novas técnicas gerenciais, esta pesquisa parte da seguinte questão de investigação: **Em que medida os processos de aquisições e incorporações empreendidos pelo Banco Santander – no contexto da finança mundializada – transformou o trabalho dos bancários no município de Salvador, a partir dos anos 2000?**

Desse modo, o objetivo geral desta pesquisa é compreender como os processos de aquisições empreendidos pelo Banco Santander - no contexto da finança mundializada - transformou a inserção produtiva, a divisão do trabalho, o controle e a representação do trabalho para os bancários do município de Salvador, a partir dos anos 2000. Visando atender a esse objetivo geral, são definidos cinco objetivos específicos, quais sejam:

- a) Caracterizar a organização estudada, identificando as formas de inserção produtiva antes e depois das incorporações – relacionando perfil profissional e funções/atribuições;
- b) Avaliar a atuação do Estado, aqui representado pelo Ministério do Trabalho e Justiça do Trabalho, em relação a sua função de regulação do trabalho bancário;



- c) Avaliar as transformações ocorridas na divisão técnica do trabalho em relação à fragmentação e/ou integração das atividades operacionais;
- d) Caracterizar as metamorfoses nas formas de controle do trabalho ao longo do período estudado, identificando como os mecanismos de controle, no modo de produção capitalista, influenciam o modelo de gestão das instituições bancárias;
- e) Identificar o significado do trabalho para o trabalhador bancário vinculado ao Banco Santander.

Parte-se, neste trabalho, da premissa de que os bancos ocidentais reorganizaram o seu modo de acumulação, alterando as relações laborais e precarizando o trabalho para os assalariados bancários no período estudado. Esse movimento é decorrente da perda de posicionamento dos bancos, que deixaram a condição de instituições dominantes, passando os fundos de pensão e sociedades de investimentos coletivos a liderar as transações nos mercados monetários mundiais. Para enfrentar a intensificação da concorrência, o sistema bancário buscou, através de liquidações, privatizações, fusões e aquisições, enxugar as suas estruturas a fim de garantir a expansão e acumulação, na década de 1990 (JIKINGS, 2002; DRUCK et al, 2002; LARANGEIRA, 1997; SEGNINI, 1998) e, na atualidade, buscam, através das privatizações e aquisições e da intensificação do trabalho, obter ganhos de “sinergia”, precarizando, ainda mais, o trabalho no setor.

O movimento de privatização das instituições públicas, segunda premissa deste estudo, foi viabilizado pelo Investimento Estrangeiro Direto, o que levou à centralização através da fusão de capitais, e desencadeou a concentração através da extração de mais-valia, viabilizada pela adoção de novas técnicas gerenciais mediadas pela tecnologia e que intensificam o trabalho. Esse movimento fez com que os bancos privados passassem a buscar uma força de trabalho “jovem”, “qualificada”, “polivalente”, “multifuncional” e pouco sensível às baixas remunerações. As funções foram ampliadas, enfatizando a polivalência e desestimulando a prescrição de tarefas, já que as rotinas haviam sido intensamente informatizadas na década de 1990. Modificaram-se as rotinas de trabalho e o conteúdo das funções, minimizando a necessidade da supervisão exercida pelas chefias intermediárias. Passou-se à criação de grupos de trabalho que assumiram

novas tarefas e se responsabilizaram por sua execução (JIKINGS, 2002; GRISCI; BESSI, 2004; LARANGEIRA, 1997; HUGO, 2007). O perfil do novo bancário é, portanto, traçado a partir da ênfase na capacidade de lidar com tarefas não prescritas, com limites pouco definidos e com competências e habilidades necessárias para a atuação comercial.

Outro aspecto a ser ressaltado é o enfraquecimento das relações sindicais, uma importante variável que contribui para a transformação do mundo do trabalho, uma vez que o enxugamento dos quadros funcionais, o tecnicismo burocrático e a valorização do individualismo enfraquecem o sentimento de pertencimento de classe e a mobilização no espaço de trabalho (DRUCK, FRANCO, 2007).

Partindo-se destas três premissas, este trabalho traz as seguintes hipóteses avaliativas:

- a) O modelo de gestão do trabalho implementado no Brasil pelo Banco Santander Internacional foi viabilizado pelo Estado brasileiro na sua dupla natureza de promoção e regulação e se caracteriza pela redução de postos de trabalho, com a inserção de novas tecnologias e técnicas gerenciais, obrigando os profissionais a uma nova forma de inserção, caracterizada pela contratação de profissionais jovens, qualificados, mal remunerados e que se submetem ao desenvolvimento de múltiplas e integradas atividades;
- b) A divisão hierárquica, embora permaneça como forma de organização das atividades, dada a complexidade e dimensão das instituições bancárias, perde importância na função controle, agora exercida a partir de instituição de novas formas de gestão do trabalho. Assim, as mensurações tecnológicas e de resultados [metas] assumem maior importância no controle dos indivíduos no interior dessas organizações;
- c) Os profissionais que foram mantidos nas unidades produtivas do Banco Santander, em Salvador, tiveram seus processos de trabalho modificados e intensificados, o que desperta percepções contraditórias uma vez que, ao mesmo tempo em que remunera, traz reconhecimento social e profissional e gera relacionamento interpessoal, é

desvalorizado, mecânico, repetitivo, e gerador de insatisfação e problemas de saúde;

- d) A natureza do trabalho bancário e a sua mediação de segunda ordem o impede de ser autônomo, autodeterminado e livre, conferindo ao trabalho sentidos negativos associando-o, sobretudo, à subordinação e ao sofrimento.

O trabalho é um elemento estrutural nas distintas formações sociais, adquirindo significados diversos e assumindo formas distintas de organização e materialidade nos distintos contextos históricos. Na sociedade contemporânea, o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas assumindo dimensão dúplice ou contraditória, pois ao mesmo tempo cria, humaniza, libera e emancipa, subordina, degrada, escraviza e aliena, mostrando as complexas relações existentes nesta área de estudo que apresenta interconexões e transversalidades (ANTUNES, 2011b; DOURADO et al, 2009; MARX, 1982; SILVA; YAZBEK, 2008; BORGES; YAMAMOTO, 2004).

As discussões sobre a transformação do trabalho, reconhecidamente, perpassam diversos campos de conhecimento que adotam perspectivas analíticas distintas. O trabalho que produz riqueza na sociedade capitalista é um trabalho abstrato e concreto, ou seja, dotado de dupla natureza, e apenas nesta forma estrutura a economia. O trabalho em sentido econômico é o criador da forma específica, histórica e social da riqueza. Como agir objetivo do homem, no qual se cria a realidade humano-social, o trabalho assume uma dimensão subjetiva, cuja satisfação assegura a existência do indivíduo, ou seja, um processo que permeia todo ser humano e constitui sua especificidade (KOSIK, 2002).

A produção científica, nacional e internacional, sobre o presente tema apresenta uma grande diversificação de trabalhos nos campos do direito, educação, sociologia, economia, administração e psicologia. Estudos internacionais sobre a temática (MÉSZÁROS, 2003, 2004, 2006, 2007a, 2007b, 2008, 2009a, 2009b, 2011a e 2011b; GORZ, 1980, 1996, 2004 e 2005; SALAMA, 2002 ; SILVER, 2005; BRAVERMAN, 1987; CORIAT, 1994; BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009; SENNETT, 2004, 2008a, 2008b e 2009; HOBBSAWM, 2000 e 2008; LINHART, 2007; BAUMAN, 1999; CASTEL, 2008; LUKÁCS, 2003; OFFE, 1981, 1989 e 1994 e; KURZ, 2004; e

DEJOURS, 1992, 1997 e 2001) trazem para o campo das discussões relativas ao trabalho as implicações do modo de produção capitalista, evidenciando a diminuição do número de trabalhadores em trabalho formal, a eliminação dos postos de trabalho, sua precarização, o aumento do controle, a individualização, o sofrimento, a dor, o adoecimento, dentre outros aspectos.

Cabe destacar a confluência de abordagem dos referidos autores em relação às transformações nas formas de acumulação e no mundo do trabalho, entretanto é diversa a abordagem relativa às consequências das mudanças no processo de acumulação capitalista sobre o trabalhador em todas as esferas. Offe (1989) e Gorz (1980, 2004) defendem a tese de que o trabalho deixou de ser um elemento central na vida dos indivíduos. Fiori (1997, 2001) adverte que alguns intelectuais deslumbraram-se com aspectos da internacionalização e repetem, indiscriminadamente, frases como “o fim do mundo do trabalho” ou “a irreversível necessidade de flexibilização dos mercados de trabalho”, diagnosticando o fim ou esvaziamento do mundo do trabalho. Entretanto, para o referido autor, o fim do socialismo aumentou a autoafirmação do capitalismo, o que amplia a necessidade de crítica ao capitalismo a partir da tradição marxista.

Mészáros (2009a), em sua releitura de “O Capital”, desenvolve suas análises considerando o trabalho como um elemento central na vida do trabalhador e na conformação da sociedade atual. Partindo da perspectiva de Mészáros (2003, 2004, 2006, 2007a, 2007b, 2008, 2009a, 2009b, 2011a e 2011b) e de construções teóricas de que derivaram seus estudos, esse trabalho reafirma a tese da centralidade do trabalho na sociedade atual, uma vez que essa categoria constituiu-se em um elemento central e determinante na formação social capitalista. Não é possível, portanto, desenvolver qualquer análise sobre o mundo do trabalho, sem compreender que qualquer alteração nesse “mundo” deriva antes das alterações do comportamento do modo de produção capitalista, denominado por Mészáros, em toda sua obra, de Sistema Sociometabólico do Capital, constituído a partir da complexa relação entre capital, trabalho e Estado.

Corroborando com a referida tese, Harvey (2009) reafirma a centralidade do trabalho na contemporaneidade uma vez que a relação capital-trabalho tem um papel central na dinâmica do capitalismo, principalmente ao levar em conta que a acumulação depende da disponibilidade de um “exército industrial de reserva”, sendo esta uma condição necessária para a reprodução e expansão do capital. Kurz

(2004, p. 21-22), por sua vez, destaca, de forma contundente, que a vida social, quaisquer que sejam suas formas modificadas, apenas pode ser vida se incluir trabalho, e que “somente ideias ingênuas de paraíso e o conto do país das maravilhas fantasiavam uma sociedade sem trabalho”. Para ele, o que se modifica é a mediação de segunda ordem do capital, onde a troca no mercado deixa de servir para a mediação social de bens de uso, servindo para a realização de lucro, transformando, assim, trabalho morto em dinheiro.

No Brasil, a sociologia do trabalho é o campo que apresenta relevantes estudos que desenvolvem abordagens diversas, a exemplo Guimarães (2009), Ramalho e Santana (2003), Rosso (2008), Bernardo M. (2009), Alves G. (2005), Bernardo J. (2000), Matos (2009), Jikings (1995, 2003, 2002, 2006, 2010), Larangeira (1997) Alves A. (2005) e Segnini (1998), merecendo destaque para os trabalhos de Antunes (2002a, 2002b, 2003, 2005a, 2005b, 2006, 2007a, 2007b, 2008, 2009, 2011a, 2011b e 2011c) e Druck e Franco (2007), Druck (2007), Druck et al, (2002). Antunes reafirma em seus trabalhos a centralidade do trabalho, destacando a complexificação do mundo do trabalho e criticando a posição daqueles que a negam, e Druck analisa os processos de flexibilização e precarização do trabalho na França, no Brasil e na Bahia, incluindo nas suas análises o setor bancário.

No campo dos estudos da Administração, os trabalhos que mais se aproximam dessa abordagem estão concentrados em um campo denominado Estudos Críticos em Administração (ECA)<sup>3</sup>, entretanto incorporam uma grande pluralidade de abordagens teóricas, constituindo-se um em desenvolvimento e ainda incipiente da análise sobre o mundo do trabalho sendo, por esta razão, considerado de forma complementar neste estudo (ALVERSON, DEETZ, 2007).

---

<sup>3</sup> A crítica em estudos organizacionais surge no final dos anos 70 e começo dos anos 80 com os escritos de Benson (1977), Burrell e Morgan (1979), Frost (1980), Deetz e Kersten (1983) e Fischer e Sirianni (1984). Estes estudos estão basicamente respaldados em conceitos da Escola de Frankfurt (Adorno, Horkheimer, Marcuse e Habermas) e ainda carecem de estudos empíricos claros (ALVERSON, DEETZ, 2007). No Brasil, segundo Alcadipani e Tureta (2009) surge nas décadas de 1960 e 1970 com os trabalhos de Maurício Tragtenberg, Guerreiro Ramos e Fernando Prestes Motta. Esses autores, embora distintos nos seus posicionamentos, já questionavam as formas de dominação e controle que se manifestam nos contextos organizacionais, bem como a necessidade de emancipação dos indivíduos neles inseridos. Ainda segundo Alverson e Deetz (2007), a contribuição desses pensadores foi essencial para o início da tradição crítica em administração no Brasil. As principais referências no país, em estudos que envolvam relações de trabalho, são: José Henrique de Faria, Maria Ester de Freitas e Rafael Alcadipani.

Ao abordar a temática do trabalho no setor bancário, Jikings (2002, 2003 e 2006), Segnini (1998), Grisci e Bessi (2004) e Larangeira (1997) tratam da reestruturação produtiva dos bancos, e dos seus impactos para os trabalhadores bancários, em diferentes perspectivas: transformação da natureza do trabalho; resistência do trabalhador bancário; relações de gênero no setor; inserção de novas tecnologias e suas implicações para o trabalhador; e a reestruturação produtiva e os impactos sobre o trabalho e o emprego bancário. Esses estudos analisam temporalmente a década de 1990, marcada pela globalização, pela reestruturação produtiva<sup>4</sup> e pelas políticas neoliberais. Encontra-se aí a caracterização de uma realidade própria dotada de especificidades.

São, entretanto, encontrados poucos estudos que avaliam, no setor, os impactos das mudanças ocorridas após as reformulações da década de noventa, principalmente no setor dos bancos privados. Publicações mais recentes, tais como as de Alves A. (2005) e Silva (2010) trazem análises vinculadas às instituições estatais. A primeira avalia a qualificação do trabalhador, e a segunda o Programa de Demissão Voluntária (PDV).

Este trabalho fundamenta-se, ainda, nos conceitos e análises desenvolvidas sobre a flexibilização do capital e trabalho. Não se reporta à flexibilização como alternativa ao desemprego, aumento dos índices de ocupação e garantia de manutenção do sistema capitalista, mas como obstáculo real enfrentado pelo trabalho, ou seja, determinante da sua precarização. Cabe destacar que a análise empreendida não trata diretamente da reestruturação produtiva abordando o fordismo e pós-fordismo, dado que esta temática já foi amplamente discutida pelos autores que pesquisaram sobre as instituições bancárias na década de 1990 (JIKINGS, 2002, 2003 e 2006; SEGNINI, 1998; GRISCI; BESSI, 2004; ALVES A., 2005; LARANGEIRA, 1997; DRUCK et al, 2002; SILVA, 2009). Busca-se, aqui, enfocar o tema do trabalho a partir das questões suscitadas pela mundialização das finanças, que, embora transcorram no mesmo recorte temporal [anos 60, 70, 80 e 90], são avaliadas no contexto da financeirização do capital, recorte apropriado para

---

<sup>4</sup> O conceito de reestruturação produtiva adotado é o de Jikings (2002, p.40) que é: “um conjunto amplo de mudanças nas condições técnicas e sociais dos processos de produção e trabalho, engendrados pelo capital para enfrentar suas contradições internas e aumentar a força produtiva do trabalho.”

estudo das instituições bancárias, sendo, portanto, a análise amparada, principalmente nos trabalhos de Chesnais (1996, 1998, 2005, 2007 e 2011).

A escolha do Banco Santander, no contexto da finança mundializada, se justifica porque demonstra como os donos do poder e do dinheiro se articulam para promover a centralização; pois num movimento de atração e repulsa, o capital bancário modifica a composição do capital existente e em funcionamento, através da fusão de capitais já formados. Há aí a expropriação do capitalista por outros capitalistas a fim de explorar, através da extração da mais-valia, os trabalhadores bancários com vias de acumular capital (MINELLA, 1988). Assim levamos em consideração: a grande expansão deste banco, nos últimos anos, no mercado financeiro internacional e, principalmente, na América Latina; e o seu crescimento no mercado brasileiro: de uma posição inexpressiva até 1997 para a conquista da posição de terceiro maior banco privado do país, através das aquisições de bancos privados e públicos, para verificar qual é a postura e atuação dos novos atores empresariais frente aos direitos fundamentais do trabalho, sendo, portanto, um caso típico para estudo.

Em relação ao percurso metodológico, consideramos que a abordagem desta pesquisa se caracteriza, sobretudo, pela sua abordagem qualitativa, apesar de recorrermos a dados e indicadores relativos às condições de trabalho. Esta escolha pode ser explicada a partir dos posicionamentos de Delauriers e Kérisit (2008) quando afirmam que o objetivo de uma pesquisa qualitativa pode ser o de dar conta das preocupações dos setores sociais. Vários autores destacam a categoria “trabalho” como sendo um distinto objeto para uma abordagem qualitativa. “Graças a seus instrumentos [...] a pesquisa qualitativa permite mais particularmente estudar [...] momentos privilegiados, dos quais emerge o sentido de um fenômeno social.” (DELAURIERS; KÉRISIT, 2008, p. 131).

A construção desta pesquisa implicou na realização das seguintes atividades: a) levantamento de dados secundários através da pesquisa bibliográfica e da análise documental [Sindicato dos Bancários, Ministério do Trabalho, Justiça do Trabalho e organização estudada] e b) levantamento de dados primários através da pesquisa de campo, que contempla a realização de entrevistas com os trabalhadores do Banco Santander, dirigentes sindicais, juízes do trabalho e funcionários do MTE.

Desde a fase exploratória do estudo, buscamos explicar o problema a partir das referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses, levantando o estado da arte do tema, tanto para a fundamentação quanto para a justificativa dos limites e as contribuições da própria pesquisa (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

Cabe destacar que a abordagem aqui adotada deriva de estudos de cunho marxista; mas, apesar da atualidade dos escritos de Marx e da consulta aos seus trabalhos, optamos pela escolha de abordagens de autores que se debruçaram sobre a sua obra e empreenderam leituras específicas, atualizando seu trabalho e incorporando às suas obras nuances importantes das metamorfoses do capitalismo.

Após a consulta à bibliografia, Mézáros mostrou-se mais adequado para a abordagem sobre o sistema capitalista, que é por ele classificado como incontrolável e destrutivo; Poulantzas, para avaliar a dupla natureza do Estado; Chesnais, para fundamentar o processo de finança mundializada; Harvey, para tratar do contexto de flexibilização numa perspectiva mais ampla e relacionada ao trabalho; Minella, para avaliar o comportamento dos banqueiros e Antunes e Druck, para abordar a centralidade do trabalho e as questões vinculadas à flexibilização e precarização do trabalho. Apesar de nem sempre partirem de pressupostos semelhantes, e de interpretarem a obra de Marx de forma diferenciada, os referidos autores permitem uma adequada interlocução e debate com os fundamentos marxistas e apresentam, nos dias atuais, importantes contribuições para o entendimento do mundo do trabalho. São, portanto, autores considerados como centrais nesta pesquisa.

Ainda com o objetivo de levantar dados secundários, realizamos uma pesquisa documental. Gil (1999) destaca a semelhança entre as pesquisas documentais e bibliográficas, diferenciando-as apenas pela natureza das fontes consultadas. Foram feitas consultas em documentos do Sindicato dos Bancários do Estado da Bahia, tais como relatos, cartilhas, planilhas de acompanhamento e edições de jornais dos bancários (publicações entre 2000 e 2012), bem como os dados estatísticos do DIEESE, IBGE, MTE, e FEBRABAN e uma publicação da organização estudada, denominada “1857-2007 - Banco Santander 150 anos de história”. Esta publicação trouxe uma detalhada apresentação da história do Banco e foi fundamental para reconstruir o histórico, evidenciando os processos de fusões e aquisições empreendidos pelo Santander, bem como explicitando seu



posicionamento ideológico. É desta publicação, inclusive, que emerge a denominação “vendedores de dinheiro”.

Em seguida, com base nos dados levantados, estabelecemos o recorte mais preciso das componentes que atenderiam aos propósitos dessa investigação em relação às dimensões estudadas. No que diz respeito ao Estado, as componentes foram regulação e promoção, já para a relação Capital e Trabalho as componentes foram: forma de inserção do trabalhador bancário; mudança nas formas de controle; mudança na divisão técnica; e a representação do trabalho para os bancários da organização estudada. Todas as componentes foram avaliadas a partir dos anos 2000. O modelo de análise encontra-se detalhado no apêndice A.

Objetivando avaliar a viabilidade da coleta de dados, através da entrevista semiestruturada, e testar o instrumento de pesquisa, realizamos, nos meses de março e abril de 2011, duas entrevistas exploratórias com dois bancários. O primeiro ainda trabalhava na Empresa na data da entrevista e o segundo havia sido desligado em janeiro 2011, após a aquisição do Banco Real pelo Banco Santander. Foi realizada ainda, em maio do mesmo ano, uma entrevista com um diretor sindical ainda vinculado ao Banco Santander. As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas e serviram de importante fonte para a readequação do instrumento de coleta de dados primários.

Ainda na fase exploratória, realizamos dois pré-campos, em 2009 e 2010 respectivamente, em instituições bancárias na cidade de Salvador. Ambos buscaram levantar informações sobre como os bancários relacionavam-se com uma variável “sentidos do trabalho”<sup>5</sup> e foram convertidos em artigos publicados em eventos nacionais.

Nas duas pesquisas empreendidas, verificamos certa fragilidade na variável [Sentidos do Trabalho] enquanto dimensão de análise, uma vez que os

---

<sup>5</sup> Ricardo Antunes desenvolveu diversas pesquisas sobre o mundo do trabalho, envolvendo a precarização, e, mais recentemente, a partir da publicação do seu livro *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*, em 2007, sobre os sentidos do trabalho. Nesta obra o autor afirma que “Uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho” essa afirmação de Antunes (2007a, p. 174) remete a reflexão em relação aos impactos que a não percepção do sentido do trabalho traz para os indivíduos que não encontram em seus ambientes de trabalho a identificação com o sentido deste. Muitas vezes essa não identificação acaba por desenvolver patologias de naturezas distintas. A busca de uma vida cheia de sentido é socialmente empreendida pelos seres sociais para sua autorrealização individual e coletiva, e essa busca, segundo Antunes (2007a), encontra no trabalho seu *locus* primeiro de realização. Para o autor, o trabalho é um momento de colocação de finalidades humanas, mostrando-se como uma experiência elementar na vida humana.

bancários das instituições estudadas não se posicionaram de forma clara em relação a essa questão, levando em conta a abordagem existente na literatura consultada. A relação dos bancários com o trabalho é tão intensamente mediada pelo capital, que não foi possível, no campo empírico, obter deles a compreensão do que efetivamente seriam os “sentidos do trabalho”, tais como apresentados por Antunes (2007a).

Há dois outros aspectos aos quais atribuímos o insucesso da pesquisa ou fragilidade da variável: o primeiro está relacionado à bibliografia adotada nos dois trabalhos - as publicações de Morin<sup>6</sup>, que tratam da temática a partir das variáveis definidas pelo grupo de pesquisa *Meaning of Work International Research Team* (MOW); o segundo pode ser atribuído ao método de coleta e análise de dados na pesquisa de campo [entrevistas estruturadas e aplicação de questionário], pois ao apontar as variáveis já identificadas por Morin, os entrevistados ou respondentes estabeleciam uma rápida associação, não havendo espaço para emergência de novas variáveis ou informações adicionais. Apesar dos resultados, os pré-campos tornaram possível a emergência de outras variáveis no processo de entrevista, a saber: divisão técnica do trabalho, inserção do trabalhador, controle e sentidos do trabalho.

Importa dizer que o campo possibilitou um conhecimento mais próximo sobre o tema e sobre o direcionamento dos levantamentos secundário e primário, sendo as entrevistas<sup>7</sup> bem como os demais levantamentos efetuados fundamentais para o redirecionamento da leitura e para a construção mais ajustada dos instrumentos de coleta de dados [APÊNDICES C, D, E e F].

Concluída a fase exploratória, iniciamos o trabalho de campo<sup>8</sup> propriamente dito. Para a execução da pesquisa de campo, optamos pela construção de um roteiro de entrevista estruturada adaptado da Enquete Operária

---

<sup>6</sup> Foram utilizadas, para a construção do marco teórico e instrumento de coleta de dados, as pesquisas de Estelle Morin publicadas na RAE e ANPAD.

<sup>7</sup> A entrevista é um rico e pertinente recurso metodológico na apreensão dos sentidos e significados e na compreensão das realidades humanas. A entrevista ultrapassa a simples função de fornecimento de dados no sentido positivista do termo (MACEDO, 2004).

<sup>8</sup> Na pesquisa de campo buscamos, como indica Macedo (2004), estabelecer uma observação do fenômeno e descrevê-la de forma útil para a ciência social, sem prejuízos para as pessoas envolvidas, assim a observação de campo é mais que uma etapa para grandes pesquisas, constituindo-se como uma via de interpretar informações contextualizadas. “Em realidade, as pesquisas de campo de inspiração qualitativa desempenham uma verdadeira ‘garimpagem’ de expressões e sentidos, e estão interessadas, acima de tudo, com o vivido daqueles que os instituem.” (MACEDO, 2009, p. 148).

de Karl Marx, elaborada em 1880 [ANEXO A]. Tiollent (1982) afirma que a enquete de Marx, esquecida pelos teóricos do marxismo e desconhecida ou desprezada por sociólogos, merece exame e reavaliação. Ao conhecermos a enquete, a partir de indicação dos professores Ricardo Antunes e Graça Druck no exame de qualificação, avaliamos a atualidade das questões elaboradas, ainda no século XIX, por Marx, e optamos pela adaptação desse instrumento para a execução da pesquisa de campo. A correlação entre as questões da Enquete e as questões do roteiro de entrevista com os trabalhadores bancários [APÊNDICE C] pode ser visualizada no Apêndice G.

Na enquete, Marx constrói um fio condutor que articula os vários aspectos relacionados, a saber: o primeiro descreve o ambiente de trabalho, buscando entender o funcionamento do mecanismo real da exploração direta do trabalhador; o segundo descreve a exploração do trabalho e as formas absolutas do domínio que ela exerce, desmitificando a exploração do trabalho assalariado; o terceiro analisa o custo da reprodução da força de trabalho, estabelecendo uma relação direta entre o salário que deveria corresponder ao valor real de sua força de trabalho e o preço dos objetos mais necessários, destacando o processo de produção da mais-valia; e, finalmente, o quarto grupo confronta diretamente a exploração com diferentes aspectos do funcionamento da sociedade capitalista [máquinas, progresso, mercado e crises] identificando as consequências que acarretam para os trabalhadores, tais como: aumento da jornada do trabalho e aumento da intensidade do trabalho (LANZARDO, 1982).

Ao adaptar a enquete operária como instrumento de coleta, buscamos ao máximo preservar as questões elaboradas por Marx, dada sua atualidade, organizando-as de acordo com as categorias identificadas na fase exploratória. Assim, estruturamos o roteiro em duas partes: a primeira traz questões diretamente relacionadas ao perfil do respondente e foi destinada apenas à qualificação dos entrevistados; a segunda diz respeito à reorganização da enquete propriamente dita, tendo sido as questões divididas e organizadas em cinco blocos, que refletem os componentes das dimensões que formam o conceito do sistema sociometabólico do capital: papel do Estado, inserção no trabalho, divisão técnica, controle e representação. Embora não obedeçam à mesma ordem, as questões buscam, em

essência, as mesmas informações sobre uma determinada categoria de trabalhadores.

Para as entrevistas com os dirigentes sindicais, elaboramos um roteiro que derivou do roteiro de entrevista com os bancários. Adaptado, comportou as questões que estavam vinculadas às contribuições dessa categoria de entrevistado. Visando obter o máximo de informação e não direcionar o posicionamento dos representantes do Estado, para a entrevista com os funcionários do MTE optamos pela entrevista semiestruturada. No encontro com os juízes, dada a limitação na disponibilidade de tempo, utilizamos um roteiro mínimo com nove questões abertas. Para os dois grupos de entrevistados – juízes do trabalho e funcionários do MTE, ao final das entrevistas, apresentamos um pequeno questionário com uma única questão fechada cujo objetivo era o de avaliarmos a percepção dos entrevistados em relação aos indicadores de precarização do trabalho propostos por Padilha (2009) e adotados nesta pesquisa.

Para a seleção dos sujeitos [bancários] a serem entrevistados, levamos em consideração os seguintes aspectos: a) Salvador contava, no período, com 24 agências do banco Santander, originadas dos processos de fusões e aquisições anteriormente empreendidos por esse Banco. Neste caso, apenas uma delas [Av. Estados Unidos] foi originalmente Banco Noroeste, duas outras [Pituba e Avenida ACM] foram fruto da reestruturação da Organização a partir de 2006. As demais são frutos da incorporação ocorrida em 2008-2010, que transformou as 21 agências do antigo Banco Real em Banco Santander; b) Os informantes tinham data de contratação igual, anterior ou posterior ao ano de 2000, ano em que ocorre a fusão entre Banco Noroeste e Banco Santander, e recorte temporal desta pesquisa; c) os entrevistados poderiam ocupar ou ter ocupado qualquer cargo no período pesquisado. Para os demais entrevistados, não fizemos definição prévia para seleção.

O número de entrevistados foi definido utilizando o critério de acessibilidade: aqueles que aceitaram participar da pesquisa, após exposição dos objetivos da mesma. Thiollent (1982) afirma, a respeito da aplicação de entrevista em profundidade, que não há impedimento quanto à seleção dos entrevistados por acessibilidade. Não há necessidade de obediência a regras mecânicas. “A seleção supõe a disponibilidade do entrevistado, a qual não é previsível antes de um

primeiro contato. A seleção resulta de uma avaliação da relevância ou da representatividade social (não estatística) das pessoas.” (p.34). Após consulta aos sujeitos de pesquisa, obtivemos consentimento de: doze bancários; dois funcionários do MTE, vinculados à Superintendência Regional do Trabalho em Salvador; dois dirigentes sindicais; e dois juizes do trabalho. A distribuição e caracterização de todos os entrevistados seguem discriminadas no Apêndice B.

As entrevistas, com autorização prévia, foram gravadas e posteriormente transcritas, tendo durado em média uma hora cada, e foram realizadas entre os meses outubro de 2011 e junho de 2012. As incursões em campo contribuíram ainda para que repensássemos a adequação dos métodos para a construção da tese, o que nos levou à decisão da utilização dos seguintes métodos para análise dos resultados da pesquisa de campo: a) análise do conteúdo - para análise documental e das entrevistas; e b) ao Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), para a (re) construção dos discursos dos bancários, buscando, com este método, dar voz a uma categoria.

O método do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) consiste em uma forma de representar o pensamento de uma coletividade, de modo rigoroso. Como forma de estruturação, para aplicação do método, foram feitas sínteses dos depoimentos que resultaram na construção do discurso-síntese. O discurso-síntese reúne respostas de diferentes indivíduos, com conteúdos discursivos de sentidos semelhantes.

Por se tratar de uma metodologia de análise textual relativamente recente, cabe realizar algumas considerações nesse sentido. É possível afirmar que tal abordagem metodológica concebe o discurso coletivo como um ato de fala construído a partir da reunião de discursos individuais. Sendo assim, as respostas de cada entrevistado, sobre um mesmo tema, são reconstruídas para que possam compor um único discurso encadeado de modo lógico. O objetivo do DSC é, portanto, lidar com a discursividade – característica considerada indissociável do pensamento coletivo – de modo a preservá-la em todos os momentos da pesquisa, incluindo a elaboração das perguntas, coleta e processamento dos dados, bem como a apresentação dos resultados (LEFÈVRE; LEFÈVRE, 2005a).

Esta escolha metodológica pode ser justificada em função da natureza do trabalho, pois, como explica Lefrève e Lefrève (2005a), as pessoas, grupos, classes e a coletividade têm ideias, opiniões, crenças e valores, e estes são professados a

partir de um ou vários discursos sobre o tema. Os autores advertem que, nas pesquisas acerca daquilo que as pessoas professam, a(s) variável(veis) existe(m) apenas de modo virtual, necessitando de reconstituição durante ou através do próprio processo de investigação. O que é professado [ideias, opiniões, crenças e valores] é sempre um discurso, portanto é mais bem representado em forma de discurso. Trata-se de uma escolha adequada para lidar com uma escala coletiva ou social e que possibilita a obtenção da soma de discursos, ou seja, um DSC. O objetivo de uma pesquisa social é o resgate do imaginário social sobre um dado tema. Este imaginário, na técnica do DSC, adquire a forma de um painel de discursos. Esse painel reflete o que se pode pensar, numa dada formação sociocultural, num dado grupo ou numa dada coletividade (LEFRÈVE; LEFRÈVE, 2005a, p. 33). É, portanto, um método muito adequado para dar voz à categoria de trabalhadores bancários, neste caso de trabalhadores do Banco Santander.

Este trabalho, quanto aos fins, se constitui como uma pesquisa descritiva realizada através de um estudo de caso de uma organização bancária, aqui representada pelo banco privado Santander. O estudo de caso<sup>9</sup> é utilizado em situações na qual o problema de pesquisa está focado em acontecimentos contemporâneos, sobre os quais o pesquisador tem pouco ou nenhum controle (YIN, 2005, p. 28). Segundo Gorz (2004), os estudos de caso revelam melhor as mutações do fenômeno ou processo observado.

Este trabalho está organizado em seis capítulos. O sistema sociometabólico do capital, importante abordagem para o entendimento da temática estudada, já que inclui a compreensão de como este sistema influencia a categoria trabalho, constitui-se como a temática do primeiro capítulo.

O segundo capítulo avalia as atuações dos donos do poder e do dinheiro, ou seja, do Estado e dos banqueiros no contexto da finança mundializada. No terceiro capítulo apresentamos a internacionalização dos bancos ocidentais, buscando estabelecer uma análise da trajetória histórica institucional em âmbito global, destacando a expansão internacional do Banco Santander.

---

<sup>9</sup> Trata-se de um estudo de caso pontual e qualitativo, que tem por objetivo compreender uma instância singular e especial. Neste caso, busca interpretar o contexto; retratar a realidade de forma mais densa e refinada, estabelecendo relações com o objeto pesquisado e permitindo representar os diferentes e as vezes conflitantes pontos de vista presentes em uma situação social, portanto, “cultiva-se o pressuposto de que uma realidade pode ser vista e construída sob diferentes perspectivas.” (MACEDO, 2004, p. 150).

O percurso de internacionalização que destaca a chegada do Banco Santander a Salvador, incluindo a centralização-concentração do sistema bancário brasileiro, bem como os processos de fusões, aquisições e privatizações utilizados por organizações dessa natureza como tentativa de ampliação do controle no sistema sociometabólico do capital, está apresentado no quarto capítulo.

No quinto capítulo, apresentamos os efeitos da finança mundializada sobre o trabalho na organização estudada, incluindo a metamorfose da inserção do trabalhador, as formas de controle, a divisão técnica do trabalho, e o trabalho e a sua representação para a categoria dos bancários. Aspectos que caracterizam a intensificação da precarização do trabalho no setor. Por fim, a sexta, última seção, destina-se à apresentação das considerações finais.

## 2 SOCIOMETABOLISMO DO CAPITAL: A ESSÊNCIA DESTRUTIVA DO CAPITAL E A SUA INCONTROLABILIDADE

*Do mesmo modo que não se julga o indivíduo pela ideia que faz de si mesmo, tampouco se pode julgar uma época de transformação pela consciência que ela tem de si mesma. É preciso, ao contrário, explicar esta consciência pelas contradições da vida material, pelo conflito que existe entre as forças produtivas e as relações de produção.*

**KARL MARX**

A compreensão do objeto deste estudo pressupõe o entendimento da natureza das atuais formas de produção e reprodução do capital. István Mészáros, através do conceito de sociometabolismo do capital - unidade indissolúvel, totalizante e globalmente abrangente - constituído a partir da complexa relação entre Estado, capital e trabalho, afirma a tese de que o capitalismo<sup>10</sup> não esgota as possibilidades de realização do capital, tratando-se tão somente em uma das formas possíveis de sua realização, uma das suas variantes históricas (MÉSZÁROS, 2009a; TONET; NASCIMENTO, 2007; PANIAGO, 2007).

Mészáros constrói o conceito de sociometabolismo do capital qualificado como um complexo fruto da divisão social do trabalho, que traz como resultado a subordinação estrutural do trabalho ao capital. Falar de sociometabolismo do capital significa reportar-nos a um processo histórico, que se caracteriza pela universalização da produção de mercadorias, de absoluta subordinação do valor de uso ao valor de troca e do trabalho ao capital (MÉSZÁROS, 2009a; ANTUNES, 2009b).

Esta pesquisa realiza uma análise, historicamente circunscrita, do trabalho no contexto do sistema do capital, em uma região e país que se inserem de forma subordinada no contexto de reprodução desse sistema a partir da contribuição

---

<sup>10</sup> Para Mészáros (2009a), o capitalismo é uma fase particular da produção do capital que se caracteriza por: dominação da produção para a troca; mercadorização da força de trabalho; motivação para o lucro como forma reguladora da produção; assunção de uma forma inerentemente econômica para o mecanismo vital gera formação de mais-valia (separação radical entre os meios de produção e os produtores); extração e apropriação privada da mais-valia; e integração global da produção do capital, formando um sistema de dominação e subordinação econômica.



teórica de Mészáros. Como afirma o referido autor, “Os elementos constitutivos do sistema do capital [...] remontam a milhares de anos na história. [...] somente nos últimos séculos sob a forma burguesa capitalista, o capital pôde afirmar com êxito sua vigência como um sistema orgânico oniabrangente” (MÉSZÁROS, 2007b, p. 55).

O sistema de sociometabolismo do capital, constituído pelo tripé Estado, capital e trabalho tem no trabalho seu eixo principal. O capital, enquanto modo de controle, estabelece sobre o trabalho um domínio que não se sustenta numa relação de titularidade legal ou jurídica, mas sim sobre a apropriação da mais-valia e, por isso, tem que exercer seu poder, orientado para a expansão, em todas as circunstâncias históricas (ANTUNES, 2009b; MÉSZÁROS, 2009a; PANIAGO, 2007).

A relação de dependência inerente ao modo de controle do sistema de sociometabolismo do capital encontra-se fundada nas diferentes funções desempenhadas pelo trabalho [produtor de mais-valia] e pelo capital [apropriador de mais-valia]. Há uma compulsão incontrolável para a extração do trabalho excedente que surge da diferença nas funções econômicas (MÉSZÁROS, 2009a).

Para administrar os antagonismos estruturais de produção e controle, o Estado moderno, primeiro elemento constitutivo do tripé, tornou-se uma exigência. O Estado moderno não apenas nasce com o capitalismo, como estabelece com ele, através de séculos, uma relação conturbada que é indispensável e frutífera para “os donos do dinheiro” e para “os donos do poder político”. Há uma compulsão conjunta à expansão e à extraterritorialidade - os Estados já nascem com vocações imperialistas, e o capitalismo age como força globalizante (FIORI, 2001).

O Estado tem a capacidade de sancionar e proteger o material alienado e os meios de produção e suas personificações, graças a sua estrutura, que produz inter-relações políticas e legais (diretas ou indiretas) nas situações de conflito entre capital e trabalho. São intervenções corretivas efetuadas de acordo com a expansão e acumulação do capital, e que facilitam a prevalência dos elementos e tendências potencialmente mais fortes (MÉSZÁROS, 2009a).

O Estado moderno altamente burocratizado, com toda complexidade do seu maquinário legal e político, surge da absoluta necessidade material da ordem sociometabólica do capital e depois, por sua vez – na forma de uma reciprocidade dialética – torna-se uma pré-condição essencial para a subsequente articulação de todo o conjunto. Isto significa que o Estado se afirma como um pré-requisito indispensável para o funcionamento permanente do sistema do capital, em seu microcosmo e nas suas

interações das unidades particulares de produção entre si, afetando intensamente tudo, desde os intercâmbios locais mais imediatos até os de nível mais mediano e abrangente (MÉSZÁROS, 2009a, p. 109).

Mészáros (2009a) qualifica a intervenção do Estado como uma “ajuda estranha” ao sistema sociometabólico prevalecente, destacando algumas das funções do Estado: apoiar diretamente a produção capitalista para assegurar a sua continuidade; viabilizar o desenvolvimento monopolista, através de regulamentação das fusões de acordo com a “livre competição” e “interesse nacional”; fornecer fundos para a manutenção do sistema sociometabólico, assegurando a reprodução da força de trabalho que as empresas capitalistas são incapazes de financiar por si próprias – educação e serviço de saúde; envolver-se na produção de capital fixo; subsidiar empresas capitalistas, desde fundos de pesquisa até contratos estatais para manutenção da infraestrutura e práticas agrícolas de pseudos mercados; resgatar pela nacionalização, ou estatização, empreendimentos capitalistas falidos, garantindo a viabilidade econômica através de investimentos estatais financiados por impostos gerais, retornando-o ao setor privado através de monopólios ou quase monopólios privados; e, por fim, administrar o sistema de seguridade social, que exige altos investimentos estatais.

O sistema do capital, para Mészáros (2009a), considera o Estado moderno como única estrutura compatível com os seus parâmetros estruturais, ou seja, com o seu modo de controle sociometabólico. Entretanto, destaca que esse deve atuar até onde a necessária ação corretiva puder se ajustar aos limites do sistema. Sua função é retificar a falta de unidade entre produção e controle, produção e consumo, e produção e circulação global. Essa função de retificação da falta de controle do sistema se dá, segundo Poulantzas (2000), de duas maneiras: a primeira através da promoção do capital e a segunda através da regulação. Assim, os Estados nacionais se organizaram respeitando uma hierarquia e seguindo o ordenamento global do capital, o que garante a expansão e a acumulação, através da exploração da força de trabalho (MÉSZÁROS, 2009a; MÉSZÁROS, 2007b).

O capital, segundo elemento constitutivo do tripé, penetra no domínio do sistema sociometabólico desvelando os defeitos estruturais deste: a) produção e controle separados e diametralmente opostos; b) produção e consumo independentes, levando ao favorecimento do consumismo em detrimento da satisfação das necessidades elementares de milhões de seres humanos; e c)

produção e circulação não integrados viabilizando a desintegração do capital social do domínio global da circulação (ANTUNES, 2007a).

Antes de o capital penetrar no domínio da produção, as relações não sofriam mediações, ou seja, eram mediações primárias ou de primeira ordem. As mediações primárias buscam a preservação das funções vitais da reprodução individual e societal e partem do pressuposto de que os seres humanos são integrantes da natureza e, como tal, devem realizar suas necessidades elementares por meio de constante intercâmbio com a mesma (ANTUNES, 2007a).

As mediações primárias, ou de primeira ordem, incluem as seguintes regulações: regulação das atividades biológicas; regulação dos processos de trabalho para a satisfação das necessidades humanas; estabelecimento de um sistema de trocas compatíveis com as necessidades requeridas; organização, coordenação e controle da multiplicidade de atividades materiais e culturais; alocação racional de recursos materiais e humanos; constituição e organização de regulamentos societais designados para a totalidade dos seres sociais. Estas mediações têm por função a preservação das funções vitais da reprodução individual e societal (ANTUNES, 2007a).

No sistema do capital, entretanto, há uma preponderância das mediações de segunda ordem, que “se constituem como um ciclo vicioso do qual aparentemente não há fuga. Elas se interpõem como ‘mediações’ destrutivas da ‘mediação primária’, entre os seres humanos e as condições vitais para a sua reprodução, a natureza.” (MÉSZÁROS, 2009a, p. 179).

A mediações de segunda ordem são formas de (des)sociabilização, ou seja, meios de produção alienados e suas “personificações”, que incluem: o dinheiro, circulando de modo dominante e de inúmeras formas, que atualmente configura-se como uma força opressora global do sistema monetário; os meios de produção e seus objetivos, que são alienados e impostos de modo submisso e desumanizante à expansão e acumulação do capital, substituindo o valor de uso pelo valor de troca; o Estado, que se apresenta de formas variadas, com os Estados nacionais enfrentando-se em um cenário global; a família nuclear que media as leis do Estado e o reproduz; o mercado que elimina rivais e propaga para si maiores vantagens; e, por fim, o trabalho, que está estruturalmente separado da possibilidade de controle e

funciona como um trabalho assalariado, coagido e explorado pela compulsão econômica (MÉSZÁROS, 2009a).

As mediações de segunda ordem passaram a se constituir como elemento fundante do sistema de metabolismo social do capital e levam à degradação da ordem primária. A prevaência das mediações de segunda ordem anula a consciência das relações primárias de mediação, isto porque produzem uma inversão da relação que degrada a ordem primária e aliena as mediações. Esta inversão tem consequências perigosas para a sobrevivência da humanidade e não podem ser aceitas de forma acrítica. (MÉSZÁROS, 1995 apud ANTUNES 2007a; MÉSZÁROS, 2009a). Nesse processo, a lógica societal se inverte e se transfigura, forjando um sistema de metabolismo social estruturado pelo capital. Com efeito, dadas as mediações impostas, o sistema do capital se articula em uma rede de contradições que são administráveis apenas temporariamente (ANTUNES, 2007a).

Kurz (2004) também discute as distintas formas de mediação do capital, denominando-as de “primeira natureza” e “segunda natureza”. Para o autor, no sistema produtor de mercadorias da modernidade, a lógica da necessidade foi invertida; pois, à medida que as forças produtivas, mediante a industrialização e a cientificização, rompem com a “primeira natureza” e passam a ser presas numa coação social secundária. A inversão é a constituição de todas as sociedades da modernidade e é dela que se origina o caráter do trabalho moderno – o trabalho como atividade que traz em si sua própria finalidade.

O sistema sociometabólico do capital necessita, como condição necessária de seu próprio modo de operação, de expansão e acumulação constantes; entretanto, há limitações para esta expansão dada a falta de condições materiais, levando o sistema a contradições e crises<sup>11</sup>. Nesse processo, tudo passa a ser controlado pela lógica da valorização do capital, sem levar em consideração os imperativos humano-sociais vitais. O trabalho é corroído e precarizado em função da

---

<sup>11</sup> As crises do capitalismo são fruto dos problemas que se acumulam e que se tornam cada vez mais explosivos. Trata-se de uma tendência objetiva inerente ao capital. Isto ocorre porque o capital está encerrado no ciclo vicioso do curto prazo, que não tolera regulação socioeconômica que venha a restringir sua dinâmica voltada para expansão. A crise emana da baixa eficiência e da insuficiência da extração do trabalho excedente, uma vez que a força extratora do trabalho excedente corresponde à própria natureza do capital (MÉSZÁROS, 2009a; MÉSZÁROS, 2009b).

incontrolável produção e consumo supérfluos, que impulsionam a destruição da natureza em escala global (MÉSZÁROS, 2009a; MÉSZÁROS, 2009b).

Mészáros (2003) destaca algumas dessas contradições, quais sejam: produção e controle; produção e consumo; produção e circulação; competição e monopólio; desenvolvimento e subdesenvolvimento; produção e destruição; dominação sobre o trabalho e dependência do trabalho vivo; autoritarismo e consensualidade; expansão do emprego e geração do desemprego; economia de recursos e desperdício; crescimento econômico e concomitante destruição ambiental; tendência globalizadora de empresas transnacionais e restrições exercidas pelos Estados nacionais; regulação econômica e políticas de extração de sobretrabalho; e, na raiz de todas elas, o inconciliável antagonismo entre capital e trabalho que assume a forma de subordinação estrutural e hierárquica do trabalho ao capital (MÉSZÁROS, 2007a).

Com efeito, há no interior da estrutura do sistema socioeconômico existente uma multiplicidade de interconexões potencialmente dialéticas, reproduzidas na forma de dualismos, dicotomias e antinomias que reificam o homem. Todas as categorias de trabalhadores, qualificados e não qualificados, sofrem as consequências dessas contradições (MÉSZÁROS, 2007a; MÉSZÁROS, 2003; MÉSZÁROS, 2009b).

A identidade das formas desenvolvidas ou subdesenvolvidas do capital só se aplica a sua natureza mais profunda e ao seu modo de existência sempre historicamente adaptado. Trata-se de uma natureza inalterável que o torna eminentemente próprio para a realização dos objetivos das mediações de segunda ordem e hostil para aceitar todos os tipos que não se ajustam a essas mediações, ainda que as mesmas sejam vitais para os interesses humanos. Busca, assim, afirmar-se com um domínio absoluto sobre todos os seres humanos. Uma rede hoje universalmente dominante (MÉSZÁROS, 2009a).

Na busca pela acumulação, o capital se transforma no mais dinâmico e competente extrator do trabalho excedente. Isto porque a forma de atuação do capital, que penetra no domínio da circulação transformando o valor de uso em valor de troca e eliminando as restrições subjetivas e objetivas da autossuficiência, faz com que sejam eliminadas as mistificações inerentes à noção de “trabalho livre contratual”, absorvendo o capital do peso da dominação forçada, eliminando a noção

de “escravidão assalariada”. Trata-se de um modo específico de controle sociometabólico que não reconhece limites e/ou fronteiras, que vai se constituindo para atingir sua forma plenamente desenvolvida num sistema global (MÉSZÁROS, 2009a).

Para Mézáros (2009a), o comando sobre o trabalho é a condição crucial para a existência e funcionamento do capital; entretanto, as modalidades de comando vão ao longo da história sendo exercidas de formas distintas, sem jamais deixarem de existir, uma vez que esta é uma condição para a permanência do sistema, pois sem o controle sobre o trabalho o capital deixaria de existir. Não sendo uma entidade material nem um mecanismo que possa ser racionalmente controlável, o capital acaba por se constituir em uma poderosa estrutura totalizante, organizadora e controladora do metabolismo societal, à qual todos devem se adaptar (ANTUNES, 2007a).

[...] o capital ultrapassa infatigavelmente todos os obstáculos e limites com que historicamente se depara, adotando até formas de controle mais surpreendentes e intrigantes [...] De fato é assim que o sistema do capital constantemente redefine e estende seus próprios *limites relativos*, prosseguindo no seu caminho sob as circunstâncias que mudam, precisamente para manter o mais alto grau possível de extração de trabalho excedente, que constitui sua *raison d'être* histórica e seu modo real de funcionamento. (MÉSZÁROS, 2009a, p. 97, grifo do autor).

O último elemento do tripé do sistema do capital, o trabalho, é o elemento fundamental que sustenta a sua estrutura. Para transformar a produção da riqueza, foi imprescindível separar o valor de uso do valor de troca. A supremacia do último é um dos grandes sucessos da dinâmica do capital – orientada para a multiplicação da riqueza material (MÉSZÁROS, 2009a).

O capital se desenvolveu quando submeteu/transformou o trabalhador em assalariado, fazendo com que este se defrontasse na sociedade de mercado com a oposição entre meios de trabalho e trabalho vivo, assim o trabalho vivo passou a se constituir como um meio de preservação e expansão do capital. “O dinheiro surge como a mediação necessária entre mercadorias que se trocam no mercado” (PANIAGO, 2007, p. 24).

Durante o desenvolvimento histórico do capital, segundo Mézáros (2009a), o significado da propriedade foi alterado até se tornar irreconhecível. A propriedade foi identificada como a “coisa” produção e garantia institucionalizada de

reprodução capitalista. Nesse processo, o trabalhador não pôde mais considerar as condições de sua produção e reprodução como sua própria propriedade. Elas [a produção e a reprodução] passaram a pertencer a um “ser estranho”, reificado, que confronta os produtores com suas próprias demandas e os subjeta aos imperativos materiais, subvertendo a relação entre o sujeito e o objeto da atividade produtiva, reduzindo o ser humano ao status de condição material de produção (MÉSZÁROS, 2009a). O “ter” passou a dominar o “ser” em todas as esferas da vida, ao passo que o “eu” do sujeito produtivo foi destruído por meio da fragmentação e da degradação do trabalho. Os trabalhadores passaram a ser reconhecidos como consumidores manipulados (MÉSZÁROS, 2009a).

A produção passa a ter por finalidade a multiplicação sem fim das riquezas, os seres humanos são considerados apenas com finalidade de produção constituindo uma relação social mercantilizada e reificada entre os sujeitos produtivos e seu controlador. A tarefa de reprodução social e do intercâmbio metabólico com a natureza é definida igualmente de modo feitichizado, como a reprodução das condições objetivadas/alienadas de produção. O ser humano é mais uma parte estritamente subordinada, um fator material de produção que exerce, de modo empobrecido, alienado e desumanizado, as funções do trabalho vivo (MÉSZÁROS, 2009a).

Mészáros (2009a) considera que a divisão social hierárquica do trabalho como força cimentadora da sociedade é problemática, pois se apresenta como condição insuperável. Esta divisão estrutura a sociedade de maneira antagônica, visto que as funções de produção e controle do processo de trabalho ficam separadas, já que são atribuídas a diferentes classes de indivíduos. Essa leva à divisão funcional do trabalho, que se caracteriza pela multiplicidade de jornadas de trabalho, coexistentes e cooperantes, que podem ser arranjadas e supervisionadas lado a lado, ainda que espalhadas por muitos países, num padrão funcionalmente adequado e dinamicamente modificável.

A estruturação vertical consiste na capacidade do capital em ordenar a multiplicidade de jornadas de trabalho num padrão hierárquico. Esse padrão constitui a garantia da aplicabilidade segura e difusão do princípio organizacional horizontal. Esta estruturação assegura a expansão contínua da mais-valia com base na máxima exploração praticável da totalidade do trabalho (MÉSZÁROS, 2009a).

As estruturações verticais aliadas à estruturação horizontal definem o desdobramento e avanço histórico do sistema do capital, numa reciprocidade dialética. Isso garante que a mais-valia seja extraída do trabalho vivo e apropriada pelo capital por um complexo conjunto de mecanismos econômicos. Há nesse processo a fragmentação extrema do trabalho e a degradação do trabalhador. Como resultado, obtém-se um trabalho mercantilizado e homogeneizado que viabiliza a integração do sistema e assegura a necessária continuidade da produção (MÉSZÁROS, 2009a). Corroborando, Antunes (2007a) ressalta que o capital subordina as funções vitais do trabalho através de um complexo caracterizado pela divisão hierárquica do trabalho.

O capital adquire força por fazer parte do próprio modo como se estrutura a ordem social, pois seu domínio sobre o trabalho não se sustenta numa relação de titularidade legal ou jurídica, mas sobre a apropriação da mais-valia, exercendo seu poder determinante no processo sociometabólico, materialmente encastado, hierárquico e orientado para a expansão. O círculo vicioso da relação capital-trabalho torna-se condição de autorreprodução, pois possui uma lógica que precede a vontade do capitalista e se impõe sobre a classe trabalhadora, por meio de formas mutáveis de dominação. O controle do sociometabolismo não apenas submete o trabalho; mas, principalmente, garante o exercício do total comando sobre o trabalho (PANIAGO, 2007). Como afirma Mézáros (2006, p.33), “Os obstáculos mais enfrentados pelo trabalho, no presente e no futuro próximo, podem ser resumidos em duas palavras: ‘flexibilidade’ e ‘desregulamentação’”.

O sistema sociometabólico do capital, totalizante e globalmente abrangente, apresenta a sua essência incontrolável e destrutiva para produzir valor em escala sempre crescente, pois esse sistema, para a realização dos seus objetivos acumulativos, se sobrepõe a toda vontade subjetiva dos indivíduos, transformando o processo original de produção em autorreprodução do capital, o que exige a submissão da força de trabalho como condição primeira. Ao “flexibilizar” e “desregulamentar” o trabalho, o sociometabolismo do capital amplia a sua expansão e acumulação, pois a expansão ampliada do capital se dá através, e principalmente, do aumento das taxas de mais-valia (MÉSZÁROS, 2006; PANIAGO, 2007).



A incontrolabilidade se afirmou quando o sistema do capital, para atingir o domínio universal do sociometabolismo, eliminou as barreiras dos modos de produção anteriores, implantando uma escala mundial de troca de atividades e produtos, transferindo as condições de produção da unidade industrial isolada para o contexto global, o que implicou na reprodução sociometabólica mais ampla, com base nos princípios viáveis do capital. Assim, não há nenhuma unidade, tais como empresa, Estado ou indivíduo, que possa assumir o controle da produção ou reprodução metabólica global. A incontrolabilidade, inerente à lógica do sistema, figura então como o preço pago pela universalização do modo de controle sociometabólico do capital (MÉSZÁROS, 2009a; PANIAGO, 2007).

O controle, segundo Mézáros (2009a), passa a ser uma busca em toda parte; entretanto, não se constitui em parte alguma. As organizações buscam aumentar a sua “fatia de mercado” através do constante aumento da escala de operação, visando tão somente a acumulação e oportunidade de controle, não importando o quão destrutivas sejam as suas ações em escala global estimuladas pela voracidade da utilização dos recursos disponíveis. O autor afirma que as empresas [particulares] estão preocupadas apenas em preencher os critérios fetichistas da eficiência econômica, com a finalidade única de sobreviver e prosperar. A característica principal do sistema do capital é que este modo metabólico de controle não tem nenhum sujeito consciente no efetivo controle do sistema, devendo toda finalidade reprodutiva estar condicionada pela expansão da grandeza do valor produzido socialmente, o que Mézáros (2006 apud PANIAGO, 2007, p. 185) denomina de “sistema de controle sem sujeito”. As empresas capitalistas, aqui incluindo as instituições bancárias, a fim de garantir a sua expansão e acumulação, buscam ampliar o controle sobre o mercado.

Superar o sistema sociometabólico do capital implica na superação dos elementos constitutivos do tripé que o sustenta, ou seja, a eliminação do conjunto dos elementos: Estado, capital e trabalho. Na atual fase do capital mundializado, a análise de uma organização bancária, aqui representada pelo Banco Santander, requer a compreensão de como cada um desses elementos do tripé se constitui e se comporta.

### 3 OS DONOS DO PODER E DO DINHEIRO: O ESTADO E OS BANQUEIROS NO CONTEXTO DA FINANÇA MUNDIALIZADA

*O Estado moderno, seja qual for a sua forma, é uma máquina essencialmente capitalista: o Estado dos capitalistas, o capitalista coletivo em ideias.*

**FRIEDRICH ENGELS**

No contexto da finança mundializada<sup>12</sup>, o capital é o elemento estruturante das relações econômicas e sociais. Nessa fase, o capital busca “fazer dinheiro” sem sair da esfera financeira, sob a forma de juros de empréstimos, de dividendos e outros pagamentos recebidos a título de posse de ações. Lucros que emergem de especulações bem-sucedidas. Trata-se de um processo que centraliza e concentra o capital dando origem, em determinados setores, a oligopólios “rejuvenecidos” e “renovados” (CHESNAIS, 2005).

A mundialização do processo de acumulação tem conduzido a polarização das estruturas sociais e a dominação política e social do capital sobre os assalariados, pois os oligopólios, “rejuvenescidos” e “renovados”, combinam o controle, o gerenciamento moderno e a utilização de tecnologia de ponta com as formas mais retrógradas de exploração da força de trabalho. É um processo que

---

<sup>12</sup> Chesnais desenvolveu três trabalhos fundamentais para o entendimento dessa nova configuração do capitalismo. No primeiro livro, publicado no Brasil na década de 1990, o autor cunha a expressão “Mundialização do Capital” [expressão utilizada para denominar a publicação] para explicar o processo de globalização, que para ele traduz a capacidade estratégica dos oligopólios [atividade manufatureira ou de serviços] de adotar um enfoque e conduta globais. Ou seja, parte da ideia de que a mundialização do capital constituía-se em uma etapa do processo de internacionalização do capital financeiro. A segunda publicação, lançada no Brasil no final da década de 1990, constitui-se como uma reflexão feita em comum com sete autores, e que constata que as operações contemporâneas da mundialização do capital são mais impulsionadas na esfera financeira. Trata-se de um esforço conjunto para compreender o movimento geral do capitalismo mundial, comandado pelas operações e opções de um capital financeiro mais concentrado e centralizado (CHESNAIS, 1996; CHESNAIS, 1998). A mais recente publicação, no Brasil, datada de 2005 é também uma coletânea de textos de doze autores [incluindo o próprio Chesnais], que consolida a esfera financeira como pedra angular da construção teórica, adotando, a partir de então, a denominação “Finança Mundializada” para representar a configuração específica do capitalismo, na qual “o capital portador de juros está localizado no centro das relações econômicas e sociais” (CHESNAIS, 2005, p. 35). A construção teórica de Chesnais (1996, 1998 e 2005) é então utilizada nesta tese para explicar o comportamento do capital financeiro e do Estado [donos do dinheiro e do poder] e o seu imbricamento para a reprodução do capitalismo na sua atual fase. Assim, optamos por abandonar as construções que abordam o fordismo e pós-fordismo, mais apropriadas para a análise de atividade manufatureira ou de serviços que não operem na esfera financeira, para utilizar esta construção.

ameaça diretamente a reprodução da vida das populações e das camadas sociais mais desprotegidas e vulneráveis (CHESNAIS, 2005). A finança mundializada produz concentração e exclusão em termos de riqueza, renda e poder (FIORI, 2001).

O poder da finança está diretamente relacionado às ações dos atores-chaves da finança liberalizada, que são: as instituições financeiras não bancárias [investidores institucionais], fundos de pensão, fundos de aplicação coletivos, sociedades seguradoras e empresas financeiras satélites que gravitam em torno das demais. As rendas não reinvestidas na produção e não consumidas foram centralizadas nas mãos dessas empresas permitindo que elas se tornassem proprietárias-acionistas de um novo tipo de empresa e detivessem, ao mesmo tempo, títulos da dívida pública em elevado nível, transformando os Estados em seus devedores. Há aí, principalmente para os Estados emergentes, a escolha do endividamento, e não dos impostos, como modo de financiamento das despesas públicas (CHESNAIS, 2005).

Segundo Chesnais (2005) o poder da finança influencia a repartição da renda em duas dimensões: salários, lucros e rendas financeiras e investimento, dividendos e juros. Essa repartição, que tem origem nos Estados Unidos, cujo governo foi o principal autor da liberalização financeira, afeta o nível dos investimentos e comanda o emprego e crescimento. Torna-se fundamental compreender como se dá a ascensão do capital portador de juros, e dos Estados Unidos como criador e condutor do processo de finança mundializada.

A ascensão do capital portador de juros não é um movimento novo, mas a retomada de um comportamento do sistema do capital que ressurgue toda vez que o sistema atinge uma fase de maturidade. Arrighi (2009b) resgata a formulação de Marx (DMD´)<sup>13</sup> para evidenciar que os agentes capitalistas investem dinheiro em combinações específicas de insumo-produto, que levam à perda de flexibilidade, dadas as características de concretude e rigidez de M, como uma forma para chegar à finalidade de obter uma flexibilidade ainda maior no futuro. Destaca ainda, que, se os capitalistas não têm expectativa de aumentar a sua liberdade de escolha, ou seja, ampliar a sua acumulação, o capital tende a retornar à forma mais flexível de investimentos – a forma monetária.

---

<sup>13</sup> (D) Capital-dinheiro, que significa liquidez; (M) Capital mercadoria que significa rigidez; e (D´) Capital-dinheiro ampliado, ou seja ampliação da liquidez, da flexibilidade e da liberdade de escolha (ARRIGHI, 2009b).

Prioriza-se a liquidez, permanecendo uma forma significativa de recursos sob forma líquida, pois o capitalista tem, assim, a flexibilidade para deslocar continuamente seus investimentos das atividades econômicas que estejam enfrentando uma redução dos lucros, para outras que não se encontrem nessa situação. Arrighi (2009b) ressalta que essa é uma caracterização braudeliana denominada de “expansão financeira<sup>14</sup>” e que se apresenta como um sintoma de maturidade de um determinado desenvolvimento capitalista. Trata-se de uma tendência sistêmica que se repete em âmbito mundial. Cabe destacar que a flexibilidade ilimitada e a capacidade de mudança e adaptação sempre foram características essenciais do capitalismo histórico durante toda sua existência (ARRIGHI, 2009b).

Nos países centrais, principalmente nos Estados Unidos, os investidores institucionais – fundos de pensão, fundos coletivos de aplicação, sociedades de seguros, bancos que administram sociedades de investimentos – fizeram da

---

<sup>14</sup> Braudel (1986) apresenta a avaliação do capitalismo vinculando a sua evolução e os seus meios à história geral do mundo. Ao iniciar a sua análise, o autor apresenta dois conceitos estruturantes para a compreensão do texto, que são: (a) economia mundial, como sendo a economia do mundo ou de todo universo; e (b) economia-mundo, que é um termo criado por ele para definir a economia de uma parte do planeta que forma um todo econômico. A partir desta diferenciação o autor demonstra que a economia-mundo define-se numa tripla realidade, que engloba um espaço geográfico, um pólo central (cidade/país) e zonas sucessivas (configuradas de forma subordinada). Para Braudel esta é uma configuração que pode ser identificada claramente ao longo da história do mundo, evidenciada a partir da apresentação das sucessivas economias-mundo, elaboradas na Europa, a partir da expansão europeia, e que findam por explicar e ilustrar o capitalismo e a sua expansão. São, portanto, a representação do capitalismo europeu e do capitalismo mundo. O processo de mudança da economia mundo se dá através do centramento, descentramento e recentramento. Ou seja, cidades/nações, por razões diversas, perdem a centralidade na divisão de zonas concêntricas (importância econômica), mas como o capitalismo não pode existir sem um centro de gravidade, há um recentramento em outra localidade, o que pode ocorrer lentamente através de sucessivos confrontos e crises econômicas fortes. Esse processo faz com que as cidades ou nações representadas, na posição central, passem a ter direitos sobre as demais regiões periféricas, como num processo de reciprocidade de perspectivas, assim “se o centro depende dos abastecimentos da periferia, esta depende das necessidades do centro.” (p.96). Estes deslocamentos evidenciam a “dependência” do capitalismo em relação à economia internacional, pois o espaço internacional alimenta as trocas necessárias do capitalismo, inclusive subordinando a relação de trabalho (servil). Este é, para Braudel, um processo consciente, que é manipulado a partir de ações externas que influenciam os ambientes internos ou nacionais. Neste sentido, o capitalismo triunfa quando se identifica com o Estado. Este argumento de Braudel é exemplificado a partir dos históricos de Estados capitalistas como Veneza, Holanda, Inglaterra e Estados Unidos e destaca que estes processos estão, aparentemente, ligados a crises prolongadas da economia geral. A atual economia-mundo, centrada nos Estados Unidos, resiste, e, segundo o autor, pode fortalecer-se já que as fragilidades das demais economias não apontam, na atual conjuntura hostil, para uma possibilidade de emergência de um novo centro. O autor argumenta que, embora o capitalismo tenha mudado de envergadura e de proporções, continua com a mesma natureza, pois se assenta sobre a exploração de recursos (possibilidades internacionais de escalas mundiais) e apoia-se em monopólios de direito e de fato (organizações controlando o mercado, o que não se configura como novidade). O referido autor conclui que o capitalismo sempre decorreu de atividades econômicas centrais ou que tendem para o centro, o que precisa ser compreendido e utilizado em análises diversas.

centralização dos lucros não reinvestidos das empresas e das poupanças das famílias o trampolim para a acumulação financeira<sup>15</sup> de grande dimensão. “A progressão da acumulação financeira foi estreitamente ligada à liberação dos movimentos dos capitais e à interconexão internacional dos mercados dos ativos financeiros.” (CHESNAIS, 2005, p. 36).

Na atual fase de desenvolvimento histórico, o reaparecimento e o aumento do capital financeiro foram acompanhados pelo ressurgimento de mercados especializados que garantiram ao capital portador de juros os privilégios e o poder econômico e social particular, associados ao que se chama de “liquidez”. Um exemplo claro desta característica é que, a partir dos anos de 1980, nos Estados Unidos, e dos anos de 1990, na França, grupos industriais inteiros tornaram-se ativos financeiros cada vez mais compráveis e vendáveis na Bolsa. (CHESNAIS, 2005). Esta realidade é muito bem retratada por Fiori (2001a, p. 21):

Graças à imensa flexibilidade e diversificação alcançada pelos mercados financeiros, hoje adquirem-se e vendem-se pedaços de hidrelétricas, telefônicas ou siderúrgicas com quase a mesma facilidade e rapidez com que se compram e vendem títulos e bônus públicos e privados.

Quanto aos Estados Unidos como criador e condutor do processo de finança mundializada, pode-se afirmar que a desregulamentação e liberalização dos mercados financeiros e cambiais se iniciaram, de forma ainda imperceptível, nos anos 50, à medida que os efeitos da crise dos anos 30 e as consequências da Segunda Guerra Mundial chegaram ao fim. Alguns fenômenos mais importantes contribuíram para a dissolução do consenso keynesiano, a saber: subida do patamar inflacionário, tornando insustentável os limites impostos às taxas de juros; criação do euromercado e das praças de *offshore*<sup>16</sup>; e substituição das taxas fixas de câmbio pelo regime de taxas flutuantes, a partir de 1973 (CHESNAIS, 2005).

No final dos anos de 1960, surge um espaço de desregulamentação dos sistemas nacionais, a partir das inovações financeiras, fruto das mudanças nas formas de concorrência bancária para atração de depósitos e empréstimos em um ambiente de inflação ascendente. Neste período, o pagamento dos salários, que se

---

<sup>15</sup> Toma-se aqui a definição de Chesnais (2005, p. 37) “centralização em instituições especializadas de lucros industriais não reinvestidos e de rendas não consumidas, que têm por encargo valorizá-los sob a forma de aplicação em ativos financeiros – divisas, obrigações e ações – mantendo-os fora da produção de bens e serviços.”

<sup>16</sup> “Permitiu-se em 1958 a criação como *offshore* na City de Londres – isto é, com estatuto próprio, próximo ao de um paraíso fiscal – de um mercado interbancário de capitais líquidos registrados em dólares, chamado de ‘mercado de eurodólares’” (CHESNAIS, 2005, p.38). É a primeira base de operação internacional do capital portador de juros.

tornou mensal, foi acompanhado da obrigação de os assalariados abrirem uma conta em bancos ou correio, levando às instituições bancárias uma massa considerável de dinheiro líquido, o que permitiu aos bancos um aumento na escala de suas operações de crédito, bem como de aplicações de curto prazo com a mais alta remuneração. Inicia-se neste período a internacionalização dos bancos (CHESNAIS, 2005).

Na década de 1970, em função da instabilidade das taxas de câmbio e juros, emergem inovações e desregulamentações, agora com o surgimento dos instrumentos de *hedge*<sup>17</sup> e crescimento dos mercados de emissão e negociação direta de títulos de dívidas. O capital financeiro se internacionaliza, com a captura dos devedores do terceiro mundo, através de empréstimos e da abertura de linhas de créditos dos bancos internacionais aos governos do Terceiro Mundo. “A dívida levou a um forte crescimento da dominação econômica e política dos países capitalistas centrais sobre os da periferia.” (CHESNAIS, 2005, p. 40).

A alta das taxas de juros, a liberação dos movimentos dos capitais e a titulização<sup>18</sup>, no final dos anos de 1970, geraram uma grande acumulação, levando os fundos de pensão a buscar novas oportunidades de aplicação em larga escala, tirando dos bancos o primeiro lugar como polo de centralização financeira e lhes tomando parte de sua atividade de empréstimo (CHESNAIS, 2005).

Os Estados Unidos transformaram-se no grande devedor da economia mundial, a partir dos anos 1970. Este endividamento ao invés de provocar um desequilíbrio na economia deste país, impulsionou a economia mundial à desregulamentação. O “dólar flexível” permitiu aos Estados Unidos exercerem um poder monetário e financeiro internacional sem precedentes na história de economia e do sistema mundial moderno. A desregulamentação do sistema financeiro americano foi o primeiro passo para a desregulamentação em cadeia (FIORI, 2008). “[...] o sistema mundial foi deixando para trás um modelo ‘regulado’ de ‘governança global’, [...] dos Estados Unidos, e foi se movendo na direção de uma nova ordem mundial com características mais imperiais que hegemônicas” (FIORI, 2008, p. 18).

---

<sup>17</sup> *Hedge* são operações de cobertura de riscos e consistem, essencialmente, em assumir, para um tempo futuro, a posição oposta à que se tem no mercado à vista. Busca ganhos financeiros, através de decisões tomadas principalmente em função das expectativas de preços e fazem com que estas operações estejam tão próximas da especulação, que se torna difícil distinguir as duas atividades (FAHRI, 1999).

<sup>18</sup> Conversão de dívidas contratuais em dívidas mobiliárias negociáveis nos mercados financeiros internacionais (CHESNAIS, 2005).

Desde a sua origem, o capital e o Estado tiveram vocação compulsiva e competitiva à globalidade e ao império (FIORI, 2001a).

Os anos de 1980 foram marcados pelo crescente endividamento norte-americano e europeu. Um endividamento público acompanhado de maior dependência dos mercados financeiros internacionalizados. A dívida pública viabilizou a expansão dos mercados financeiros. Considerada um pilar do poder das instituições que centralizam o capital portador de juros, a dívida pública gerou pressões fiscais fortes sobre as rendas menores e com menor mobilidade, austeridade orçamentária e paralisia das despesas públicas. Nesse período, os fundos de pensão e os grandes grupos industriais se tornaram os principais agentes microeconômicos do “novo regime de acumulação”, o que levou a um espetacular aumento das aplicações financeiras e redução dos investimentos produtivos (FIORI, 2001a).

Esse movimento acabou por forçar a liberalização dos sistemas financeiros de outros países, principalmente Ásia e América Latina, forçando ainda estes países à implantação das políticas de privatização (CHESNAIS, 2005). O aumento da liquidez para estes grupos os levou em direção aos processos de fusões, a partir das privatizações promovidas pelos governos periféricos (FIORI, 2001a).

A mundialização do capital e a supremacia do capital financeiro integraram os sistemas financeiros nacionais de forma incompleta dentro de um espaço hierarquizado a partir dos sistemas financeiros mais robustos (FIORI, 2001a). A integração no regime de mundialização foi incompleta e imperfeita, realizada em países cujos sistemas financeiros eram fechados e cujos dirigentes pouco instruídos nas finanças de mercado e hábeis nos métodos de corrupção, viabilizaram a criação de sistemas financeiros frágeis (CHESNAIS, 2005).

Trata-se de um movimento simultâneo e inter-relacionado de acumulação de poder e riqueza, alavancado pela competição interestatal e pelas relações de poder e dominação entre os países centrais e os países subordinados. Ainda nos anos de 1980, a reconstrução dos mercados garantiu aos investidores financeiros a possibilidade de revender seus ativos a qualquer momento. É uma nova etapa da acumulação financeira na qual os dividendos se tornam um mecanismo importante de transferência e de acumulação e o mercado de ações o pivô mais ativo. Entretanto, impõem-se novas normas de rentabilidade, que geram pressões

bastante acentuadas sobre os salários, tanto em termos de produtividade e de flexibilidade do trabalho, como de mudanças nas formas de determinação dos salários (CHESNAIS, 2005).

Isso ocorre porque no regime de acumulação financeira os déficits crescem alterando a divisão da renda em favor dos rendimentos financeiros. Os governos, para obterem sucesso na competição, obrigam-se a aumentar as vantagens relativas de seus territórios, reduzindo os níveis salariais, eliminando as regulamentações dos mercados de trabalho e reduzindo as cargas fiscais (FIORI, 2001a). Um caso típico é o da América Latina, após o consenso de Washington<sup>19</sup>.

Nos anos de 1990, há uma ampliação do déficit externo dos Estados Unidos, provocado por um forte do crescimento do gasto e do endividamento privado. Nesse período, o crescimento norte-americano foi promovido pelos elevados déficits do setor privado, amparado na rápida expansão de crédito e na forte capitalização nas bolsas (CHESNAIS, 2005).

O governo norte-americano foi o principal autor e promotor da liberalização financeira, isto em razão do lugar ocupado pelo dólar quanto à dimensão no mercado internacional e da segurança dos mercados financeiros norte-americanos. Entretanto, a participação dos outros países no processo mundializado de valorização financeira não pode ser negligenciada (CHESNAIS, 2005).

Atualmente, a conjuntura internacional não é determinada de forma monolítica pelos Estados Unidos, mas envolve processo, decisões e contradições que asseguram a presença ou influência deste país. É por isso que o entendimento da conjuntura econômica norte-americana ainda é essencial para o entendimento da

---

<sup>19</sup> No final dos anos de 1980, em novembro de 1989, convocados pelo *Institute for International Economics*, reuniram-se na capital dos Estados Unidos funcionários do governo norte-americano e dos organismos financeiros internacionais ali sediados: Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Mundial e Banco Internacional para o Desenvolvimento (BID) e economistas latino-americanos com objetivo de proceder a uma avaliação das reformas econômicas empreendidas nos países da América Latina. Às conclusões dessa reunião recebeu a denominação informal de "Consenso de Washington". Embora sem caráter deliberativo, o encontro oportunizou a coordenação de ações, por parte de entidades com importante papel nas reformas latino-americanas, de caráter neoliberal. Ratificou-se a proposta neoliberal que o governo norte-americano recomendava como condição para conceder cooperação financeira externa, bilateral ou multilateral. O Consenso de Washington finda por reunir, num conjunto integrado, indicações do governo norte-americano, de suas agências, do FMI ou do Banco Mundial. A avaliação do Consenso de Washington abrangeu 10 áreas, que foram: 1) disciplina fiscal; 2) priorização dos gastos públicos; 3) reforma tributária; 4) liberalização financeira; 5) regime cambial; 6) liberalização comercial; 7) investimento direto estrangeiro; 8) privatização; 9) desregulação; e 10) propriedade intelectual. As propostas, nas 10 áreas, convergiam para dois objetivos básicos: a) a drástica redução do Estado – Estado Mínimo; e b) o máximo de abertura à importação de bens e serviços e à entrada de capitais de risco. Preconizava a soberania absoluta do mercado autoregulável nas relações econômicas tanto internas quanto externas (BATISTA, 1994).



economia internacional, afirma Fiori (2008). A Europa, apesar de ter inventado os Estados nacionais, o capitalismo, o sistema mundial e o uso sistemático da guerra e da competição como mecanismo de acumulação de riqueza e poder, transformou-se numa unidade política fraca e com pouca capacidade de iniciativa estratégica autônoma e unificada no sistema mundial, estando dividida entre os projetos políticos da França, Grã-Bretanha e Alemanha (FIORI, 2008). O leste asiático ocupa uma posição central na transformação de longo prazo, pois é de lá que vem a maior parte da pressão competitiva e expansiva desde o início do século XXI. “[...] a relação entre a economia chinesa e a norte-americana se transforma no coração e no pulmão da economia mundial.” (FIORI, 2008, p. 50).

Neste caminho trilhado pelo capital, a dominação dos Investimentos Estrangeiros Diretos (IED) prevalece e torna-se um instrumento de mutação na propriedade do capital. Entretanto, os grupos investidores aproveitam a liberalização dos investimentos e do comércio para fazer pesar sobre os assalariados a ameaça de deslocamento da produção em direção a países onde a mão de obra é barata e os assalariados estão pouco ou nada protegidos (CHESNAIS, 2007). Assim, o regime internacional da finança mundializada, reforçou os direitos da propriedade e os mecanismos da apropriação fundada na exploração do trabalho.

Os investimentos estrangeiros na compra de empresas públicas ou privadas não resultam em compromisso com novos investimentos, ao contrário, podem resultar em falta de investimento e sucateamento, levando a posterior necessidade de estatização. Este movimento ocorreu em vários países que tiveram suas empresas privatizadas na década de 1970 e que, por falta de investimentos privados, tiveram de ser estatizadas na segunda metade da década de 1990. “Por isso a aposta em novos investimentos diretos estrangeiros é, rigorosamente, uma aposta.” (FIORI, 2001a, p. 21).

Ao tratar da esfera da finança mundializada, Chesnais (2007) sublinha as características dos capitais e dos capitalistas, cujo modo de existência é a aplicação financeira. Para o referido autor, os capitais estão impregnados da convicção de que a liquidez que eles aplicam sob forma de ações negociáveis no mercado financeiro tem a propriedade natural de produzir rendimentos, e para ilustrar diz que “Para os possuidores do capital portador de juros, segundo Marx, os ativos devem produzir rendimentos [...] ‘com a mesma regularidade com que a pereira produz pêras’” (p. 72). O capital financeiro desenvolve em todos os possuidores de ativos a propensão

a manter um estoque de riquezas, evitando a assunção de riscos para incrementá-las, assim buscam situar-se em lugares e ter horizontes de valorização diferentes e distantes das atividades de inversão, de produção e de comercialização, ou seja, longe do ciclo de valorização do capital produtivo, pois os ciclos da grande maioria das inversões produtivas estão fora dos horizontes desse capital.

As operações de fusão e aquisição, desenroladas nos anos 80, cuja escala aumenta continuamente, são resposta do capital concentrado que tem a propriedade de não visar a produção mediante a criação de novas capacidades, que busca sua reestruturação com redução de pessoal, assim como a transferência em proveito do grupo comprador, de partes do mercado dos grupos ou firmas que sofreram fusão, o que, segundo Chesnais (2007), se constitui um dos principais objetivos dessas operações. Há um incremento da rentabilidade do capital no contexto de economias que ostentam, sem dúvida, um crescimento débil ou muito fraco e uma alta geral do grau de monopólio.

Plihon (1998) adverte que uma das particularidades das fusões e aquisições é que, em vez de contribuir para uma acumulação duradora do capital produtivo, elas se traduzem por um fortalecimento da financeirização dos grupos. Os grupos adquirentes esperam tanto vantajosas mais-valias quanto ganhos significantes na revenda. Esse movimento indica que os grupos são, cada vez mais, considerados como, antes de tudo, ativos financeiros “rentáveis”. As operações de fusão e aquisição refletem a capacidade de desdobramento do capital, já que permitem uma reestruturação do capital produtivo graças a uma redistribuição dos direitos de propriedade.

As privatizações, que são de interesse do capital internacional, são direcionadas para as indústrias de serviços públicos – gás, eletricidade, telefonia – porque estes setores são intensivos em consumidores cativos e fontes de ganhos regulares e seguros. As antigas empresas públicas são ativos atraentes em função dos elevados investimentos realizados com os impostos da coletividade e que asseguram rendimentos sem a necessidade de renovação durante longos anos (PLIHON, 1998). Além disso, o patrimônio público é vendido a preços extremamente convidativos (FIORI, 2001a).

O capital financeiro ou “finança”, como denominado por Chesnais (2005) não chegou ao estágio que hoje ocupa de forma aleatória. O capital concentrado conduziu a um novo salto na polarização de riquezas acentuando a evolução dos

sistemas políticos para a reprodução da dominação. Para que esse movimento se constituísse e se consolidasse, os Estados mais poderosos lideraram o movimento dos capitais, desregulamentando e desbloqueando seus sistemas, promovendo assim o avanço do capital. Nesse sentido, o capital e o Estado [donos do dinheiro e do poder] se alinham para promover e regular o sistema sociometabólico do capital, mantendo o trabalho sobre o seu jugo.

A regulação dos antagonismos estruturais da relação entre capital e trabalho tem no Estado um elemento central, ou dito de outro modo, “deve-se procurar o fundamento da ossatura material do Estado nas relações de produção e na divisão social do trabalho [...]” (POULANTZAS, 2000, p.13). Como afirma o autor, o Estado tem papel decisivo na constituição das relações de produção e na regulação dos embates e luta de classes, legitimando e regulamentando a divisão social do trabalho e a dominação política. Nesse sentido, o Estado pode ser entendido como condensação material de uma relação de forças ou um processo estratégico, onde se entrecruzam núcleos e redes de poder, que, ao tempo em que se articulam e se alinham, apresentam conflitos e contradições.

O Estado moderno, ao se materializar como uma relação de forças ou um processo estratégico, apresenta-se com uma natureza dupla, de um lado assume o papel de promotor do sistema produtor de mercadoria, assegurando as condições de reprodução do capitalismo, ou seja, transforma o espaço-processo econômico e faz com que ele opere cada vez mais no núcleo da reprodução do capital. Por outro lado, assume a instância reguladora que interfere na reprodução do trabalho, tornando-se, assim, um elemento constitutivo da formação social. O imbricamento do Estado e mercado não leva a uma complementação equilibrada de elementos sociais, ao contrário gera um antagonismo (KURZ, 2004; POULANTZAS, 2000).

Essa dupla natureza - promoção e regulação – faz que não possamos atribuir ao Estado unicamente a titulação de “donos do poder”. O poder ultrapassa em muito o Estado, mesmo quando concebido em termos amplos e genéricos, pois os poderes constituintes do sistema não são redutíveis ao Estado e se constituem em modo metabólico de controle, podendo ser metaforicamente caracterizado como um dos volantes da máquina de controle (POULANTZAS, 2000; MÉSZÁROS, 2009a).

Braverman (1987) destaca quatro aspectos em que o Estado, na atual fase de desenvolvimento capitalista monopolista, tem o seu papel ampliado ou

limitado, complexificado e requintado, a depender da região. Os aspectos apresentados são: a) preenchimento da lacuna deixada pela desordem e vulnerabilidade do funcionamento geral do modo de produção capitalista, que gera um excedente econômico maior do que pode absorver, demandando do Estado aumento de gastos públicos; b) mobilização para a guerra em função da internacionalização do capital, que cria a concorrência econômica e traz a reboque os confrontos militares e/ou disseminação dos movimentos revolucionários; c) adensamento da miséria e insegurança nos grandes centros urbanos gerando uma demanda de intervenção estatal a fim de minimizar a ameaça à existência da estrutura social; e d) crescimento e adensamento dos centros urbanos demandando a oferta de novos serviços governamentais, em número e variedade, que garantam a reprodução do sistema, como, por exemplo, o sistema educacional que garante a reprodução da classe trabalhadora. Embora sejam apenas estes os aspectos apresentados pelo autor, ao confrontá-los com a dupla natureza do Estado apresentada por Poulantzas (2000), observa-se que ora estes estão associados à natureza de promoção, ora à de regulação.

Na atuação como promotor do sistema sociometabólico, o Estado garante a criação da infraestrutura produtiva e divisão social do trabalho, tal como se apresenta nas relações políticas e ideológicas, mantendo a primazia dessas sobre a divisão técnica do trabalho. Na atuação como regulador, promove a infraestrutura necessária à reprodução do capital e dissemina a ideologia dominante, que invade e impregna os aparelhos de Estado sancionando e reproduzindo o domínio político (POULANTZAS, 2000).

A unidade de poder apresentada não se estabelece de forma impositiva pelos donos do capital sobre o Estado; ao contrário, é resultante do aparato hierárquico-burocratizado que funciona de modo a reproduzir a classe hegemônica, isso porque “a ideologia<sup>20</sup>, dominante, que o Estado reproduz e inculca, tem igualmente por função construir o *cimento interno* dos aparelhos de Estado e da

---

<sup>20</sup> Para Althusser (1985), não é no campo das ideias que a ideologia existe. O interesse do estudo das ideologias tem por referência a reprodução das relações de produção – um conjunto de práticas materiais necessárias à reprodução das relações de produção. A ideologia legitima a violência e organiza o consenso das classes e parcelas dominantes do poder público, não pode ser considerada neutra, pois só existe ideologia de classe, e a ideologia da classe dominante consiste especialmente num poder essencial da classe dominante. A ideologia destacada por Poulantzas (2000) é a do Estado neutro que representa a vontade e o interesse geral, que atua como árbitro entre as classes em luta, que têm a administração ou justiça acima das classes. Que afirma que o exército é o pilar da nação; a polícia a garantia da ordem e reputação e das liberdades dos cidadãos e que a administração é o motor da eficiência e bem-estar geral.

unidade de seu pessoal.” (POULANTZAS, 2000, p. 159, grifo do autor). Assim, a administração do Estado é permanentemente encarregada de elaborar, reproduzir e inculcar a ideologia dominante.

O mundo contemporâneo apresenta uma configuração específica, e as formas de organizações capitalistas mais facilmente identificáveis são: os grupos industriais transnacionais que organizam a produção de bens e serviços em escala global e captam o valor de maneira direta, hierarquizando os espaços regionais para melhor controlar os trabalhadores; e as instituições financeiras bancárias e não bancárias que são constitutivas de um capital com traços particulares, que buscam fazer dinheiro sem sair da esfera financeira, sob a forma de juros de empréstimos, de dividendos e outros pagamentos recebidos a título de posse de ações e, enfim, de lucros nascidos da especulação bem sucedida (CHESNAIS, 2005). Os bancos são, portanto, atores importantes no cenário da finança mundializada e, segundo o autor, menos visíveis e menos atentamente analisados, requerendo assim uma análise mais detalhada.

É na lógica de acumulação e concentração do capitalismo que deita raízes o florescimento das companhias e bancos multinacionais. Por esta razão, faz-se necessária a compreensão do funcionamento das multinacionais<sup>21</sup>; pois, ainda que o modo de produção capitalista seja um sistema de controle sem sujeito, a busca pelo controle faz com que a empresa multinacional assuma de forma mais intensa um papel direcionador, em relação a diversas atividades de produção e transação que se dão no interior de uma rede de relações transnacionais internas ou externas às companhias, cujo objetivo consiste em promover seus interesses em escala global (CHESNAIS, 1996; MÉSZÁROS, 2009a).

Levando-se em consideração que uma multinacional constitui-se como um grupo com uma matriz e filiais controladas por elas, a matriz assume em primeiro lugar o papel de centro de decisão financeiro, e as firmas sob seu controle o de empresas que exploram alguma atividade. Assim a matriz arbitra a participação financeira que detém, em função da rentabilidade dos capitais envolvidos. É a função de arbitragem da matriz que confere caráter financeiro ao grupo (CHESNAIS, 1996).

---

<sup>21</sup> “uma empresa (ou um grupo), em geral de grande porte, que, a partir de uma base nacional, implantou no exterior várias filiais em vários países, seguindo uma estratégia e uma organização concebidas em escala mundial” (MICHALET, 1985 apud CHESNAIS, 1996, p. 73).

No setor de serviços, o vetor principal de internacionalização é o IED de florescimento recente, que data dos anos de 1970, amplia-se nos anos de 1980 e está diretamente ligado ao processo de liberalização e desregulamentação promovido pelo Estado neoliberal<sup>22</sup> (CHESNAIS, 1996; HARVEY, 2009).

No início dos anos 1990, o total de IED no setor terciário aumentou a uma taxa de 14,9% ao ano crescendo para 22,1% no final da mesma década. Esse espetacular crescimento, segundo Chesnais (1996), deve-se principalmente aos processos de internacionalização de serviços financeiros, seguros e serviços imobiliários, caracterizando-se principalmente pela concentração.

A internacionalização dos serviços financeiros somente se viabilizou após o duplo movimento de desregulamentação e privatização dos serviços públicos que até então eram regulamentados ou administrados pelo Estado. A desregulamentação e privatização dos serviços financeiros representaram uma nova fronteira para o IED, oferecendo oportunidade de expansão concentrada, através dos movimentos de fusões e aquisições. Desse modo “[...] a concentração acompanhou, no mesmo passo, a internacionalização” (CHESNAIS, 1996, p.186), pois o avanço dos mercados financeiros provoca “[...] uma acelerada [...] centralização/concentração de capitais e de poder político de decisão sobre a distribuição do conhecimento técnico, da produção e da riqueza” (FIORI, 1997, p. 137).

O terreno no qual se desenvolve esse processo de acumulação do capital, segundo Chesnais (2005), é caracterizado pela integração dos mercados financeiros no plano doméstico e internacional, cujas operações repousam sobre as cadeias complexas de créditos e de dívidas, especialmente entre bancos. Algumas das mais importantes características dessa cadeia, segundo Fiori (2001a), são: preferência extrema por liquidez, alta mobilidade e altos retornos. O contexto da finança mundializada diz muito sobre a estrutura e gestão da riqueza capitalista e da operação dos mercados financeiros, uma vez que existem tendências que trazem implicações e afetam o direcionamento do investimento estrangeiro direto e a divisão internacional do trabalho.

---

<sup>22</sup> O papel do Estado na teoria neoliberal é de definição fácil, mas, dado o acirramento da neoliberalização, que evolui de forma caótica e com desenvolvimento geográfico desigual de instituições, poderes e funções, percebe-se que este Estado pode ser uma forma política instável e contraditória (HARVEY, 2009).

Beneficiando-se do neoliberalismo<sup>23</sup> e da implementação de tecnologias informacionais aplicadas às atividades de gestão e finanças, os grandes grupos empresariais puderam modificar profundamente suas relações com o trabalho, impondo para os assalariados o peso da precariedade contratual e do emprego, a intensificação do trabalho, combinada com níveis salariais bem inferiores. Chesnais (1996) adverte que os mercados globais estão integrados quanto às mercadorias, quanto às tecnologias e quanto às novas técnicas financeiras, mas não está integrado no que diz respeito ao trabalho, o que permite a exploração das diferenças de remuneração do trabalho entre diversas regiões, entre diferentes países e entre diferentes continentes.

O Banco Santander Internacional é uma organização local nascida, em 1857, em Santander na Espanha. Desde então, a organização busca ampliar o seu controle em um “sistema de controle sem sujeito” tornando-se um banco cosmopolita<sup>24</sup> que intensifica e precariza o trabalho a fim de garantir a sua expansão e acumulação. A caracterização do objeto desta pesquisa demanda a compreensão das transformações que o trabalho sofre num contexto de finança mundializada, onde a “flexibilização” e “desregulamentação” tornam-se palavras de ordem.

---

<sup>23</sup> O neoliberalismo para Harvey (2009) pode ser interpretado de duas formas: a primeira diz respeito a um projeto utópico de realizar um plano teórico de reorganização do capitalismo internacional; a segunda diz respeito a um projeto político de reestabelecimento das condições de acumulação do capital e da reestruturação do poder das elites econômicas. Assim como Harvey, assumo nesta pesquisa, a segunda interpretação.

<sup>24</sup> Banco Cosmopolita é uma denominação utilizada por Aceña (2007) para caracterizar o Banco Santander, enquanto organização. Cosmopolitismo vem da expressão *Kosmopolitês*, atribuída a Diógenes e que significa cidadão do mundo. O cosmopolitismo seria então o adensamento da teia de relações sociais, resultante da longa e lenta, nunca concluída e nunca irreversível, marcha da civilização. Vista assim, a personalidade cosmopolita afeta, em vez de ser afetada, os trabalhos do comércio, da manufatura, da política, dos “sistemas de liberdade” e até dos confrontos militares (ARAÚJO, 2008). O cosmopolitismo engloba três ideias, que variam a depender da época e dos teóricos de cada época, a saber: a universalidade, a paz e a liberdade. Assim afirma a liberdade dos cidadãos preconizando a livre circulação das pessoas e a paz em uma dimensão universal. Trata-se de uma visão burguesa, distinta do internacionalismo de Marx. Ambos perseguem um sonho comum: uma humanidade unida vivendo em paz, mas o internacionalismo baseia-se na mobilização do proletariado que, segundo a sua concepção, teria um papel fundamental para a realização daquele objetivo. Já o cosmopolitismo pode ser associado às classes burguesas e à defesa dos ideais também burgueses. (HALPERN, 2005 apud PIMENTANEGRA, 2012). Trata-se de um pensamento liberal-internacionalizante ou cosmopolita, quase sempre preso às fórmulas mais elementares do liberalismo econômico (FIORI, 2001). A ideia cosmopolita de Kant considera o indivíduo como membro de uma sociedade de dimensão mundial. A realização cosmopolitismo kantiano é impedida por relações de dominação e violência que provocam o aumento vertiginoso da porção da humanidade que está, legalmente ou não, excluída do direito de se representar como sujeito político: a eliminação de resistências incompatíveis com a reprodução do sistema (violência funcional), a eliminação do “excedente humano” da expansão do capital (violência não-funcional, de caráter objetivo) e a eliminação da “alteridade” nos conflitos de “identidade” (violência não-funcional, de caráter subjetivo) (BALIBAR, 1997 apud SORAYA, 2003; KANT, 2004).

#### 4 INTERNACIONALIZAÇÃO DOS BANCOS OCIDENTAIS: UMA ANÁLISE DA TRAJETÓRIA HISTÓRICA INSTITUCIONAL EM ÂMBITO GLOBAL

*Sem sombra de dúvida, a vontade do capitalista consiste em encher os bolsos, o mais que possa. E o que temos a fazer não é divagar acerca da sua vontade, mas investigar o seu poder, os limites desse poder e o caráter desses limites.*

**KARL MARX**

O processo através do qual o capital se expande para além das fronteiras do espaço regional – de onde surgiu originalmente, bem como as suas causas e consequências – constituiu-se objeto de análise de inúmeros trabalhos, filiados às diversas correntes de pensamento. O processo de internacionalização é analisado de duas formas distintas – a maioria dos trabalhos ou aborda as empresas, ou se preocupa com os fluxos mais gerais de capital entre Estados (CRISTALDO, 2011). Procuramos aqui entender como se deu a internacionalização dos bancos ocidentais e como esse processo influenciou o comportamento do Banco Santander, o nosso objeto de estudo.

Os trabalhos que focalizam a empresa individual destacam como os processos internos da firma levam à internacionalização. Para os autores que defendem essa tese, a empresa escolhe, ou não, internacionalizar-se. Os autores que se preocupam com os fluxos mais gerais de capital entre Estados, buscam avaliar como o capital se internacionaliza, entendendo o porquê e sob que condições os setores e os capitais particulares se articulam e se integram ao processo mais geral do capitalismo global (CRISTALDO, 2011).

Considerando que partimos aqui do contexto de finança mundializada, não nos cabe travar a discussão teórica sobre a natureza dos processos de internacionalização – abordando sua dimensão organizacional<sup>25</sup> ou processual<sup>26</sup> –

---

<sup>25</sup> Os autores que defendem essa tese são os que fazem parte das correntes teóricas neoclássicas e comportamentais e que consideram a internacionalização como decisão. As principais referências são: Shumpeter, Coase, Williamson, Björkman e Forsgren (CRISTALDO, 2011).

<sup>26</sup> Os autores que defendem essa tese são os que derivaram seus estudos dos escritos de Marx, tais como: Lenin, Braudel, Harvey, dentre outros (CRISTALDO, 2011).



cabe sim reafirmar a tese braudeliana de “expansão financeira” que considera a internacionalização de firmas como estruturante no processo de internacionalização do capital, sendo este um sintoma de maturidade de um determinado tipo de desenvolvimento capitalista.

Na finança mundializada, considera-se que os limites da empresa são relativizados, pois o capital busca organizar arranjos de investimento complexos permitindo a aceleração da sua reprodução. Trata-se, portanto, de reafirmar a “dependência” do capitalismo em relação à economia internacional. Braudel (1986) argumenta que, embora o capitalismo tenha mudado de envergadura e de proporções, continua com a mesma natureza, pois se assenta sobre a exploração de recursos [possibilidades internacionais de escalas mundiais] e apoia-se em monopólios de direito e de fato [organizações buscando controle sobre o mercado]. “O capital já nasce internacional. Sua expressão na firma é apenas uma contingencialidade” (CRISTALDO, 2011, p. 31).

A assunção da posição braudeliana não implica na negação da tese que coloca a empresa individual em destaque no processo de internacionalização, implica sim em afirmar que essa formulação não se amolda à perspectiva e à natureza do objeto em estudo. Ao analisar especificamente o Banco Santander, observamos ser a internacionalização uma estratégia da Empresa, que se coloca como protagonista da sua própria expansão. A não internacionalização implicaria no risco de expropriação por outros grupos financeiros.

No contexto da finança mundializada, os bancos se empoderaram graças ao controle que exercem sobre parte significativa dos recursos e fluxos de capitais na economia. A ampliação do controle viabiliza o constrangimento ao processo decisório das políticas governamentais e às decisões estratégicas das empresas, forçando o direcionamento econômico, impulsionando o desenvolvimento de certas áreas em detrimento de outras, restringindo o compromisso com setores, empresas ou países. Minella (2007, p. 103) adverte que:

A possibilidade de impor constrangimentos aos processos decisórios das empresas e dos governos condiciona-se às condições diferentes do ciclo econômico, à capacidade de autofinanciamento das empresas, ao grau de desenvolvimento do mercado de capitais, à possibilidade de existirem alternativas de crédito, ao grau de concentração de oferta de crédito e às condições gerais de endividamento de empresas e governos.

Antes de estabelecermos análise do Banco Santander, cabe destacar a participação dos bancos ocidentais, na evolução do sistema sociometabólico do capital. Os bancos, desde o século XVI<sup>27</sup>, têm uma ação considerável na introdução de papel necessário às trocas. Ao introduzirem “papel” no mercado, criam a possibilidade de passar num instante de um título da dívida pública ou de uma ação a um reembolso líquido. Nesse ponto, o passado se confunde com a atualidade econômica, não sendo necessárias explicações suplementares sobre este tipo de organização. Cabe apenas destacar que, em diferentes partes do mundo, os banqueiros foram muitas vezes também mercadores que faziam empréstimos para empreendimentos arriscados, atuavam no setor de transporte e concediam empréstimos à custa de altas taxas de juros. É importante salientar que a solidez do circuito financeiro é evidentemente primordial para a garantia dos retornos, segundo Braudel (1986). Trata-se de uma rede que se alimenta da confiança<sup>28</sup>.

Os bancos foram influenciados pelo processo mais amplo de reestruturação do sistema financeiro internacional. As mudanças mais relevantes no processo de reestruturação foram: a) a desregulamentação financeira, em especial entre mercados bancários e não bancários dos Estados Unidos; b) a securitização<sup>29</sup> secundária, ou o crescimento dos mercados de títulos e dos mecanismos de financiamento direto; c) o desenvolvimento dos mercados de contratos de derivativos; d) a expansão do papel dos investidores institucionais nos mercados de títulos privados; e e) o processo acelerado de fusões e de aquisições entre instituições financeiras, o qual quase sempre envolve bancos, e tem ampliado, significativamente o tamanho e o escopo de atuação dos bancos internacionais (CARVALHO, ALVES JÚNIOR, STUDART, 2002).

---

<sup>27</sup> Em Paris, os títulos de comércio que medem o volume de crédito representavam cinco a seis vezes a circulação metálica antes de 1789 (LÉVY-LEBOYER apud BRAUDEL, 1996).

<sup>28</sup> Mészáros (2009b, p.18) afirma que a confiança é uma palavra que se destaca e que a palavra é pronunciada, no sistema do capital, repetidas vezes “[...] com tamanha convicção como se a ‘confiança’ pudesse chover do céu ou crescer em grande abundância em árvores financeiras ‘capitalisticamente’ bem adubadas.” Uma frase publicada no site da BM&F no Brasil pode bem ilustrar este comportamento: “A confiança pública na integridade dos mercados futuros e nos profissionais que nele atuam é indispensável para sua vitalidade e crescimento.” (BOVESPA, 2011).

<sup>29</sup> A própria atuação dos bancos comerciais em mercados de derivativos aumenta a capacidade deles de obter economias de escala mediante a ampliação de suas atividades, o que terá papel decisivo nas decisões de fusões, de aquisições e de conglomeração financeira que, por sua vez, estão diretamente associadas ao processo de internacionalização bancária (CARVALHO, ALVES JÚNIOR, STUDART, 2002).

Os bancos<sup>30</sup>, após os anos 30, passaram a se valer da securitização dos créditos, o que facilitou o seu envolvimento com o financiamento de posições do mercado de capitais e em operações fora do balanço com derivativos<sup>31</sup>. O domínio dos bancos e a realização de operações com derivativos favoreceram o desenvolvimento das inovações financeiras, estimulando, sobretudo, o aperfeiçoamento das técnicas de proteção contra riscos de mercado, de crédito e de liquidez. Esses procedimentos, associados à intensa informatização dos mercados permitiram aumentar o volume e acelerar a velocidade das transações (CHESNAIS, 2005).

Nos anos de 1960, o mercado financeiro internacional era amplamente regulamentado, apresentando um cenário de estabilidade graças ao controle dos fluxos de capital internacional que apresentava baixo risco. Os riscos estavam limitados à inadimplência e descasamento dos vencimentos, isto porque os bancos viviam circunscritos ao mercado local e atuavam basicamente na captação de depósitos. Os anos de 1970 mudaram de forma significativa esse quadro, pois nesse período houve nas economias capitalistas desenvolvidas o ressurgimento da inflação e redução do crescimento econômico. A inflação persistente e as taxas de juros elevadas levaram os bancos à competição por depósitos de curto prazo, implicando para os bancos comerciais, principalmente nos Estados Unidos, a perda de competitividade. Como solução para este problema, os bancos passaram a captar os recursos nos euromercados – os petrodólares<sup>32</sup> – com a finalidade de

---

<sup>30</sup> Existe uma classificação informal dos bancos, que é de acordo com sua segmentação no mercado. De acordo com essa classificação, tem-se o Banco de Negócios, que se dedica à intermediação das grandes operações, tradicionalmente conhecidas como engenharia financeira; Banco de Atacado, que trabalha com poucos e grandes clientes; e o Banco de Varejo, que trabalha com o grande público, muitos clientes independente do tamanho (FORTUNA, 1993). A fim de estruturarem-se de acordo com classificação apresentada por Fortuna (1993), as instituições bancárias utilizam-se da categorização para subdividir-se. A categorização é uma estruturação geradora de conflitos e traz para organização os seguintes efeitos desagregadores: aumento do ressentimento pessoal e de grupos, inibição dos canais de cooperação e desvios das metas de produção para as de retaliação. Resultam em lutas por cargos e prestígio dentro da hierarquia fechada das organizações burocráticas.

<sup>31</sup> Os derivativos representam a forma de negociar a oscilação de preços dos ativos, sem haver, necessariamente, a negociação física do bem ou da mercadoria (INVESTMAX, 2011).

<sup>32</sup> A palavra petrodólar foi criada pelo professor de Economia da Universidade Georgetown, Ibrahim Oweiss, em 1973. Para ele, era necessária a criação de um termo que caracterizasse a crise do petróleo instaurada naquele momento, fator que ocasionou o aumento dos valores do barril de petróleo, desencadeando um intenso fluxo de capitais em direção às economias dos países produtores. Petrodólares, portanto, é o termo utilizado para denominar as divisas geradas pela exportação de petróleo, pois, no período, com a crise do petróleo e a súbita elevação do seu valor, os países exportadores desse produto (OPEP) receberam um fluxo intenso de divisas. Em função das limitações das economias internas, os países detentores dos petrodólares os utilizaram no mercado financeiro internacional, levando ao mercado, principalmente ao euromercado, a liquidez financeira (ECD, 2012).

viabilizarem empréstimos para as economias em desenvolvimento. Os bancos comerciais expandiram suas atividades de bancos de investimento e os bancos de investimento suas atividades de bancos comerciais. Ampliou-se, assim, a concorrência no setor bancário, fazendo com que estas instituições expandissem os mecanismos de securitização secundária<sup>33</sup>. Dos anos de 1970 até os anos de 1990, o processo concorrencial entre bancos se intensifica, os bancos passam então a: a) desenvolver a engenharia financeira para colocação de títulos no mercado; b) sofrer com a concorrência viabilizada pela captação por títulos; c) utilizar *hedge* e derivativos para fazer frente a esta concorrência e às incertezas do mercado financeiro internacional; e d) expandir o mercado de derivativos<sup>34</sup> (CARVALHO, ALVES JÚNIOR, STUDART, 2002). O processo de internacionalização dos bancos na busca de novos mercados foi uma resposta ao crescimento da concorrência nas economias desenvolvidas [concentração e expansão].

A atuação dos bancos comerciais em mercado de derivativos aumentou a capacidade deles na obtenção de economias de escala, estimulando a ampliação de suas atividades e impulsionando as decisões de fusões, aquisições e conglomeração financeira. Essas ampliações estão diretamente associadas ao processo de internacionalização bancária, intensificado no final dos anos de 1990, movimento este favorecido, também, pelo crescimento dos fundos mútuos de investimento<sup>35</sup>, após a desregulamentação financeira e diversificação de portfólio dos investimentos das famílias e das empresas. A ampliação das operações em volume e a maior seletividade dos investidores forçaram os bancos à adoção de estratégias de alocação de portfólio para atuação em vários mercados de forma

---

<sup>33</sup> A securitização secundária é o processo de empacotamento – *repackaging* - e de segregação de riscos – *unbundling* - de um grupo já existente de recebíveis. Na securitização secundária oferecem-se diversos benefícios para o originador, pois na medida em que “vendem” empréstimos em vez de mantê-los em sua carteira, os bancos aumentam a liquidez dos seus ativos e reduzem suas necessidades de reservas, sua base de capital e os prêmios de seguro de depósito. Além disso, os bancos obtêm comissões no processo: como originadores ou como administradores dos fluxos de pagamentos dos títulos (CARVALHO, ALVES JÚNIOR, STUDART, 2002).

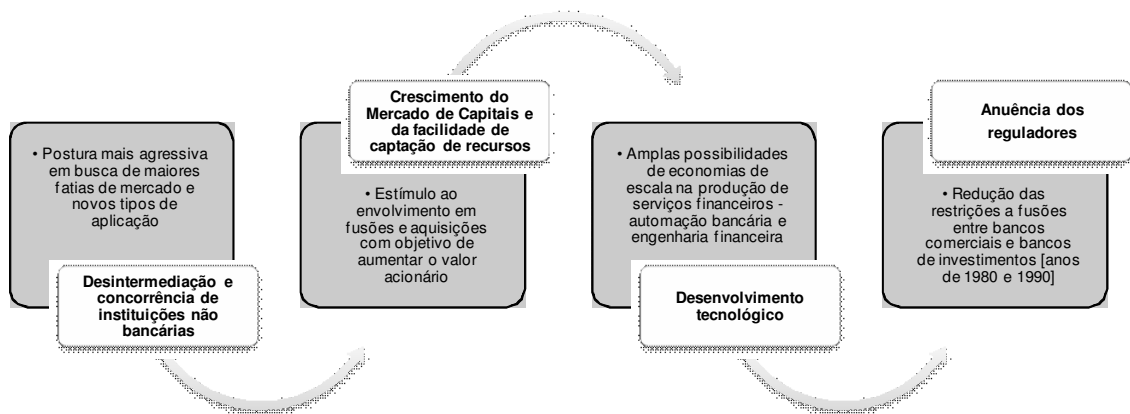
<sup>34</sup> Derivativo é um título cujo preço se relaciona ao preço de algum outro ativo. Uma das principais razões para a utilização desses instrumentos é que eles têm o mérito de propiciar proteção contra variações inesperadas de fatores, tais como: taxas de câmbio, preços de *commodities*, variações de indexadores financeiros, juros, dentre outros. São mecanismos de expansão da liquidez de mercados de títulos. São considerados instrumentos de transferência de risco (CARVALHO, ALVES JÚNIOR, STUDART, 2002).

<sup>35</sup> Fundos que administram carteiras de ativos para poupadores finais (CARVALHO, ALVES JÚNIOR, STUDART, 2002).

simultânea dada a necessidade de ganhos de competitividade, segundo Carvalho, Alves Júnior, Studart (2002).

As fusões e aquisições foram determinadas pelos desafios competitivos e buscavam empreender para os bancos adquirentes: maximização do valor da empresa compradora e da comprada, progresso tecnológico, acumulação de capacidades financeiras. Essas vantagens foram obtidas após a reação dos bancos aos estímulos aos processos de fusões e aquisições e podem ser mais bem retratados na figura 01 apresentada a seguir:

**Figura 1 - Estímulos aos processos de fusões e aquisições bancárias**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de Carvalho, Alves Júnior, Studart (2002).

Além dos estímulos apresentados em todos os mercados, os bancos europeus receberam um impulso adicional: a criação do Mercado Único Europeu (MEU) eliminou as barreiras à livre circulação de capitais entre os países membros da União Européia (UE), propiciando liberdade para o estabelecimento e prestação de serviços bancários. O setor bancário na UE foi forçado a desenvolver estratégias de crescimento e concentração de modo a adaptar-se ao novo ambiente competitivo. O cenário de competição antes baseado na proximidade geográfica e na prestação de serviços gratuitos foi transformado em um cenário agressivo em políticas de preços e na oferta de serviços e produtos, exigindo dos bancos economias de escala, especialização e reforço na presença no mercado nacional e internacional. O processo de expansão pôde então ser compreendido como uma extensão do processo de conglomeração de atividades e, portanto, uma extensão internacional

dos seus mercados domésticos. Carvalho, Alves Júnior, Studart (2002, p. 19) afirmam que:

Ao ampliarem suas atividades para o exterior, apoiando, assim, as estratégias de internacionalização das firmas mais importantes de seu país, o objetivo dos bancos estrangeiros era reforçar negócios já tradicionais.

Assim, avalia-se que havia uma necessidade primeira de realização de IED, por parte dos bancos e que, para além da necessidade de realização do IED, buscavam, esses bancos, mercados emergentes em fase de liberalização e desregulamentação financeira, que, em geral, se faziam acompanhar de privatizações. Ao apoiar a internacionalização das firmas de seus países, os bancos especializaram-se, podendo explorar o conhecimento adquirido e os vínculos estabelecidos com seus clientes nos novos mercados. Puderam, assim, atuar no financiamento ao consumidor, no apoio ao financeiro para capital de giro, no financiamento de operações de comércio exterior, e em novos projetos de investimentos. Ampliaram o espaço de atuação no mercado do país hospedeiro do IED, para além das atividades iniciais de apoio. As vantagens obtidas são bem apresentadas por Carvalho, Alves Júnior, Studart (2002, p. 21):

Mediante a conglomeração, os bancos aumentam as opções de captação e de aplicação de recursos à sua disposição, ampliam as suas oportunidades de ganhos e exploram economias de escala e de escopo. Os bancos de varejo bem-sucedidos, os quais operam em escala global, têm procurado combinar as atividades de banco comercial com as de banco de investimento e/ou de companhias de seguro. A maior rede de distribuição de produtos e a capilaridade da captação de recursos combinada com a prestação de serviços tipicamente de bancos de investimento têm permitido a sobrevivência e a expansão global da atividade dos grandes bancos estadunidenses e europeus.

Para Carvalho, Alves Júnior e Studart (2002), os bancos europeus, que dominaram o cenário da internacionalização, concentraram diversas atividades financeiras no seu interior favorecendo a expansão das suas operações a diversos países, influenciando assim o crescimento dos investimentos diretos no setor bancário e caracterizando a lógica da atuação do banco internacionalizado. O aumento da participação estrangeira, via IED, no sistema financeiro dos países em desenvolvimento configurou-se como forte tendência na década de 1990. Segundo dados *divulgados pelo FMI*, essa participação era, em 1994, em média, de 7,8%, de 17,9% e de 0,8% na Europa Central, na América Latina e na Ásia, respectivamente; e saltou para 56,9%, 25,5% e 13,2% no fim de 1999. Os ativos dos bancos nacionais

dos países não centrais foram sendo adquiridos, modificando o cenário doméstico e ampliando de forma significativa a concentração dos ativos nas mãos do capital internacional, conforme tabela 01.

**Tabela 1 - Participação de Bancos Estrangeiros nos Ativos Totais de Sistemas Bancários Domésticos**

Países	1994	1999	2000
República Checa	5,8	49,3	66,0
Polônia	2,1	52,8	70,0
Argentina	17,9	48,6	49,0
Brasil	8,4	16,8	23,0
Coréia do Sul	0,8	4,3	3,0
Malásia	6,8	11,5	18,0

**Fonte:** Adaptado de Carvalho, Alves Júnior e Studart (2002).

Na disputa por mercados estrangeiros a concorrência bancária se desloca dos espaços nacionais e ganha um enfoque global. Esse deslocamento gera uma tendência de conformação do setor bancário, criando a concepção de banco universal global, que designa o banco que concentra diversas atividades financeiras no seu interior e, ao mesmo tempo, estende suas operações a diversos países. É uma estratégia utilizada para defender a posição no país de origem, pois a expansão para espaços financeiros menos valorizados consolida posições. Buscam diluir o risco por meio da diversificação da base de clientes e, simultaneamente, a obter vantagens, como as economias de escala, invadindo espaços econômicos mais receptivos, para ampliar a capacidade de geração de lucros e de financiamento da firma bancária (CARVALHO, ALVES JÚNIOR, STUDART, 2002). Trata-se, portanto, de estabelecer uma posição firme que impeça a expropriação por outro conglomerado financeiro.

Ao analisar o Banco Santander, cabe compreender como essa organização atravessou mais de um século e meio de existência como um agente ativo do sistema do capital. É um banco que se autodenomina centenário, global, multinacional e cosmopolita, cuja atuação abrange os seguintes setores: varejo, atacado, empresas e privado (ACEÑA, 2007).

#### 4.1 DO LOCAL AO GLOBAL: CONSTRUÇÃO DE UM CONGLOMERADO BANCÁRIO – SANTANDER INTERNACIONAL

Do ano da sua fundação até a década de 1960 [pouco mais de cem anos], o banco Santander passou por processos de retração e expansão no mercado interno espanhol, trata-se de um período caracterizado pela construção de conglomerados bancários em nível nacional. O Banco de Santander foi fundado em 1857 em uma pequena cidade, também denominada Santander, localizada no norte da Espanha. Formou-se, inicialmente, como uma sociedade de crédito local, cujo objetivo fundamental era o de obter lucro e remunerar seus proprietários. Ao longo dos seus mais de 150 anos de existência, tornou-se regional, nacional, organização europeia, e, por fim, um banco mundial, ocupando, em 2007, o décimo lugar no *ranking* financeiro internacional. Está territorialmente concentrado na Europa e América, possuindo estabelecimentos em mais de 40 países. São 69 milhões de clientes atendidos por 130 mil profissionais (ACEÑA, 2007).

Segundo Aceña (2007), a criação dessa organização deveu-se, principalmente, à necessidade de dar solução à falta de meios de pagamento e de instrumento de crédito à cidade de Santander que, na época, estava em pleno crescimento. Participaram da sua criação membros da elite mercantil local, emigrantes enriquecidos nas colônias espanholas, armadores e construtores navais e fabricantes e comerciantes ligados à circulação de mercadorias provenientes das colônias. Este conjunto de investidores - 72 homens de negócios - integravam o sistema financeiro santanderiano antes de 1856, pois as funções desempenhadas pelos banqueiros, na época, eram desenvolvidas também informalmente por comerciantes “[...] uma plêiade de pequenos intermediários atuava como uma dispersa banca varejista sem regulamentação.” (ACEÑA, 2007, p. 13).

Oficialmente, o Banco foi constituído em 21 de março de 1857, após assinado, pela rainha Isabel Segunda, um decreto que autorizava os comerciantes locais a estabelecer um banco de emissão na cidade. Somente em 20 de agosto de 1857, o Banco de Santander iniciou seu funcionamento operando com todas as atividades de débito e crédito.



De 1859 a 1864, a Espanha viveu uma fase de expansão; entretanto, de 1866 a 1868, o país experimentou uma das suas mais severas crises que o levou à redução da atividade comercial e industrial, submetendo-se a um prolongado desequilíbrio econômico que afetou, principalmente, os setores financeiro e ferroviário. Até meados dos anos 70, a economia não voltou a dar sinais de vitalidade. Embora a organização tenha conseguido sobreviver a essa crise, somente em 1873 voltou a crescer, obtendo neste período lucros modestos. Em 1873, o Banco de Santander representava apenas 2,3% da estrutura bancária espanhola. Era um banco “pequeno” e assim se manteve durante muitas décadas (ACEÑA, 2007).

O crescimento do Banco de Santander foi se consolidando e, em 1875, já possuía um capital de 1,75 milhões de pesetas, chegando aos 3 milhões em 1899. Apesar desse crescimento, sua participação no sistema financeiro espanhol não ultrapassava a 2,5%, no período. O Banco contava com uma estrutura simples, com um único escritório localizado na cidade de Santander, gerido por um conselho formado por 12 membros. “Um ‘banquinho’ de uma capital de província também minúscula” (ACEÑA, 2007, p. 42).

A partir de 1876, o Banco foi ampliando a clientela, o que possibilitou reunir cerca de 8 milhões de pesetas. Em 1898, atingiu a marca de 18,6 milhões de pesetas deixando a organização em uma situação bastante confortável no final do século XIX. Entre 1900 e 1920, o Banco experimentou um contexto de crescimento rápido, mudança de base produtiva e aumento da população (ACEÑA, 2007).

Em 1914, a eclosão da primeira guerra mundial levou ao abalo do sistema financeiro mundial e também do espanhol. As pessoas buscavam a conversão dos seus títulos, apesar de a Espanha ter permanecido neutra no conflito. A neutralidade política da Espanha colocou a sua economia em situação de vantagem, as exportações de bens e serviços cresceram, os fretes foram aumentados, e o país optou pelo processo de substituição à importação. Como resultado, a balança comercial se inverteu [antes tradicionalmente negativa] e as divisas foram canalizadas para as instituições financeiras, aumentando as reservas do Banco de España [Banco Central Espanhol] (ACEÑA, 2007).

A conjuntura econômica no período viabilizou o crescimento de setores diversos. O setor bancário entre 1915 e 1920 aumentou de 52 para 91 o número de

instituições, tendo triplicado o capital integralizado e quintuplicado os depósitos bancários. O ativo total dobrou, passando de 24 milhões em 1915 para 40 milhões em 1919. Inserido nesse contexto de crescimento econômico, o Banco de Santander obteve uma melhoria nas suas cifras de rentabilidade. O “[...] Banco de Santander obteve rentabilidade similar ou superior à do conjunto do sistema bancário e nada distante da calculada para as grandes entidades financeiras nacionais [...]” (ACEÑA, 2007, p. 56).

Imediatamente após o final da Primeira Guerra Mundial, muitas instituições bancárias apresentaram dificuldades de liquidez e solvência, bem como crises ruidosas, o que levou à necessidade de organização do sistema financeiro e resultou na criação da Lei de Ordenação Bancária (LOB), que regulava bancos públicos e privados na Espanha, com exceção apenas das Caixas Econômicas. Esta lei incrementou a intervenção do Estado nas instituições bancárias, principalmente no Banco de España (ACEÑA, 2007).

Somente em 1923, após um período de consolidação como entidade de crédito local e com 10 milhões de pesetas de capital, o Banco de Santander decidiu transformar-se em uma organização regional, inaugurando uma sucursal na localidade de El Astillero. Em 1929, já possuía mais de uma dezena de agências. Nesse período, persistiu no seu posicionamento “conservador”, o que, segundo Aceña (2007), lhe permitiu enfrentar a crise dos anos 30 com liquidez e solvência, já que reforçou sua carteira com fundos públicos e títulos autoliquidáveis, entretanto, em 1935, ainda era considerado um “banquinho”.

De 1936 a 1939, a organização viveu um período de guerra, uma vez que a Guerra Civil dividiu a Espanha em duas, marcando o surgimento de duas economias e de dois sistemas monetários em contraposição. A guerra civil espanhola foi um dos acontecimentos mais relevantes da Espanha contemporânea. Iniciada em julho de 1936, dividiu o país em duas facções opostas, com dois Estados antagônicos, cuja divisão geográfica findou por fraturar o sistema financeiro. Nesse período, circularam no país duas moedas diferentes: a peseta republicana e a peseta nacionalista (ACEÑA, 2007).

A divisão do país afetou a maioria das entidades bancárias, posto que os escritórios centrais ficavam situados nas zonas republicanas e as sucursais nas zonas franquistas. Em função da localização do seu escritório central e suas

sucursais - região de domínio republicano, o Banco de Santander sofreu pouco com a referida divisão em termos de suas estruturas físicas, mas não foi possível evitar as consequências do conflito em relação ao patrimônio comercial e industrial da clientela, que reduziu significativamente as operações de crédito e débito. Uma das principais consequências monetárias da guerra foi o entesouramento das moedas metálicas deixando as empresas e consumidores sem meios de pagamentos. A guerra impediu que os estabelecimentos bancários desenvolvessem suas atividades com os habituais padrões de atendimento. Apesar das dificuldades encontradas no período, o Banco de Santander conseguiu manter-se no mercado (ACEÑA, 2007).

A década de 1940 para Espanha foi marcada por um processo de crescimento lento, o PIB por habitante no período quase não se alterou. A Segunda Guerra Mundial obstaculizou o acesso aos mercados de exportação e interrompeu, quase que totalmente, a importação. A escassez de recursos externos não pode ser compensada com importação de capital estrangeiro – a insuficiente poupança mundial e a falta de fundos do exterior limitavam os investimentos de capital fixo. Uma resolução aprovada pelas Nações Unidas promulgou um bloqueio à Espanha, isolando econômica e politicamente o país, fazendo com que a Espanha não pudesse contar com a ajuda dos Estados Unidos para sua reconstrução no pós-guerra [Plano Marshall]. Somente em 1950, a Espanha tornou-se membro da Nações Unidas, eliminando as sanções (ACEÑA, 2007).

Os anos de 1950 foram de crescimento para a Espanha, mas não para o setor bancário, que acumulara desequilíbrios e desajustes da década anterior. Somente em 1959, colocou-se em ação o Plano de Estabilização, que resultou em um conjunto de medidas monetárias e fiscais para corrigir os desequilíbrios econômicos: a inflação, o déficit público e o déficit externo. Após esta intervenção, que reorganizou o setor, os bancos ganharam tamanho e peso na economia nacional (ACEÑA, 2007).

O volume de ativos bancários aumentou mais rapidamente do que a renda nacional. O número de bancos variou de 114 em 1946, para 150 em 1950 e mais tarde para 109, em 1960. Essas variações ocorreram principalmente como resultado de contínuos processos de fusão e incorporação de entidades, protagonizados pelos grandes estabelecimentos – com uma fome voraz por bancos -, que saíram à cata de pequenas e médias instituições. Entre 1941 e 1960 foram registradas 90 incorporações, das quais 78 corresponderam aos seis grandes: o Hispanoamericano absorveu 10 entidades; o Español de Crédito, 25; o Central, 14; o Bilbao, 15; o Viscaya, 5; e o Santander, 9. Foi com esse procedimento que as sociedades

de crédito conseguiram aumentar seu tamanho e captar uma porção cada vez maior dessa fatia de mercado. O outro caminho foi a abertura de agências, mecanismo utilizado pelos bancos para se expandirem e aumentarem a competição. (ACEÑA, 2007, p. 144).

O banco de Santander adaptou-se às circunstâncias e ascendeu à categoria de organização financeira nacional. As aquisições e a abertura de sucursais permitiram ao Santander estender-se por todo território peninsular e insular. Após consolidação no mercado nacional, com significativa concentração de capital, o Grupo Santander optou por iniciar o processo de expansão em nível global. O movimento de expansão ilustra o processo de o capital organizar arranjos de investimento complexos que permite a sua reprodução através da exploração de recursos [possibilidades internacionais de escalas mundiais] e oligopolização para ampliar o controle sobre o mercado. “Para a atividade bancária, os anos 1950 e 1960 foram de ampla regulamentação e de relativa estabilidade das principais variáveis que determinam os riscos do negócio bancário.” (CARVALHO, ALVES JÚNIOR, STUDART, 2002, p. 11).

Em 1959, a organização já ultrapassava a barreira dos 100 milhões de pesetas em lucro e, nesse mesmo período, iniciou sua expansão para o exterior, abrindo escritórios de representação em Havana, Buenos Aires, Cidade do México e Londres. Em 1962, já fazia parte dos sete grandes bancos espanhóis (ACEÑA, 2007). Entre 1963 e 1985, o Banco de Santander consolidou-se. A década de 60 foi marcada pelo crescimento e ampliação de redes de sucursais, aumentando a variedade e o âmbito territorial de suas operações financeiras. Já na década de 70, marcada pela crise industrial e bancária, o Banco ocupou a quinta posição no *ranking* nacional; a quarta posição em relação a recursos próprios; o terceiro em relação a lucros líquidos; e o segundo lugar em relação à capitalização dos mercados de valores. Ocupava ainda o primeiro lugar em relação ao critério de solvência e rentabilidade. O sucesso da organização no período é atribuído aos seguintes fatores: gestão estável; fidelidade dos acionistas; estratégia comercial ágil e agressiva na captação de novos clientes e na conquista de novos mercados; prudente política de riscos orientada ao fortalecimento dos recursos próprios; aquisição de pequenas e médias entidades para alargar as atividades do Banco; inovação tecnológica; a criação do Bankinter em parceria com o Bank of America; a criação de sociedades de investimentos e de financiamentos, e por fim, a expansão empreendida na América (ACEÑA, 2007).

Para crescer mais e melhor do que os seus concorrentes, o Banco começou [...] rompendo com esquemas tradicionais de administração que predominavam no grande setor bancário espanhol e, posteriormente, adiantou-se ao setor nos processos de racionalização e melhoria de gestão de impostos no negócio bancário pela inovação tecnológica e pela informatização. Para isso baseou-se em uma organização do trabalho meticulosamente projetada a serviço da rentabilidade da rede comercial e de seu negócio varejista [...] a maior parte da equipe de dirigentes desses anos era composta de funcionários que, quando ainda jovens, haviam entrado nos níveis inferiores do escalão, e posteriormente, desenvolveram uma longa carreira dentro do banco. Muitos deles haviam ingressado no Banco sem estudos superiores e, quase sem exceção, passaram longas temporadas nas redes das sucursais, uma verdadeira 'escola de formação' do Santander. [pausa] A flexibilidade desse sistema desempenhou papel fundamental: estabeleceu um método de mobilidade ágil e previsível. (ACEÑA, 2007, p. 184).

O final dos anos de 1970 e início dos anos de 1980 [1977-1982] contou com um agravamento da crise econômica que deixou como seqüela a rápida eliminação dos postos de trabalho. Esse período é marcado ainda pelo controle sobre a política monetária, combate à inflação, reforma e liberalização do sistema financeiro, aprofundamento da reforma fiscal, revisão do Plano Energético Nacional, retomada do processo de liberalização do mercado de trabalho e a proposição dos primeiros planos de reconversão industrial dos setores em crise. Nesse período, “[...] a estratégia do Banco esteve apoiada em três pilares: ampla rede comercial, estrita política de riscos e férrea centralização das decisões” (ACEÑA, 2007, p. 192).

Ainda nesse período, como estratégia de crescimento, denominada por eles de “alimentar-se para crescer”, o Banco de Santander, com o propósito de estender a organização a cidades consideradas de interesse, adquiriu oito entidades. As aquisições eram conduzidas, e, depois de concluídas as negociações, os profissionais do Santander eram encaminhados às entidades absolvidas para ocupar os postos-chave até a integração à matriz. O Grupo Santander, ao longo da sua história, acumulou experiência em aquisições e absorções, que tinha como política: saneamento rigoroso do balanço, reforço dos recursos próprios [aporte de capital e constituição de reservas] e expansão do negócio [incremento de sucursais] (ACEÑA, 2007).

Em 1985, após a crise do sistema bancário espanhol e em função da conjuntura internacional, os bancos enfrentavam novos desafios: a abertura ao exterior, o aumento da concorrência e as previsíveis e temidas absorções. Assim, o Banco de Santander passou a encarar os desafios da internacionalização da organização (ACEÑA, 2007). A internacionalização da organização, de fato, começa

na década de 50 com a abertura de representações em diversos países da América, a fase seguinte caracteriza-se por constituição e aquisições de entidades. A primeira filial do Banco de Santander na América foi estabelecida em Buenos Aires, a partir da aquisição do Banco El Hogar Argentino, em 1963, que passou a se chamar Banco de Santander Argentina. Foi a primeira organização espanhola no subcontinente. O crescimento na América Latina se estabelece ao longo dos anos 60, 70 e 80. No final de 1985, o Banco de Santander já contava com um importante número de sociedades de créditos na América (Argentina, Chile, Costa Rica, Equador, Guatemala, Panamá, Porto Rico, República Dominicana, Urugway e Venezuela), que operavam de forma direta na região. “Foram aquisições audazes, realizadas quando a Espanha ainda estava abrindo o seu mercado exterior e as relações econômicas e financeiras com a América Latina não tinham relevância” (ACEÑA, 2007, p. 221).

O Banco de Santander cresceu, aumentou de tamanho e diversificou a sua estrutura e suas operações. Tornou-se, na década de 80, a organização financeira mais rentável e solvente do sistema financeiro espanhol. De 1986 a 2006, o Banco chegou à liderança na zona econômica do Euro e se situou entre as dez maiores instituições financeiras do mundo. Nessas duas décadas, os processos de aquisições e fusões se intensificaram. Em 1988, o Santander fez uma parceria com o Royal Bank of Scotland que oportunizou a compra do Abbey Bank na Inglaterra, em 2004. Em 1994, comprou o Banesto, uma tradicional entidade espanhola. Esta aquisição deu à organização destaque internacional, tornando-o um competidor internacionalmente temido (ACEÑA, 2007).

A fusão com o Banco Central Hispano ocorreu em janeiro de 1999. Foi a primeira fusão na zona do Euro. Constituíam-se como a maior entidade de crédito espanhola que passara a se chamar Banco Santander Central Hispano (SCH). O SCH compreendia 109 antigas, e não antigas, sociedades de crédito, fruto de fusões e aquisições empreendidas anteriormente pelas duas instituições. “A fusão do Banco Santander com o Banco Central Hispano reuniu, em uma única organização, a metade da história bancária espanhola.” (ACEÑA, 2007, p. 275).

A fusão de bancos na zona do Euro, sendo esta a primeira fusão, reflete a busca das firmas bancárias na disputa pela liderança em mercados globais. A base localizada em uma economia tradicionalmente estável, com mercados financeiros

mais organizados e com maior diversidade de produtos conferiu maior liquidez aos instrumentos financeiros do Santander Central Hispano, permitindo o seu acesso às economias emergentes. O Banco Santander Central Hispano situou-se em 14º lugar no *ranking* financeiro mundial. A situação privilegiada deu-lhe força para empreender uma série de novas aquisições no exterior, a partir de 2000. Inicialmente comprou, em 2000, o Banco Totta&Açores, em Portugal, seguido pelo Banespa no Brasil, Serafin no México e o Banco de Santiago no Chile. As aquisições do Serafin e Banespa tornaram o SCH uma franquia líder na América Latina, tratava-se da aquisição de dois “gigantes” do setor bancário na América Latina. “As operações de compra no Brasil e no México foram as mais importantes, mas não as únicas realizadas pelo grupo na América Latina” (ACEÑA, 2007, p. 290). Em 2006, o SCH passou a denominar-se Banco Santander S.A.

A estratégia do conglomerado revela que esse buscou ampliar a sua capacidade de geração de lucro em mercados mais receptivos. A América latina e o Caribe foram os espaços mais privilegiados e se apresentaram mais promissores, pois em ambos os espaços houve a liberalização econômica e oportunidades típicas dos mercados imperfeitos dos países de economias emergentes, com alto potencial de crescimento e com relativa fragilidade dos bancos domésticos, como concorrentes (CARVALHO, ALVES JÚNIOR, STUART, 2002).

A esfera de competição entre os bancos vai se deslocando dos mercados dos países de origem em direção a um posicionamento em vários setores em todo o mundo. Assim, em 2007, o consórcio composto pelos grupos: escocês Royal Bank of Scotland (RBS), belga-holandês Fortis e o espanhol Santander S.A., adquiriu o ABN Amro Bank, de origem holandesa quase bicentenária, pelo montante de US\$ 100,0 bilhões. Esta operação foi um recorde no mercado global e afetou decisivamente a concorrência bancária mundial em função do potencial de concentração no setor bancário. O Banco Santander S.A. é considerado uma organização de crédito mundial, em função do seu tamanho, diversidade geográfica e amplitude das operações financeiras. “O Santander trouxe cosmopolitismo ao setor bancário [...] Um cosmopolitismo que veio por meio de suas parcerias bancárias na Europa e nos Estados Unidos, como também pela sua presença na América Latina.” (ACEÑA, 2007, p. 341).

Há nesse último posicionamento uma busca por demonstrar que o processo de internacionalização, classificado pela organização como um processo de sucesso, resulta de uma estratégia individual do próprio grupo, entretanto este foi o comportamento adotado por todos os bancos localizados nos países centrais, e que, portanto, haviam concentrado capital, para expandir-se para além das fronteiras regionais, na tentativa de ampliar sua participação no sistema de controle do capital com vias de não perder sua posição centralizadora no sistema de controle sociometabólico do capital. Tanto quanto os demais bancos ocidentais, o Grupo Santander se favoreceu da desregulamentação financeira; do crescimento dos mercados de títulos e do financiamento direto, com os processos de securitização e o desenvolvimento dos mercados de derivativos; da expansão do papel dos investidores institucionais nos mercados de títulos privados; do processo acelerado de fusões e de aquisições entre instituições financeiras; e da tendência de internacionalização dos bancos favorecida pela desestatização bancária nos países emergentes.

Atualmente, já com 154 anos de existência, o Banco Santander passa, enquanto grupo, a ser considerado pelo ranking da Bloomberg<sup>36</sup> de dezembro de 2011 como o primeiro conglomerado financeiro na zona do euro e na América Latina e o 12º banco do mundo em valor de mercado. Com operações consolidadas em dez mercados-chave da Europa e Américas, têm mais de 14,8 mil agências, quase 193 mil funcionários e mais de 102 milhões de clientes (SANTANDER, 2011).

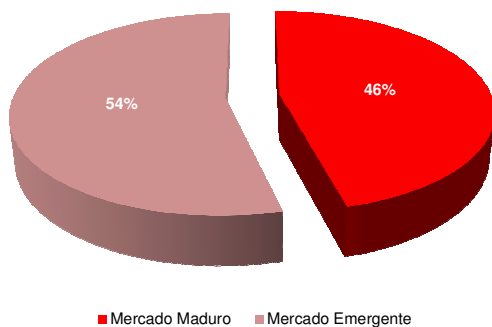
A estratégia de posicionamento em mercados-chave *maduros* e *emergentes* garantiu ao grupo, em 2011, a distribuição na obtenção de lucro apresentada no gráfico 01, o que demonstra a atratividade dos mercados emergentes para o grupo e consolida a tendência apresentada do posicionamento das instituições financeiras no contexto da finança mundializada.

---

<sup>36</sup> Considerada a maior agência de análise financeira do mundo.



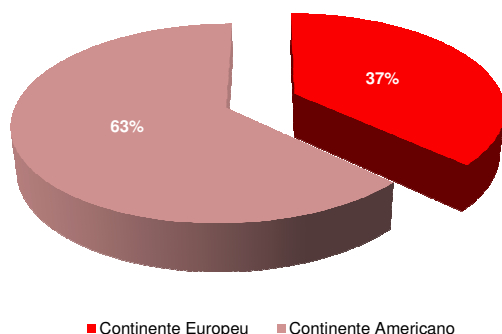
**Gráfico 1 - Distribuição do Lucro do Grupo Santander em relação aos mercados: Emergente e Maduro**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados divulgados no Relatório Anual do Banco Santander no Brasil (2011).

No continente americano, em 2011, o lucro líquido, obtido pelo grupo, seguiu, por país, a seguinte distribuição: Estados Unidos 12%, México 10%, Chile 7%, Argentina 3%, Brasil 28% e outros países da América Latina [Peru, Porto Rico, Uruguai e Colômbia] 3%. Já no continente europeu a Espanha liderou com a concentração do lucro líquido, com 13%, seguida pelo Reino Unido com 12%, Alemanha com 5%, Polônia com 3%, Portugal com 2%. Outros países europeus [Noruega, Suécia, Finlândia, Dinamarca, Holanda, Bélgica, Áustria, Suíça e Itália] geraram apenas 2% do lucro líquido. Assim, a América oportunizou a geração de 63% do lucro líquido, e o continente europeu apenas 37%, distribuição representada no gráfico 02 (SANTANDER, 2011).

**Gráfico 2 - Distribuição do Lucro Líquido do Grupo Santander em relação aos mercados do continente europeu e americano**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados divulgados no Relatório Anual do Banco Santander no Brasil (2011).

O Grupo Santander, em 2011, operou em um contexto de desaceleração no crescimento da economia global, com tensões contínuas nos mercados da dívida na Europa e nos principais mercados de capitais, ainda assim obteve uma margem bruta de 44,3 bilhões de euros, uma margem líquida de 24,4 bilhões de euros e um lucro líquido de 5,4 bilhões de euros. Foi a diversificação geográfica um dos fatores que garantiu os patamares de crescimento do Grupo no mercado internacional (SANTANDER, 2011).

A diversificação geográfica, com a importância cada vez maior dos países emergentes, o modelo de banco de Varejo e a incorporação de novos negócios elevaram a margem bruta do Banco Santander para 44,3 bilhões de euros, um novo recorde (SANTANDER, 2012, p.17).

Apesar da crise europeia, o banco manteve o mesmo nível de remuneração ao acionista, um comportamento típico dos oligopólios “rejuvenescidos” no contexto da finança mundializada.

O Santander obteve lucro líquido de 5,4 bilhões de euros em 2011 e atribuiu 3,2 bilhões de euros a provisões, fortalecendo sua solvência e mantendo a remuneração dos acionistas em 0,60 euros por ação pelo terceiro ano consecutivo (SANTANDER, 2011, p.19).

A manutenção dos níveis de remuneração dos acionistas garante a concentração obtida nos processos de centralização capitalista [aquisições, incorporações e fusões]. Um dos fatores atribuídos a este resultado é que “O índice de eficiência (custo/lucro) foi de 44,9%, tornando o Grupo Santander um dos bancos internacionais mais eficientes em todo o mundo” (SANTANDER, 2011, p.17).

A história do Banco Santander S.A. resume o posicionamento de uma organização, que, ao longo da sua história, utilizou-se das fusões e aquisições, bem como das parcerias com outras instituições bancárias: inglesa e norte-americana, para viabilizar a centralização-concentração típica do sistema sociometabólico do capital. Trata-se de uma oligopolização de empresa, com uma estrutura de controle totalizante [Europa e América Latina].

## 5 A CENTRALIZAÇÃO-CONCENTRAÇÃO DO SISTEMA BANCÁRIO BRASILEIRO

*O que distingue uma época econômica de outra é menos o que se produziu do que a forma de o produzir.*

**KARL MARX**

O perfil do setor financeiro brasileiro, anterior ao período militar, era de pulverização de bancos públicos e privados. Havia, em 1960, 358 bancos instalados no país, com número reduzido de agências, pois as principais atividades consistiam na atuação como caixa e concedente de empréstimos, modelo típico no período (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2001). No início dos anos de 1960, ocorre a reestruturação do setor bancário, com a implementação da reforma bancária de 1964. A Lei da Reforma Bancária criou a estrutura institucional básica do Sistema Financeiro Nacional. Na época as implementações foram: a) criação do Conselho Monetário Nacional (CMN); b) criação do Banco Central (BC); c) regulamentação do mercado de capitais; d) criação do Sistema Financeiro da Habitação e do Banco Nacional de Habitação (BACEN, 2012).

Somente na década de 1970, a reforma no sistema financeiro começou a gerar resultados, os principais fatores que resultam da sua implantação são: o aumento no número de agências e a padronização dos procedimentos bancários, segundo normas do Banco Central, que passou a ser o principal órgão do sistema financeiro. Nesse período, os bancos foram estimulados a modificar seus sistemas de processamento eletrônico de dados e passaram a investir em tecnologia, além de desenvolver aplicações voltadas para prestação de serviços aos clientes (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2001). Após a Reforma Bancária, o volume de serviços prestados pelos bancos cresceu em função do crescimento econômico e da diversificação dos serviços prestados. Os bancos passaram a operar com recebimento de tributos e contribuições da previdência social, operacionalização de cobrança, venda de seguros, administração de investimentos e oferta de linhas de crédito, dentre outros serviços (MERLO, BARBARINI, 2002).

Nos anos 80, período marcado por uma economia desestabilizada, o setor bancário continuou a crescer e investir maciçamente em tecnologia. Em 1990, o governo do então presidente Fernando Collor de Mello implanta dois planos [Collor I e II] para contenção das altas inflações - características do período, o que leva a uma retração da economia e conseqüentemente do setor. As medidas adotadas nos referidos planos, com destaque para a abertura de mercado estimulada pela redução de tarifas alfandegárias e o início do processo de privatizações, viabilizaram a entrada expressiva de empresas multinacionais em diversos setores do mercado e a reestruturação produtiva nas empresas nacionais, que passaram a atuar em um cenário muito mais competitivo (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2001).

Com o objetivo de promover a estabilização da moeda nacional e sustentar o fim do processo inflacionário, o Plano Real [1994] atingiu diretamente o setor financeiro. Os bancos nacionais não estavam preparados para operar em situação econômica estável e decorrente do fim da inflação. O governo então adotou programas voltados para o saneamento e recuperação do setor financeiro nacional: o Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional (PROER), com o objetivo de promover a reestruturação do sistema bancário, tornando mais acessíveis aquisições e fusões empreendidas por instituições privadas estrangeiras ou nacionais no País e o Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Público Estadual (PROES) com o objetivo de reduzir a presença do setor público na atividade financeira bancária, preferencialmente pela privatização, extinção ou transformação em organização não financeira ou agência de fomento. As medidas favoreceram principalmente as instituições privadas estrangeiras, uma vez que muitos bancos nacionais foram vendidos com recursos do PROER: Banco Econômico, Banco Nacional, Banco Mercantil de Pernambuco, Banorte, Bamerindus, dentre outros. Em síntese, as políticas macroeconômicas adotadas no Brasil a partir de 1990 estimulavam a entrada de investimentos do capital externo, principalmente no setor financeiro (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2001; DRUCK et al, 2002).

Para bancos estrangeiros, os principais fatores de atração de um mercado nacional estão ligados às expectativas de retornos e aos marcos regulatórios que definem o escopo de sua atuação. Sob os dois critérios, o mercado de varejo brasileiro tornou-se crescentemente atrativo durante os anos 1990. Houve

importante liberalização da entrada de bancos estrangeiros, bem como da movimentação de capitais. Embora o Investimento Direto no setor bancário continuasse a depender de autorização do Presidente da República, a orientação do governo tornou-se claramente favorável à entrada dos estrangeiros, em especial pela compra de bancos em dificuldades ou quebrados e também pela compra de instituições estaduais em processo de privatização. Outro elemento da regulação responsável pela atração de grandes bancos foi a progressiva liberdade de movimento de capitais, a qual conferiu importante diferencial aos bancos estrangeiros, perante os bancos locais, por sua expertise em transações nos mercados mundiais (CARVALHO, ALVES JÚNIOR, STUART, 2002).

O processo de reestruturação bancária observado no Brasil [anos de 1980 e 1990] tem como principais características a incorporação crescente de tecnologias, novas técnicas de gerenciamento e a redução no quadro de funcionários. Foram mudanças que levaram a um aumento no número de instituições financeiras com características de “bancos múltiplos”, conglomerados formados por empresas de diferentes atividades do setor financeiro, buscando a redução de custos operacionais, contábeis e administrativos. As principais características dos ajustes no setor bancário brasileiro foram de duas naturezas: a) estruturais - contempla a redução dos custos operacionais, a automação, a promoção do autoatendimento, as mudanças nas técnicas de gestão, a terceirização e a redução do pessoal; e b) novas relações de oferta e demanda - inclui o desenvolvimento de produtos e serviços; a ênfase no atendimento diferenciado à clientela segundo renda, perfil de consumo e interesses e a informatização com atendimento direto ao cliente (CARVALHO, ALVES JÚNIOR, STUART, 2002).

As oscilações decorrentes de incertezas quanto aos resultados dos planos econômicos geraram desequilíbrios financeiros e patrimoniais, levando o Banco Central a promover diversas intervenções a fim de manter a solidez do sistema financeiro nacional, em função da própria estratégia de estabilização econômica. Os bancos privados adaptaram-se com maior facilidade às transformações do setor, até porque essas instituições foram fortemente apoiadas pelo governo em diferentes instâncias do Sistema Financeiro Nacional (SFN), formado pelo Banco Central, Conselho Monetário Nacional e o Ministério da Fazenda. A abertura nacional aos bancos estrangeiros e o estímulo às instituições

financeiras através de programas específicos promoveram uma competição acirrada e desigual no setor e causou incômodo entre as instituições nacionais que se sentiram preteridas. As fusões e aquisições de bancos, algumas com recursos do PROER, impactaram fortemente o sistema financeiro nacional, levando-o a um processo denominado, desde os anos de 1980, por Minella (1988) de centralização-concentração.

A centralização e a concentração de capitais são inerentes ao modo de produção capitalista. Por centralização de capitais, entende-se a fusão de capitais já formados, pois a centralização implica a expropriação do capitalista pelo capitalista, ou seja, a transformação de muitos capitais menores em poucos capitais maiores. No setor bancário, a centralização tem suas particularidades, pois toda unidade econômica que compõe o sistema é centralizadora de recursos de diferentes fontes. Por concentração de capitais entende-se o incremento do volume de capital a partir da capitalização de mais-valia. Quando as operações dos bancos aumentam de volume, a massa de recursos que controlam viabiliza a concentração de capitais, tornando, no setor, inseparáveis os processos de centralização-concentração (MINELLA, 1988).

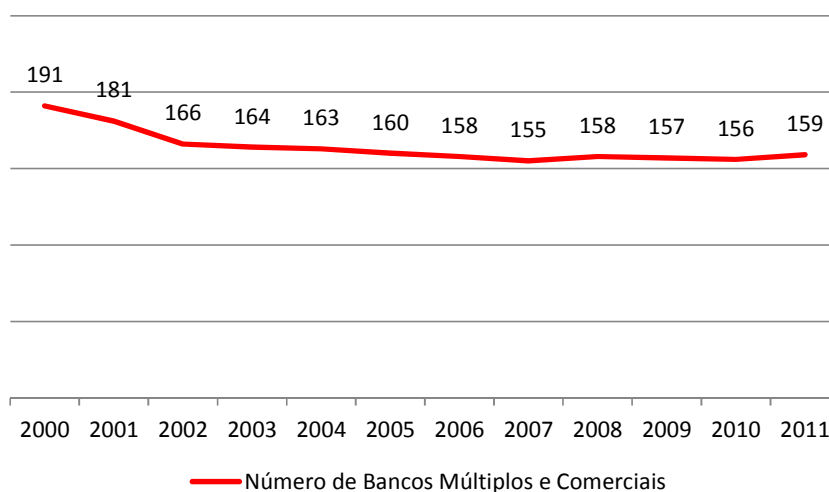
Ainda segundo Minella (1988, p.131), “A possibilidade de maior acumulação, assim como de concentração, relaciona-se com a massa de capital social de que um banco pode dispor”. Entretanto a acumulação será maior ou menor a depender dos seguintes fatores: taxa de juros vigentes no mercado, grau de monopolização ou oligopolização da oferta de crédito, política monetário-financeira, atuação das instituições financeiras por eles controladas e das condições salariais vigentes.

Ao buscar compreender os processos de centralização-concentração o autor sugere a análise dos seguintes aspectos: a dimensão e implicações regionais, ou seja, a dimensão geográfica; o controle acionário; a participação dos banqueiros na direção das instituições financeiras estatais; a distribuição setorial do crédito; e a análise do sistema geral de crédito. Entretanto, não se pode desconsiderar o Estado como promotor desse processo, dividindo com o capital o volante do sistema de controle, e o trabalho, que sob o comando do capital torna-se uma condição crucial para a existência deste, constituindo assim o tripé apresentado por Mészáros (2009a) que perpetua o sistema de sociometabolismo do capital. Em relação ao

trabalho, deve-se considerar, principalmente, a existência ou não de um excedente de oferta de força de trabalho e o aumento da produtividade (MINELLA, 1988).

O setor bancário no Brasil contava, na década de 1960, com um grande número de matrizes bancárias distribuídas nas principais regiões econômicas do país, eram 358 bancos e casas bancárias, englobando oito bancos estrangeiros. A partir dos anos 2000, período analisado neste trabalho, a redução se deu de forma gradativa e segue a distribuição apresentada no gráfico 03.

**Gráfico 3 - Número de Bancos Múltiplos e Comerciais no Brasil**



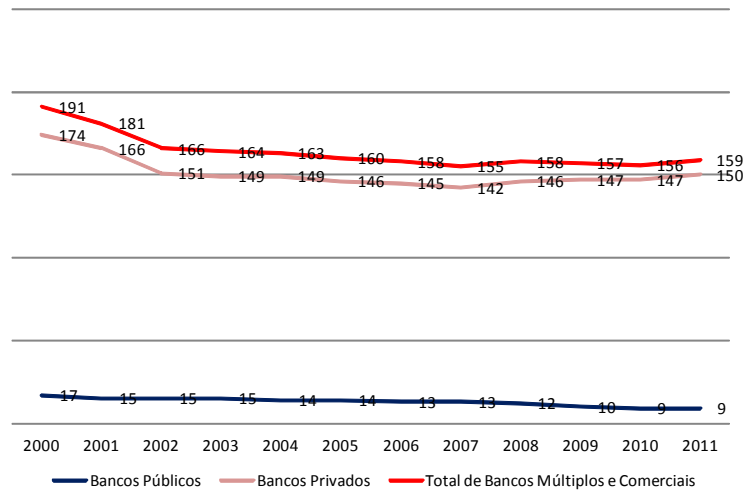
**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do BACEN (2012).

Os últimos números apresentados pelo BACEN (2012) demonstram a centralização do sistema bancário viabilizada pela privatização de bancos públicos e aquisição ou fusões dos bancos privados. Considerando o período estudado nesta pesquisa [2000 a 2011], no setor de Bancos Múltiplos e Comerciais, houve uma redução de 16,7% no número de instituições, fruto dos processos de fusões e aquisições empreendidos no Brasil. Não houve no Brasil, no mesmo período, o encerramento de atividade de nenhum Banco.

Após a privatização de seis bancos públicos e aquisição de vários bancos privados, incluindo as aquisições efetuadas pelo Santander de forma direta [Banespa e ABN Amro] ou de forma indireta [Real-ABN em 2007 e Sudameris em 2003, que haviam sido adquiridos anteriormente pelo Banco Real

e conseqüentemente ABN] (MINNELA, 1988, BACEN, 2012), há um encolhimento do número de Bancos privados de 174 para 150 [13,8%] e em relação aos bancos públicos, de 17 para apenas 9 [47,1%], conforme distribuição apresentada no gráfico 04.

**Gráfico 4 - Redução do número de Bancos Múltiplos e Comerciais públicos e privados no Brasil**

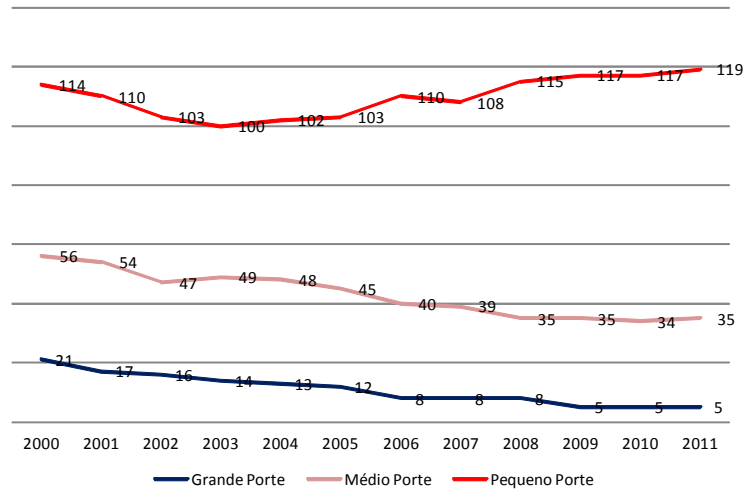


**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do BACEN (2012).

Ao analisar a concentração de ativos, parâmetro utilizado pelo BACEN (2012) para ranqueamento dos bancos, verifica-se, nas distribuições apresentadas nos gráfico 05 e 06, que 67% dos ativos bancários estão em poder de apenas cinco bancos múltiplos e comerciais, classificados como de grande porte.



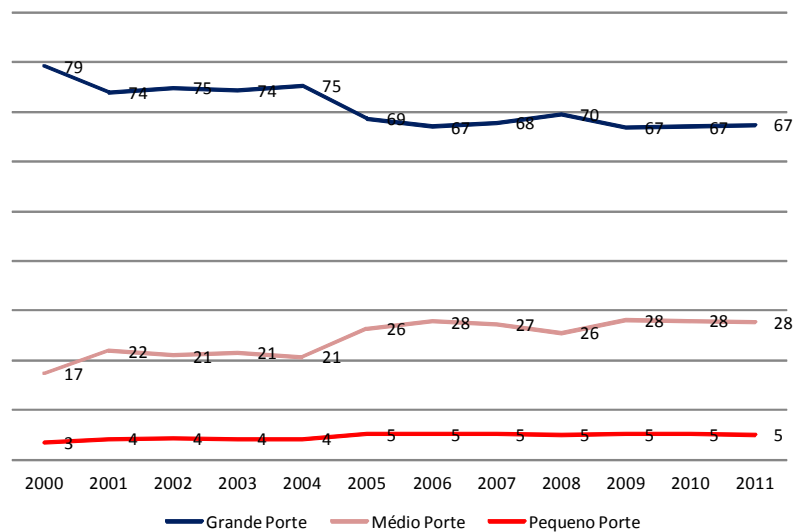
**Gráfico 5 - Classificação dos Bancos Múltiplos e Comerciais por porte no Brasil - Unidades**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do BACEN (2012).

Havia nos anos 2000, no Brasil, 21 bancos classificados pelo BACEN, como de grande porte. Os processos de privatização bancária mudaram radicalmente esse panorama e, hoje, restam apenas 5 bancos ocupando a referida classificação, um encolhimento de 76,2%.

**Gráfico 6 - Classificação dos Bancos Múltiplos e Comerciais por porte no Brasil - % Ativo**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do BACEN (2012).

Para avaliar a centralização-concentração, levando em conta as particularidades do setor, vejamos, inicialmente, os aspectos apresentados por Minella (1988). O primeiro aspecto apresentado é a dimensão e implicações regionais, ou seja, a dimensão geográfica. Nesse caso, alguns Estados perderam ou viram reduzir drasticamente as matrizes bancárias em seus territórios. Esse fenômeno é resultado da centralização via incorporação aos bancos de outras regiões, criando estruturas regionais com forte tendência à monopolização ou oligopolização. Desde a década de 1960, é notória a centralização na região sudeste e permanece até 2011 com essa tendência. Esse fenômeno pode ser observado através de dois aspectos: a) localização das matrizes; e b) distribuição de agências no espaço territorial brasileiro.

As matrizes dos bancos privados foram reduzidas de 17 para 9 e as dos bancos múltiplos e comerciais também [181 para 159]. Nesse caso, além da concentração, via fusões e aquisições dos bancos privados, houve a aquisição de bancos de capital nacional ou de participação estrangeira. No período de dez anos [2001 a 2011], o panorama sofreu as alterações demonstradas na tabela 02, apresentada a seguir.

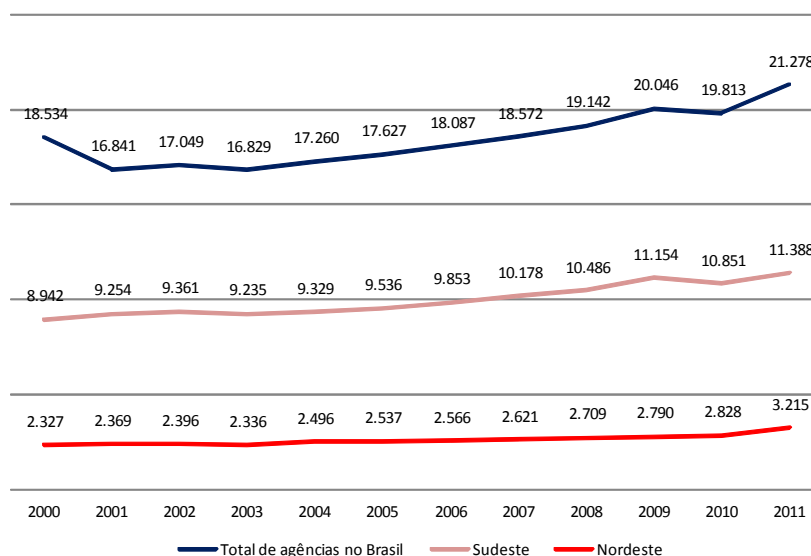
**Tabela 2 - Distribuição do quantitativo de matrizes dos Bancos no Brasil**

Tipo	Dez/2001		Dez/2011		
	Sedes	Agências	Sedes	Agências	
Bancos Múltiplos e Comerciais	Públicos Federais	8	3.922	3	5.488
	Públicos Estaduais	6	1.084	5	737
	Privados Nacionais	81	5.417	89	9.126
	Participação Estrangeira	14	930	0	0
	Controle Estrangeiro	71	3.799	61	3.618
Caixa Econômica	1	1.689	1	2.309	
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>16.841</b>	<b>159</b>	<b>21.278</b>	

Fonte: BACEN (2012).

Em relação à localização das matrizes há uma concentração na região Sudeste. Somente os Bancos Públicos Federais e a Caixa Econômica Federal possuem suas matrizes na região Centro-oeste [em Brasília]. As operações mais importantes são centralizadas, em relação à aprovação e processamento, nas matrizes, cabendo às regionais a prospecção e captação das operações. As regionais estão distribuídas conforme Gráfico 07.

**Gráfico 7 - Distribuição do quantitativo de agência dos Bancos Múltiplos e Comerciais no Brasil e nas regiões Sudeste e Nordeste - Unidades**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do BACEN (2012).

Em relação ao número de agências dos bancos múltiplos e comerciais em funcionamento no Brasil em 2000, a região sudeste concentrava 48%, a região nordeste 13% e Salvador apenas 1%. Ao longo do período houve uma concentração ainda maior. Em 2011, das 21.278 agências em funcionamento, 11.388 [54%] localizavam-se na região sudeste, 11.388 [15%] na região nordeste e apenas 260 [1%] estavam em Salvador.

O controle acionário, segundo aspecto apresentado por Minella (1988), é centralizado com os bancos que possuem controle estrangeiro. No mercado nacional, em 2011, eles detinham 62% de participação, sendo quase 50% de IEDs dos bancos europeus que concentravam 86,48% das operações de crédito [na categoria dos bancos estrangeiros ou com controle estrangeiro]. À origem do capital segue a distribuição apresentada na tabela 03.

**Tabela 3 - Participação percentual de capitais externos no total de investimentos estrangeiros direto no setor bancário<sup>[3]</sup> - Em 31/12/2011**

Continente / País	Quantitativo de Bancos				Ativos Totais	Depósitos	Operações de Crédito
	múltiplos	comerciais	filiais	total			
América	19	1	5	25	15,32	10,81	12,39
Ásia	6	1	0	7	1,04	1,04	1,12
Europa <sup>[1]</sup>	29	0	1	30	83,64	88,15	86,48
<b>Totais dos Bancos Estrangeiros ou com Controle Estrangeiro<sup>[2]</sup></b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>62</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Fonte: BACEN (2012).

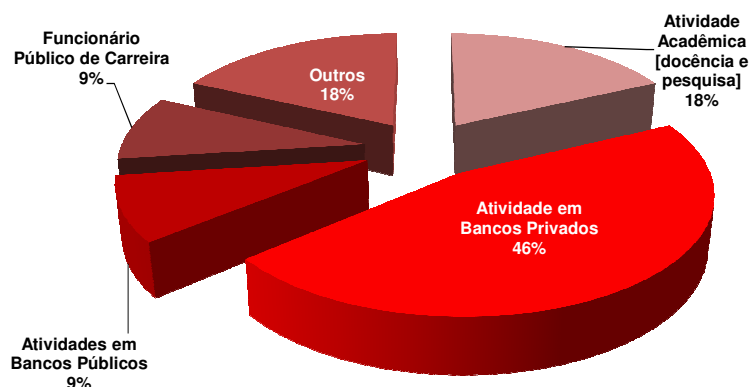
[1] Total da Europa inclui países da “Área do Euro”

[2] Controle estrangeiro é a participação estrangeira igual ou superior a 50% do capital votante

[3] Instituições do setor bancário que captam depósitos à vista.

A participação dos banqueiros na direção das instituições financeiras estatais é o terceiro aspecto destacado por Minella (1988) como sendo um fator que contribui para a centralização no setor. No quadro de ex-presidentes do Banco Central do Brasil [APÊNDICE H], nos últimos vinte anos [1990 – 2011], observamos que 55% dos ex-presidentes, antes de ocuparem a presidência ocuparam importantes cargos em bancos privados [46%] e bancos públicos [9%], conforme gráfico 08.

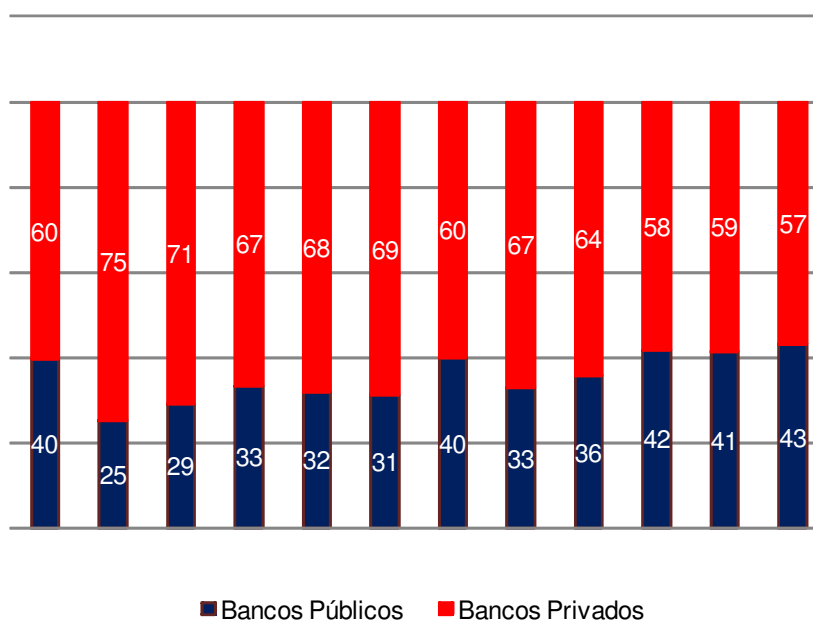
**Gráfico 8 - Atividades desenvolvidas pelos ex-presidentes do Banco Central antes de ocuparem a presidência – Área de atuação**



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do BACEN (2012).

A distribuição setorial do crédito e a análise do sistema geral de crédito são os últimos aspectos destacados por Minella (1988) como sendo influenciadores da centralização.

**Gráfico 9 - Participação percentual das instituições do setor bancário nas operações de crédito deste setor**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do BACEN (2012).

No início dos anos 2000, os bancos privados possuíam 60% dos 225,5 bilhões/R\$ das operações de crédito deste setor, caindo em percentual para 57% em 2011, uma variação de apenas 3% no período de dez anos, portanto pouco significativa se considerarmos que o montante de capital era de 1.386,7 bilhões/R\$ [o volume de capital cresceu mais que seis vezes no período].

A concentração de capitais depende do incremento do volume de capital a partir da capitalização de mais-valia, mas esta concentração é favorecida, como destacado anteriormente, pelos seguintes fatores: taxa de juros vigentes no mercado, grau de monopolização ou oligopolização da oferta de crédito, política monetário-financeira, atuação das instituições financeiras por eles controladas e das condições salariais vigentes (MINELLA, 1988).

Os aspectos destacados por Minella (1988) e atualizados anteriormente com os dados do setor bancário no Brasil apontam para uma forte oligopolização dos bancos e, portanto, da oferta de crédito. Em relação à centralização, 70,89%

dos ativos bancários [de 4.969 bilhões/R\$] e 85% do patrimônio líquido [de 605 bilhões/R\$], em 2011, estão, segundo o BACEN (2012), centralizados nas mãos dos bancos privados nacionais ou de controle estrangeiro, o que viabiliza a concentração do crédito em 57%.

Em relação à extração de mais-valia, que favorece a concentração, o setor tem adotado - após ajustes dos anos de 1990 que proporcionaram o enxugamento com demissão em massa - novas configurações do trabalho levando à intensificação da tarefa e à precarização do trabalho [analisado na seção 5].

## 5.1 DO GLOBAL AO LOCAL: A CHEGADA DO SANTANDER NO BRASIL E NA BAHIA

A ampliação da presença estrangeira no sistema bancário brasileiro, até 1995, estava limitada, pelo Artigo 52 - Disposições Transitórias da Constituição de 1988 às autorizações resultantes de acordos internacionais, à aplicação do princípio de reciprocidade, em contrapartida ao estabelecimento de filiais de bancos brasileiros no exterior, e às circunstâncias consideradas de "interesse nacional" pelo governo, segundo Freitas, Farhi e Prates (2011).

Em agosto de 1995, “[...] o governo estabeleceu ser do interesse do país a entrada e/ou a ampliação da participação estrangeira no sistema financeiro nacional, o que na prática representou a revogação das restrições de acesso do capital estrangeiro ao Sistema Financeiro Nacional.” (FREITAS, FARHI, PRATES, 2011, p.4). Ainda segundo as autoras, a partir de 1999, o governo brasileiro anunciou que a entrada mediante a criação de instituições novas não seria mais permitida, estimulando, assim, a participação de capital estrangeiro na aquisição de instituições já existentes, em especial públicas em processo de privatização. Com o anúncio de que o governo autorizaria a entrada de investimentos estrangeiros sempre que necessário, – seja para permitir a participação estrangeira na capitalização de instituições financeiras privadas nacionais e/ou no processo de privatização dos bancos oficiais, seja para promover a modernização do sistema financeiro nacional – multiplicaram-se os

contatos entre bancos nacionais e estrangeiros interessados em efetuar associações e adquirir participação acionária majoritária ou integral.

A “[...] privatização dos bancos públicos contribuiu para alterar o perfil do sistema bancário brasileiro. Em um ambiente de intensa competição e busca de escala, a sobrevivência dos bancos pequenos e/ou descapitalizados tornou-se difícil.” (FREITAS, FARHI, PRATES, 2011, p. 4). Houve uma concentração de ativos em poucas instituições. Na década de 90, 55,1% dos ativos estavam concentrados nas mãos dos cinco maiores bancos, essa concentração, aumentou significativamente, e em 2004 representava 61,6% e em 2011, 67%.

Como estratégia de expansão na década de 80, o Santander optou por abrir um escritório de representação no Brasil, em 1982, na cidade de São Paulo - capital financeira do país. Na década de 90, o Santander de Negócios assumiu o escritório de representação e começou a realizar atividades no setor bancário de investimentos e operações de tesouraria. Esta foi uma oportunidade do Santander para empreender estudos objetivando conhecer a realidade econômica e financeira do país (ACEÑA, 2007).

Especificamente no setor bancário brasileiro, o Santander somente iniciou suas atividades em 1997, após a aquisição de 0,25% do Banco Geral do Comércio, de propriedade do Grupo Camargo Corrêa. Essa operação foi possível graças ao “conhecimento” que o Santander Investment (Santander de Negócios) tinha adquirido do Brasil. Após quinze meses da primeira negociação, efetivou-se a compra das demais ações, assumindo 100% do controle da organização. Na época, o Banco Geral do Comércio ocupava o 50º lugar na classificação financeira brasileira e possuía 42 sucursais no Estado de São Paulo. O banco passou a se chamar Banco Santander Brasil, e com uma rápida expansão, passou a se situar no 32º lugar no *ranking* financeiro do país e no 10º na classificação de bancos estrangeiros no Brasil (ACEÑA, 2007).

Em 1999, o Banco Santander comprou o Banco Noroeste, fundiu as duas instituições, ampliando a atuação no país. Essa aquisição<sup>37</sup>, seguida de fusão, acrescenta ao conglomerado 320 novas sucursais e 600 mil clientes. Essa ação

---

<sup>37</sup> Essa aquisição marca o exato momento em que o Banco Santander chega à Bahia, pois o Banco Noroeste possuía uma agência na região do Comércio (circuito financeiro da cidade de Salvador, no período).

colocou o Santander Brasil como segundo banco estrangeiro no país (ACEÑA, 2007).

Em outubro de 1998, o processo de integração de sistemas informacionais é iniciado, conciliando as duas partes do grupo no Brasil, o Santander Noroeste e o Santander Brasil, antigo Banco Geral do Comércio. Nesse processo, iniciam-se também as pressões por parte da matriz para o aumento da produtividade dos funcionários e o alcance dos objetivos estabelecidos para as agências. Essas transformações gerenciais e operacionais incluíam a reengenharia de processos, com alterações significativas nos padrões operacionais (ROSSINI, CRUBELLATE; MENDES, 2001).

Em 2000, com objetivo de assumir maior protagonismo num país com o maior mercado do subcontinente americano, o Santander adquiriu o Banco Bozano Simonsen e o Banco Meridional. Os dois bancos foram fundidos dando origem ao Banco Santander Meridional. Ainda em 2000, em uma operação extremamente ambiciosa, o Banco Santander Central Hispano adquiriu 30% do capital e 60% do direito a voto do Banco do Estado de São Paulo (BANESPA), por 3.550 bilhões de dólares. Esta foi, até então, a maior operação de aquisição de uma organização financeira na América Latina (ACEÑA, 2007).

O Banespa havia sido criado em 1926, crescendo muito a partir da segunda guerra mundial. Alcançava uma destacada liderança no setor. Apesar disso, em 2000, o governo brasileiro privatiza-o - parte do processo de liberalização e de abertura da economia do governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso. O Banespa foi levado a leilão e foi incorporado ao Grupo Santander em novembro de 2000. Após esse período, foram adquiridas mais ações (acionistas minoritários), através de uma oferta pública de ações (OPA), e o Grupo Santander chegou ao controle com 97% das ações do antigo Banespa (ACEÑA, 2007).

Em 10 de setembro de 2007, após um grande período de negociação, a compra do Banco Real pelo Santander foi anunciada. Foi uma aquisição estimulada pela necessidade da expansão do mercado. O consórcio composto pelos grupos escocês Royal Bank of Scotland (RBS), belga-holandês Fortis e o Santander S.A. adquiriu o ABN Amro Bank, de origem holandesa quase bicentenária, pelo montante de US\$ 100 bilhões (FOLHA, 2008).

No Brasil, o Banco Santander representa, hoje, a terceira maior organização bancária privada em termos de ativos, posição conquistada em menos



de cinco anos através de aquisições e fusões, que refletem as mudanças intensas que vêm ocorrendo no sistema financeiro nacional nos últimos anos. É interessante notar que o foco do capital externo no setor financeiro foram, principalmente, os bancos de varejo, e a aquisição foi privilegiada como estratégia de entrada e/ou crescimento no mercado nacional: Este aspecto é bastante nítido na trajetória do Banco Santander no Brasil, cujo objetivo principal sempre foi atuar no varejo, aumentar sua carteira de clientes e expandir suas operações no mercado interno, através de aquisições. De modo mais específico, o Banco Santander marcou presença nos estados brasileiros de maior expressão econômica e populacional: Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Pernambuco, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo, incluindo o Distrito Federal (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2001).

A América Latina é o *locus* privilegiado da estratégia de expansão do Santander. Isso se explica por diversos fatores, dentre os quais se destacam: a) a saturação do mercado europeu e a dificuldade das instituições estrangeiras em aumentar a participação local; b) a estabilidade monetária conquistada pela maioria dos países latino-americanos na década de 1990; e c) a política de desestatização do setor bancário nos principais países da América Latina, através de privatizações e abertura para o capital externo (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2001).

Em Salvador, o Santander vem atuando desde 1999, após a aquisição do Banco Noroeste. De 1999 a 2005, a organização permaneceu com uma única agência. Em 2005 e 2006, abriu mais duas agências no bairro da Pituba, como medida de expansão do Santander no Brasil. Somente em 2007-2008, com a aquisição do ABN no Brasil, o Santander amplia a sua rede local para 24 agências, após a incorporação do Banco Real.

O processo de crescimento e expansão do Banco Santander objetivava ofertar uma rede de agências equiparada à ofertada pelos grandes bancos de varejo no Brasil [Bradesco e Itaú], com vias a exercer um papel decisivo na ampliação das operações de crédito. Nesse processo de crescimento, cabe entender como o Banco Santander, a partir do sistema sociometabólico apresentado por Mészáros (2009a), desenvolve seu funcionamento como um dos elementos constitutivos do tripé, nesse caso, o capital. Este entendimento passa ainda pela compreensão de como o Estado promove o capital e assume com ele o volante do sistema de controle.

## 6 VENDEDORES DE DINHEIRO: TRABALHADORES BANCÁRIOS, FLEXIBILIZADOS E PRECARIZADOS, NO CONTEXTO DA FINANÇA MUNDIALIZADA

*A desvalorização do mundo humano aumenta em proporção direta com a valorização do mundo das coisas.*

**KARL MARX**

*Inovadora forma de gestão adotada pelo Santander [...] “ir de porta em porta” ou [...] a não menos sugestiva “sair vendendo dinheiro”.*

**ACEÑA**

O trabalho é a matriz fundante do ser social, uma vez que ele se constitui em mediação entre o ser natural e o ser social. Além disso, é através do trabalho que são produzidos os bens materiais necessários à existência humana, sendo, portanto, a base a partir da qual se estrutura qualquer forma de sociabilidade. O trabalho concreto<sup>38</sup>, produtor do valor de uso, foi, é, e sempre será uma necessidade humana e uma forma positiva de autoexpressão do próprio homem (MARX, 2005; TONET; NASCIMENTO, 2009; ANTUNES, 2007; PADILHA; CARNEIRO, 2009). Para além da produção do valor de uso, segundo Sennett (2009a), a realização do trabalho [concreto] traz recompensas de natureza subjetiva. Para o referido autor, são duas as recompensas: a primeira, diz respeito à criação do vínculo com a realidade tangível e a segunda aponta para a possibilidade de gratificação, de *orgulhar-se* do seu trabalho. No processo de realização do trabalho, o indivíduo realiza-se e mostra-se engajado como ser humano. Sennett (2009, p. 30) fala-nos do sentido do trabalho resgatando a imagem do artífice, pois este “[...] representa uma condição humana especial: a do engajamento.” O trabalho assim posto, tem a potencialidade de permitir ao homem expressar as suas forças essenciais e

---

<sup>38</sup> Para Marx, a forma concreta do trabalho iguala-se a relações que os homens estabelecem entre si no processo de transformação da natureza, sendo a raiz e fundamento a partir do qual se ergue a totalidade do edifício social (TONET, NASCIMENTO, 2009). O trabalho concreto manifesta-se no valor de uso. O trabalho abstrato e o seu valor constituem a natureza social mais profunda de todos os fenômenos econômicos do capitalismo. Essa essência resulta, pela forma mercantil-monetária que lhe confere, em uma existência dupla: técnico-material e histórico-social. Para entender e explicar essa dualidade mistificadora a Economia Política Crítica, ou marxista, elaborou um sistema conceitual próprio. (CASTRO, 2009).

construir-se como um ser autenticamente humano, afirmam Tonet e Nascimento (2009).

O entendimento da substituição do trabalho individual do artesão pelo trabalho abstrato, leva à compreensão do processo de alienação do trabalhador. A propriedade dos instrumentos e dos produtos finais do seu trabalho possibilitava ao artesão conservar uma identidade individual, pois este impunha à sua produção sua marca particular e vivia seu trabalho como exercício imediato da sua autonomia. À medida em que seus produtos passaram a ser fabricados com a finalidade única de serem vendidos no mercado – mercadorias – o artesão conheceu a experiência da alienação. Alienado como proprietário e comerciante de produtos, ainda permanecia soberano no interior do seu trabalho. “[...] como criador e produtor, transformando e dando forma à matéria segundo métodos e ritmos que, dentro de certos limites, lhe eram particulares.” (GORZ, 1980, p. 34). O seu ofício lhe conferia uma identidade e lugar próprio na sociedade. A intensificação da mercadorização levou a proletarização do indivíduo. Despossuídos de instrumentos e de ofícios, forçado a executar uma quantidade determinada de trabalho em troca do salário, o trabalhador conheceu então a noção de assalariamento.

Com efeito, no processo de desenvolvimento histórico, o trabalho concreto assumiu formas contraditórias, em função da opressão e exploração do trabalhador, o trabalho que cria riqueza, arte e beleza – manifestação da potência humana – metamorfoseou-se naquele que produz pobreza, miséria, degradação e desumanização. Desse modo, o significado do trabalho é historicamente determinado, e, portanto, não conatural. Surge e se constitui como resultado da divisão social do trabalho, que, nesse caso particular do modo de produção capitalista, opera a subordinação estrutural do trabalho ao capital (TONET; NASCIMENTO, 2009; ANTUNES, 2007).

Mészáros (2009a) afirma que, nesse processo, o homem é violentamente separado do poder de tomada de decisão, o que impede a participação significativa dos indivíduos sociais na constituição da totalidade, transformando o trabalho vivo em trabalho abstrato<sup>39</sup>, excluindo o trabalho da propriedade e invertendo a lógica societal: “[...] o capital assume, em seu processo, uma lógica onde o valor de uso

---

<sup>39</sup> Trabalho abstrato, para Marx, é o trabalho despido de suas especificidades e considerado como simples despesa de energias humanas, físicas e intelectuais. Manifesta-se no valor de troca. (CASTRO, 2009).

das coisas foi totalmente subordinado ao seu valor de troca.” (ANTUNES, 2007, p. 17). Assim, “A divisão do trabalho privilegia as partes, e não os conjuntos” (SENNETT, 2009, p. 59). O capital encontra sua base de existência sobre a sujeição do trabalho, acumulando-o, objetivando-o e alienando-o.

Paniago (2007) adverte que o comando do capital sobre o trabalho opera uma subversão da relação sujeito-objeto, isto porque na relação de dominação que estabelece com o trabalho alienado, usurpa do trabalhador todo o poder de decisão e substitui as necessidades humanas conscientemente definidas, por seus ditames de autovalorização - compulsão de produzir o trabalho excedente, ou seja, trabalhar além das necessidades imediatas do indivíduo. Neste sentido, o trabalho aparece apenas como um meio para o processo de valorização, desaparecendo o poder de decisão do trabalhador sobre o conjunto de sua atividade sócio-produtiva. O trabalhador torna-se assim um objeto manipulável pelo capital e uma parte subordinada, ou seja, um fator material de produção que exerce de modo empobrecido, alienado e desumanizado, as funções do trabalho vivo (MÉSZÁROS, 2009a). O trabalhador torna-se um “[...] mero dente da engrenagem da máquina produtiva do sistema do capital [...]” (PANIAGO, 2007, p. 30) e o trabalho um fim em si mesmo. Ou seja, transforma o sujeito real da produção em um objeto manipulável do capital, *objetivando* ou *coisificando* o trabalhador. Mézszáros (2009a, p. 707-708, grifo do autor) denomina este processo de perversa circularidade do sistema do capital e explica-o:

[...] o trabalho, sob forma de trabalho *objetivado*, *alienado*, se torna capital e, como *capital personificado* enfrenta e domina o trabalhador – não há como escapar do ciclo vicioso da auto-reprodução ampliada do capital como modo mais poderoso de controle sociometabólico [...] é o poder circularmente transformado do próprio trabalho social, que assume uma forma “atrofiada, transvestida” e se afirma na “situação fetichizada em que o produto é o próprio produtor” [...] o caráter social [...] do trabalho do trabalhador o enfrenta, tanto “conceitualmente” como “de fato”, não apenas como alheio, mas como hostil e antagônico, como também objetivado e personificado no capital.

Sennett (2009) chama atenção para o fato de que no processo de desenvolvimento histórico, no ocidente, a atividade prática foi menosprezada e desvinculada das ocupações ditas como mais elevadas. A habilidade técnica foi separada da imaginação, colocando, a religião, a realidade tangível em dúvida e fazendo com que o orgulho pelo próprio trabalho fosse um luxo, pois poucos são os

trabalhadores que no contexto atual [finança mundializada] podem escapar da perversa circularidade do sistema do capital.

No atual momento histórico denominado por Sennett (2008a) de “capitalismo flexível”, por Harvey de “acumulação flexível”, ou por Chesnais (2005) de “finança mundializada”, o significado do trabalho mudou. O vocábulo *carreira*, utilizado para designar as atividades de alguém durante a vida inteira, foi substituído por *job* [serviço, emprego], que no sentido arcano [inglês do século quatorze] significa blocos, partes no curso de uma vida. Trata-se de “[...] uma nova forma de trabalho pautada por tarefas específicas, e não por funções predeterminadas”. (SENNETT, 2008b, p. 50).

Boltanski e Chiapello (2009) ao analisarem a literatura gerencial dos anos de 1990, destacam que as carreiras hierárquicas, antes relevantes foram sendo desvalorizadas ante a valorização da sucessão por projetos. “As pessoas não farão carreira, mas passarão de um projeto a outro, pois o sucesso em dado projeto lhes possibilitará acesso a outros projetos mais interessantes.” (p.125). Trata-se da incorporação de novas palavras de ordem que são “criatividade”, “reatividade” e “flexibilidade”. A utilização de vocábulos que denotem um sentido mais humano e flexível escamoteia novos riscos de exploração, e degradam, ainda mais, o mundo do trabalho - um mundo flexibilizado e precarizado.

A flexibilização e a precarização do trabalho, como tendência do contexto da finança mundializada, se constitui uma temática abordada a partir de perspectivas distintas, de autores diversos em nível nacional e internacional. Druck (2007) desenvolveu um estudo comparando a flexibilização e a precarização do trabalho na França e no Brasil a partir de trabalhos publicados entre 1990 e 2006. A pesquisa realizada pela referida autora, utilizada para a construção das nossas análises, aborda questões relativas à flexibilização e à precarização como tendência e imposição do atual contexto de finança mundializada. Druck (2007), na apresentação da sua síntese do debate conceitual acerca dos atuais processos de flexibilização e precarização do trabalho, destaca que a flexibilização e a precarização do trabalho são um fenômeno novo na produção da sociologia do trabalho, dadas a dimensão, a amplitude, e a qualidade adquiridas no contexto de reestruturação produtiva, neoliberalismo ou mundialização. São os seguintes os aspectos destacados pela autora: a) os novos conteúdos do trabalho; b) as novas

institucionalidades; c) o novo trabalhador; d) as novas formas de alienação do trabalho, e) o novo capitalismo flexível, dentre outros.

Na França, a maior parte dos trabalhos publicados recorrem a Castel, Dejours, B. Appay e A. Thébaud-Mony, Gorz e D. Méda e B. Perret. O fim da centralidade do trabalho e o esgotamento do trabalho, respectivamente, são abordados por Gorz, D. Méda e B. Perret. Para os referidos autores, a flexibilização e a precarização do trabalho levam à desintegração social, fazendo emergir outras formas de vínculo e integração social, às quais o trabalho se subordina. Destacam que o trabalho está em vias de desaparecer enquanto razão econômica, o que leva à necessidade de pensar a vida dotada de outro sentido – o político, ocupando o lugar da razão econômica. Para B. Appay e A. Thébaud-Mony, a precarização social é uma conjugação entre precarização econômica e precarização da proteção social. Por fim, Dejours, ao abordar a psicodinâmica do trabalho, busca reafirmar a centralidade do trabalho nas sociedades contemporâneas, demonstrando o processo de precarização do trabalho como centro da injustiça social – a banalização das desigualdades sociais (DRUCK, 2007).

A maior parte dos trabalhos publicados no Brasil, utilizam as teses de referência apresentadas por Piore e Sabel, Harvey, Castel, Mészáros e Antunes. A tese central de Piore e Sabel considera a especialização flexível como um paradigma produtivo alternativo à produção em massa; Harvey utiliza a denominação flexível para defender a tese de que há um novo regime de acumulação de transição em resposta à crise do fordismo, a sua análise contempla as mudanças estruturais do capitalismo; a tese defendida por Castel é a da precarização do trabalho e vulnerabilidade social. O referido autor adverte que esta é uma nova questão social que leva à perda da inserção ou da condição de assalariado a partir da crise da sociedade salarial, ou seja, precarização e desemprego se inserem na dinâmica de modernização; Mészáros e Antunes tratam da crise estrutural do capital, e, nas suas análises, buscam travar reflexões sobre o capital na atualidade e as transformações no mundo do trabalho. Para esses autores, a flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho levam à precarização e ao desemprego, tornando-os dominantes no sistema sociometabólico do capital (DRUCK, 2007).

Os trabalhos publicados no Brasil, além da utilização das teses referenciadas anteriormente, partem de abordagens distintas, que, no campo empírico, podem ser reunidos em quatro grupos, a saber: a) estudos de casos, que analisam os processos, tecnologias e impactos sobre trabalhadores e incluem: terceirização, qualidade total; automação; qualificação; acidentes; saúde, informalidade e divisão sexual; b) reestruturação do mercado de trabalho, que incluem análises sobre emprego e estrutura ocupacional [gênero, raça, gerações, renda, escolaridade, formalidade e informalidade]; c) atuação sindical, analisando como a crise decorrente do processo de flexibilização afeta a organização e ação coletiva dos trabalhadores; e c) regulação do Estado, que discutem a regulação ou desregulamentação. Os trabalhos analisados discutem ainda o uso da terminologia “flexível”, utilizada para tratar da reestruturação produtiva, relações de trabalho e mudanças no Estado. Flexibilidade de toda natureza: salário, mobilidade, recrutamento, regulação, na relação entre firmas, dentre outras (DRUCK, 2007).

No Brasil, trava-se ainda o debate sobre flexibilização e precarização. Ao tratar de flexibilização, existem basicamente dois tipos de abordagens: as determinadas pelos fatores externos, que incluem a desregulamentação, a fragilização dos sindicatos, a subcontratação/terceirização e os novos sistemas produtivos; e as constituídas pelas mudanças organizacionais e tecnológicas, que abordam principalmente a inserção e o tipo de trabalhador (DRUCK, 2007). Assim, é possível afirmar, a partir do trabalho da referida autora, que a terminologia precarização é “[...] um processo social constituído por uma amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança, expressa nas novas formas de organização do trabalho” (DRUCK, 2007, p.21) e que incluem: fragmentação; segmentação dos trabalhadores; heterogeneidade; individualização; fragilização dos coletivos; informalização do trabalho; fragilização e crise dos sindicatos; e perda de direitos.

Vasapollo (2006) afirma que a “flexibilização” possui muitas definições e que estas precisam ser compreendidas, pois a flexibilidade salarial, a flexibilidade de horário, a flexibilidade organizacional, dentre outras, precarizam a totalidade do ser social. Para o autor, a flexibilização pode ser entendida de formas distintas, conforme quadro 01.

**Quadro 1 - Entendimentos para o conceito de flexibilização**

Conceito	Entendimento
<b>Flexibilização</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ liberdade da empresa para demitir parte dos seus empregados, sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ liberdade da empresa para reduzir ou aumentar o horário de trabalho, repetidamente e sem aviso prévio, quando a produção necessite;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ faculdade da empresa de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho, seja para solucionar negociações salariais, seja para poder participar de uma concorrência internacional;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ possibilidade de a empresa subdividir a jornada de trabalho em dia e semana de sua conveniência, mudando os horários e as características - turno, escala, tempo parcial, horário flexível, etc.;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ liberdade para destinar parte da atividade do trabalhador a empresas externas;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ possibilidade de contratar trabalhadores por tempo parcial, de um técnico assumir um trabalho por tempo determinado, subcontratado, entre outras figuras emergentes do trabalho atípico, diminuindo o pessoal efetivo a índices inferiores a 20% do total da empresa.</li> </ul>

**Fonte:** Adaptado de Vasapollo (2006, p.45-46).

Para Druck (2007), a precarização do trabalho no Brasil é a institucionalização da instabilidade e insegurança através da terceirização/subcontratação, do recuo do Estado, e da degradação das condições do trabalho e da saúde do trabalhador. Ao analisar os trabalhos franceses e brasileiros, a autora destaca que o caráter mais geral do processo de flexibilização e precarização, apesar da distinção das teses centrais utilizadas, é o mesmo.

Trata-se de uma estratégia patronal, apoiada pelo Estado, e seus governos, que tem sido implementada em todo o mundo, mas cujos resultados práticos se diferenciam muito mais por conta da história passada de cada país, refletindo os níveis de democracia e de conquistas dos trabalhadores, do que da história presente, cujos traços principais os aproximam e os tornam semelhantes, já que a precarização social e do trabalho busca se impor como regra e como estratégia de dominação assumindo caráter cada vez mais internacionalizado. (DRUCK, 2007, p.36).

Corroborando, Padilha (2009) afirma que o mundo do trabalho é um jogo de forças comandado pelos interesses do capital, e que na sociedade atual é quase uma redundância falar em “trabalho precário”, pois poucos trabalhadores conseguem fazer de sua atividade laboral uma fonte de prazer, estabilidade e dinheiro. A maioria encontra-se obrigada, com mais ou menos intensidade, a conviver com as várias facetas da precariedade no trabalho. A autora traduz “trabalho precário” como um



conjunto de fatores que, associados ou não, caracterizam a atividade laboral dos trabalhadores.

Os principais fatores são: a) desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas); b) legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho; c) terceirização e quarteirização ('terceirização em cascata'); d) intensificação do trabalho; e) aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência); f) maior exposição a fatores de riscos para a saúde; g) rebaixamento dos níveis salariais; h) aumento de instabilidade no emprego; i) fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência; j) feminização da mão de obra; e k) rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários). (PADILHA, 2009, p. 550).

É a partir da constatação de Druck (2007) [precarização social e do trabalho como regra e estratégia de dominação] e dos indicadores de Padilha (2009) que partimos para a análise de como os donos do dinheiro e do poder engendram, no contexto da finança mundializada, redes que se interconectam e mediam a exploração da classe de trabalhadores bancários no Brasil, mais especificamente em Salvador, explorando-os como “vendedores de dinheiro”.

Cabe destacar que utilizaremos, a partir daqui, o vocábulo “precarização” para definir os processos de degradação do trabalhador bancário. Assumimos a mesma perspectiva de Mézáros (2006, p.27) quando afirma que “flexibilidade” é um mito, “uma maneira de dourar a pílula”. E destaca:

Os obstáculos reais enfrentados pelo trabalho, no presente e no futuro próximos, podem ser resumidos em duas palavras: “flexibilidade” e “desregulamentação”. Dois slogans mais apreciados pelas personificações do capital nos dias atuais, tanto nos negócios como na política, soam interessantes e progressistas. E, muito embora sintetizem as mais agressivas aspirações antitrabalho e políticas do neoliberalismo, pretendem ser tão recomendáveis, para toda criatura racional, como a maternidade e a torta de maçã, pois a “flexibilidade” em relação às práticas de trabalho – a ser facilitada e forçada por meio da “desregulamentação” em suas várias formas –, corresponde, na verdade, à desumanizadora precarização da força de trabalho (MÉSZÁROS, 2006, p.33-34).

Na nossa avaliação do objeto estudado, assumimos a escolha de uma abordagem no campo empírico que é de um estudo de caso único e que engloba impactos sobre trabalhadores [terceirização, qualificação e saúde] e reestruturação do mercado de trabalho, tratando do emprego e da estrutura ocupacional [gênero, gerações, renda, escolaridade e formalidade]. Assim, incluímos os fatores externos e as mudanças organizacionais e tecnológicas. Como componente de análise, elegemos os seguintes aspectos: a) o contexto da finança mundializada; b) a captação e a inserção dos trabalhadores; c) a subordinação e a sujeição do

trabalhador em relação à intensificação no controle sobre o trabalho; d) a centralização do poder e a distribuição do labor, como forma de exploração do trabalho [no tripé sobre o qual se apoia o sistema sociometabólico do capital]; e e) a representação do trabalho [concreto e abstrato] para o trabalhador bancário. Para uma melhor visualização, e correlacionando com os aspectos analisados na sociologia do trabalho e destacados por Druck (2007), apresentamos o quadro 02.

**Quadro 2 - Comparativo entre os aspectos analisados na sociologia do trabalho com os aspectos propostos e analisados na pesquisa – flexibilização e precarização do trabalho**

<b>Aspectos analisados na sociologia do trabalho</b>	<b>Aspectos propostos e analisados na pesquisa</b>
Os novos conteúdos do trabalho	a representação do trabalho [concreto e abstrato] para o trabalhador bancário.
As novas institucionalidades	a centralização do poder e distribuição do labor, como forma de exploração do trabalho [no tripé sobre o qual se apoia o sistema sociometabólico do capital]
O novo trabalhador	a captação e inserção dos trabalhadores
As novas formas de alienação do trabalho	a subordinação e a sujeição do trabalhador em relação à intensificação no controle sobre o trabalho
O novo capitalismo flexível, entre outros.	o contexto da finança mundializada

**Fonte:** Adaptado de Druck (2007)

A correlação ora apresentada corrobora com a análise de Druck (2007, p.3) quando afirma que, “[...] apesar das diferenças e especificidades, especialmente no que concerne à intervenção do Estado [...] e à capacidade de resistência dos trabalhadores [...], [esses aspectos] se inscrevem no mesmo movimento mundial de flexibilização e precarização do trabalho”.

## 6.1 AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO BANCÁRIO NO SANTANDER EM SALVADOR

Antes de apresentar as transformações do trabalho bancário no interior das agências do Banco Santander em Salvador, cabe mais uma vez destacar que essas transformações são resultado do modo de operacionalização dos bancos no contexto da finança mundializada, e que o período circunscrito nesta tese [pós anos

2000] sucede um período de intensas mudanças implementadas nos anos de 1990 no setor, entretanto os processos de fusões e incorporações empreendidos pelo Banco Santander, mais especificamente após a aquisição do Banco Real<sup>40</sup>, trazem algumas especificidades.

Segundo Druck et al (2002), as mudanças implementadas nos anos de 1990, incluíram políticas de gestão que resultaram em terceirização como forma de reduzir custos para manter a competitividade; implementação de programas de qualidade total que, a partir da padronização e concepção de qualidade no atendimento ao cliente, impuseram ritmos acelerados de trabalho intensificando o trabalho e exigindo do bancário, portanto, maior produtividade; e planos de demissão voluntária (PDV), principalmente nos bancos públicos, que, de forma direcionada a determinados funcionários, os levou à decisão de filar-se a um PDV.

Estas políticas gerenciais foram favorecidas pelo processo de informatização/automação bancária, que, iniciada no final dos anos de 1980, resultou em novas formas de distribuição do trabalho, que inclui a externalização das operações para os escritórios e residências dos clientes, através dos serviços de *home banking* e os serviços de autoatendimento, o que implicou na mudança de conteúdo do trabalho bancário, pois parte da rotina exercida pelo bancário no atendimento ao cliente, no interior das agências, foi transferida para os terminais de autoatendimento. As alterações nas condições de trabalho repercutiram em mudanças significativas no interior das agências bancárias; pois, ao externalizar o trabalho para os terceirizados e clientes, as organizações bancárias puderam efetuar, nos anos de 1990, o enxugamento em massa dos trabalhadores<sup>41</sup>. Para Druck et al (2002, p. 37), as demissões em massa no setor bancário são “[...] uma estratégia definida pelas instituições bancárias que se utilizam da automação combinada com a terceirização, com a qualidade total e com os PDVs, tendo por objetivo a flexibilização do trabalho”.

---

<sup>40</sup> O Santander Espanha assumiu o controle acionário indireto do Banco Real [quarto maior banco em número de ativos no Brasil] em 24 de julho de 2008. Nas assembleias gerais de acionistas do Santander Brasil e do Banco Real realizadas em 29 de agosto de 2008, foi aprovada a incorporação pelo Banco Santander (Brasil) S.A. das ações de emissão do Banco Real, passando o Banco Real a ser uma subsidiária integral do Santander Brasil. Em 30 de abril de 2009, o Banco Real foi incorporado pelo Santander Brasil e foi extinto como pessoa jurídica independente. Como resultado dessa aquisição, o Santander Brasil tornou-se o terceiro maior banco privado do Brasil em termos de ativos (SANTANDER, 2011). O processo de mudança da marca Real em todas as agências do extinto banco somente foi finalizado em 2010.

<sup>41</sup> No Brasil, em 1986, existiam 705.065 bancários e em 1998, esse número caiu para 367.852 (DRUCK et al, 2002).

Grisci e Bessi (2004) advertem que três possibilidades estão presentes no trabalho bancário: a automatização; o trabalho mais intelectualizado que demanda um trabalhador com capacidades e qualificações distintas das anteriormente demandadas e o aumento do desemprego. As novas formas de estruturar o trabalho, com o aumento da informatização e da intelectualização, passam a aliar no processo de trabalho, o trabalho material e imaterial<sup>42</sup>. Para Druck et al (2002), a flexibilização do trabalho bancário implicou em uma alteração do perfil do bancário, pois este profissional não precisa mais ser dotado de uma capital “simbólico”, ou seja, ser e parecer honesto, ético e correto em relação à execução de operações que envolvem dinheiro. As exigências são, nesse novo contexto, a qualidade no atendimento e capacidade de vender produtos bancários. A “confiança” agora está centrada na organização e não mais nos indivíduos que dela fazem parte, nesse sentido o setor bancário, no contexto internacional, opera acordos como os da Basileia<sup>43</sup> para impor ações que se traduzam risco em confiança.

---

<sup>42</sup> O trabalho imaterial seria o que se extingue no momento de sua produção, agregando características pessoais do próprio trabalhador. Trata-se de capacidades de mobilização, cooperação e criação que são dificilmente comandadas ou passíveis de controle externo ao trabalhador (GRISCI; BESSI, 2004, p. 163). Para Gorz (2005), o trabalho tem uma componente de saber. O saber para ele não é o composto de conhecimentos específicos formalizados e aprendidos em um centro de formação e sim um saber não substituível e não formalizável, adquirido pela experiência, pelo discernimento, pela capacidade de coordenação, de auto-organização e de comunicação. Trata-se de um saber vivo adquirido no trânsito cotidiano e que demanda do trabalhador um envolvimento e investimento de si mesmo, o que é denominado na linguagem empresarial de “motivação”. No trabalho imaterial, a qualidade não é medida por critérios comuns, a valoração depende do julgamento [dos chefes e dos clientes] e o desempenho do trabalhador, do seu comprometimento. Entretanto há uma real dificuldade em dizer “[...] com precisão onde, no contexto social, o inventivo trabalho do saber começa, e onde termina [...] todo saber pode valer por um valor particular, único e incomparável.” (p. 10-11).

<sup>43</sup> A regulação no sistema financeiro se justifica pela possibilidade de “risco sistêmico”. Diferentemente de outros setores da economia, a quebra de um banco pode se propagar para outras instituições (contágio), transformando um problema de origem local em global. O grande esforço dos reguladores para zelar pela saúde do sistema financeiro se restringia a controlar as reservas dos bancos. O objetivo era diminuir os riscos decorrentes da perda de confiança do público na capacidade de honrar os depósitos dos clientes. Tradicionalmente, portanto, a regulação financeira foi regida por autoridades nacionais – Bancos Centrais – e tinha caráter eminentemente prudencial, focada no risco de liquidez: risco de o banco não ter caixa para fazer frente a seus compromissos. A partir de 1988, porém, foi criado um marco regulatório conhecido como “Acordo da Basileia”, com regras de validade internacional e centrado, ao menos inicialmente, no risco de crédito - inadimplemento dos clientes. (CASTRO, 2007, p. 278-279). A fragilidade do sistema bancário de um país, seja ele desenvolvido, seja em desenvolvimento, pode ameaçar a estabilidade financeira tanto internamente quanto internacionalmente. A necessidade de fortalecer a solidez dos sistemas financeiros suscita preocupação ao Comitê de Supervisão Bancária da Basileia (CSBB), ao Banco de Compensações Internacionais (BIS), ao Fundo Monetário Internacional (FMI) e ao Banco Mundial. O Comitê de Supervisão Bancária da Basileia trabalha nesse campo há muitos anos, diretamente ou por intermédio de seus muitos contatos com supervisores bancários de todo o mundo. [...] Ao examinar a melhor maneira de expandir seus esforços, no sentido de fortalecer a supervisão prudencial em todos os países Criaram em diferentes momentos acordos. O Acordo de Capital de Basileia, oficialmente denominado *International Convergence of Capital Measurement and Capital Standards*, foi criado inicialmente em 1988 e revisado em 2004 e 2010. São, atualmente, conhecidos como: Basileia I [1988], Basileia II [2004] e Basileia III [2010] (CARVALHEIRA, 1997; BCB, 2012).

As novas exigências levaram a uma mudança da lógica taylorista-fordista, que se baseava no ciclo produção/mercado/cliente, para a lógica flexível, que passou a dar sentido ao ciclo cliente/mercado/produção, o que demandou que o trabalhador fosse mobilizado por produzir o bem imaterial (GRISCI e BESSI, 2004). Nesse contexto, afirma Gorz (2005), o trabalho se transforma em gestão de um fluxo contínuo de informações, onde a produção do bem imaterial implica na qualidade de comportamento, na qualidade de expressão e na qualidade de imaginação do trabalhador, pois isso resultará em um maior envolvimento na tarefa a desenvolver.

Os empregados têm de se tornar empresas que, mesmo no interior de grandes estabelecimentos [...] devem responder pela rentabilidade do seu trabalho. Na briga com a concorrência, eles são forçados a internalizar a pressão trazida pela lógica da obtenção do máximo de proveito possível. No lugar daquele que depende do trabalho, deve estar o empresário da força de trabalho, que providencia sua própria formação, aperfeiçoamento, [...] etc. “A pessoa é uma empresa”. No lugar da exploração entram a auto-exploração e a autocomercialização do ‘Eu S/A’, que rendem lucros às grandes empresas, que são os clientes dos auto-empresários (GORZ, 2005, p. 10).

As novas práticas gerenciais – terceirização, qualidade total e PDVs - foram sendo desenvolvidas visando acumular o saber prático acumulado no cotidiano laboral, usando-o em proveito do capital, pois, ao mesmo tempo, objetivavam eliminar resistências, buscavam assegurar a obtenção da eficácia e da produtividade máximas do trabalho. Novos atributos foram incorporados à qualificação do trabalho, o que resultou em processos laborais mais integrados e formas sistêmicas de organização do trabalho. 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, com altos rendimentos e potencial investidor (JINKINGS, 2003; 2010).

Os bancos passaram por transformações no processo de produção, levando-os à oferta de produtos cada vez mais diversificados e destinados a atender às especificidades da clientela, o que implicou na modificação do perfil funcional, demandando a redução de tempos vazios e possibilitando a implementação da concepção de multifuncionalidade sendo este um elemento que passa a caracterizar os trabalhadores bancários, “[...] o que lhes atribui a condição de trabalhadores disponíveis para a realização de quaisquer tarefas, ou de trabalhadores que respondem a toda e qualquer demanda que se apresente.” (GRISCI, 2003, p. 89). São os trabalhadores flexíveis e de multifunção.

Para a ampla maioria dos bancários brasileiros e grandes parcelas da classe trabalhadora em todo o mundo, a reestruturação capitalista contemporânea destina formas modernas de exploração – apoiadas na tecnologia microeletrônica e na teleinformática – que convivem com formas mais antigas e limitadas, baseadas no prolongamento da jornada laboral. As estratégias contemporâneas de acumulação de capital elevam os níveis do desemprego estrutural, ampliam a precarização do trabalho e racionalizam violentamente os ambientes produtivos, criando sofisticadas táticas para intensificar e controlar o trabalho. Nos ambientes laborais dos bancos, uma forte ofensiva ideológica persegue o envolvimento e a adesão dos trabalhadores ao ideário patronal e aos projetos mercadológicos das empresas, de tal modo que eles se representem como o próprio capital personificado (JINKINGS, 2003, p. 21).

A entrada dos bancos estrangeiros no país trouxe consigo uma nova concepção de serviço bancário, uma vez que essas instituições tinham e têm como uma de suas peculiaridades a prestação de assessoria aos clientes e não clientes, para auxiliá-los na aplicação de seus recursos. As consequências negativas de todas essas medidas se ilustram em larga escala nos indicadores de redução de postos de trabalho no setor bancário, bem maior desgaste físico e mental da força de trabalho (GRISCI; BESSI, 2004).

Em relação ao Banco Santander, de um modo mais geral, na trajetória de internacionalização, após cada compra - fusão ou aquisição - o Santander costumava reestruturar a entidade e introduzir mudanças no processo de gestão. Em alguns casos, era necessário sanar a organização para agregar “valor”.

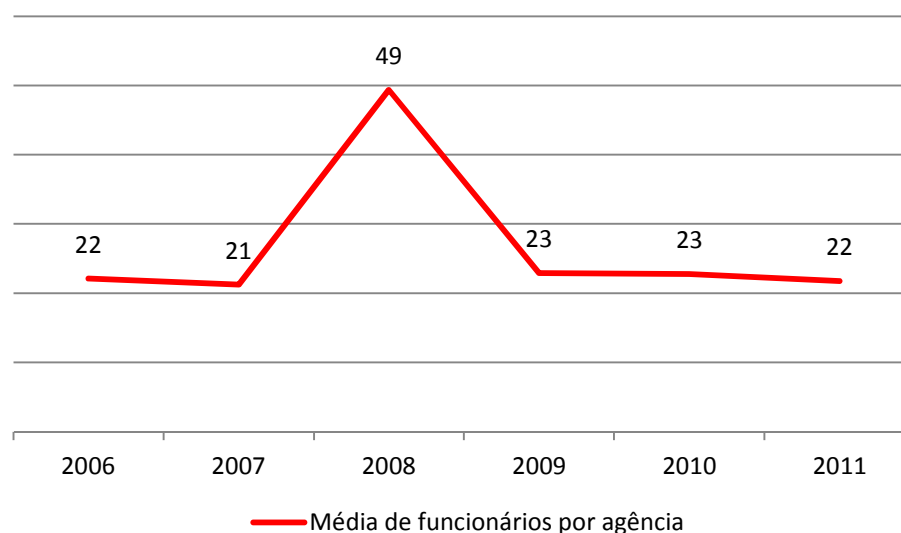
O Banco Santander foi o mais rentável, embora o seu crescimento tenha-se baseado no aumento relativo maior de sua rede de agências, o que trouxe consigo despesas operacionais relativas também mais altas, que, no entanto, puderam ser amplamente compensadas graças **à maior eficiência na utilização dos recursos humanos** e materiais (ACEÑA, 2007, p.235, grifo nosso).

Com o obstinado objetivo de proporcionar retorno para os acionistas, os custos operacionais mais altos eram compensados com as economias obtidas com a maximização da utilização dos recursos humanos. Modelos de gestão baseados no incremento de produtividade foram implementados em todas as unidades em diferentes estágios. O modo de gestão organizacional do Banco Santander passou por várias transformações ao longo da sua história. Essas transformações decorreram da concorrência intercapitalista, que intensificam, principalmente nos momentos de crise, as disputas.

Ao estabelecer uma correlação do número de funcionários por agência, observamos que o conglomerado de bancos formado pelo Santander Brasil possuía,

em 2008, 49 empregados por agência [média obtida a partir da divisão do número de empregados pelo número de agências], ao operacionalizar os desligamentos identificados por “**sinergias**”, o banco retorna ao nível, aproximadamente padrão, anteriormente estabelecido de 23 empregados por agência.

**Gráfico 10 – Número de Empregados por Agências - Banco Santander Brasil**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados divulgados pelo Banco Santander (2006, 2007, 2008, 2009, 2010 e 2011).

Entre os anos de 2008 e 2009, encontramos, no Brasil, uma diferença de 1.652 empregados [2008//54.109 e 2009//52.457 – redução de 3,05% do quadro funcional]. O número absoluto não parece significativo para o montante de empregados da organização; entretanto, ao avaliarmos o número de agências, identificamos que no mesmo período houve um incremento de 1.196 agências, ou seja, o número de agências no Brasil mais que dobrou [109% de incremento].

Um dos fatores de sucesso atribuído pelo grupo ao seu crescimento foi a organização do trabalho, exemplificado anteriormente com o “enxugamento” das agências. A organização acredita ter implementado um modelo ágil e flexível que lhe permitiu tirar maior proveito das suas redes de sucursais e agências. Chama à atenção a recorrência à noção de “flexibilidade” para qualificar o trabalho implementado nas unidades do Banco Santander. A flexibilidade aqui é utilizada como universalmente benéfica, como adverte Mészáros (2006), e uma liberdade

para despedir empregados, aumentar o horário de trabalho, pagar salários reais mais baixos e terceirizar como na classificação de Vasapollo (2006).

A lógica do Banco Santander em sua atuação comercial consistia em uma ideia simples: “o empregado que sai do seu negócio para procurar o cliente na rua, utilizando a sua empatia e carisma pessoal. [...] ‘ir de porta em porta’ ou a não menos sugestiva **‘sair vendendo dinheiro’**.” (ACEÑA, 2007, p. 199, grifo nosso). Os empregados eram treinados para, durante as manhãs, permanecerem nos seus escritórios executando as tarefas administrativas – resolução de expedientes ligados aos pedidos de crédito, operações de desconto, revisão contábil e apoio ao cliente e, na parte da tarde, percorrerem as lojas, oficinas, armazéns, campos de cultivos oferecendo os serviços bancários. A visão institucional era de que, agindo assim, os responsáveis pelas sucursais não apenas captariam negócios, mas também conseguiriam estabelecer uma relação mais pessoal e direta com o cliente, desenvolvendo um conhecimento mais ajustado deste.

Para cumprir os seus objetivos, a subdireção geral responsável pela rede comercial desenhou uma organização geográfica com vários níveis de competência. No primeiro escalão, estavam as [...] organizações territoriais [...]. No segundo escalão, apareciam as organizações provinciais [...] e no terceiro escalão, situavam-se os diretores e subdiretores dos escritórios. A subdireção geral da rede comercial, em colaboração com os chefes das organizações territoriais, atribuía uma ‘carteira de clientes’ a cada um dos responsáveis de sucursal ou agência, e estes ficavam encarregados de levar adiante o plano de acordo com as modalidades de crédito e com os critérios de risco previamente estabelecidos na sede central. Em outras palavras não ‘se batia em qualquer porta’ nem ‘se vendia dinheiro’ a qualquer pessoa ou empresa (ACEÑA, 2007, p.203).

O trabalho desenvolvido pelos responsáveis pelas “carteiras de clientes” incumbidos da atividade de “vender dinheiro” é na verdade uma realidade incorporada pelo setor de serviços, no qual o trabalho direto está sendo substituído pelo trabalho dotado de uma dimensão “intelectual” maior, ou seja, um trabalho imaterial. É um trabalho que produz ao mesmo tempo subjetividade e valor econômico, ele materializa e dá forma às necessidades, ao imaginário e aos gostos. Assim, o exercício da atividade subjetiva está constrangido pela lógica da forma/mercadoria e sua realização e encontra-se aprisionada pelo sistema de metabolismo social do capital (ANTUNES, 2007a).

Após fusões e incorporações, as agências passavam pela inspeção técnica que tinha entre outras funções a de promover melhorias nos procedimentos



bancários, racionalizando as tarefas e impulsionando a formação e capacitação dos empregados. “[...] a política de gestão desses anos, [...] desde bem cedo dedicou atenção especial à formação e à capacitação dos recursos humanos do banco.” (ACEÑA, 2007, p.204).

As características do quadro de pessoal do Banco Santander estavam baseadas nos alicerces sobre os quais se assentou a estratégia financeira da organização: crescimento do negócio comercial varejista e gestão conservadora obsessiva (ACEÑA, 2007, p.209).

As promoções ocorriam desde os níveis inferiores, mas para tal exigia-se um sistema paralelo de capacitação e formação interna. A passagem pelas sucursais era uma das vias de aprendizado, entretanto outras formas de formação foram sendo desenvolvidas: cursos de regimes de internato nos centros de formação Santander, denominado “El Solaruco”; cursos por correspondência [intranet]; formação de equipe [seminários internos e externos]; cursos no exterior; e cursos de idiomas. Para o desenvolvimento de novos negócios bancários eram contratados profissionais fora da organização, mas para estes havia encarregados de transmitir a “cultura dos dirigentes da casa” (ACEÑA, 2007).

A forma de condução na gestão de pessoas em relação ao Banco em nível mundial não apresenta alterações. De um modo mais específico, a adoção dessa lógica permanece até hoje e permeia toda a organização. Ao longo do período de permanência em Salvador, o Banco Santander, foi adotando práticas de gestão que o fizeram crescer e estabelecer-se na região de uma forma bastante estruturada, já que ocupa a posição de terceiro banco privado no mercado nacional. Os resultados da sua ascensão no mercado internacional e nacional são amplamente avaliados, entretanto, em relação a essa organização especificamente, não há estudos sobre o impacto do seu modelo de gestão no que diz respeito aos trabalhadores bancários.

É a constatação dessa realidade que nos levou a optar pela adoção da enquete operária de Marx para conhecer de forma, mais próxima, a realidade dos trabalhadores bancários vinculados ao Banco Santander em Salvador. São muitas as particularidades dessa realidade, mas aqui optamos por apresentar: a captação e inserção dos trabalhadores; a centralização do poder e distribuição do labor, como forma de intensificação da precarização do trabalhador; a subordinação e sujeição

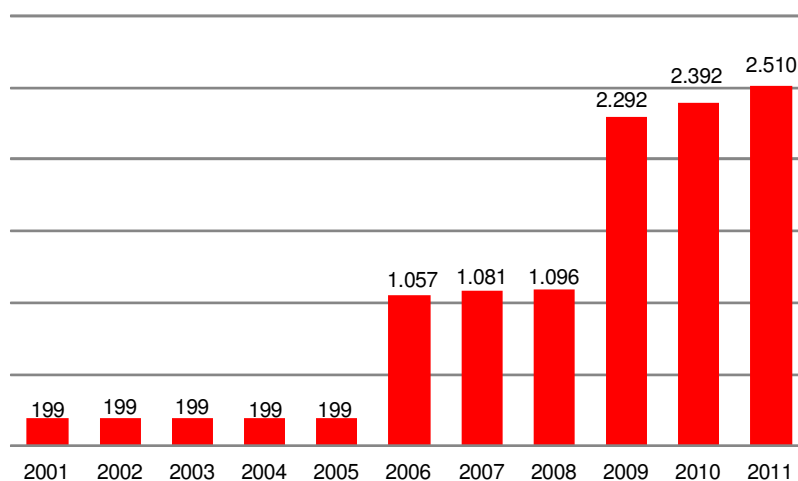
do trabalhador em relação às novas formas de controle do trabalho e a representação do trabalho para os “vendedores de dinheiro”.

### **6.1.1 Captação e inserção dos vendedores de dinheiro: novos bancários e bancários novos**

Os traços constitutivos do perfil dos bancários mudaram significativamente no contexto da finança mundializada. De modo geral, os bancos internacionais e nacionais modificaram seu modo de operacionalização, pois a tecnologia introduzida nas organizações bancárias interferiu de inúmeras formas nos modos de trabalhar. Para atuar no setor, o bancário deveria:

[...] ser bem mais qualificado, com amplo conhecimento do mercado financeiro, domínio de tecnologia para realização de simulações financeiras, habilidade de relacionamento com clientes e com a equipe de vendas e precisaria saber lidar com tarefas não prescritas, diferentemente das exigências anteriores nas quais deveria seguir fielmente o manual. Se, por um lado, houve aumento da qualificação do profissional bancário nessa fase, por outro houve aumento da carga de trabalho e das pressões (MERLO e BARBARINI, 2002, p. 106).

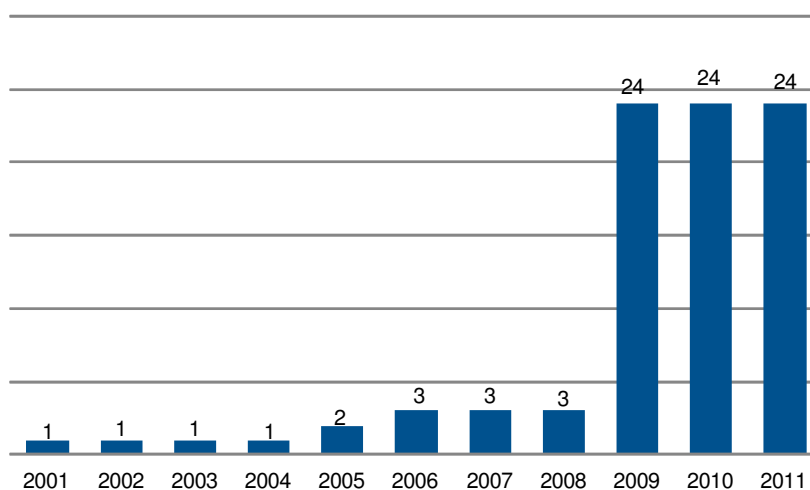
Antes de apresentar o perfil dos trabalhadores bancários, cabe destacar que os processos de mudanças no interior das agências se intensificam a partir dos anos de 2009; pois, até o ano de 2005, o Santander Brasil possuía apenas 199 agências no Brasil. O crescimento e a expansão da rede de agências do Banco Santander segue apresentado no gráfico 11.

**Gráfico 11 – Número de Agências do Banco Santander no Brasil**

**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do Banco Santander (2012).

A integração das instituições [Santander e Real] buscou a complementaridade para ampliar a participação de mercado. Geograficamente, o Grupo Santander Brasil reforçou a sua atuação nos Estados do Sudeste e Sul, onde já estava bem estabelecido após a aquisição do Banespa, o que ampliou a sua capacidade de distribuição. Na condução dos negócios, a fortaleza do Santander no segmento de Atacado e a do Real nos negócios de Varejo resultaram em um portfólio mais amplo, o que possibilitou ao Santander quase triplicar sua participação no mercado de crédito, de 5% em 2007 para 14% em 2008. O processo de integração viabilizou para o Banco Santander a seguinte participação de mercado: 5% na Região Norte [4% PIB]; 7% na Região Nordeste [13% PIB]; 6% na Região Centro-Oeste [9% PIB]; 16% na Região Sudeste [57% PIB] e 10% na Região Sul [17%] (SANTANDER, 2009).

Em Salvador o número de agências muito reduzido se estende até o ano de 2008 [de uma a três agências] e somente, após incorporação do Banco Real, em 2008, o Santander passa a contar com 24 agências.

**Gráfico 12 – Número de Agências do Banco Santander em Salvador**

**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do Banco Santander (2012).

A modificação do perfil profissional foi sendo reconfigurada à medida que a organização ampliava a sua atuação. A gestão de pessoas foi alinhada a um modelo global de formação e troca de conhecimentos e que possuía como diferenciais as estratégias para atração, qualificação e retenção de talentos. Segundo a organização, “[...] parte importante no processo de integração dos dois bancos [Santander e Real], os desligamentos identificados **por sinergias** foram feitos com a adoção das melhores práticas do mercado, com ética e transparência.” (SANTANDER, 2009, p. 51, grifo nosso). Para a organização, buscava-se alinhar o perfil profissional ao modelo global que preconiza “Dinamismo e Antecipação, Inovação, Liderança, Orientação aos Clientes, Ética Profissional e Fortaleza de Balanço.” (SANTANDER, 2008a, p. 51).

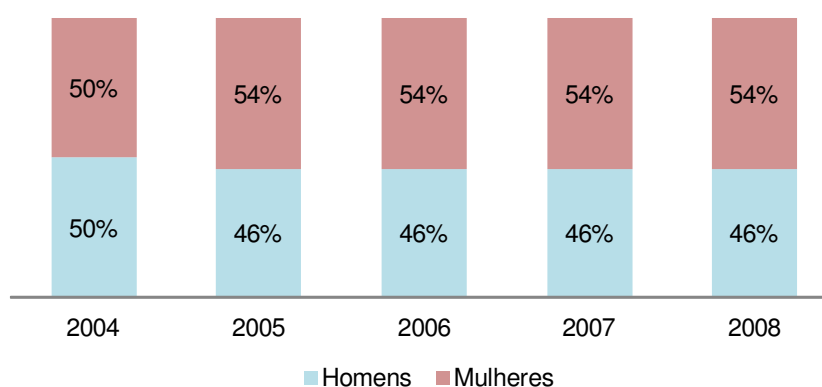
O Banco Santander passou a buscar profissionais que, como destacado por Merlo e Barbarini (2002), fossem mais bem qualificados, que pudessem lidar com tarefas não prescritas e que tivessem, principalmente, capacidade de direcionar o desempenho das suas tarefas diárias para o atendimento ao cliente, já que o foco institucional centrava-se no crescimento dos seus negócios. “Com políticas e ferramentas que promovem o desenvolvimento humano e profissional de seus mais de 53 mil colaboradores, a Organização está preparada para o desafio de manter o crescimento dos seus negócios” (SANTANDER, 2008a, p. 51).

Em relação ao perfil dos bancários vinculados ao Banco Santander, não foram encontradas dados que compunham o perfil antes de 2004 ou depois das sucessivas fusões e/ou incorporações [2008]. Não há disponível publicação que apresente os números de empregados no período temporal estudado, bem como não há no CAGED ou Sindicato dos Bancários dados disponíveis por instituição bancária, assim optamos aqui por analisar os dados disponíveis nos relatórios anuais do Banco Santander, a partir de compilações de dados.

Em 2008, o Banco Santander publicou um relatório denominado “Estratégia e Gestão” que traz poucas informações sobre o perfil dos bancários mantidos na organização em 2008 [após os muitos desligamentos identificados por sinergias]. Os dados apresentados a seguir foram comparados aos divulgados pela FEBRABAN, no relatório anual, que faz referência ao mesmo período [2008]. O perfil dos funcionários, após incorporação do Banco Real, aponta especificidades importantes para a avaliação da contratação e inserção dos profissionais nessa organização.

As informações disponíveis nos relatórios anuais [2004 – 2008] apontam a seguinte distribuição em relação a gênero.

**Gráfico 13 – Perfil do Bancário segundo o gênero – Santander 2004 - 2008**

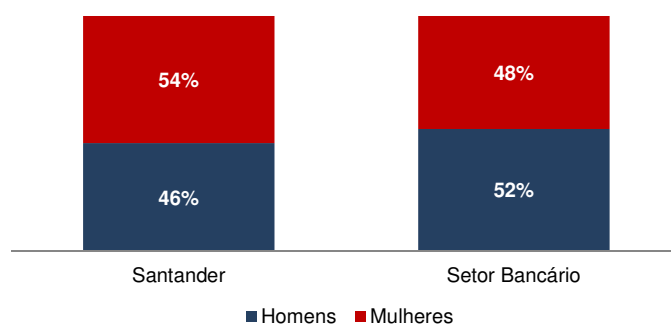


**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do Banco Santander (204, 2005, 2006, 2007 e 2008).

Em 2008, especificamente em relação ao gênero, 56% dos funcionários do Banco Santander são mulheres e 44% são homens. Para o mesmo período, essa

proporção se inverte, ou seja, para o conjunto do setor bancário 52% de homens e 48% de mulheres, conforme gráfico 14 apresentado a seguir.

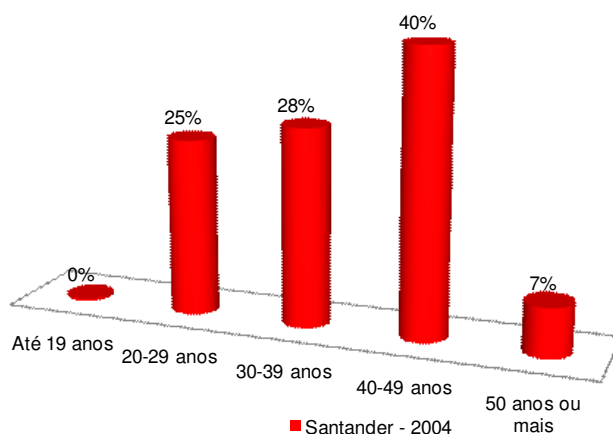
**Gráfico 14 – Perfil do Bancário segundo o gênero – Santander e Setor Bancário em 2008**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do Banco Santander e da FEBRABAN (2009).

Do total de empregados do Banco Santander, em 2004, 25% estava na faixa etária<sup>44</sup> entre 20 e 29 anos, seguido de 28% na faixa etária compreendida entre 30 e 39 anos e 47% tinham mais de 40 anos. Assim, 53% do corpo de empregados do Banco, no período, possuíam no máximo 40 anos.

**Gráfico 15 - Perfil do Bancário segundo faixa etária em 2004 – Banco Santander**

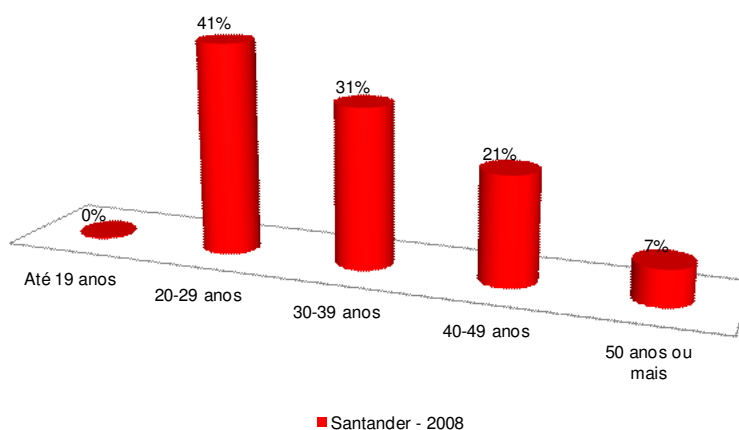


**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do Banco Santander (2004).

<sup>44</sup> No relatório de 2004, a Organização faz uma menção à idade média dos empregados, que era, na época, 37,7 anos.

Do total de empregados do Banco Santander, em 2008, 41% estava na faixa etária entre 20 e 29 anos, seguido de 31% na faixa etária compreendida entre 30 e 39 anos. Assim, em apenas quatro anos, o percentual de empregados com até 40 anos subiu de 53% para 72%, quase 20 pontos percentuais.

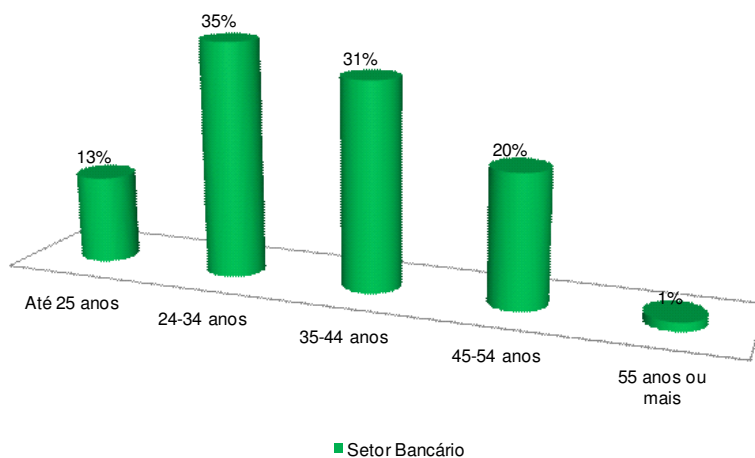
**Gráfico 16 - Perfil do Bancário segundo faixa etária em 2008 – Banco Santander**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do Banco Santander (2009).

No conjunto do setor bancário, em 2008, 13% dos empregados estavam situados na faixa abaixo de 25 anos, e 35% possuíam entre 25 e 34 anos. Não foi possível a comparação com a mesma distribuição, uma vez que os relatórios publicados pelas instituições apresentavam classes de análises distintas. Entretanto, podemos destacar que, no setor bancário, 48% dos profissionais possuem no máximo 34 anos.

**Gráfico 17 - Perfil do Bancário segundo faixa etária em 2008 – Setor Bancário**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados da FEBRABAN (2009).

Não havendo dados disponíveis relacionados à faixa etária no Brasil e em Salvador, cabe avaliar como o Santander, após incorporação do Banco Real, buscou formar seu corpo de profissionais com 53 mil trabalhadores.

Os jovens foram atraídos pelos programas de inserção – menor aprendiz, estágio ou programa de *trainee*. Para o Santander (2009, p. 52), o programa de estágios é uma das ferramentas de maior impacto social. “Em 2008, 4.584 jovens participaram da ação, dos quais 1.443 foram admitidos.” Dos 6.572 empregados contratados no período, 1.443 foram admitidos através de programas de estágio, quase 22%. Essa estratégia reflete a adoção de uma política de contratação para inserção de profissionais jovens.

Amorim (2011) apresenta o programa de recrutamento do Banco Santander no Brasil, como “*Caça aos Jovens*”. O autor informa que em 2009 a organização encerrou o seu programa de *trainee* e criou canais para atrair jovens e acelerar seu crescimento. De 2009 a 2011, cento e quarenta mil jovens participaram da seleção. O modo de operacionalização do programa consiste nas seguintes etapas: primeira: busca de jovens que estão começando a vida universitária. O primeiro contato é efetuado através de palestras nas instituições de ensino, com direcionamento dos jovens para cadastro no site batizado de “*Caminhos &*



*Escolhas*<sup>45</sup>; segunda: convida para entrevista os jovens que mais participam das atividades e debates em seu site. Os mais bem ranqueados são prioridade nas contratações, pois já incorporaram a cultura do banco. “Em 2011, cerca de 950 jovens foram contratados por esse canal.”; terceira: após formatura os jovens são encaminhados para programas de *trainee* em áreas específicas, tais como varejo e risco; quarta: são treinados visando à promoção; e a quinta e última etapa consiste em treinar no exterior os jovens de destaque. Assim, para o Santander, os jovens definem um rumo e ficam mais tempo no banco.

A plataforma [*“Caminhos & Escolhas”*] também funciona como um eficiente banco de currículos, uma vez que as pessoas podem se inscrever para concorrer às vagas no Santander. Isso vem mudando o modo como a Organização recruta seus jovens profissionais. Agora, o foco é o indivíduo. Ao valorizar as pessoas e identificar aquilo que realmente lhes interessa, o banco tem condições de fazer avaliações mais assertivas e de melhorar o processo de seleção de seus novos funcionários (SANTANDER, 2011, p. 118).

O que o Banco Santander busca diz respeito ao que Sennett (2008b, p. 107-108) elucida: “As empresas de ponta e as organizações flexíveis precisam de indivíduos capazes de aprender novas capacitações [...] aptidão de processar e interpretar conjuntos de informações e de práticas permanentemente em evolução.” Os programas de recrutamento de “jovens talentos” é uma ação da Organização para contratar profissionais jovens, com a cultura alinhada ao sistema sociometabólico do capital, que aceitem menores salários e que se submetam a um acultramento nos padrões globais de formação Santander.

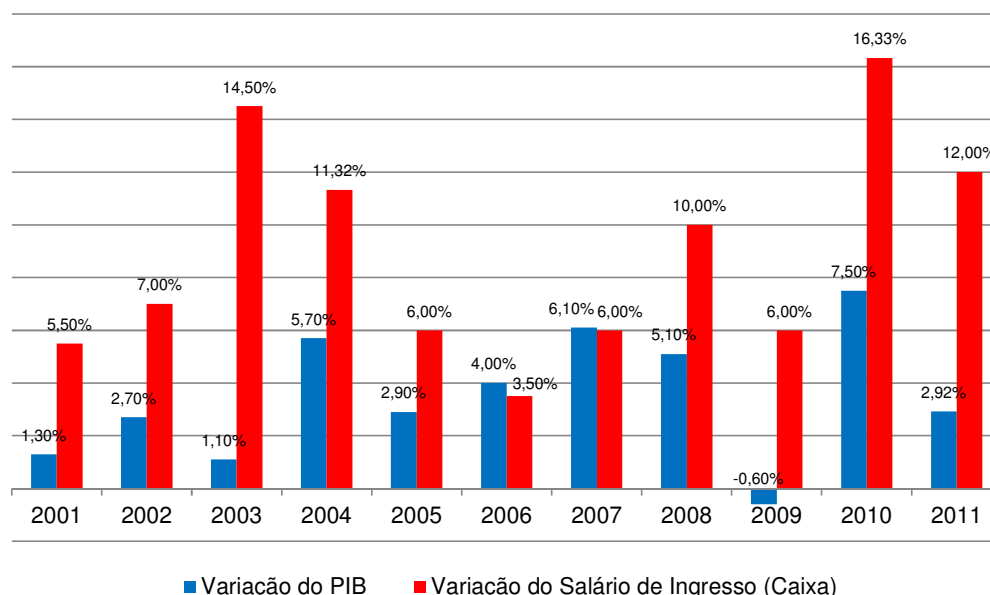
Não há, a partir dos dados divulgados nas convenções coletivas dos trabalhadores bancários, no período estudado, como afirmar que o salário inicial da categoria ficou defasado frente a outros indicadores, de fato o que observamos é um incremento dos ganhos dos bancários em relação ao salário inicial do ingresso, esta é uma avaliação confirmada pelo sindicato da categoria. O Dirigente Sindical A afirma que “Nos últimos anos obtivemos aumentos acima da inflação [...] Há uma melhoria sem dúvida, é só observar os últimos acordos [coletivos]”.

---

<sup>45</sup> Criado somente em 2010 como uma iniciativa pioneira no setor para atrair jovens interessados em trabalhar no setor bancário e interagir com eles. A plataforma Santander é um ambiente virtual aberto e gratuito para qualquer pessoa que queira aprender, trocar ideias e esclarecer dúvidas sobre a carreira e as possibilidades de emprego no Santander. A tecnologia utilizada engloba interatividade, por meio de artigos, fóruns, chats, microblogs e entrevistas sobre diversos assuntos relacionados ao futuro profissional do pretendo candidato. Para o Banco Santander “A plataforma Santander Caminhos & Escolhas é uma iniciativa inovadora” (SANTANDER, 2011, p.118).

Aqui, para efeito de comparação, optamos por estabelecer um comparativo com o PIB. Observamos ganhos reais para a categoria, na faixa inicial de salário.

**Gráfico 18 – Comparativo entre variação do salário (caixa) e variação do PIB – 2000-2011**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados do Sindicato dos Bancários da Bahia e IBGE (2001-2011).

Os ganhos obtidos na faixa inicial de salário não garante uma distribuição equitativa de remuneração para todos os níveis hierárquicos. Em relação ao salário, os bancários destacam dois aspectos: a valorização dos contratados para a área comercial e que recebem salários diferenciados; e os custos para a manutenção do emprego.

Em relação às diferenças encontradas entre os bancários formados pela instituição e os contratados externamente, um gerente comercial afirma:

O salário está na média, mas existem diferenças salariais na área comercial, né?! Existe uma situação assim: as pessoas que crescem dentro da organização não são valorizadas como os que vem de fora. Quando você passa para a gerência tendo começado como caixa o salário é muito menor do que o do gerente que veio de outra instituição financeira (BANCÁRIO 06).

Em relação aos custos para a manutenção do emprego uma gestora adverte:

O meu salário não é suficiente, pois o Banco exige muito da gente. Exige aquela questão da imagem, exige muito. Acaba sendo... esqueci o termo.... Você consome seu salário praticamente para o trabalho. Há investimento na imagem: cabelo, roupa, perfume, maquiagem... É um mundo hipócrita. É a palavra correta. Quem paga somos nós. Quem exige o status são eles. Tem muita coisa envolvida (BANCÁRIO 08).

Há ainda um comportamento padrão na atuação dos banqueiros, que pode ser denominada de rotatividade estratégica, utilizada para promover o rebaixamento dos níveis salariais (PADILHA, 2009). A rotatividade estratégica consiste na contratação de jovens qualificados e mal remunerados, o que afeta todo setor bancário, por isso é acompanhada trimestralmente pela PEB<sup>46</sup>.

Em relação à contratação de jovens, verifica-se que cerca de 20% das contratações do Banco Santander são viabilizadas pelo canal “*Caminhos & Escolhas*”, que, em 2010, no início da operacionalização, contava com 1.300 inscritos. Ao final do ano, ainda em 2010, dispunha de 34 mil pessoas cadastradas e, em 2012, passou a registrar 144 mil profissionais inscritos, um crescente e qualificado banco de currículos, que permite ao Banco selecionar apenas 1%, ao ano, da força de trabalho disponível (SANTANDER, 2012). Minella (1988) adverte que, para a concentração de capital, através da extração de mais-valia, uma condição fundamental para os banqueiros é dispor de uma reserva de mão de obra.

A condição de qualificação e alinhamento ideológico é claramente explicitada. A busca por jovens em formação universitária garante que o Banco Santander disponha de uma mão de obra, em formação, em cursos que preparam profissionais para o mercado de trabalho. Cursos tais como Administração de Empresas, Contabilidade e Economia. São formações classificadas como da área de ciências sociais aplicadas e, portanto, que formam jovens bastante suscetíveis ao acultramento “Santander”, iniciado ainda quando estes estão na condição de candidatos e participam no site dos debates e atividades propostas.

No setor bancário, “[...] a faixa de escolaridade com maior saldo de empregos é a dos que têm o superior incompleto, com geração de 13.903 vagas e

---

<sup>46</sup> Utilizamos aqui, para ilustrar a análise do Banco Santander, os dados apresentados na 12ª edição da Pesquisa de Emprego Bancário publicada em março de 2012 e que destaca na sua avaliação os três principais bancos privados atuantes no Brasil – Itaú, Bradesco e Santander.

remuneração média de R\$ 1.585,72 para os admitidos.” Em relação à faixa etária, destaca-se a “[...] situada entre ‘18 e 24 anos’” (PEB, 2012, p. 4).

Quanto à remuneração, a contratação de novos talentos, implica na redução significativa dos valores de salários pagos. A PEB mostra o aumento da disparidade entre os salários de admitidos e desligados no setor. “O bancário admitido recebeu salário, em média, 40,87% inferior ao dos trabalhadores desligados [admitidos//R\$ 2.430,57 e desligados//R\$ 4.110,26]. Em toda a economia, essa diferença é próxima de 7% [...]” (PEB, 2012, p. 1).

A realidade à qual estão submetidos os trabalhadores do Santander na Bahia não difere da apresentada no conjunto do país. Ao avaliarmos a condição do trabalhador do Santander em Salvador, em relação à contratação e inserção, com base na enquete operária de Marx, optamos por avaliar: idade, sexo, formação e qualificação, tipo de contrato [estágio, terceiro e CLT] e mudanças outras observadas no período.

Para os bancários vinculados ao Santander, os processos de contratação e inserção têm se modificado no interior das agências na região. Há preferência por profissionais jovens; preferencialmente mulheres - no ingresso na carreira ou para atuação na gerência comercial -, mas com forte predominância de homens para ascensão profissional – cargos de gerência geral; com formação em Administração, Contabilidade ou Economia, contratados através do programa “Caminhos & Escolhas”. Assim, ao estabelecermos um comparativo na modificação do perfil funcional, antes e depois da incorporação do Banco Real, encontramos a caracterização apresentada no quadro 03.

**Quadro 3 - Comparativo entre perfis dos bancários, antes e depois da incorporação do Banco Real pelo banco Santander**

<b>Categorias</b>	<b>Antes</b>	<b>Depois</b>
<b>Idade Média</b>	37,7 anos Relatório anual Santander 2004	20 anos 14 anos – Jovem Aprendiz 18 anos – estagiários e <i>trainees</i> 30 anos no máximo, para cargos gestores
<b>Sexo</b>	Feminino	Feminino
<b>Formação</b>	Segundo Grau	Superior [Completo ou Incompleto] Administração, Contabilidade ou Economia.
<b>Tipo de Contrato</b>	CLT	CLT As agências contratam, pelo menos, um estagiário e um tereceirizado em atividade fim.

**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados da pesquisa de campo (2012).

Os dados apresentados anteriormente foram compilados das entrevistas com os trabalhadores bancários e relatórios anuais da Organização e são apresentados apenas para ilustrar a mudança de perfil do trabalhador no Banco estudado, em Salvador, entretanto, oferecem limitações já que resultam da percepção dos entrevistados. Apesar da limitação, as informações apreendidas vão ao encontro da percepção do Dirigente Sindical B. Para ele, o bancário vinculado ao Santander tem mudado o perfil:

No processo seletivo, sem explicitação como exigência formal, há uma preferência pelos bancários jovens; com predominância do sexo feminino, para os cargos iniciais ou gerências comerciais e masculino para os cargos mais elevados e de maiores salários; com maior escolaridade, ingressando aqueles com nível superior ou que estejam cursando Administração, Contabilidade ou Economia (DIRIGENTE SINDICAL B).

Em relação à idade, os entrevistados apontam a contratação de profissionais jovens com idade entre 14 anos [programa de jovem aprendiz] e 30 anos no máximo [gerentes por indicação], destacando a predominância da faixa etária de 18 a 20 anos para ingresso de estagiários. “Os Estagiários são treinados para posterior contratação no cargo de caixa, cargo mais comum para início de carreira do bancário” (DIRIGENTE SINDICAL A).

Há um reconhecimento da intensificação da contratação de jovens após a incorporação do Banco Real.

[...] antes da integração com o Real as pessoas eram mais velhas, por exemplo, tinham entre 35 e 50 anos. Com a vinda do Santander ocorreram muitos desligamentos, principalmente das pessoas mais velhas, geralmente por questão de salários. O Banco buscou pessoas mais novas através dos programas de estágio para pagar menos, pois eles vão treinando e capacitando aos poucos. Na verdade não tem esse treinamento todo não, você aprende é na porrada (BANCÁRIO 10).

Sennett (2009) adverte que as empresas preferem os trabalhadores mais jovens e novos nos postos de trabalho a empregados mais velhos e mais acomodados [supostamente]. O que é ilustrado a seguir.

Eu fiz inscrição pelo site, ai eles me ligaram e eu fiz uma pré-entrevista por telefone, depois participei de uma dinâmica e depois de um mês fui contratada. Fiquei um período de mais ou menos seis meses em experiência em outra agencia (BANCÁRIO 11).

Há um processo de renovação com contratação de novos profissionais. Novos no setor e novos na idade, o que aqui caracterizamos de “*novos bancários e*

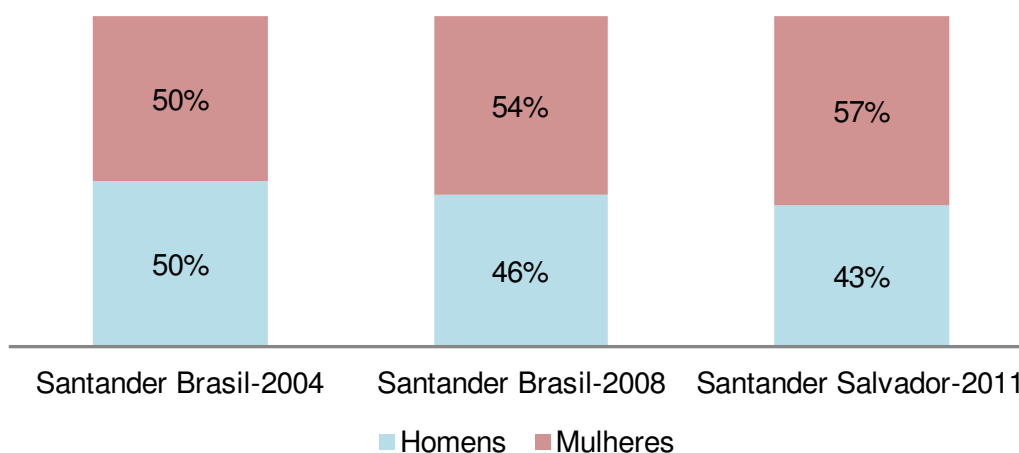
*bancários novos*”. Para o Dirigente Sindical B, os indivíduos ingressam no setor numa expectativa de curto ou médio prazo, realizando o que poderia ser denominado de “um estágio de luxo”. Os bancários não se vinculam à organização [relação de pertencimento], buscam apenas uma primeira oportunidade de trabalho, com benefícios [previdência complementar, assistência médica, dentre outros] e não esperam mais se aposentar no setor. Na visão do Dirigente Sindical A, o banco precisa dos jovens em função do uso intensivo de tecnologia. “[...] a nova geração está mais habituada à utilização de tecnologias diversas. Além disso, contratar jovens favorece o rebaixamento de salários” (DIRIGENTE SINDICAL B). O Bancário 06 também faz um destaque a este aspecto:

No Santander estou notando que tem muita gente nova com 20, 22 anos. Eu mesma comecei assim: era menor aprendiz, depois fui estagiária, e depois contratada. O Banco faz assim, contrata jovens no início da carreira para ir crescendo. Só contratam gente mais velha quando é indicação.

O perfil requerido para a contratação desse trabalhador mudou “do bancário possuidor de um *métier* nos anos 60 [...], que conhecia toda a amplitude do trabalho, passou-se ao trabalho [...], em geral exercido por jovens sem expectativas de permanecer na atividade.” (MERLO e BARBARINI, 2002, p. 107).

Em relação à diferenciação de gênero, em 2011, havia no Banco Santander, em Salvador, 634 bancários, dos quais 361 eram mulheres [57%] e apenas 273 homens [43%]. Seguindo a distribuição apresentada no gráfico 19, uma diferença superior à encontrada no Santander Brasil em 2004 [7%] e em 2008 [3%] para o gênero feminino.

**Gráfico 19 - Distribuição por gênero – Santander Brasil (2004 e 2008) e Santander Salvador (2011)**



**Fonte:** Elaboração própria a partir de dados divulgados nos relatórios do Banco Santander (2004) e Jornal Santa Realidade do Sindicato dos Bancários da Bahia (2011).

Os bancários mais jovens ou terceirizados não reconhecem tal diferenciação, entretanto, para aqueles que estão vinculados mais tempo à organização ou já estão em um cargo de gestão, há sim a diferenciação, e esta diferenciação, para eles, está vinculada aos processos de promoção. Os homens são os mais promovidos, principalmente, para os cargos diretivos. As mulheres, quando promovidas, ocupam os cargos de gerentes comerciais. O Bancário 03 disse que “[...] na área Van Gogh<sup>47</sup> eles contratam mais mulheres que homens. Tem que ser mulheres bonitas e inteligentes”. Esse é um aspecto também destacado pelo Sindicato dos Bancários. O Dirigente Sindical B ressalta não estar generalizando, mas afirma que há fenômeno muito denunciado, trata-se de uma particularidade em relação a gênero: a utilização da imagem da mulher para atrair negócios. Afirma ainda que no processo de ascensão na carreira, principalmente nos cargos de chefia [GG], as mulheres são preteridas e destaca:

A questão de gênero traz outras implicações. Por exemplo, a questão do assédio moral e a exploração da imagem da mulher: as mulheres quando ascendem deixam de lado a sua feminilidade [ou para ascender precisam deixar de lado a sua feminilidade], a sua delicadeza, entretanto, no processo de ascensão e na condução das suas equipes de trabalho, as

<sup>47</sup> Programa de Relacionamento no qual os clientes que aderirem a um dos Pacotes Van Gogh garantem acesso a espaços diferenciados em agências, horários estendidos de atendimento por telefone, gerentes especialistas e anuidade de dois cartões múltiplos Platinum: Mastercard e Visa. Além disso, tem a sua disposição um pacote diferenciado de transações de conta corrente, com um preço único, debitado mensalmente em conta corrente, na data de sua escolha (SANTANDER, 2012).

mulheres se tornam assediadoras cruéis. No quesito exploração da imagem, as gerentes de negócios são bonitas, muito bonitas (DIRIGENTE SINDICAL B).

A dificuldade em lidar com o ambiente hostil à sua condição de mulher levam as bancárias a comportamentos estranhados como o descrito pelo Dirigente Sindical B. Há ainda casos de violência contra a mulher, como o apresentado pelo Bancário 11, ele relata uma situação classificada por ele como incompreensível: “Na agência [...] a maioria dos funcionários são homens, então teve um gerente que ‘xingou’ a colega de trabalho e chegou a bater na menina no caixa ”.

A realidade encontrada em Salvador, em 2011, não se difere da encontrada pela pesquisa do Observatório Social realizada em 2001. Neste relatório eles apresentam as constatações encontradas no período estudado:

[...] a maioria da mão de obra feminina está concentrada nas agências, onde as funções de caixa e vendas de produtos são mais ativas. É justamente no espaço das agências que as “habilidades” ditas femininas são mais exploradas: atenção com clientes, paciência, educação, dentre outras. [...] o banco contrata “mulheres bonitas” e as aloca em cargos diretamente associados a atendimento a clientes e/ou vendas de produtos [...]. A mulher é usada em funções onde a própria condição de mulher bonita é uma forma de atrair novos recursos para o banco. A discriminação contra as mulheres tem hoje um novo elemento que agrava a desigualdade de gênero: a estética feminina estabelece a imagem da mulher como um “produto” que deve agradar ao gosto masculino (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2001, p. 53-54).

A realidade encontrada na atualidade em Salvador, pouco se difere da encontrada pela referida pesquisa em São Paulo no início da última década. A condição da mulher, similar à de uma mercadoria cujo valor é determinado por padrões estéticos e que privilegia um elemento externo à qualificação e desempenho profissional, a beleza (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2001). O Banco Santander assume valores de diferenciação que levam à discriminação e a violência contra as mulheres.

Quanto à formação e qualificação, os bancários novos precisam ter nível superior e, em grande quantidade, pós-graduação. Trata-se de um perfil mais escolarizado. O profissional de nível superior acaba assumindo a função de bancário, pois “[...] não tem uma faculdade de bancário, ninguém faz curso superiores em banco - assim várias pessoas de diversas profissões passam a atuar nos bancos” (DIRIGENTE SINDICAL A). O Dirigente Sindical B destaca que a exigência de nível superior para o exercício do trabalho bancário é a mudança



significativa dos últimos dez anos. Os jovens graduados ficam nas instituições até realizarem um concurso, obterem outra oportunidade melhor, pois já são graduados e esperam se estabelecer na sua formação. “São mais jovens, menos vinculados e mais imediatistas. Não tem uma preocupação com o futuro das instituições, [...] Não estão errados não” (DIRIGENTE SINDICAL B).

Dos doze entrevistados, dez possuíam formação em Administração [graduados ou em processo final de formação], um em Economia e um em Comunicação Social. Todos afirmaram que, para ingresso, o Banco Santander, em Salvador, exigiu a formação, completa ou em curso, em uma das formações da área de ciências sociais aplicadas. Há ainda outro requisito de qualificação – a certificação no CPA-10. Trata-se de uma avaliação que se destina a certificar profissionais que desempenham atividades de comercialização e distribuição de produtos de investimento em agências bancárias (ANBIMA, 2012).

Os entrevistados destacaram ainda a necessidade de indicação por profissionais que já façam parte do corpo funcional da organização para participação nos processos seletivos e posterior contratação. Entretanto, este processo é mais comum para os cargos gerenciais. O Banco Santander criou um programa chamado “Santander, eu recomendo”, em que os funcionários e estagiários indicam pessoas de sua rede de relacionamentos para ocupar vagas não preenchidas internamente (BANCO SANTANDER, 2012).

Bancários e Sindicato advertem para o incremento no número de estagiários e terceirizados que desenvolvem atividades fins nas agências de Salvador. Os estagiários e terceirizados fazem parte da força de trabalho e, em muitos casos, inclusive substituindo bancários, assumindo senhas e atividades fins. Segundo o Dirigente Sindical A, “os gerentes dão a senha para o estagiário usar o computador. Tem estagiário abrindo conta”. Para ele, terceirizados também realizam atividades fins, e adverte que a atuação do Sindicato [fiscalização nas agências] minimiza a atuação do terceiro em atividades fins, na agência, mas os bancos [generalizando] utilizam-se de subterfúgios para subverter essa ordem e direcionam esses trabalhadores para o desempenho de atividades fins, por telefone [captação de clientes para abertura de conta corrente, empréstimos consignados ou cartão de crédito].

Os estagiários são muito explorados e precarizados. Os bancos utilizam os estagiários para realização de atividades fins. Estão nas agências abrindo contas, vendendo seguros e empréstimos. Um equívoco! (DIRIGENTE SINDICAL B).

Todos os bancários entrevistados destacaram a contratação de estagiários e terceirizados nas agências. Em relação aos estagiários, que deveriam estar vinculados a um programa de aprendizado relacionado à sua área de formação, os bancários afirmam que eles são explorados e realizam atividades diversas, inclusive a venda de produtos bancários. “Há uma ampla contratação, pois este é o formato que o Santander utiliza para a contratação de novos profissionais, são estagiários de nível superior, que após o período de estágio ingressam na organização como caixa” (BANCARIO 04). Oito dos entrevistados ingressaram como estagiários, com formação em Administração, e destes sete foram contratados.

Em relação aos empregados terceirizados todos relataram a existência de terceiros em atividades meio [segurança, copa, limpeza, tecnologia], uma prática iniciada nos anos de 1990 e que se perpetua até hoje. Para o desempenho de atividades fins, o que se constitui como uma nova prática nas agências [aproximadamente dois anos], há uma intensificação da contratação de terceiros, principalmente, para a venda de empréstimos consignados. Quando questionado sobre a contratação de empregados terceirizados na sua agência, o Bancário 03 afirmou que:

Quando tem “conta massificada” [quando o banco ganha a concorrência para gerenciar a folha de pagamento de uma empresa] o Banco traz colaboradores terceirizados para o atendimento. Por exemplo, quando o banco passa a atender uma empresa e precisa abrir muitas contas correntes, para mais de 3.000 funcionários, a mão de obra da agência não é suficiente, aí se contrata, aqui em Salvador, através de uma empresa de São Paulo, terceirizados para o desempenho da atividade fim de abertura de contas. Um funcionário do Banco Santander acompanha os terceirizados. Além disso, independente do serviço extra, na minha agência ficam dois terceirizados para atender, e viabilizar, os empréstimos consignados para empresas e idosos.

Dois dos entrevistados [Bancário 07 e Bancário 12] eram terceirizados, e revelaram desenvolver uma atividade extremamente precarizada, pois não têm acesso aos direitos e benefícios concedidos aos bancários vinculados ao Santander. São submetidos a níveis de exigências ainda maiores: recebem ordens dos gerentes, são cobrados por metas e assediados moralmente quando não

conseguem atingir os resultados esperados. Um trabalho precarizado e destituído de realização.

Fanco, Druck e Seligmann-Silva (2010) advertem que a precarização se caracteriza também pelas perdas de benefícios indiretos, tais como: planos de saúde, transporte, alimentação, auxílio educação, dentre outros e pelas perdas salariais, em geral, pela não adoção/cumprimento ou defasagem em relação aos acordos coletivos da categoria de trabalhadores mais “estáveis”. A precarização do trabalho não se restringe apenas à dimensão econômica, pois deteriora de forma multidimensional, todo o tecido social, conduzindo a um processo de desfiliação e de despertamento social.

Os dois juízes do trabalho entrevistados afirmaram que os principais pleitos dos trabalhadores bancários são pedidos de danos morais e materiais por terem adquirido doenças do trabalho e reconhecimento de relação de emprego de bancário, sob alegação de terem sido contratados, por empresa terceirizada, para realizar funções relacionadas com a atividade fim do banco, da mesma forma que os empregados contratados diretamente – os bancários. Ou seja, “são contratados para exercerem as mesmas atividades que os bancários, mas recebem salários inferiores e, às vezes, ainda sofrem discriminação no local de trabalho” (JUIZ DO TRABALHO A).

O Juiz do Trabalho B destaca que a prática de terceirização tem sido intensificada e que este processo tem despertado a atenção da Justiça do Trabalho. Citou um julgamento amplamente noticiado, como destacado a seguir.

A contratação de empresa prestadora de serviços para validar transações oriundas de caixa-rápido bancário – atividades fins – foi considerada fraudulenta pelo juiz do Trabalho [...], ao julgar ação interposta ano passado por uma trabalhadora terceirizada do Banco Real ABN Amro S.A. (processo 00924.2008.012.05, da 12ª Vara do Trabalho de Salvador). Em sentença publicada [...], foi reconhecido o vínculo empregatício entre a reclamante e o banco e determinado o pagamento dos direitos trabalhistas, prevendo, inclusive, todas as vantagens legais e normativas da categoria dos bancários. (TRT, 2009).

Ele destacou que, no exercício do magistrado, em função das formas de escamoteamento adotadas pelos bancos de modo mais geral, optou por realizar uma inspeção judicial na agência bancária para verificar como, de fato, os trabalhadores estavam exercendo as suas atividades. Após visita, pode proferir a

sentença em favor de uma trabalhadora terceirizada do Banco Real [já adquirido pelo Santander no período - 2009].

[...] o processo em pauta traduz uma situação de 'inovação tecnológica e organizacional' com impactos nos direitos trabalhistas. 'É a externalização da relação de trabalho (empresa vazia, sem empregados), que representa o intento do paradigma pós-fordista em esvair-se das obrigações trabalhistas a partir de novas formas de trabalho'. Pela sua coautoria no ato ilícito, a prestadora de serviços Fidelity National responderá solidariamente (Artigo 942, parágrafo único do Código Civil). [...]. Na instrução do processo, o juiz constatou que cabia aos empregados da prestadora de serviços realizarem todas as operações financeiras que não envolvessem dinheiro em espécie (pagamentos, depósitos, cheques), coletadas através do caixa-rápido do banco. Os terceirizados faziam a autenticação bancária (confirmação da transação), sendo que esta operação registrava a marca do Real, dando a entender, para os clientes, que todo esse tipo de procedimento era realizado pelo próprio banco. (TRT, 2009).

O magistrado ponderou que na sentença, a terceirização fundamenta-se em argumentos de ordem técnica que sustentam uma maior e melhor produtividade, como, por exemplo, a transferência de funções não-relacionadas com a atividade-fim (denominadas de atividades-meio):

ela é delegada a uma empresa terceirizada tecnicamente especializada para a função, importando em maior produtividade, já que a empresa que terceiriza concentrará suas energias na atividade-fim (TRT, 2009).

Os bancos justificam a terceirização como uma forma de reduzir custos, uma condição fundamental para a manutenção da competitividade, sendo a terceirização a alma da flexibilização, pois permite contratos por tempo limitado, por serviço prestado, permitindo admissão e demissão a qualquer tempo, sem custos econômicos ou políticos. “[...] assim a terceirização é a prática que mais torna visível a *descartabilidade* e a *volatilidade* dos próprios trabalhadores bancários” (DRUCK at al, 2002, p. 37, grifo do autor).

A situação dos bancários vinculados ao Santander em Salvador repete a situação laboral contemporânea com “[...] excessiva exploração do trabalhador, seja através de formas distintas da relação de emprego (precarização), seja através da redução dos direitos e obrigações trabalhistas (flexibilização) ou mesmo pela sublocação (terceirização).” (OLIVEIRA, 2011, p. 23).

Com efeito, a caracterização dos “*novos bancários e bancários novos*” diz respeito a três dos indicadores de precarização do trabalho definidos por Padilha (2009), quais sejam: a) rotatividade estratégica para rebaixamento dos níveis

salariais, com contratação de jovens qualificados e mal remunerados; b) terceirização dos serviços, com contratação de profissionais para o desempenho de atividades-fins na abertura de contas, captação de clientes, venda de cartões, seguros e empréstimos consignados, dentre outros; e c) feminização da mão de obra nos níveis gerenciais na área comercial, com a exploração dos atributos femininos para a intensificação da venda de produtos bancários.

O DSC-A apresentado a seguir retrata a realidade dos “novos bancários e bancários novos”, e, sob a forma de um discurso-síntese, visa expressar o pensamento dos bancários vinculados ao Banco Santander em Salvador, ou seja, uma coletividade, como se esta coletividade fosse o emissor de um discurso.

#### DSC – A

##### ***Captação e inserção dos vendedores de dinheiro: novos bancários e bancários novos***

*Nos últimos anos houve uma mudança em relação à idade, principalmente. Estão inserindo pessoas mais novas e mais jovens, que começam como caixa e vão seguindo a carreira. A idade está em torno de 18 a 38 anos na área operacional. Para a área comercial, depende da carteira que o bancário já tenha e traga para o Banco, aí não tem essa questão de idade não. Em relação às mulheres, eu acho que o banco prefere as mulheres, principalmente na área de vendas, ou seja, na área comercial. Eu já ouvi um gerente falar assim: “eu prefiro mulher, porque mulher vende produto melhor”. Na área operacional é bem difícil contratarem mulheres, pois lá, na operacional, tem que receber carro forte, numerário, entre outras atividades mais pesadas - o perfil é mais para homem. Agora, quanto maior o cargo, maior é a preferência por homens. Há exigência quanto à formação sim. Tem que estar cursando Administração, Ciências Contábeis ou Economia, a partir do terceiro semestre, para entrar como estagiário. Eu era estagiário quando entrei e depois de um ano fui contratado como CLT. Para ser gerente tem que ser formado por um desses cursos. Tem alguns casos de pessoas, por exemplo, que são de outras áreas de formação, mas fizeram especialização na área de administração.*

*Nós temos de terceirizados os vigilantes, a copeira, o motoboy e o rapaz da tecnologia. Mas além dessa gente, há os estagiários e os terceirizados que estão trabalhando com os empréstimos consignados [venda desse produto], principalmente porque na agência tem folha de pagamento de muitas empresas e muitos pensionistas.*

Em síntese, em relação à captação e inserção dos trabalhadores bancários no Santander nos últimos dez anos, não há como estabelecer uma caracterização adequada em função da escassez de dados. Entretanto as publicações da Organização estudada, após a incorporação do Banco Real pelo Banco Santander, bem como através das contribuições dos bancários, dirigentes sindicais, funcionários do MTE e juízes do trabalho, pode-se afirmar que a captação e inserção do trabalhador bancário no Santander, em Salvador, tem se caracterizado

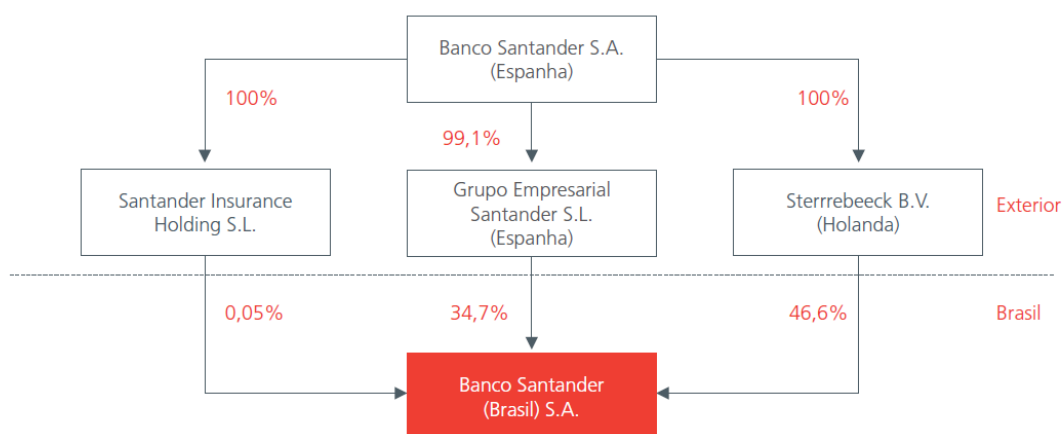
por: contratação intensiva de jovens, com boa formação e qualificação profissional; exploração dos atributos femininos para comercialização de produtos bancários; e intensificação da contratação de terceiros para realização de atividades-fim.

Essa nova constituição do bancário leva à fragmentação dos trabalhadores no interior das agências. A violência explícita, como a relatada pelo bancário 11 [agressão verbal e física] ou a forma de se referir aos terceirizados no DSC-A [*além dessa gente*], evidenciam a fragmentação do coletivo.

### 6.1.2 Centralização do poder e distribuição do labor: as fragmentações que intensificam as tarefas e aprofundam a precarização do trabalho bancário

Sendo um banco com mais de 154 anos de existência, o Grupo Santander é o primeiro conglomerado financeiro na zona do euro e na América Latina e o 12º banco do mundo em valor de mercado. As suas operações estão consolidadas em dez mercados-chave da Europa e Américas e têm mais de 14,8 mil agências, quase 193 mil funcionários e mais de 102 milhões de clientes (SANTANDER, 2012). Para compreender como essa organização se estrutura localmente, faz-se necessário compreender a sua estrutura acionária. O organograma acionário apresentado na figura 02 ilustra a composição de capitais e suas origens.

**Figura 2 - Organograma Acionário Banco Santander Brasil S.A. – Em 2010**



**Fonte:** Santander (2011).

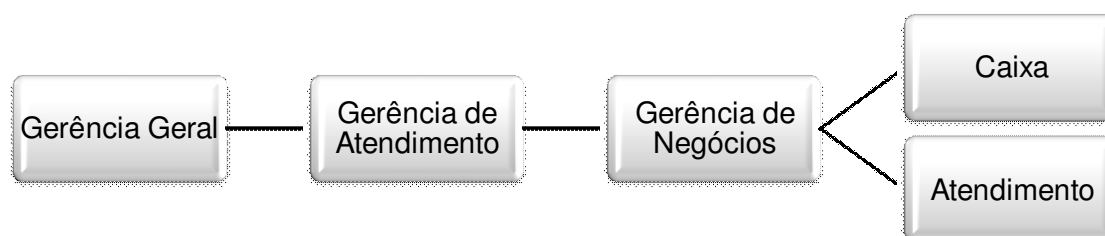
A distribuição do capital social por tipo de acionista, no final de 2010, garantia ao Santander Espanha a propriedade de 81,4% das ações do Santander no Brasil. No mesmo período o Banco contava com mais de 201 mil acionistas, dos quais aproximadamente 183 mil são investidores pessoas físicas. “Essa estrutura segue o modelo global adotado pelo Grupo Santander e caracteriza-se especialmente pela defesa dos direitos dos acionistas” (SANTANDER, 2011, p. 44).

O Banco Santander Brasil, a partir desta configuração acionária, e para defender os interesses dos acionistas, se estrutura, no Brasil, em uma rede composta de 3.728 pontos de venda, entre agências e postos de atendimento. Em 2011, o Santander Brasil contava com cerca de 24 milhões de clientes e mais de 9,3 milhões de contas correntes, com depósitos à vista, registrando R\$ 407 bilhões de ativos totais. Além dos pontos de vendas, o Santander Brasil é gerenciado a partir de uma estrutura centralizadora localizada em São Paulo – o Centro Administrativo Santander (CASA). A centralizadora, ou CASA, é o espaço onde fica localizada a matriz do Banco Santander no Brasil. Está situada na cidade de São Paulo e configura-se como o “centro nervoso” do referido Banco, no Brasil, respondendo para a Direção do Santander Espanha, em Madri. Para o Bancário 09, “a administração fica na Espanha”.

A estrutura do CASA agrega os principais setores de atuação da organização, tais como: a presidência nacional, a área de recursos humanos, o departamento de fabricação de cheques e automação bancária; as diferentes mesas de intermediação financeira, dentre outros (OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2001; SANTANDER, 2011).

Do CASA, parte o direcionamento para atuação da rede de agências. O Santander, após aquisição do Banespa, fez uma reestruturação no modelo de negócio de modo a implementar uma estrutura simplificada. As agências Santander, desde 2001, atendem ao padrão estabelecido e se compõe de: Uma gerência Geral, assumida pelo Gerente Geral de agência; uma gerência de atendimento e serviços, assumida pelo Gerente de Atendimento; as gerências de negócios, assumidas pelos Gerentes Comerciais; e os atendentes e caixas, conforme figura 03.

**Figura 3 – Organograma da Agência – Padrão Santander**



**Fonte:** Elaboração própria, a partir de dados divulgados nos Relatórios Anuais do Banco Santander (2008 – 2011) e relatório do Observatório Social (2001).

As estruturas global e local do Banco Santander refletem a fragmentação imposta pela divisão social do trabalho. No sistema do capital, a divisão social do trabalho deve-se impor, como relacionamento determinado de poder, sobre os aspectos funcionais/técnicos do processo de trabalho. “a gente se reporta ao pessoal de São Paulo e o pessoal de São Paulo a Madri.” (BANCÁRIO 11).

A divisão social do trabalho torna-se ideologicamente inquestionável e um pilar de reforço da ordem estabelecida e se transforma no mais competente e flexível mecanismo extrator de trabalho excedente. A circularidade promovida pela divisão social do trabalho atribui ao próprio trabalho o papel-chave na sustentação do sociometabolismo. Elimina as restrições subjetivas e objetivas de forma reificada, fazendo com que a “escravidão assalariada” seja internalizada pelos trabalhadores (MÉSZÁROS, 2009a). Na estrutura do desenvolvimento capitalista o “escravo assalariado” faz parte do processo de produção, mas não é o seu ator principal, trata-se de uma tendência que sustenta o capital e não oferece qualquer conforto ao trabalhador. O valor de troca se intensifica em detrimento do valor de uso. Essa tendência “[...] só pode dividir e fragmentar ainda mais o trabalho, voltando seus vários setores uns contra os outros, em vez de contribuir positivamente para a



‘unificação’ global e para a homogeneização do trabalho” (MÉSZÁROS, 2009a, p. 1057).

A fragmentação<sup>48</sup> e a divisão do trabalho, na análise de Mészáros (2009a), se apresentam sob os seguintes aspectos, conforme quadro 04.

**Quadro 4 - Aspectos principais da fragmentação e divisão hierárquica do trabalho.**

<b>Aspecto</b>	<b>Fragmentação</b>
<b>No interior das organizações/classes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ de um grupo particular ou de um setor de trabalho.</li> </ul>
<b>Entre categorias de trabalhadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ entre diferentes grupos de trabalhadores pertencentes à mesma comunidade nacional.</li> </ul>
<b>No ambiente internacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ entre corpos de trabalhos de nações diferentes, opostos um ao outro no contexto da competição capitalista internacional, desde a escala mínima até a mais abrangente, inclusive a potencial colisão de interesses sob forma de guerras.</li> </ul>
<b>Entre os países centrais e os países periféricos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ da força de trabalho dos países capitalistas avançados – os beneficiários relativos da divisão capitalista global do trabalho – em oposição à força de trabalho relativamente mais bem explorada do “Terceiro Mundo”.</li> </ul>
<b>Entre os empregados e os desempregados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ do trabalho no emprego, separado e oposto aos interesses objetivamente diferentes – e em geral político-organizacionalmente não-articulados – dos “não assalariados” e dos desempregados, inclusive vítimas sempre muito numerosas da “segunda revolução industrial”.</li> </ul>

**Fonte:** Adaptado de Mészáros (2009a).

A fragmentação do trabalho é uma saída que o capital encontrou para promover a sua expansão na sua ascendência global. “A tendência em questão, em seu impacto imediato, só pode dividir e fragmentar ainda mais o trabalho, voltando seus vários setores um contra o outro.” (MÉSZÁROS, 2009a, p. 1058).

Ao analisar a fragmentação do trabalho em relação ao caso em estudo - Banco Santander – é possível identificar distintas formas de fragmentação, que vão desde a mais particular encontrada no interior de uma agência: chefe/subordinado, contratado/terceirizado, dentre outras; até as que se estruturam no cenário internacional em um contexto de finança mundializada. Podemos, assim, estabelecer a correlação apresentada no quadro 05, que utiliza como base a categorização de Mészáros (2009a) apresentada anteriormente no quadro 04 e as informações obtidas na construção da pesquisa.

<sup>48</sup> Mészáros (2009a, p.1054) chama atenção para o fator de Marx não ter tratado da fragmentação do trabalho. Afirma que esta foi a maior dificuldade teórica de Marx. “Ele não pode reconhecer a fragmentação e a estratificação do trabalho, pois isso complicaria muito [...] sua concepção da ‘forma política’ transicional”.

**Quadro 5 - Aspectos principais da fragmentação e divisão hierárquica do trabalho e a sua correlação com o Banco Santander**

Aspecto	Fragmentação do Trabalho Banco Santander	Ilustração das distintas fragmentações
<b>No interior das organizações/classes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ entre chefes e subordinados no interior das agência;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “o gerente geral toma a decisão daquela agencia [...] Quem toma conta da agencia é o gerente de atendimento, então... [...] a gente verifica lá trabalhando e o gerente dizendo [nome do bancário] deu 600 autenticações hoje, por exemplo. De qualquer forma, quando estamos no caixa tem sempre alguém atrás observando como a gente trata o cliente, como controlamos a fila, é muito chato, muito chato mesmo.” (BANCÁRIO 11);</li> </ul>
<b>Entre categorias de trabalhadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ entre os trabalhadores dos diferentes bancos;</li>   <li>▪ entre trabalhadores Santander das diferentes regiões do país – aqui neste trabalho representado pela região Nordeste - no enfrentamento com os trabalhadores da centralizadora – CASA, localizada na região Sudeste – São Paulo;</li>   <li>▪ entre os sindicatos dos diferentes estados brasileiros;</li>   <li>▪ entre categorias de trabalhadores que disputam a “regulação” do trabalho no MTE e na Justiça do Trabalho;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “está crescendo muito, eles estão querendo mesmo ser o melhor banco do Brasil. Esse ano estão com meta para chegar ao segundo lugar e passar o BRADESCO.” (BANCÁRIO 05);</li>   <li>▪ “está tudo na centralizadora. Tudo que a gente faz manda via malote para São Paulo para ser efetivado. É assim... a gente manda para lá, mas se tiver um documento faltando, por exemplo, volta tudo e não vai efetivar nada. Atrapalha bastante” (BANCÁRIO 06);</li>   <li>▪ “é um inferno, desculpa o termo. Tem que ligar para não sei quem, para ver se vai liberar. Até para trocar uma lâmpada tem que abrir um chamado para o pessoal mandar um técnico.” (BANCÁRIO 11);</li>   <li>▪ “é um negócio meio complexo, nós temos hoje, só de bancários, cerca de 109 sindicatos no país. É muito complexo administrar posições do Acre ao Rio Grande do Sul.”(DIRIGENTE SINDICAL A);</li>   <li>▪ “nós não somos uma categoria que provoca muito o MTE. Em boa parte dos processos vamos direto para o judiciário. Eu acho que o MTE acaba se ocupando com trabalhos mais precários, trabalho escravo, trabalho infantil. Tem tanta coisa pior. Eles acabam não se dedicando tanto aos trabalhadores formais, ou as categorias mais organizadas. Talvez até pela seletividade.” (DIRIGENTE SINDICAL A);</li> </ul>
<b>No ambiente internacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ entre trabalhadores executivos do Banco Santander que disputam os</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “tem Santander Espanha, tem Santander Brasil, Santander México, Santander em vários países.”</li> </ul>

	cargos diretivos nas agências espalhadas nos dois continentes: Europa e América. Ou seja, entre os trabalhadores bancários dos mercados emergentes e consolidados ou entre trabalhadores do continente americano e continente europeu.	(BANCÁRIO 10); ▪ “é na Espanha, na sede [...] todas as melhores oportunidades estão lá.” (BANCÁRIO 12).
--	--	--

**Fonte:** Elaboração própria a partir da adaptação de Mészáros (2009a) e dados obtidos na execução da pesquisa documental e de capo (2012).

As distintas fragmentações apresentadas e ilustradas acabam por intensificar as tarefas e precarizar, ainda mais, o trabalho bancário no interior das agências do Banco Santander em Salvador. A fragmentação leva à centralização do poder e distribuição do labor. Essa concentração do poder é viabilizada pela atuação limitada do Estado brasileiro.

Mészáros (2009a) destaca que o estado burguês salvaguarda e sustenta juridicamente a estrutura objetivante estabelecida na divisão social do trabalho, porque sua função corresponde, objetivamente, a de defesa da classe dominante. O trabalho internamente dividido e fragmentado está à mercê da classe dominante e do Estado, ou seja, das exigências objetivas da prevalecente divisão social do trabalho.

A fragmentação e divisão do trabalho, portanto, são resultantes do imbrincamento do capital e do Estado – donos do dinheiro e do poder - que promovem, objetivamente, os interesses da classe dominante. A promoção e regulação, funções do Estado burguês, favorecem o capital em detrimento do trabalho.

Considerando que nesta pesquisa utilizamos como conceito central o sociometabolismo de Mészáros e que este engloba, entre outras, a dimensão Estado, sendo esta dimensão composta por duas componentes: promoção e regulação, como apresentado por Polulantzas (2000). Optamos, conforme Modelo de Análise [APÊNDICE A], pela análise das duas componentes, levando em consideração: a expansão da rede Santander internacional; as causas trabalhistas; e as denúncias ao MTE.

A pesquisa de campo aponta claramente a dupla natureza – promoção e regulação – caracterizadas nos dados primários e secundários como: a) promoção: avanço dos banqueiros no campo da finança mundializada, viabilizando a constituição e consolidação do Banco Santander Internacional, cuja análise foi apresentada na seção 4; e b) regulação: atuação de dois aparelhos de Estado - Ministério do Trabalho e Emprego e Justiça do Trabalho, cujas atuações, com seus limites e possibilidades, são apresentados a seguir.

No processo de controle, do trabalho bancário o Estado tem um papel fundamental de favorecimento aos bancos em detrimento da classe trabalhadora. A atuação do Estado na função regulação corresponde a uma “função “protetora” em prol dos grupos de trabalho fragmentados e divididos até o ponto em que o exercício dessa função corresponda [...] aos interesses da classe dominante como um todo.” (MÉSZÁROS, 2009a, p. 1058).

O Ministério do Trabalho Emprego e Renda é um dos aparelhos de Estado com função de regulação do trabalho. A história de constituição e atuação do atual MTE, desde a sua constituição em 1912, revela como Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), até o atual estágio, em 1999, como Ministério do Trabalho e Emprego, vem atuando como um dos responsáveis pela regulação (MTE, 2012).

Buscamos compreender qual o entendimento do MTE em relação ao trabalho no contexto do sistema do capital, em uma região e país que se inserem de forma subordinada no contexto de reprodução desse sistema. A obtenção dos dados específicos do Banco Santander não foi possível, uma vez que a STRE/BA não dispõe de dados segmentados por empregador, passíveis de liberação para este estudo, entretanto, foram disponibilizadas informações sobre o segmento bancário na Região Metropolitana de Salvador (RMS).

Antes de analisar a visão do MTE em relação ao segmento bancário, cabe avaliar a sua estrutura enquanto aparelho do Estado Brasileiro. Em 2008, através do Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro, o Estado alterou a nomenclatura das Delegacias Regionais do Trabalho para Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego; das Subdelegacias do Trabalho para Gerências Regionais do Trabalho e Emprego; e das Agências de Atendimento para Agências Regionais. As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego passaram a ser competentes pela execução,

supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetadas ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2012).

Os entrevistados, funcionários públicos vinculados a SRT/BA, afirmaram que a alteração da denominação de “Delegacia Regional do Trabalho” para “Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego”, diz respeito a um posicionamento do governo para eliminar os resquícios da ditadura militar. Afirmam ainda que essa mudança suavizou a atuação dos auditores independentes.

Hoje nós somos denominados Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. Perdeu aquela conotação de DRT, sob a alegação de que isso era resquício da época da ditadura militar do regime de exceção. Porém pra grande maioria dos auditores e dos servidores administrativos, por tratar com poder de polícia, havia mais identidade com a denominação delegacia, pois é pra impor o poder de polícia ao empregador e garantir os direitos sociais dos trabalhadores. Virando superintendência dá um condão mais de orientação, menos de repressão aos desvios de condutas dos empregadores. (FUNCIONÁRIO PÚBLICO B).

Além de descaracterizar a atuação dos auditores, como “delegados”, reduzindo o seu poder coercitivo, o Estado brasileiro modificou a estrutura da formação da equipe de auditores, antes especialistas, agora generalistas.

Há uma necessidade fática de você ter especialista na área de segurança e saúde e especialista na área de legislação. Normalmente advogados, contadores e administradores é que entram para os cargos de auditores vinculados a área de legislação. [...] em dezembro de 2002 acabaram as especializações. Antes a auditoria fiscal do trabalho tinha três cargos: auditor fiscal de legislação, médico auditor fiscal - era na época fiscais de trabalho - médicos fiscais de trabalho e engenheiros de segurança. [...] aí criaram a figura do auditor generalista, o que a categoria critica, pois estamos perdendo auditores com altas especializações nas áreas de segurança e saúde especial [...] hoje, de acordo com o planejamento do governo, a prioridade da atividade de fiscalização é direcionada para o meio ambiente de trabalho. O governo chegou à conclusão de que essa mão de obra especializada de auditores fiscais de trabalho deve ser direcionada pra as atividades econômicas que mais ocasionam agravos a saúde [...] hoje a atividade da auditoria fiscal esta atrelada a um planejamento plurianual do governo, sendo que as metas incluídas no PPA dizem respeito à expressão do meio ambiente de trabalho. Então, o governo não tem como objetivo pressionar a fiscalização para resolver assuntos pontuais de trabalhadores (FUNCIONÁRIO PÚBLICO B).

A equipe de trabalho é limitada para um Estado como a Bahia, que além de grande em extensão territorial possui altos níveis de desigualdade sociais, apresentando ainda graves problemas vinculados ao trabalho infantil e ao trabalho análogo ao trabalho escravo, sendo estes dois problemas prioritários em relação às demandas dos auditores da SRTE/BA. Não há auditores suficientes para atender as demandas mínimas relacionadas ao trabalho análogo ao trabalho escravo e ao

trabalho infantil, bem como outras demandas emergenciais, tais como trabalhadores não registrados [FGTS]. Assim, a categoria “trabalho bancário” somente passa a ser fiscalizada após a consolidação de denúncias na SRTE/BA, ou seja, após a verificação e consolidação de dados estatísticos. Um dos fatores evidenciados é a falta de contingente.

[...] ficamos quase vinte anos sem nenhum concurso. Hoje a Bahia já está melhor, isto porque nesses últimos concursos recebeu relativamente um número maior de auditores que o resto do país. São 147 auditores pro Estado inteiro, mas aí você tira entorno de 30% para as funções de direção, chefia, planejamento e processamento de auto de infração. Tira também os grupos especiais de fiscalização destinados ao trabalho infantil, inserção de pessoas com deficiências, tira grupos especiais para grandes devedores de FGTS. No final você vai ter menos de 80 auditores para fiscalizar o Estado inteiro (FUNCIONÁRIO PÚBLICO B).

A forma como o MTE reestruturou a atuação dos auditores do trabalho, bem como a manutenção de equipes enxutas de trabalho, pode evidenciar um comportamento de um Estado que tem um papel constitutivo na existência e reprodução dos poderes de classe dominante. Os dados apresentados demonstram que os funcionários públicos vinculados à SRTE/BA têm, inclusive, dificuldades de se reconhecerem na sua atuação funcional, primeiro porque a alteração de nomenclatura e configuração da antiga DRT, fez com que eles não mais se reconhecessem na sua atuação profissional, esvaziada em relação ao poder. Segundo porque a fissura do Estado os leva a uma separação clara de posições entre MTE e SRTE/BA. No momento da entrevista verifica-se uma real dificuldade do Funcionário Público B em se inserir e se reconhecer como Estado.

Entender essa estrutura enxuta, generalista e esvaziada de poder [coercitivo] é compreender que o capital exerce sobre o Estado um poder que leva ao centralismo, onde o aparato hierárquico-burocratizado funciona de modo a garantir os interesses da classe hegemônica, isso porque “a ideologia<sup>49</sup>, dominante, que o Estado reproduz e inculca, tem igualmente por função construir o *cimento interno* dos aparelhos de Estado e da unidade de seu pessoal.” (POULANTZAS, 2000, p. 159, grifo do autor).

<sup>49</sup>A ideologia legitima a violência e organiza o consenso das classes e parcelas dominantes do poder público, não pode ser considerada neutra, pois só existe ideologia de classe e a ideologia da classe dominante, consiste especialmente num poder essencial da classe dominante. A ideologia destacada por Poluantzas (2000) é a do Estado neutro que representa a vontade e o interesse geral, que atua como árbitro entre as classes em luta, que tem a administração ou justiça acima das classes. Que afirma que o exército é o pilar da nação; a polícia a garantia da ordem e reputação e das liberdades dos cidadãos e que a administração é o motor da eficiência e bem-estar geral.

Os auditores concordam que na função regulação do trabalho, há sim comprometimento do Estado. Há uma passagem na fala dos dois entrevistados que demonstra claramente uma das vertentes desse comprometimento:

[...] se você pegar o cadastro do Ministério do Trabalho, a chamada lista suja, que é uma portaria que a gente noticia para o público quais foram os [maus] empregadores [...] talvez tenha 20% de empregadores que são parlamentares. (FUNCIONÁRIO PÚBLICO B e A em conjunto).

Em relação especificamente ao trabalho bancário os funcionários da SRTE/BA afirmaram que dada limitação do número de auditores e incremento da demanda na área de fiscalização dos trabalhos infantil e escravo [análogo], e ainda levando-se em consideração que o trabalho bancário é bastante regulamentado e com intervenção sindical significativa, não há uma atuação local muito efetiva, trabalha-se por projetos, ou seja, ao identificar um número significativo de denúncias em um determinado setor, constitui-se uma equipe e instaura-se um projeto de investigação. Como não há mais distinção entre a área de legislação e fiscalização, o MTE trabalha por demanda, pois o governo chegou à conclusão de que a mão de obra especializada de auditores fiscais de trabalho deve ser direcionada para as atividades econômicas que mais ocasionam agravos à saúde, ou seja, àquelas que possuem maior número de denúncias. O Funcionário Público B [Auditor do Trabalho] relata que há a captação diária de denúncias, que vão sendo registradas e tratadas em um banco de dados.

Quando é identificado no nosso banco de dados denúncias referentes àquelas atividade econômica abrangida no projeto, elas são incluídas, selecionadas pelo CNPJ. “Esse estabelecimento bancário tem denúncia?” “Tem”. Então quando é feito a fiscalização decorrente de um projeto são distribuídas para aquele auditor também todas as denúncias relacionadas àquela atividade, ou mais especificamente o estabelecimento bancário que ele esteja recebendo uma ordem de serviço para fiscalizar. Então isso permite que a gente tente compatibilizar [fiscalização e projeto]. (FUNCIONÁRIO PÚBLICO B).

Os funcionários públicos não dispunham de dados específicos do Banco Santander, que pudessem ser disponibilizados para esta pesquisa, dada necessidade de aprovação da liberação dos dados em instância superior, mas disponibilizaram os números de denúncias recebidos pela SRT/BA no período estudado.

**Tabela 4 - Reclamações protocoladas na SRT/BA – 2000 -2011**

Ano	QTD
2000	8.773
2001	2.650
2002	10.423
2003	12.057
2004	11.923
2005	3.550
2006	4.255
2007	4.239
2008	3.936
2009	4.337
2010	2.883
2011	4.865
2012	2.632 até 27/06/2012

**Fonte:** SRT/BA (2012).

A redução do número de denúncias protocoladas, entre 2004 e 2005, pode ser atribuída a alguns fatores, que merecem maior aprofundamento, via pesquisa, para comprovação. São eles: número de fusões das instituições bancárias, concentrando o tipo de problema a uma única instituição; atuação coletiva, sendo o Sindicato dos Bancários o maior responsável pelo protocolo das reclamações; e descrédito dos bancários em relação à atuação da SRT/BA.

Para os Funcionários Públicos A e B, a categoria vem sofrendo os impactos de redução da massa de trabalhadores e desestabilização sindical em função dos processos de demissão em massa e programas de demissão voluntária, que se constituíram desde a década de 1990, reduzindo a categoria quase pela metade. Eles afirmam que houve uma reorganização nesse processo, mas isso não significou melhoria no ambiente de trabalho, permaneceram as mesmas questões recorrentes: número insuficiente de bancários para atendimento da demanda de clientes, exigindo mais rapidez no atendimento em condições ergonômicas inadequadas: mobiliário, falta de atividades físicas, postura inadequada; entre outras. Para os funcionários públicos do MTE a precarização do trabalho no segmento foi intensificada.

Os entrevistados [Funcionário Público A e B] informaram que o sindicato dos bancários manteve a formalização do registro das ocorrências de afastamentos, especialmente por LER e DORT. Essa atuação sindical fez com que os dados estatísticos oficiais crescessem [4.337 denúncias em 2009], obrigando a constituição



de uma equipe de trabalho para investigar o segmento. Para atender tal demanda, foi realizada uma fiscalização em 2010 que se repetiu em 2011. O projeto foi capitaneado por dois auditores, com termo de notificação padrão, e arregimentou dados qualitativos e quantitativos, entretanto os resultados ainda não estavam, na época da entrevista - junho/2012 - completamente consolidados e, portanto, passíveis de publicação, a expectativa é que o trabalho seja publicado até dezembro de 2012. Os resultados parciais foram lidos no processo de entrevista para que pudessem ser utilizados neste trabalho, um reconhecimento à importância da análise das condições de trabalho dos bancários, pois para os envolvidos esse setor econômico é um dos maiores responsáveis pela alta incidência de doenças ocupacionais na Bahia e no Brasil. Referindo-se ao relatório interno de fiscalização do trabalho bancário o Funcionário Público B disse:

O relatório sintetiza as principais constatações, foi apresentado em 21 de maio de 2012, nem foi divulgado ainda, mas vamos lhe dar acesso porque achamos importante divulgar. Não cita nomes de bancos, nem os identifica, mas eles noticiam aqui que ficaram dois anos fazendo este trabalho. O título é: Intensidade e flexibilidade do trabalho bancário: estudo de jornada, ritmo, condições de trabalho e medidas de prevenção às doenças ocupacionais em 120 bancos fiscalizado na cidade Salvador-Bahia. Ele fala Salvador-Bahia, mas abrangeu Lauro de Freitas [...] região metropolitana. A gente, através de pesquisas e sistemas, identificou as principais instituições financeiras e eles analisaram diversos aspectos ergonômicos e outros de segurança e saúde.

O relatório, ainda preliminar, reafirmou a intensificação da precarização do trabalho encontrada no interior das instituições financeiras bancárias avaliadas.

A outra instituição pública que caracteriza o estado nesta pesquisa é o Tribunal Superior do Trabalho (TST). O TST tem sede em Brasília e jurisdição em todo o território nacional. Trata-se do órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, cuja função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira. O TST é composto de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal. Para desenvolver as atribuições jurisdicionais o TST atua por meio de seus órgãos, que são: Tribunal Pleno; Órgão Especial; Seção Especializada em Dissídios Coletivos; Seção Especializada em Dissídios Individuais; e oito Turmas. O TST também conta com três Comissões Permanentes, que são: Comissão Permanente de Regimento

Interno; Comissão Permanente de Documentação; e Comissão Permanente de Jurisprudência e Precedentes Normativos (TST, 2012).

A prestação jurisdicional, de primeiro e segundo graus, é realizada pelos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho distribuídos pelo território nacional brasileiro. A Justiça do Trabalho na Bahia compreende, na 1ª instância, 88 Varas do Trabalho, 39 das quais em Salvador, que têm competência para julgar, em sua respectiva jurisdição. A 2ª instância, para onde os processos seguem em grau de recurso, é composta por 29 desembargadores federais, que se distribuem em 5 Turmas e 3 seções Especializadas. Há ainda o Juízo de Conciliação de 2ª Instância, que realiza acordos em torno de precatórios e de processos que tramitem no Tribunal. O Órgão Especial, responsável por resolver assuntos de natureza administrativa e julgar ações de inconstitucionalidade e conflitos internos de competência, é composto por 15 desembargadores: o Presidente do Tribunal, além de 7 escolhidos por eleição pelo Tribunal Pleno e os 7 mais antigos (TRT, 2012).

As principais constatações, sobre as impressões do Estado - SRT/BA e JT - foram reorganizadas a partir daqui, para atender a mesma linearidade proposta pela Enquete Operária de Marx. Adicionalmente são apresentadas também as posições explicitadas pelo Sindicato dos Bancários da Bahia e pelos Bancários do Santander [participantes da enquete]. Buscamos assim apresentar as fragmentações do trabalho; a atuação do Estado na sua função regulação; bem como caracterizar as transformações do trabalho bancário no interior das agências do Santander na cidade de Salvador a partir dos anos 2000.

Os primeiros relatos dizem respeito à atuação do Estado. Nesse sentido os dois Funcionários Públicos A e B destacaram as alterações estruturais sofridas pelo MTE-STRE/BA e seus impactos para antiga DRT, já relatados anteriormente. Afirmam que o número de auditores já foi mais limitado e que há sim um interesse na intensificação da fiscalização e punição aos empregadores, mas que isso depende do incremento do número de auditores via concurso e/ou da minimização da precariedade do trabalho no Estado, de modo que a demanda para as frentes emergenciais [trabalho análogo ao trabalho escravo, trabalho infantil e devedores de FGTS] sejam reduzidas.

Os funcionários, em momentos distintos, fizeram um reconhecimento à existência e importância do sindicato para a categoria de trabalhadores deste

estudo. Para eles, no setor bancário há uma organização sindical eficiente. Reforçam a importância desta atuação sindical, já que o Estado é limitado em relação a sua capacidade coercitiva. Ainda de modo geral, destacaram a atuação dos bancos como empregadores. Afirmaram que esse tipo de empregador se utiliza de artifícios e coalizões para escamotear vários problemas na execução da atividade, o que resulta nos altos índices de adoecimento dos bancários.

A Justiça do Trabalho foi questionada quanto ao padrão de funcionamento deste aparelho de Estado na sua natureza reguladora e sobre às transformações do trabalho bancário em Salvador, após os anos 2000. No primeiro aspecto abordado, que diz respeito ao funcionamento da Justiça do Trabalho, os entrevistados [Juizes A e B] afirmaram que a Justiça do Trabalho é uma justiça especializada, pois somente trata de causas envolvendo a atividade laboral:

O trabalhador pleiteia direito que entenda ser devido, cabendo a parte demandada – o contratante – apresentar a sua defesa. Após pleito, com instauração do processo trabalhista, há audiência de instrução – onde serão colhidas as provas orais, caso necessárias - e, por fim, o juiz do trabalho profere a sentença [decisão do conflito]. A decisão pode ser Procedente, Improcedente ou Procedente em Parte. Da decisão, as partes podem recorrer para a segunda instância, visando a reforma da decisão naquilo que não lhe foi satisfatória. (JUIZ A).

Se comparada às outras Justiças é a que melhor funciona, todavia padece de vários problemas como lentidão (geral), cultura conservadora dos juizes (local) e, sobretudo, por tratar relações de trabalho que tem traços gerais e padronizados como sempre um caso isolado que carece de comprovação destes mesmos padrões de trabalho. (JUIZ B).

No segundo aspecto levantado, buscamos o entendimento sobre a intensificação de processos contra empregadores bancários. Os dois juizes reconhecem uma intensificação em relação ao incremento de caudas trabalhistas envolvendo terceirizados. Nessa abordagem, o Juiz A afirmou que “[...] as ações envolvendo trabalho terceirizado vêm crescendo bastante, já que os empregados dos bancos, muitas vezes, são despedidos e recontratados através de empresa diversa.” O Juiz B afirmou que “[...] houve significativo aumento de processos de terceirizados que postulam o reconhecimento do enquadramento como bancário.”. O referido Juiz destacou a dificuldade de liberação dos dados estratificados para análise, referindo-se ao Banco Santander, pois há ainda uma significativa falta de padronização nos cadastramentos de processos, além das limitações dos sistemas informatizados.

Há nesses posicionamentos um reconhecimento quanto a um dos indicadores de precarização do Trabalho destacados por Padilha (2010) a terceirização e quarteirização ('terceirização em cascata').

Para os juízes, o Estado tenta exercer a sua natureza regulação, mas não obtém sucesso na sua tentativa.

[...] é muito difícil regular um mercado de trabalho tão grande e rotativo como o nosso. No entanto, creio que muito poderia ser feito, especialmente no campo da fiscalização e da educação. Tudo passa, a meu ver, pela pouca informação que o cidadão possui com relação aos seus direitos e deveres no campo de Direito do Trabalho, especificamente (JUÍZ A).

O Estado cumpre pouco [papel de regulação do trabalho bancário], todavia o sistema de Justiça do Trabalho e Ministério do Trabalho tem se expandido e aumentando sua atuação regulatória (JUÍZ B).

Para os representantes dos aparelhos de Estado estudados, há limitações nas suas atuações. As razões apresentadas estão relacionadas principalmente à limitação do número de profissionais e adequação da estrutura funcional, o que repercute diretamente na natureza regulação exercida pelo Estado. A falta de atuação do Estado é percebida tanto pelo sindicato, quanto pelos trabalhadores que ele representa.

O Sindicato dos Bancários da Bahia foi fundado em 1933, com o objetivo de resistir à ordem vigente discriminatória e desfavorável aos trabalhadores imposta pelos banqueiros. As ações sindicais são distribuídas nas áreas de Saúde, Esporte, Cultura, Etnia e Raça, Formação e Questões de Gênero (BANCARIOSBAHIA, 2012). Trata-se de um sindicato reconhecido, pela categoria, como atuante.

O Dirigente Sindical A afirma que, além de atuar em defesa da categoria, o sindicato busca, através da utilização de veículos de comunicação, afetar a opinião da sociedade civil, ele destaca que o sindicato dos bancários “[...] dialoga com a sociedade em geral [...] toda sociedade é afetada diretamente por banco”.

Importa dizer que os posicionamentos aqui apresentados refletem a visão que os trabalhadores bancários têm dessa natureza do Estado [regulação], pois o Sindicato dos Bancários representa e dá voz à categoria de trabalhadores bancários na Bahia. Para os representantes sindicais, o Estado não regula eficientemente as relações entre bancários e banqueiros. Quando questionado sobre a atuação do Estado em relação à vigilância do trabalho, o dirigente Sindical B diz que seguramente o Estado não é atuante e justifica seu posicionamento.

A estrutura do Estado aqui na Bahia, que seria através da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego não tem estrutura suficiente para atender a demanda. Não é só para Bancos, construção civil e outros [...]. Às vezes, ocorre quando há uma demanda, quando ocorre um acidente de trabalhos grave ou quando há uma denúncia de trabalho escravo ou semelhante, mas assim como se fazia antigamente [...] espontaneamente eu não vejo o estado atuando (DIRIGENTE SINDICAL B).

Para o sindicato dos bancários, o Estado somente vigia as condições de trabalho parcialmente e, sob denúncia. Um dos fatores que dirigentes sindicais destacam é a pequena quantidade de contingente de funcionários públicos direcionados para isso [fiscalização]. O Dirigente Sindical A afirma que “[...] estão muito precarizados e aí a fiscalização, ela só ocorre mesmo em existindo denúncia e, sobretudo da parte de ação sindical. Voluntariamente, espontaneamente não há”.

Para o Dirigente Sindical A os prepostos do Estado são todos os envolvidos - desde o agente fiscalizador até o Presidente da República. Para ele, o Estado enquanto agente fiscalizador só responde via denúncia, assim qualifica a atuação de parcial. “Aí eu não sei se não cumprem por falta de pessoal, falta de estrutura ou falta de vontade - por uma ligação com os bancos [...] é muito amplo”.

O MTE, em termos de fiscalização no segmento bancário, para o Dirigente A, não se manifesta em relação a problemas pontuais [SRTE/BA]. Ele atribui esse comportamento a dois fatores, os mesmos apresentados parcialmente pelos entrevistados da SRTE/BA. O primeiro está relacionado à agenda do MTE, que tem que empreender fiscalizações em locais onde as condições dos trabalhadores são ainda mais precárias, tais como trabalho infantil e trabalho análogo a trabalho escravo e aí não pode se ocupar das categorias mais organizadas. Reconhece assim a relevância da seletividade do MTE. O segundo diz respeito a não provocação da categoria, que judícia imediatamente as questões. Para ele, há avanços em relação às questões sobre preservação da saúde do trabalhador. Nesse sentido, os discursos do SRTE/BA e do Sindicato dos Bancários se alinham, pois ambos reconhecem a atuação para melhoria da saúde do trabalhador. O sindicato fez as denúncias e, em função e após o acúmulo destas, a SRTE/BA desenvolveu um projeto específico relatado e apresentado anteriormente e intitulado: Intensidade e flexibilidade do trabalho bancário: estudo de jornada, ritmo, condições de trabalho e medidas de prevenção às doenças ocupacionais em 120 bancos fiscalizado na cidade Salvador-Bahia.

Para o sindicato há uma dificuldade especial na obtenção de êxito com a Justiça do Trabalho na Bahia. O Dirigente Sindical A não sabe exatamente a razão da dificuldade encontrada, mas afirma que há muita polêmica em relação a temas específicos, e cita a jornada de trabalho e a inclusão de determinadas remunerações. São limitações não encontradas em outros Estados brasileiros. Há uma passagem na fala do Juíz B que corrobora com a posição do Dirigente Sindical A e que pode ser uma das razões da limitação apontada: “cultura conservadora dos juízes (local)”.

Para o Dirigente Sindical A, a Justiça do trabalho tem o papel de fazer cumprir a legislação do trabalho, já para o Dirigente Sindical B, em relação ao direito objetivo [férias, 13º, hora extra], a Justiça do Trabalho atua bem, mas em relação ao direito subjetivo [danos morais, adoecimento, assédio moral] ele afirma, de forma assertiva, que a atuação parcimoniosa:

Eu acho que eles ainda são muito parcimoniosos em relação à condenação. Ocorre sim a condenação, mas os valores ainda são muito baixos. Existe essa história de que a justiça não é feita para enriquecer ninguém [...] Então, nesse aspecto eu acho eles muito cautelosos e muito conservadores [...] Cautelosos, eu acho que até de mais. Eu acho que eles deveriam ser mais contundentes, como forma de coibir. Porque no Brasil as empresas têm que ser penalizadas de forma mais contundente nessa área de assédio moral, de dano moral, dentre outros (DIRIGENTE SINDICAL B).

Ministério do trabalho, juízes do trabalho e sindicato dos bancários reconhecem o alinhamento do Estado e a precarização do trabalho bancário em Salvador.

Uma precarização que a gente via era no controle efetivo de jornada, que se dava através de sistemas informatizados, que mesmo o trabalhador estando lá fisicamente exercendo suas atividades, ou colocando a sua mão de obra a disposição do seu empregador, aquela hora não era computada. Ou então lhe era atribuída uma função de gerência com um diferencial de 30% para que ele não pudesse vir a reivindicar na sua remuneração, para que ele descaracterizasse o excesso de jornada com o cargo de chefia (FUNCIONÁRIO PÚBLICO A).

Outras ações para escamotear as condições insalubres de trabalho são adotadas pelos bancos localizados em Salvador. Em relação aos programas de saúde ocupacional, foi relatado que as agências negam-se a assumir riscos aos quais estão submetidos os trabalhadores, ele diz que “a pior coisa é quando o próprio empregador não identifica seus riscos, então ele acha que não tem que fazer nenhuma intervenção de melhoria nisso, não enxergando que é o bem-estar do

trabalhador que vai gerar produtividade, e não a pressão”. Isso ocorre porque os empregadores, ao disponibilizar o EPI adequado, neutralizam o risco, não têm de pagar a insalubridade. Esse posicionamento agrava ainda mais a precarização das condições de trabalho, pois gera a cultura do ambiente insalubre. O sindicato, no afã de melhorar remuneração da categoria, ao invés de reivindicar uma melhoria no ambiente de trabalho, reivindica o pagamento de insalubridade.

O Dirigente Sindical B cita, ainda, que os bancos atuam com uma quantidade reduzida de trabalhadores. Eles abrem pequenas agências com no máximo nove trabalhadores para operacionalização total da atividade fim. Isso ocorre porque a legislação obriga controle do ponto para estabelecimentos com dez ou mais empregados. Atuando assim os bancos não se obrigam ao controle eletrônico do ponto e mais uma vez pode escamotear as horas extras.

Desta forma, no trabalho apresentado pelos auditores, os aspectos levantados estão mais intimamente ligados à divisão técnica do trabalho e a estrutura de controle e seus impactos para a saúde do trabalhador. Os dados avaliativos foram levantados e estruturados levando-se em consideração: o local de trabalho [através de inspeção], os quantitativos de empregados, a estrutura de cargos, a jornada de trabalho, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), a análise ergonômica e as condições sanitárias e de conforto no local de trabalho.

O relatório, segundo o Funcionário Público B, demonstra que inicialmente as atividades bancárias são realizadas por:

[...] pessoas saudáveis e simpáticas, em ambientes refrigerados e bem iluminados e com móveis confortáveis. Os gerentes são pessoas ativas na resolução dos mais variados problemas e os caixas, vistos parcialmente através dos guichês, devem ser ágeis e solícitos no seu atendimento.

A imagem descrita pelos auditores no relatório de pesquisa reproduz a imagem que um cliente tem ao entrar em uma agência bancária. A divisão técnica do trabalho assegura que os profissionais preparados e assim distribuídos no interior da agência possam garantir o atendimento aos inúmeros clientes; entretanto, por trás do cenário apresentado pelos banqueiros, encontra-se a realidade à qual está submetida o trabalhador bancário.

A fiscalização, viabilizada por notificação padrão, desvelou outra realidade que evidencia a intensificação da precarização do trabalho bancário em Salvador. No relatório, os responsáveis destacam que “[...] a experiência adquirida através dessas fiscalizações nos mostra uma série de elementos que caracterizam o trabalho bancário e que agem como determinantes no adoecimento ocupacional.” Destacaram inclusive a intensificação do adoecimento por LER e DORT e também por distúrbios mentais. Alertam que a falta de conhecimento científico para uma possível caracterização de diagnóstico leva a não concessão de benefícios por parte do INSS, e que normalmente só no judiciário esta concessão é obtida.

Quando questionados sobre a inserção dos trabalhadores, os entrevistados salientaram que a atuação da SRTE/BA e/ou o estudo apresentado versa mais fortemente sobre os indicadores de precarização ligados a problemas de saúde do trabalhador, pois foram os dados de registros de LER e DORT que fomentaram a execução da fiscalização.

[...] no setor bancário a organização sindical eficiente permitiu nesse aspecto que fossem contabilizados os afastamentos. Daí os índices estatísticos do setor bancário de LER/DORT ser sempre superiores a outras atividades [...] Essas atividades que trabalham com digitação e tem aspectos intelectuais também, de contabilidade, elas devem ser exercidas sob no máximo 21 graus de temperatura. Então, havia algumas denúncias de sindicato de desconforto térmico em alguns postos de trabalhos, ou de falta de ergonomia: cadeiras sem braços, uma série de situações (FUNCIONÁRIO PÚBLICO B).

Os auditores encontram nessa experiência evidências mais que objetivas das condições precárias de trabalho dos bancários. Eles destacam, no referido relatório, que através da inspeção, observaram que por detrás dos caixas muitas vezes não há espaço suficiente para a movimentação das pernas, a fiação elétrica fica exposta no piso e falta apoio para os pés. As cadeiras não possuem regulagem de altura.

Para além da visão do cliente, quando visitaram as salas reservadas de trabalho verificaram que estas são apertadas, ou bem mais estreitas, a iluminação é inadequada, falta deslocamento de extintores, a temperatura ambiente é mais elevada, entre outros aspectos de descumprimento e/ou inadequação. Os móveis e equipamentos são bem mais modestos e raramente atendem as exigências ergonômicas. Em leitura do relatório dos auditores o Funcionário Público B disse que:



As avaliações ambientais quantitativas que todas as empresas devem realizar obrigatoriamente confirmam a impressão subjetiva de iluminação, entre 300 e 500 lumens, ou temperaturas entre 19 e 23 graus, inadequadas. E ruído excessivo até 65 decibéis.

De modo geral, para SRT/BA, JT e Sindicato, o Estado falha na sua atuação reguladora, o que traz implicações para os trabalhadores. Quais sejam: intensificação da terceirização, descumprimento dos padrões de adequação do ambiente de trabalho [ergonomia], levando ao agravamento das doenças ocupacionais; e intensificação do trabalho, que afeta física e psicologicamente o trabalhador.

Em relação à divisão técnica, ficou evidenciado que os bancos, principalmente os privados, fazem uso do cargo comissionado, tal como cargo de gerência, para escamotear a execução de horas extras. Uma agência chega a ter metade do seu contingente efetivo com cargo de gerência para não ter a obrigação de pagamento das horas extras. “Um estratégia que se acumula com a ampliação de seis para oito horas de trabalho [...] as redes privadas que respondem por mais de 20% [das agências] teve 100% delas autuadas por excessos de horas extras.”

Em relação à exploração, o Funcionário Público B deixa claro que esse se dá por pressão. Ele diz que:

Um gerente, por exemplo, deve saber fazer de tudo em sua agência, inclusive assumir a posição de caixa, obedecendo a picos de trabalhos em certos horários do dia, ou certos dias da semana ou do mês. Um caixa deve poder assumir outra função, caso o movimento de clientes permita, aliás, essa capacidade flexível de assumir outras funções é um dos principais itens na escala de valores da ascensão funcional dessa carreira profissional.

Há um relato do Funcionário Público B que explicita este posicionamento: “por outro lado essa flexibilidade e intensidade do trabalho também podem ser observadas através de outros ângulos como a quantidade reduzida de bancários nas agências.” O número crescente de clientes, em agências com baixo contingente de trabalhadores, faz com que o fluxo de clientes exerça sobre os trabalhadores uma espécie de controle que intensifica as atividades em um mesmo espaço de tempo.

O indivíduo, no exercício da sua atividade laboral sofre controle por metas e ainda é obrigado a se posicionar como um trabalhador “flexível”, ou seja, um trabalhador que pode dispor da sua força de trabalho de diferentes formas para executar, em uma mesma jornada, diferentes papéis, a depender do fluxo de clientes na agência.

O DSC-B, apresentado a seguir, busca ilustrar como o Banco Santander centraliza o poder e distribui o labor, desde a sua Matriz, localizada na Espanha, até cada agência localizada em Salvador.

## **DSC – B**

***Centralização do poder e distribuição do labor: as fragmentações que intensificam as tarefas e aprofundam a precarização do trabalho bancário***

### **CENTRALIZAÇÃO E EXPANSÃO**

*O Banco Santander é uma multinacional. Uma S.A., é uma grande companhia. Está presente em mais de 40 países e está em ascensão. A matriz fica na Espanha e tem as agências espalhadas em vários países. Aqui [no Brasil] tem as regionais. São várias redes, a minha rede é a do Nordeste. Aqui na região Nordeste a rede está em crescimento e só faz abrir novas agências. A regional fica vinculada à centralizadora. Tem um projeto no banco, que é o 3.1<sup>50</sup>, para ele se transformar no primeiro banco privado do Brasil, em três anos. Em três anos ele quer ser o primeiro Banco no Brasil!*

### **DIVISÃO TÉCNICA NO INTERIOR DAS AGÊNCIAS**

*Na agência tem três níveis, que são: os gerentes de conta, o gerente de atendimento e o gerente geral. No Santander o gerente de atendimento é subordinado ao gerente geral. A hierarquia é assim: Gerente geral, gerente de atendimento, gerentes de contas e negócios, caixa e tudo mais. O poder é centralizado. Daqui de Salvador meu setor [comercial] respondia para um superintendente que ficava em Recife, esse de Recife respondia para o superintendente de São Paulo, e o de São Paulo somente para o Presidente na Espanha.*

### **INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO**

*Depois da aquisição [Banco Real] ficou mais difícil, mudou o sistema, mudaram as rotinas. Tem que fazer um pouco de tudo: atender como caixa e vender, eu nem sempre tenho embasamento para falar dos produtos, mas tenho que vender. O gerente pergunta para cada um: “quanto você pode alcançar de meta?” Dá essa falsa ideia de que você escolhe. Cada dia chega uma novidade prá fazer. Hoje você faz só autenticação, no outro dia faz autenticação e entrega cheque, depois autenticação, entrega de cheque e cartão, ai acrescentam o malote e por ai vai. Vão empurrando serviço prá gente, entendeu? Cada dia vai agregando, agregando, agregando e nós temos que fazer calados. Cada dia aparece uma atividade nova para fazer, ai eu pergunto: “e esse trabalho é meu?” a resposta é sempre “vai fazendo, vai fazendo”, cada dia eles me dão mais trabalho. Não tem como dizer não. Se disser não, você não presta para a instituição. É demitido, exatamente, DEMITIDO.*

### **HORAS EXTRAS**

*Pós Santander, houve a intensificação das horas extras. Mas hoje o Santander não quer*

<sup>50</sup> O projeto é chamado Santander 3.1. Prevê um conjunto de ações envolvendo diversas áreas do banco e possui cinco vetores estratégicos: consolidar a base operacional do banco; potencializar o fato de ser um banco com produtos e serviços que atendem diferentes segmentos; reposicionar o banco em mercados de interesse, com postura de “atacante”; melhorar o posicionamento estratégico e o relacionamento com os clientes dos demais mercados; e valorizar a marca. Para tal, o Banco pretende simplificar a estrutura das operações; consolidar o plano operacional de riscos; reforçar a presença em áreas como aquisição, financiamentos e negócios imobiliários; e investir na vinculação, fidelização e retenção de clientes. “Queremos ser o primeiro banco na preferência dos clientes até 2013, objetivo que norteou um ambicioso projeto, lançado em 2011, o Santander 3.1.” (SANTANDER, 2012, p. 23).

*pagar hora extra a ninguém. Não quer que a gente faça. Agora eles colocaram o controle de horas extras no sistema, assim quando o horário chega o sistema já bloqueia o terminal, aí o GA tem que liberar a hora extra. Eles pagam a hora extra, quando é computado. Pagar? Pagam, mas não querem que a gente faça. Eles estão sempre liberando mais cedo para não pagar. Chegam a liberar uma hora mais cedo, mas só quando a agência está vazia ou se há falta de energia. Aí mandam você ir embora para compensar as horas extras - nunca é quando você quer ou quando você precisa. Para escamotear eles mandam bater o ponto – a gente bate o ponto e volta para fazer o que tem que fazer.*

### **AGRAVAMENTO À SAÚDE DO TRABALHADOR**

*Sou assediada, né? Isso gera um monte de doença psicológica e fisiologia também. São terríveis [referindo-se aos gestores]. Todos com aquelas “cobrancinhas” de metas. É estressante. Sempre sofro de algum problema físico ou mental, sempre tenho algum problema: estresse, transtorno, síndrome... é por aí. Acaba passando para a família, entendeu? Eu conheço o caso de um gerente que até hoje faz “curso” com psicólogo, ou melhor, tem acompanhamento de um psicólogo.*

*É uma pressão muito grande. Na realidade eu já vi várias vezes os gerentes destratando os clientes. Eles [os clientes] chegam lá em baixo revoltados, aí sobra pro caixa. Eu estou sobrecarregado por causa do trabalho. Tem poucos caixas lá, então é assim: enquanto o fluxo está tranquilo, tudo bem, mas quando aumenta o fluxo, aumenta a pressão também, ficam, o tesoureiro e o gerente, mandando adiantar e o cliente não quer esperar mais do que a legislação fala [15 minutos], eles começam a brigar mesmo.*

*A depender da pessoa, se não tiver uma postura adequada, pode gerar problema na coluna, pode ter problemas no estômago, em função do horário do almoço [15 minutos], úlcera, obesidade também - porque é um trabalho muito sedentário, lesão por esforço repetitivo, depressão... É tanta coisa... Isso acaba desgastando completamente a pessoa. A qualidade de vida fica comprometida, tem um impacto físico muito forte.*

O DSC está dividido em discursos que traduzem como a centralização do poder e a distribuição do labor, no contexto da finança mundializada, vai fragmentando, de diferentes formas, inclusive através da divisão técnica, o trabalho. A “personificação do capital”<sup>51</sup>, no interior das estruturas bancárias, intensifica o trabalho e leva ao adoecimento físico e mental.

#### **6.1.3 Subordinação e sujeição: intensificação no controle do trabalhador bancário**

O sistema sociometabólico do capital apresenta o que Mészáros (2009a) denomina de defeitos estruturais, quais sejam: produção e controle isolados e

<sup>51</sup> Denominação utilizada por Mészáros para retratar os empresários privados, gerentes, diretores de fábricas e até mesmo o secretário stalinista do Partido. Para ele, todos eles personificam o capital e exercem sobre o agente social da produção: o trabalho, o controle das unidades particulares de produção, assumindo a forma da “tirania das oficinas” (MÉSZÁROS, 2009a).

diametralmente opostos; independência e separação entre produção e consumo, com a concentração do consumo em poucos locais; e contraditória relação entre produção e circulação, que faz com que o capital, na tentativa de superação da contradição, penetre na esfera da circulação global e crie a circulação, como empreendimento global, das suas unidades internamente fragmentadas, perpetuando a dominação e subordinação no interior destas unidades, através da atuação das “personificações do capital”.

[...] a necessidade de *dominação* e *subordinação* prevalece, não apenas no interior de microcosmos particulares – por meio da atuação de cada uma das ‘personificações do capital’ – mas também *fora* de seus limites, transcendendo não somente todas as barreiras regionais, mas também todas as fronteiras nacionais. É assim que a força de trabalho total da humanidade se sujeita [...] aos imperativos alienantes do capital global (MÉSZÁROS, 2009a, p. 105, *grifo do autor*).

No sistema de controle sem sujeito, até os capitalistas mais ricos, “[...] não importa quantas ações controladoras eles possuam na companhia ou nas companhias de que legalmente são donos como indivíduos particulares” têm um controle, no conjunto do sistema de capital, absolutamente insignificante. Para os trabalhadores, a perda de controle se dá no exercício do trabalho remunerado e também fora dele. Assim, o sistema do capital assume uma estrutura de comando historicamente singular e adequada para suas funções, implicando na sujeição de toda sociedade (MÉSZÁROS, 2009a).

Oliveira (2011), ao estabelecer uma relação entre subordinação e sujeição no campo do direito do trabalho, analisa diversos autores e afirma que a subordinação pode ser entendida como integração à atividade da empresa; diretivas impostas pelo tomador de serviços; e trabalho executado sobre intensa fiscalização e que a sujeição, enquanto vocábulo tem significados relacionados à sujeição do escravo, o que justifica sua não utilização pelo peso histórico que rememora. Assim, no campo jurídico prefere-se fazer referência à subordinação e não a sujeição. Isto ocorre porque não é conveniente ao ideário capitalista resgatar traços do trabalho forçado, mesmo que estes fossem os mais aproximados ao da nova realidade. “Retira-se simbolicamente o nome de sujeição pessoal, mas esta alteração de nomenclatura nada modifica a realidade de sujeição pessoal.” (p. 30).

Subordinação e sujeição, para análise do Banco Santander, são vocábulos apropriados, pois a “escravidão assalariada” submete o trabalhador

bancário, no interior das agências de Salvador, às inovações tecnológicas e gerenciais que intensificam o controle sobre o trabalhador. A reestruturação bancária redimensionou as atividades do bancário e adotou práticas que possibilitaram o acúmulo de tarefas e políticas de cumprimento de metas produtivas, ampliando competitividade entre pares. As mudanças promovidas pelos banqueiros estão na base do aumento dos casos de Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT) na categoria, bem como das situações de humilhação e de assédio moral<sup>52</sup>. Os modos de controle sobre o trabalho, no interior das agências, são definidos pelas inovações tecnológicas e gerenciais e tendem a estar fundamentados em determinada política organizacional adotada pela empresa, seja essa política baseada em princípios defendidos por teorias administrativas, seja em certa experiência adquirida no cotidiano de trabalho.

Desde o surgimento dos bancos que o controle vem sendo exercido por profissionais investidos de poder e de autoridade, geralmente que ocupam uma posição na hierarquia administrativa. A partir dos anos de 1990, agregam-se à gestão os sistemas informacionais, que após esse período seguem sendo intensamente atualizados. Adicionalmente, a partir da aquisição do Banco Noroeste e, principalmente, após a incorporação do Banco Real, os bancários conheceram uma nova forma de controle: a inovadora forma de gestão Santander, que transforma os bancários em vendedores de dinheiro. A imposição e mensuração das metas assume a face mais cruel de controle para os bancários.

Em relação ao exercício do controle no interior das agências, os entrevistados reconhecem o controle exercido pelas gerências. As agências possuem Gerentes Gerais (GG), Gerentes Administrativos (GA) e os Gerentes Comerciais (GC), possuem ainda os tesoureiros, que gerenciam os caixas e Coordenadores Operacionais (CO). Esses são os cargos que personificam o capital no interior das agências. O controle exercido pelos gestores não está mais vinculado ao exercício da profissão, até porque os processos e/ou fluxos de trabalho estão claramente definidos, os gestores após a incorporação do Real passaram a atuar

---

<sup>52</sup> Conduta abusiva [gesto, palavra, comportamento, atitude, entre outras] que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2006).

como gestores de resultados. Um dos entrevistados na sua fala retrata precisamente este processo de mutação na forma de controle.

Na agência tínhamos dois gestores: um responsável pela área de atendimento, que era o Gerente de Atendimento - responsável pelos supervisores, caixas, estagiários e pelos Gerentes Comerciais e o Gerente Geral responsável pelo Gerente de Atendimento [e todos os seus subordinados]. Todo dia eu tinha que passar uma planilha do que produzi [referindo-se ao período em que trabalhava com a bandeira do Banco Real. No Santander essa ferramenta, para a área administrativa foi chamada de "Super Planilha"]. Registrávamos redução de custos, implementação de débito automático, entre outras melhorias no atendimento aos clientes. Depois da aquisição do Santander, [a planilha] passou a ser cobrada somente uma vez por semana. Veio a pressão por vendas. Era basicamente vendas. O GG realizava reuniões diárias pela manhã, antes de abrir a agência, para falar dos resultados, para falar do que foi alcançado e o do que tinha de ser alcançado ainda. O GA também participava dessas reuniões. Passou-se a ter uma reunião integrada com as duas áreas. A reunião era realizada para cobrar os resultados das vendas, tanto por um quanto por outro. Havia [na reunião] um controle psicológico, no sentido de controle por meta, que não existia na época do Real. Era fazer o trabalho e vender. Exatamente vender. Cartões de ponto, mensuração das autenticações, passaram a não ser tão importante. Para o Santander não era o principal, o determinante era venda: vendeu o quê? Quantas capitalizações? (BANCÁRIO 01).

Quanto ao uso das tecnologias no exercício do controle, os bancários advertem que, sem os computadores, não há trabalho bancário, pois todas as atividades são mediadas por máquinas, e estas estão direta ou indiretamente, de forma explícita ou de forma velada, preparadas para controlar as atividades realizadas e o fluxo do trabalho. São medidos: número de atendimentos, tempo médio dos atendimentos, número de autenticações, número de e-mails e seus conteúdos, número de acessos, número e realização de tarefas por fluxo de trabalho, número de horas trabalhadas, número de horas extras, número de acessos aos sistemas, dentre outras. Adicionalmente, toda realização das atividades é registrada no circuito interno de câmeras, o que aparentemente deveria funcionar como instrumento de segurança, passa a ser utilizado como instrumento de controle e, o que é pior, como uma perversa forma no exercício do assédio moral.

Os gerentes controlam o número de autenticações, eles vêem quantas senhas você chama, quantas autenticações você deu, vê tudo. Ele puxa uma fita e diz "oh o caixa tal chamou 50 senhas, o caixa tal chamou 30 senhas. Por que o caixa tal chamou 30? Tá errado isso!" [referindo-se à comparação de agilidade entre os caixas]. É tudo mensurado por tecnologia. Tem controle sim e é um controle forte sobre nós. O pior é que entra na pauta de reunião e esse controle é o assunto principal. Levam isso para a reunião e falam "você só chamou 15 pessoas. Por quê?". Essa semana teve uma reunião onde um coordenador disse para todos: "oh a gerente geral mandou pegar o atendimento e dividir o trabalho porque o

cara não tá produzindo. Ele não está produzindo” [apontando para o caixa com produção mais baixa]. Imagine só?! Pense no constrangimento! Entendeu para que serve a tecnologia!? (BANCÁRIO 04).

Os bancários em suas falas destacam dois sentimentos: o de vigilância constante e o de assédio moral. Em relação à vigilância, a tecnologia é uma aliada dos GAs e GGs no processo de gestão. O Bancário 05 relata que “eles vigiam até o conteúdo dos e-mails. Sabia disso?! Se tiver um palavrão no e-mail o gestor recebe uma mensagem de notificação e aí chama para exigir explicações. Pode ser piada, qualquer coisa. Tudo está sendo vigiado”. Além da vigilância, os e-mails exercem pressão sobre os níveis de produtividade, pois essa é uma ferramenta que impulsiona a realização das tarefas, sejam as mensagens emitidas por gestores, pares ou clientes. “Somos controlados por máquinas. [...] precisamos registrar todas as atividades executadas. Os e-mails? São quinhentos por dia, não é sentido figurado não, são quinhentos mesmo.” (BANCÁRIO 10).

O Dirigente Sindical A afirma que gestão e tecnologia se alinham no controle sobre o trabalhador bancário. A tecnologia tem se refinado tanto que, na atualidade, os bancos medem a força das greves pelo número de máquinas ligadas [senhas dos trabalhadores “logados”]. Adverte que os *smartphones*, *tablets* e *notebooks* são ferramentas tecnológicas que intensificam o trabalho, fora das agências. Os gestores, principalmente, de posse destes aparatos tecnológicos, utilizam o tempo destinado ao ócio para agilizar as atividades [pendentes ou não], respondendo mensagens eletrônicas, atualizando planilhas, acompanhando os resultados, dentre outras. Esse comportamento foi viabilizado e está amplamente difundido graças à popularização da internet.

Em relação à utilização dos controles eletrônicos para o exercício do assédio moral, o depoimento do Bancário 04 é bastante revelador.

Nós temos câmeras lá. Até mesmo as câmeras eles utilizam, né? Teve um problema com um colega meu e eles foram olhar a câmera [referindo-se às imagens arquivadas]. Eles [referindo-se ao GG e ao GA] disseram “Pô você levanta muito” [atribuindo a demora no atendimento ao fato do caixa levantar para executar os procedimentos].

As mudanças ocorridas no setor bancário com a centralização-concentração destacada por Minella (1988) aliada à forma “inovadora” de gestão desenvolvida pelo Santander - vender dinheiro - afetaram os trabalhadores bancários em Salvador, em relação às mutações nas formas de controle. Apesar do

controle por gestão e tecnologia continuarem a ser exercidos no interior das agências em Salvador, o que observamos é a implementação e intensificação do controle por resultados. O Bancário 08 relata que, para a área comercial, o Santander desenvolveu uma ferramenta para o gerenciamento por resultados, chamada “Super Ranking”. O gerente tem o seu resultado além de mensurado, divulgado na agência e entre agências “o GC é medido por essa ferramenta [Super Ranking] e é classificado por ordem de resultado. A regional manda um email para todos os GGs e GAs informando os nomes e os resultados dos GCs. É uma de super exposição.”. O entrevistado ainda esclarece que, a depender do perfil do GG, a exposição pode evoluir para o assédio moral, pois os resultados do “Super Ranking” são apresentados na reunião diária, com a justificativa de gerar motivação para as vendas, entretanto, destaca que a reunião de motivação aos funcionários na verdade não funciona. Na maior parte das vezes, em função das pressões das regionais, as reuniões se transformam em momentos de humilhação. “a minha gerente geral anterior usava o ‘Super Ranking’ para humilhar todo mundo. A equipe já começava o dia mal humorada”. A pressão está vinculada ao atingimento das metas, mensuradas pelas ferramentas: “Super Planilha” e “Super Ranking”.

Esta forma de controle baseada na competição pressupõe o que Sennett (2009, p. 38) chama de receita do mundo moderno para suscitar o desejo de trabalhar bem e com afinco: “[...] pressupõe que competir com outros estimula o desejo do bom desempenho, prometendo recompensas individuais no lugar da coesão comunitária.” Entretanto, Sennett (2008 b, p. 118) afirma que “A pressão para obter resultados rápidos é demasiado intensa [...] a angústia do tempo leva as pessoas a deslizar na superfície, em vez de mergulhar.” Esse movimento, em quaisquer que sejam as circunstâncias, incapacita a massa de trabalhadores e gera déficits sociais de lealdade e confiança informal, erodindo o valor da experiência acumulada e o caráter dos indivíduos: “corrói a confiança e o compromisso mútuo, e a ausência desses laços ameaça o funcionamento de qualquer empreendimento coletivo. [...] Nessas condições o caráter se corrói” (SENNETT, 2008a, p. 169-176).

A função de venda permeia toda a organização, não só os gerentes comerciais são impelidos à realização de venda de produtos bancários, mas todos os demais profissionais são estimulados e cobrados pelos resultados, incluindo também estagiários e terceirizados. O Bancário 11 afirma que os gerentes checam



sim o número de autenticações e circulam por trás dos caixas para verificar a qualidade no atendimento ao cliente [abordagem] e o tempo de execução das atividades [operacionalização das máquinas e controle das chamadas por senha, pois o banco deve atender a regulação dos 15 minutos de atendimento ao cliente na fila], mas destaca que a principal cobrança é diária e resume-se a uma frase: “Você vendeu quantos produtos hoje? Quantos?”.

Em síntese, o controle dos trabalhadores bancários no Santander nos últimos dez anos tem se caracterizado por subordinação e sujeição. Em relação à subordinação são ainda identificados os aspectos destacados por Oliveira (2011), que são: integração à atividade da empresa; diretivas impostas pelo tomador de serviços; e trabalho executado sobre intensa fiscalização, mas o embrutecimento na relação do controle gerencial nos leva a constatar a relação de sujeição à qual estes trabalhadores estão submetidos. Os resultados são cobrados pela Matriz na Espanha e repassado de forma impositiva e acintosa a cada um dos cargos ao longo da hierarquia organizacional, através de ferramentas de mensuração e controles incorporadas nos sistemas informacionais de trabalho. O Bancário vinculado ao Santander, a partir da imposição do sistema de controle por resultados em 2010, viu-se num sistema que erradia indiferença. Como Sennett (2008a) destaca, o sistema [capitalista] irradia indiferença e faz isso em termos de resultados do esforço humano, como nos mercados em que o vencedor leva tudo. A indiferença está na falta de confiança, pois o *ser necessário* está vinculado à necessidade do outro e na possibilidade de serem descartáveis [por reestruturações e aproveitamentos por sinergias]. A indiferença do capitalismo flexível é mais pessoal, porque o sistema é menos cruamente esboçado e menos legível na forma.

Com efeito, a “*subordinação e sujeição*” intensificam o controle por parte da organização estudada. A gestão e a tecnologia já estavam consolidadas como instrumentos de controle. Surge, no período estudado, e, mais especificamente em 2010, a Avaliação de Qualidade Operacional (AQO<sup>53</sup>), uma ferramenta que mensura

---

<sup>53</sup> O AQO bonifica as ações executadas corretamente e sinaliza as rotinas que não foram cumpridas, contribuindo, segundo o Santander (2011) para assegurar a qualidade das operações. Os indicadores influenciam na remuneração variável de toda a equipe Comercial e de Atendimento. Nesse sistema [AQO], os funcionários das agências, que respondem pelo dia a dia do relacionamento com os clientes, são mensurados por 74 indicadores de diversas áreas internas e considera aspectos relacionados à gestão de clientes, formalizações de operações, processos e auditoria, dentre outros. Em abril de 2010, foram incluídos no AQO 20 indicadores socioambientais, distribuídos em grupos [Diversidade, Qualidade de Vida, Desenvolvimento Pessoal, Uso de Recursos e Emissão de Gases de Efeito Estufa].

e orienta a atuação das equipes das agências, identificando quais têm atuação de destaque e altos níveis de eficiência. Essa ferramenta inclui a “Super Planilha” e o “Super Ranking”, que mensuram e expõem os resultados por metas. Para o Banco Santander, para além do cumprimento das tarefas - já tão internalizado nos *modus operandis* do trabalho bancário, estão os resultados de vendas a que estes novos e sujeitados “escravos assalariados” têm de se submeter. Um espaço onde a dominação e a sujeição prevalecem.

O controle do trabalho no interior das agências do Santander contribui para a instauração de dois dos indicadores de precarização do trabalho definidos por Padilha (2009), quais sejam: a) intensificação do trabalho, pois a tecnologia acelera os processos produtivos e impulsiona a realização das tarefas; b) aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência), pois além de bancário o indivíduo tem, obrigatoriamente, de cumprir a função de vendedor; c) maior exposição a fatores de riscos para a saúde, pois a internalização, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, geram indiferença ao sofrimento do outro e naturaliza os desmandos dos chefes.

No DCS-C, buscamos ilustrar como a intensificação do controle sobre o trabalhador, através do uso intensivo da tecnologia, não é uma realidade desconhecida, trata-se tão somente de uma metamorfose na forma de controle.

#### DSC – C

##### *Subordinação e sujeição: intensificação no controle sobre trabalhador bancário*

*Na época do Real não era assim, era só fazer o trabalho, agora é fazer o trabalho e vender. Você é medido completamente. Hoje eles estão com painel de ranking. Cada segmento tem o seu modelo de mensuração e os produtos que tem que trabalhar. Essa ferramenta na área administrativa é chamada de Super Planilha e na área comercial é Super Ranking. No Santander vivemos numa pressão esmagadora, numa situação, que, quando a gente para pra analisar, é uma pressão imensa. Hoje mesmo, nós tivemos lá um, um gerente dando uma palestra. Ele falava dos riscos que o bancário corria: risco ao ir pra casa; sobre ter cuidado pra ver se não estávamos sendo seguido; sobre a segurança dos nossos familiares; sobre dinheiro falso; e sobre cheque falso. Fora isso, tem o alto nível de estresse para bater a meta. É pressão, o tempo todo. É tudo em prol da instituição e algumas vezes o gestor é muito ruim, pega muito no pé, sempre está em cima da gente cobrando as metas, cobrando as vendas, é o tempo todo. Cobra meta e cobra fila [quinze minutos]. Há um controle direto dos gestores. É um controle psicológico, no sentido de controlar as meta. A gerente consegue olhar quantas autenticações a gente deu no dia, mas eu não trabalho em função disso, senão fico louca. Também, o que é mais exigido é a meta - você pode dar duas autenticações, mas se vender os produtos está tudo bem.*

O novo bancário, agora mais “vendedor de dinheiro” que bancário, quer ficar pouco tempo na organização, rejeitando a velha carreira, que na verdade não existe mais enquanto carreira. Ele amarga à indiferença e ao buscar a individualização para atingir os resultados impostos e se manter necessário ao Banco, e, portanto, não ser descartado, submete-se a um sistema impositivo de controle que pode levar a territórios desconhecidos, cujos caminhos, ainda que curtos, podem não ter volta, pois o adoecimento pode encurtar, ainda mais, o trajeto.

#### **6.1.4 A representação do trabalho: significados sobre ser vendedor de dinheiro**

Nas estruturas organizacionais fluidas, a sensibilidade do indivíduo substitui o dever, pois o que importa é obter os melhores resultados com a maior rapidez possível – é esta a verdadeira medida da eficiência (SENNETT, 2008b). Reduz-se o tempo e aumenta-se o ritmo de trabalho, visando à intensificação das formas de exploração (ANTUNES, 2007a).

O Sistema gera altos níveis de estresse e ansiedade entre os trabalhadores e a desigualdade manifesta-se de diferentes formas: grandes defasagens entre os salários mais elevados e os mais baixos; estagnação das camadas médias de renda frente às das elites; desigualdade material resultante da competição ao estilo tudo-ou-nada; e a crescente desigualdade social. O centro governa a periferia através das transações e não das relações, aqueles que estão na periferia prestam conta ao centro em termos de resultados “[...] quanto maior a distância – quanto menos for sentido o vínculo de ambos os lados -, maior a desigualdade social entre eles.” (SENNETT, 2008b, p. 56). Além disso, Sennett (2008b) destaca que nas instituições peculiares do capitalismo as rápidas e reformuladas imposições - de baixo para cima [centro – periferia], ocorrem constantemente dificultando a interpretação e a compreensão, tornando cada vez mais árduo o processo de conferir sentido ao trabalho. Para Antunes, (2007) um desafio maior da humanidade é dar sentido ao trabalho humano.

Dizer que uma vida cheia de sentido encontra na esfera do trabalho seu primeiro momento de realização é totalmente diferente de dizer que uma vida cheia de sentido se resume exclusivamente ao trabalho, o que seria um completo absurdo. Na busca de uma vida cheia de sentido, a arte, a poesia, a pintura, a literatura, a música, o momento de criação, o tempo de

liberdade têm um significado muito especial. Se o trabalho se torna autodeterminado, autônomo e livre, e por isso dotado de sentido, será também (e decisivamente) por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do uso autônomo do tempo livre e da liberdade que o ser social poderá se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo (ANTUNES, 2007a, p. 143).

Sennett (2008b) afirma que o valor atribuído pela maioria das pessoas ao seu próprio trabalho depende de seus resultados na família e na comunidade. Para Antunes (1995 apud ANTUNES 2007a, p. 175) “[...] uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho [...] a esfera fora do trabalho está maculada pela desefetivação que se dá no interior da vida laborativa.”

Ao avaliar a representação trabalho para os bancários do Banco Santander, em Salvador, buscamos compreender os significados sobre ser “vendedor de dinheiro”. Isto porque entendemos que o trabalho bancário configura-se com um trabalho abstrato e precarizado que subordina o setor de serviços, e, portanto, o setor bancário, ao sistema produtivo, influenciando na forma como o trabalhador representa o trabalho. Para além da forma assalariada, feiticizada e estranhada de trabalho, a organização desenvolve uma forma peculiar de gestão: o Banco Santander, denomina de “inovadora forma de gestão”, em várias das suas publicações, inclusive no livro promocional do Banco Santander intitulado “1857-2007 - Banco Santander 150 anos de história”, a sua forma de impelir os trabalhadores à venda de produtos. Na citada publicação a organização apresenta a seguinte afirmação: “[...] inovadora forma de gestão adotada pelo Santander [...] ‘ir de porta em porta’ ou [...] a não menos sugestiva ‘sair vendendo dinheiro’.” (ACEÑA, 2007, p. 199). Além da necessidade de tornarem-se vendedores de dinheiro, os trabalhadores são estimulados à competição através das ferramentas de mensuração implantadas em 2010 no AQO<sup>54</sup>. A pura e simples competição neutraliza um bom trabalho e pode deprimir os trabalhadores, fazendo com que uma meta coletiva de trabalho perca o sentido e se torne vazia (SENNETT, 2009).

Os espaços de trabalho, diferentemente das oficinas medievais<sup>55</sup>, tornaram-se arenas. A organização do trabalho, mais que a execução do mesmo,

---

<sup>54</sup> Qualificamos aqui o AQO, como sua “Super Planilha” e seu “Super Ranking”, como um código de práticas estáticos e sem vida, destacado na próxima nota.

<sup>55</sup> A oficina é a casa do artífice. Na idade média os artífices dormiam, comiam e criavam os filhos nos locais de trabalho. Um lugar onde o trabalho e a vida se misturavam frente a frente. A oficina é utilizada pelo autor para demonstrar a importância de manter as pessoas unidas e coesas, mantidas

afeta a percepção do trabalhador, pois é nos espaços de trabalho que se estabelece um movimento de coesão entre as pessoas, através dos rituais do trabalho: diálogo informal; orientação; aprendizado; troca direta de informações; dentre outros (SENNETT, 2009). No espaço do trabalho bancário, as oficinas<sup>56</sup>, como denominado pelo Banco, a autonomia, a autodeterminação e a liberdade são aspectos estranhados. Para o Dirigente Sindical A, autodeterminação e autonomia inexistem no processo de realização do trabalho bancário. Já em relação à liberdade, ele afirma que há uma liberdade relativa, pois, para vender e bater as metas o bancário “se vira nos 30, né?”. Trata-se de uma pseudo liberdade, pois o bancário não vai definir o que vai vender, o que vai oferecer, qual a proposta vai apresentar. As propostas são claramente pré-definidas pelo Banco. O que ocorre na verdade é que o trabalhador tem que utilizar a sua criatividade na execução da venda e a serviço do Banco, sob pena de se não atingir suas metas, ser desligado da Empresa.

“Sobrevivência” é a palavra que dá significância ao trabalho bancário, segundo o Dirigente Sindical A. Poderia ser também “Ilusão”, pois muitos são cooptados pela lógica do Banco. O mecanismo de remuneração variável leva a uma ilusão, pois:

O sujeito ganha um determinado valor, quando bate as metas ganha um prêmio como bonificação. Isso realmente faz com que muitos se coloquem a serviço do Santander. Eu acho que para o trabalhador a sobrevivência vem seguida de uma falsa ilusão. Apesar de o movimento sindical ter feito muito enfrentamento sobre essas questões, para ampliar o nível de consciência, mesmo assim a ilusão é forte [...]. Hoje há um crescimento dessa remuneração variável em detrimento do salário base. Nós [Sindicato dos Bancários do Estado da Bahia], temos uma crítica, e é uma divergência no movimento nacional. Nós aqui na Bahia defendemos a posição que consiste em reduzir a remuneração variável e aumentar salário base. Já outros segmentos do movimento, outros sindicatos [outros estados] defendem negociar a remuneração variável em termos de valor e percentual. Nós achamos que isso é um erro, é contratar com o capital, pois amplia a exploração. Mas essa posição é muito divergente nas conferências.

Ao ser questionado sobre o fato de o Banco Santander denominar os bancários de “vendedores de dinheiro”, o Dirigente Sindical A afirmou, de forma contundente, que essa denominação reflete uma exploração absurda e que descaracteriza totalmente o trabalho bancário. O trabalho bancário é um trabalho

---

por uma autoridade conferida pelo conhecimento e a servidão dada pela admiração, trata-se de um lar necessário. “Como não pode haver trabalho qualificado sem padrões, é infinitamente preferível que esses padrões se encarnem num ser humano do que num código de práticas estáticos e sem vida.” (SENNETT, 2009, p. 95).

<sup>56</sup> Denominação utilizada por Aceña (2007), visto que oficina na língua espanhola tem o mesmo sentido de escritório ou espaço de trabalho.

que tem por função a intermediação financeira, uma prestação de serviço e não de execução de uma venda. A venda se transformou na atividade principal dos bancos de varejo. “A intermediação é feita por poucas pessoas em mesas de intermediação, enquanto isso o bancário é rebaixando na sua atribuição se tornando verdadeiros vendedores”. Por consequência, intensifica-se a precarização já instalada desde a década de 1990. “Surge um fenômeno novo que até nós [Sindicato] estamos assim enxergando. No passado, na década de 1980, descobriu-se a LER, aí veio aquela febre de lutar contra a LER e DORT. Hoje em dia o problema é psíquico”. Esse problema tem se tornado cada vez mais intenso e reconhecido pelo INSS<sup>57</sup>. Afeta até relacionamento de marido e mulher, traz problemas com a família. É típico na categoria [relação das patologias comuns à atividade bancária – ANEXO B].

Quando questionados sobre as condições físicas de realização do trabalho nas agências, os bancários apontam que os espaços das agências, em sua grande maioria, são bem estruturados, mas que a natureza do trabalho – intensificado e sob pressão – traz sérias consequências à saúde. Os relatos vão desde mal-estar caracterizado por dores musculares e de cabeça, até adoecimentos e afastamentos por problemas psíquicos. LER, DORT, dores musculares e úlceras decorrentes do adoecimento em função da qualidade das refeições realizadas em apenas 15 minutos, são os mais destacados. O Bancário 03, além de destacar os sintomas do adoecimento, revela duas faces cruéis: a do impacto sobre o tempo fora do trabalho, repercutindo na vida familiar; e a falta de investimento do Banco Santander para minorar as causas fundamentais do adoecimento do trabalhador.

Olha nesse caso aí eu tenho a mim como exemplo. Tem dias que chego em casa esgotado, meus punhos doendo, as pernas doendo. Isso aí [referindo-se às dores] é a força do trabalho, né? Aquela coisa de digitação constante. Causa problema geral e vai causar problema futuro para minha saúde se eu continuar muito nessa atividade [caixa], contando aquelas cédulas. Teve um

---

<sup>57</sup> Em 12 de fevereiro de 2007, foi assinado o decreto no 6.042 que disciplina a aplicação e acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP). O NTEP traz no seu bojo antigas discussões sobre o reconhecimento das patologias ligadas ao mundo do trabalho. O avanço diz respeito a protocolização das doenças ocupacionais, principalmente àquelas ligadas ao grupo conhecido com LER/DORT, adotando a análise técnica e avançando do aspecto individual para o coletivo. Finalmente, ao analisarem os registros epidemiológicos constantes da base de dados relativos ao total dos benefícios previdenciários concedidos, resultantes dos afastamentos por mais de 15 dias, chegou-se ao resultado de centenas de patologias relacionadas a determinadas atividades econômicas, estabelecendo a relação entre o CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica) e o CID (Código Internacional de Doenças), saindo, do aspecto individual – doença profissional, passando pelo crivo técnico e previdenciário e chegando cumulativamente até o coletivo – epidemiológico (SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA; 20012; BARBERINO, 2011).

rapaz hoje que foi depositar cinquenta mil em espécie. Nós não temos máquinas. Eles [referindo-se aos gerentes] não querem que a máquina saia do financeiro e só tem uma máquina de contar dinheiro [cédula]. Não querem que usemos a máquina, pois a máquina não detecta cédula falsa. Eu disse: “Cara, cinquenta mil? Você quer que eu vá contar na mão?” Não tive jeito, tive que contar.

O adoecimento físico, além de imposto pela intensidade do trabalho é agravado pela infraestrutura na operacionalização do trabalho. Foram relatados casos que vão desde a falta de equipamentos com ergonomia apropriada, até problemas de instalação geral da agência. O Bancário 06 fez um relato que exemplifica o descuido do Banco Santander na Bahia com os trabalhadores.

Os equipamentos aqui são péssimos e sempre estão quebrando. A estrutura é pequena [Referindo-se ao tamanho da agência], as vezes lota que fica gente do lado de fora aguardando. Inclusive houve uma reunião outro dia com o Gerente Geral do Santander Brasil [Referindo-se ao GG da rede de agências] e ele disse que a agência era muito pequena, que no dia que agente quisesse era só alugar uma casa maior que ele assinava na hora. A agência de fato era uma agência que atendia classe B, mas está crescendo muito e mudando o perfil para atendimento da classe A, só que com a estrutura pequena. É muito pequena e quando enche é uma loucura, porque tem televisão ligada, tem gente conversando e quando vem empresas?! - porque tem dias de pagamentos de empresas - aí começa uma conversa, um cheiro de suor - porque tem aquele “peão brabo” de obra. Eu fico louca.

A agência a que ela se refere e trabalha é reconhecida pelo GG como uma agência que requer investimentos imediatos, mas pela ressalva ora apresentada, essa identificação da necessidade de investimento, mas parece estar ligado ao novo desempenho da agência – atendimento a classe A – que às condições insalubres de trabalho.

Em relação ao adoecimento psíquico, a maioria fez referência ao estresse, à depressão e aos diferentes transtornos psíquicos. Toda verbalização efetuada sobre essas patologias estava associada a fatores de pressão para o atingimento de metas. Nesse quesito, muitos bancários pontuam uma mudança mais acentuada após a incorporação do Real ao Santander. Destacamos aqui duas respostas significativas à questão: *Quais são, em geral, as condições psicológicas e morais em que vivem os bancários vinculados ao Banco Santander?*

No Real o trabalho cansava sim, mas era mais equilibrado. Não era tão... [sem encontrar palavras para definir]. Quando passou para o Santander, ficou... com muito cansaço físico. Muito cansaço mesmo! A pressão das metas, dos resultados, da Super Planilha... Repercutiu sobre a minha saúde física e psicológica. Fui afastado e tive que ir para o psicólogo. Fiz terapia e

a terapia me ajudou a pedir demissão. Se eu ficasse lá estaria louco (BANCÁRIO 01).

É um estresse total. Não tem qualidade de vida. É a pressão pelas metas... Pressão para estar vendendo... vendendo... vendendo... Os clientes também lhe pressionam de certa forma. Entendeu? Existe a pressão de todos os lados e ficamos acuados entre o consumidor, que é o cliente, e o banqueiro, que o empregador. Então causa essa situação dividida. O assédio moral existe e é brutal nas agências: Você tem várias regalias e benefícios quando você bate seu Super Ranking, você é bem tratado, entendeu? Mas se não bate, é justamente o contrário. Você é humilhado. De certa forma humilham você. Mexe muito com o psicológico. Diante de tantas histórias, de tantas conversas [referindo-se aos casos de assédios contados pelos bancários], não sei como permitirem tantos gestores trabalhando assim. É complicado (BANCÁRIO 08).

A situação de precarização do ambiente e das condições de trabalho nos levou a recorrer ao questionamento de Padilha (2009, p. 560): “Como pode ter sentido a ideia de que um sujeito viva um cotidiano laboral de sacrifício, submissão, instabilidade, adoecimento físico e psíquico [...]?” O que nos levou a outro questionamento: Como pode sentir-se realizado e pleno um indivíduo submetido e sujeitado a essas condições?

Antunes (2007a) fala da autonomia, autodeterminação e liberdade como condições para dar sentido ao trabalho, certamente o autor refere-se a elementos que conferem sentidos positivos. Refere-se à possibilidade de execução de um trabalho concreto. Um trabalho, que, senão do artífice, muito se aproxima ao do artífice, referenciado e analisado por Sennett (2009). Mas trabalho bancário é um trabalho abstrato, o que não invalida buscamos, além de entender as percepções sobre autonomia, autodeterminação e liberdade, entendermos as representações que estes trabalhadores atribuem ao trabalho.

Ao questionar os bancários sobre autonomia, autodeterminação e liberdade, a grande maioria diz não reconhecer nenhum dos três fatores como existentes no ambiente de trabalho bancário, no Santander. Há inclusive dificuldade no entendimento do significado dos vocábulos, tal qual ocorreu na fase exploratória desta pesquisa. Há um relato do Bancário 04 que exemplifica exatamente a falta de autonomia, autodeterminação e liberdade no interior das “oficinas” do Santander:

Fazemos o que nos é colocado para fazer. Oh! Teve um dia que na agência que eu trabalho faltou energia, aí a gerente disse ‘vai para outra agência’. Me mandaram para outra agência, quando cheguei lá estava cheio [referindo-se ao número de trabalhadores disponíveis], aí me mandaram ficar no atendimento. O atendimento estava cheio, aí a gerente disse: ‘desce lá e fica com o estagiário’. Entendeu!? Não, não tem como ter autonomia, autodeterminação e liberdade.



Ao buscarmos o entendimento sobre trabalho, e trabalho bancário, encontramos posicionamentos distintos que merecem aqui ser apresentados. Destacamos, no quadro a seguir, a palavra que mais se destacou na fala de cada bancário.

**Quadro 6 - Representação do trabalho e do trabalho bancário para os trabalhadores vinculados ao Banco Santander em Salvador.**

<b>Bancário</b>	<b>Trabalho</b>	<b>Trabalho Bancário</b>
01	Carreira	Carga
02	Remuneração	Remuneração
03	Satisfação	Remuneração
04	Prazer	Necessidade
05	Sobrevivência	Inferno
06	Carreira	Crescimento
07	Desenvolvimento	Carreira
08	Reconhecimento	Necessidade
09	Necessidade	Exploração
10	Crescimento	Exploração
11	Satisfação	Remuneração
12	Necessidade	Sobrevivência

**Fonte:** Elaboração própria, a partir dos relatos das entrevistas (2012).

Os bancários atribuem representações diferentes, e muitas vezes antagônicas, para trabalho e trabalho bancário. Para o trabalho, a maioria, atribui palavras positivas, tais como: carreira [2 vezes], satisfação [2 vezes], prazer, desenvolvimento, reconhecimento e crescimento. Dois bancários atribuem a realização do trabalho à uma necessidade; outro à sobrevivência, e por fim, à remuneração, significados que poderíamos classificar de negativos. Ao trabalho bancário são conferidas representações negativas vinculadas ao valor do dinheiro e ao sofrimento. Em relação à vinculação ao valor do dinheiro encontramos: remuneração [3 vezes]; necessidade [2 vezes] e sobrevivência. Em relação ao sofrimento, encontramos: exploração [2 vezes], carga e inferno. Dois bancários atribuem significados que podem ser entendidos como positivos, são eles: crescimento e carreira.

As representações encontradas exemplifica o que Antunes (2007a) destaca quando afirma que o trabalho, sujeito real do processo produtivo, se vê obrigado a sujeitar-se. Sujeitar-se ao trabalho assalariado, fetichizado e estranhado, maculando a sua vida, dentro e fora do trabalho, pela representação da sobrevivência, do sofrimento e da dor.

Questionados quanto ao(s) sentido(s) de ser um trabalhador bancário, os trabalhadores, vinculam o(s) sentido(s) à sobrevivência, tal como relatou o Dirigente Sindical A. O Bancário 11, diz:

Sempre quando eu ia ao banco fazer o depósito para minha mãe, eu ficava encantada com aquele pessoal todo arrumado de gravata, para mim era um sonho... Eu nem imaginava que um dia o Santander me contrataria. Hoje para mim é assim: todo lugar que eu chego, de qualquer forma, eu sou uma bancária. Então melhorou muito minha vida pessoal. Porque antes, quando eu trabalhava, quando eu estava começando a faculdade, eu ganhava quinhentos reais. Agora passei ganhar um mil e quinhentos reais, então meu salário triplicou, melhorou bastante para mim e hoje eu já tenho um carro e estou juntando dinheiro para comprar uma casa. Eu não reclamo, né? Nesse quesito! Mas tem os pontos fortes e os pontos fracos. Os pontos fortes são: remuneração e imagem. Os pontos fracos são: não somos reconhecidos pelos clientes e nem pelos gerentes. Tem a questão do estresse e da pressão. Então, é uma atividade que se você não tiver pique para aguentar você não fica.

As contradições encontradas nas representações dos bancários vinculados ao Santander dizem respeito ao fato de que o trabalhador busca o prazer na realização do trabalho, enquanto ser humano engajado. As suas aspirações vão espelhar questões mais amplas, mais primitivas, quando o indivíduo não havia ainda se desvinculado do meio de produção. Assim, ao serem questionados quanto ao significado do trabalho, o indivíduo remete-se ao trabalho concreto para elaborar as suas representações; mas, ao ser questionado sobre o trabalho bancário a mediação de segunda ordem do capital, e a mais intensa mediação do dinheiro lhe remetem à mais precária representação do trabalho: a sobrevivência<sup>58</sup>.

A condição de sobrevivente e de vendedor de dinheiro é muito bem retratada pelo Bancário 12. Trata-se de uma trabalhadora terceirizada que diz:

Recentemente minha supervisora [supervisora dos trabalhadores terceirizados] chegou lá na agência e falou que eu tinha que bater perna. Não era para botar salto alto não, era para botar sapatilha e bater perna no sol, porque ar condicionado não dá dinheiro a ninguém não. Então, se eu quisesse dinheiro, eu tinha que ir para rua. Eu fiquei realmente incomodada, nesse dia eu fiquei muito abalada, eu não gostei dessa atitude dela. Quando eu tenho que fazer esse trabalho na rua, é ruim tenho que levar almoço e no lugar que vou não tem onde esquentar [...] eu não tenho qualidade de trabalho (BANCÁRIO 12).

A fala desta trabalhadora desvela a mais cruel face do “modelo ágil e flexível” implementado por essa organização. Um trabalho precarizado sob todos os aspectos: tercerização, sem direitos e benefícios assegurados - como os demais bancários, e humilhação, repercutindo na saúde psicológica e física. Há uma

<sup>58</sup> Thiry-Cherques (2004) analisa o termo “sobrevivência” em relação ao trabalho, trazendo a acepção etimológica de “continuar vivendo depois de determinado evento”. Em relação ao trabalho seria continuar cumprindo as tarefas impostas pelas transformações econômicas e pelo progresso tecnológico ou aceitar fazer determinado trabalho ou sujeitar-se a executar uma tarefa repetitiva, perigosa ou sem sentido.

diferença significativa entre executar o trabalho de “vender dinheiro” [atividade que ela executa, pois atua vendendo empréstimo consignado] no interior de uma agência, ou ir de porta em porta vendendo tais empréstimos. Ela destaca que “[...] no meu caso se eu for [visitar clientes] eu não tenho ajuda de custo, eu não tenho nada disso. Já o gerente ele tem todo aparato da empresa para estar fazendo isso”. O Bancário 12 não tem direito ao benefício de vale refeição e tem que levar seu almoço, pois a sua remuneração não lhe permite almoçar em restaurantes. É verdadeiramente a “miséria desumana do trabalho temporário” apresentado por Mézáros (2006), ou seja, a intensificação da precarização do trabalho no interior das agências.

Como afirma Antunes (2007, p.130), “[...] as personificações do trabalho devem se converter ainda mais em personificações do capital. Se assim não o fizerem, se não demonstrarem essas ‘aptidões’ (‘vontade’, ‘disposição’ e ‘desejo’), trabalhadores serão substituídos por outros que demonstrem ‘perfil’ e ‘atributos’ para aceitar esses ‘novos desafios’”.

O DSC-D apresentado a seguir desvela uma contradição: de um lado os bancários reconhecem-se como vendedores de dinheiro e por outro se indignam com esta representação.

#### DSC – D

##### A representação trabalho: significados sobre ser vendedor de dinheiro

*O Santander é um banco agressivo. Eu acho que o Santander é muito agressivo comercialmente, é muito agressivo mesmo. Eu só não sei por que, não sei se é porque é um banco espanhol, não sei realmente. Quando entrei no Santander já era assim, mas que ele é um banco muito agressivo comercialmente ele é. A filosofia deles é justamente essa: todos têm que vender, vender, vender e vender... Não tem mais divisão por área, embora*

*tenha por uma questão formal, mas na prática todos têm que vender, vender e vender. Todos os funcionários do Banco Santander tem que ser vendedores de dinheiro. Tem gerente que sai o dia todo para vender produto. O Banco não quer mais saber daquele cliente que não dê renda, quer o cliente que dê lucro ao banco, que tenha dinheiro para investir no banco, inclusive esse é o cliente bem aceito, o cliente que é mais bem tratado. Às vezes um cliente está meia hora na fila, aí chega outro cliente, desses que tem investimento, e passa na frente de todo mundo, só porque o gerente vende dinheiro para ele. Acho um absurdo, não acho que por causa do dinheiro devemos diferenciar os clientes, mas o Banco acha.*

*Ir de porta em porta? Não gostei muito dessa frase... Acho que não é só vender dinheiro. Eu acho que o adjetivo que ele utilizou aí trata a gente como mercadoria. Acho até que ele não poderia falar assim: que um ser humano é vendedor de dinheiro! Nós somos trabalhadores!*

*No Santander sim, as pessoas são máquinas de fazer dinheiro. Bancários são vendedores de dinheiro. Ridículo, mas é real. Somos vendedores do dinheiro dos banqueiros.*

Desse modo, a intensificação da precarização do trabalho no âmbito do Santander em Salvador ocorre em um contexto social que envolve certo constrangimento, impactando na vida do indivíduo dentro e fora da esfera do trabalho, revelando o quão complexa pode ser a reificação e feitichização no mundo do trabalho.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente pesquisa, buscamos compreender em que medida os processos de aquisições empreendidos pelo Banco Santander - no contexto da finança mundializada - transformou a inserção produtiva, a divisão do trabalho, o controle e a representação do trabalho para os bancários do município de Salvador, a partir dos anos 2000.

A fim de estabelecer esta compreensão, buscamos inicialmente, caracterizar a organização estudada. Neste sentido, ficou evidenciado que o Santander é um banco centenário [154 anos de existência], sendo também uma das maiores instituições financeiras internacionais. Ao longo da sua trajetória oportunizou, através da centralização e concentração de capital, um crescimento significativo, tendo na atualidade operações consolidadas em dez mercados-chave da Europa e Américas. O Santander S.A. tem mais de 14,8 mil agências, aproximadamente 193 mil funcionários e mais de 102 milhões de clientes. No Brasil, o Banco Santander já ocupa a posição de terceiro maior banco privado do país, com objetivo claro de ser tornar, até 2013, o primeiro no *ranking*. Para tal pretende ampliar a sua estrutura, que se compõe de 3.728 pontos de venda [agências e PABs], 54 mil empregados e 24 milhões de clientes.

Ao longo da sua trajetória no mercado brasileiro, o Banco Santander caracterizou-se pela aquisição, com posterior fusão ou incorporação, de bancos privados e públicos, de capital nacional ou internacional. Iniciou as suas atividades no Brasil em 1982, em São Paulo, com um escritório de representação. Após o ano de 1995, quando o governo do então presidente Fernando Henrique, estabeleceu ser de interesse nacional a participação estrangeira no Sistema Financeiro Nacional, adquiriu: o Banco Geral do Comércio [em 1997]; o Banco Noroeste [em 1999]; o Banco Bozano Simonsen [em 2000]; o Banco Meridional [em 2000]; o Banco do Estado de São Paulo – BANESPA [em 2000]; e o Banco Real [em 2007]. As aquisições do BANESPA e Real significaram a maior aquisição de um banco público no Brasil e a maior aquisição da história do setor bancário mundial, respectivamente.

Trata-se, portanto, do movimento de uma organização financeira bancária - um grande banco que se originou em um país capitalista europeu, a Espanha

[mercado maduro] - que avança sobre as economias periféricas [mercado emergente] para a obtenção de mais-valia e para manter-se no crescente processo de centralização de capital, polarizando: a riqueza no interior do Brasil; entre o Brasil e a Espanha; entre continentes – europeu e americano; entre os mercados maduros e emergentes; e, portanto, entre o centro e a periferia.

Ao avaliar o comportamento dessa organização internacional hierarquizada em nível mundial, recorreremos ao trabalho de Harvey (2011c) para qualificar a acumulação de capital empreendida pelo Santander como uma questão profundamente geográfica que reorganiza, de forma espacial, o desenvolvimento geográfico desigual, como uma forma de garantir o seu funcionamento econômico-político. Ao se intitular como um banco cosmopolita, o Santander assume um comportamento já descrito por Marx:

Impelida pela necessidade de mercados sempre novos, a burguesia invade todo o globo. Necessita estabelecer-se em toda parte, explorar em toda parte, criar vínculos em toda parte [...] pela exploração do mercado mundial, a burguesia imprime um caráter cosmopolita à produção e ao consumo em todos os países. (MARX apud HARVEY, 2011).

A possibilidade de estabelecer-se em dois continentes, foi viabilizada graças à articulação dos donos do poder e do dinheiro no contexto da finança mundializada, pois são eles que determinam as políticas-econômicas de modo a favorecer as instituições financeiras, sejam elas bancos, fundos de pensão ou companhia de seguros, principais atores neste contexto. Para além das políticas econômicas, os atores financeiros demandam ainda a determinação de políticas sociais, como forma de garantir a subordinação do trabalho, aos dois outros elementos do tripé do sistema sociometabólico do capital – Estado e capital.

A atuação do Estado, na função promoção, permitiu que, em diferentes países, o Santander fosse favorecido e conseguisse ampliar a sua atuação, transformando-se de um “banquinho” de uma pequena cidade do interior da Espanha - Santander, em um grande conglomerado bancário. Foi desse movimento global, e, favorecido pelas políticas neoliberais implementadas na gestão de FHC, sendo, portanto, beneficiado no mercado brasileiro, que o Santander viabilizou a sua chegada ao mercado de Salvador.

O Estado, na percepção dos funcionários públicos, juízes do trabalho, dirigentes sindicais e trabalhadores bancários entrevistados, regula pouco o trabalho

bancário e as principais justificativas para tal atuação dizem respeito, principalmente, à estrutura dos aparelhos de Estado aqui representados pelo Ministério do Trabalho e Justiça do Trabalho. Entretanto, como bem advertido por Mászáros (2009a), o Estado burguês promove a expansão do capital financeiro e regula relações de trabalho de modo a favorecer o capital em detrimento do trabalhador. Assim, uma atuação que pode parecer pífia aos olhos do trabalhador, é para o capital a atuação necessária para garantir a sua reprodução.

É possível afirmar que o modelo de gestão do trabalho adotado no Brasil pelo Banco Santander Internacional foi viabilizado pelo Estado brasileiro na sua dupla natureza de promoção e regulação, e se caracteriza, no período estudado por transformações que afetam a forma de inserção no trabalho; as formas de controle do trabalhador; a divisão técnica do trabalho; e a representação do trabalho para essa categoria de trabalhadores.

No que diz respeito à forma de inserção, o bancário do Santander pode ser caracterizado como novo no segmento e novo na idade, recebendo, nesta pesquisa, a denominação de *novos bancários e bancários novos*. Essa denominação reflete como o “rejuvenescimento” do corpo funcional tem reduzido a idade média de 37,7 anos [em 2004 – Santander Brasil] para 20 anos [na percepção dos bancários locais]. A adoção de um corpo funcional *rejuvenescido* atende às necessidades: de implementar o rebaixamento de salários, através da rotatividade estratégica; e de atingir diferenciais na qualificação [profissionais qualificados em áreas de formação que auxiliem no alinhamento ideológico -Administração, Contabilidade ou Economia - e em informática, para utilização dos novos sistemas de informação].

Para além da idade, há, desde 2004, um incremento em 7% [de 50% do corpo funcional em nível Brasil, para 57% em Salvador] na participação da mão de obra feminina, com vias de explorar a estética para a comercialização de produtos bancários. As mulheres estão fadadas aos cargos de atendimento, o que permite mostrar que a divisão sexual encontrada neste banco é uma forma de continuidade na segregação e hierarquização pré-existentes, com afirma Hirata (2009). Outro aspecto que merece destaque é a intensificação na contratação de estagiários e terceiros, que é uma reconhecida forma de intensificação na precarização do trabalho, destacada pelos dirigentes sindicais e juízes do trabalho, e amplamente

analisada na literatura consultada, principalmente nos trabalhos de Druck e Franco. Com efeito, idade, sexo, formação e tipo de contrato são atributos que traduzem a intensificação da precariedade encontrada nas relações de trabalho no Banco Santander em Salvador.

A eliminação de postos de trabalho, característica marcante dos anos de 1990, não se configura no período estudado. Apesar das demissões, por sinergia, o número de bancários do Santander, no Brasil, continuou a crescer. Em 2006, antes da aquisição do Real, o Santander possuía no Brasil pouco mais de 23 mil empregados, chegando à marca dos 54 mil em 2011. Entretanto surge um novo elemento que caracteriza esse período de mudança – o acirramento na intensificação do trabalho – a relação de empregado por cliente no Banco era de 3,15 empregados por cliente em 2006 [23.355 empregados para 7.400 clientes] e variou para 2,15 [54.602 empregados para 25.299 clientes]. Não há no período [2006–2012] inovações tecnológicas significativas que justifiquem esse adensamento. Embora não tenham sido incorporados dados específicos em Salvador, por falta de acesso às fontes, esse é um comportamento que permeia a organização, e que está refletido nos DSCs dos bancários.

Ao avaliar as transformações ocorridas na divisão técnica do trabalho no que diz respeito à fragmentação e/ou integração das atividades operacionais, identificamos que a divisão técnica do trabalho foi simplificada desde início dos anos 2000, quando em 2001 O Banco Santander passou a adotar, para toda rede de agências, uma estrutura organizacional em três níveis: Gerência Geral e Gerência de Atendimento que subordinam as Gerências de Negócios ou Comerciais, os caixas e os atendentes [ver figura 03].

Essa configuração caracteriza uma das muitas fragmentações do trabalho encontradas no “Caso Santander” – a fragmentação no interior das organizações. Com efeito, encontramos ainda a fragmentação entre as categorias de trabalhadores – bancários do Santander *versus* bancários de outras instituições, competindo na venda de produtos; bancários Santander das regionais *versus* bancários Santander da Centralizadora CASA, na operacionalização das suas atividades integradas por sistemas e subordinadas regionalmente; bancários Santander *versus* outros trabalhadores disputando a atenção do Estado regulador; e bancários Santander vinculados ao Sindicato dos Bancários da Bahia *versus* bancários Santander



vinculados aos 108 sindicatos dos bancários espalhados no Brasil, nas disputas pela defesa dos seus posicionamentos para o enfrentamento com os banqueiros; havendo ainda a fragmentação no ambiente internacional – caracterizada pela disputa entre trabalhadores dos mercados maduros e emergentes, dentro e fora da organização estudada.

Assim, a divisão hierárquica permanece, mas foi simplificada e perde sua importância no controle do trabalhador, agora mais intensamente controlado pela tecnologia e pela eficiência no alcance das metas de comercialização de produtos. Embora assumam diferentes cargos na hierarquia existente [GG, GA, CC, Caixa e Atendentes] os diferentes níveis vinculam-se através do alcance de um objetivo único: a venda de produtos bancários, ou ainda, a “venda de dinheiro”. A necessidade primeira de atender as metas impostas faz com que os gestores, impulsionados pela pressão, muitas vezes, tornem-se assediadores.

Os profissionais que foram mantidos nas unidades produtivas do Banco Santander, em Salvador, não tiveram seus processos de trabalho modificados. As atividades de caixa, gerência e tesouraria continuam a ser exercidas com base em fluxos e processos bem definidos, o que se altera é a agregação da função comercial – venda de produtos bancários - a qualquer nível funcional de uma agência bancária. Assim, os bancários tiveram o trabalho intensificado em relação à integração da atividade venda, levando-se em conta a sua relevância no contexto organizacional. Não se pode desconsiderar o incremento do número de clientes, o que também intensifica o trabalho e gera estresse, pois o cliente, de diferentes formas – cobrando agilidade no atendimento na fila ou enviando e-mails - passa a exercer sobre o trabalhador uma nova forma de controle.

Associados, esses aspectos acabam por repercutir na saúde física e psicológica do bancário, despertando percepções contraditórias em relação ao trabalho, ao trabalho bancário e aos sentidos atribuídos a ser um trabalhador bancário. Desvalorização, mecanicismo, repetição, insatisfação e adoecimento permanecem como sendo vocábulos passíveis de associação ao trabalho bancário, entretanto encontramos nesta pesquisa outras palavras que podem ser agregadas a estas. São elas: exploração e sobrevivência.

Ao caracterizar as metamorfoses nas formas de controle do trabalho ao longo do período estudado, identificamos como mecanismos de controle um

alinhamento entre tecnologia e gestão. As ferramentas *Super Planilha* e *Super Ranking*, parte do sistema de gerenciamento AQO, garante a manutenção do controle sobre os trabalhadores e potencializa a extração de mais-valia. Cabe, no entanto, destacar que as intensificações no uso dessas ferramentas propiciam um ambiente de dominação e sujeição, campo fértil para o aparecimento do assédio moral, do adoecimento, do sofrimento, entre outros. Espaço de precarização de toda natureza.

Ao avaliar as percepções dos dirigentes sindicais, juízes do trabalho e funcionários públicos da SRT/BA a cerca da intensidade dos indicadores de precarização do trabalho elaborados por Padilha (2009) no ambiente bancário [APÊNDICE J], verificamos que: a desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas), a terceirização e quarteirização ('terceirização em cascata'), a intensificação do trabalho, a maior exposição a fatores de riscos para a saúde, o aumento da instabilidade no emprego e a rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários) são indicadores intensamente identificados; a legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho e o aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência) são indicadores intensamente ou moderadamente identificados; a fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência e o rebaixamento dos níveis salariais são identificados de forma moderada; e a feminização da mão de obra foi o único indicador que teve identificação de moderada para inexistente, o que demandaria uma investigação mais específica, via pesquisa, para entender quais as razões que interferem na exposição da realidade das trabalhadoras bancárias. A realidade das trabalhadoras bancárias, identificada nessa pesquisa, não sensibiliza, ainda, a justiça do trabalho e o MTE.

Ao avaliar a transformação do trabalho bancário como resultante da atuação do Banco Santander, em Salvador, a partir dos anos 2000, verificamos, de modo mais geral, a persistente e obsessiva busca da organização por transformar trabalhadores bancários em vendedores de dinheiro, o que interfere na percepção que o trabalhador tem sobre o trabalho bancário e sobre o seu próprio trabalho.

Ao buscar identificar o significado do trabalho para o trabalhador bancário vinculado ao Banco Santander, verificamos que a natureza do trabalho bancário e a

sua mediação de segunda ordem o impede de ser autônomo, autodeterminado e livre, conferindo ao trabalho sentidos negativos, tais como: carga, necessidade, inferno, exploração e associando-o, sobretudo, à sobrevivência. A dura realidade do trabalho bancário inviabiliza o engajamento e gera constrangimento, o que interfere na qualidade de vida do trabalhador – dentro e fora do ambiente laboral.

A estrutura do Santander em Salvador reproduz a estrutura do sistema sociometabólico do capital, uma estrutura dentro da qual os trabalhadores devem se ajustar às necessidades de obtenção de sinergias, resultando na intensificação do trabalho e na intensificação dos indicadores de precarização, complexificando, ainda mais, o mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ACEÑA, Pablo Martin. **1857 – 2007. Banco Santander 150 anos de história.** Alcalá: Universidad de Alcalá, 2007.

ALCADIPANI, Rafael; TURETA, César. **Perspectivas críticas no Brasil:** entre a "verdadeira crítica" e o dia a dia. Cad. EBAPE.BR [online]. 2009, vol.7, n.3, pp. 504-508. ISSN 1679-3951. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512009000300008>>. Acesso em: 28 jun.2010.

ALTHUSSER, Louis. **Aparelhos ideológicos de Estado:** nota sobre os aparelhos ideológicos de Estado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985.

ALVERSSON, Mats; DEETZ, Stanley. Teoria crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. In: CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto e FISCHER, Tânia. **Handbook de estudos organizacionais.** São Paulo: Atlas, 2007.

ALVES, Ana Elizabeth Santos. **Qualificação e trabalho no contexto da reestruturação produtiva.** Vitória da Conquista: Edições UESB, 2005.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho:** reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2005.

\_\_\_\_\_. Trabalho e alienação no século XXI: notas sobre a contribuição de Mészáros e Lukács. In: JINKINGS, Ivana; NOBILE, Rodrigo (Orgs.). **István Mészáros e os desafios do tempo histórico.** São Paulo: Boitempo, 2011.

AMORIM, Lucas. **Caça aos jovens.** Revista Exame. [2011].

ANBIMA. **Certificação profissional ANBIMA – SÉRIE 10.** Disponível em: <<http://certificacao.anbid.com.br/cpa10.asp>>. Acesso em: 07 ago. 2012.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro. In: ANTUNES, R. (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos.** São Paulo: Boitempo, 2002a.

\_\_\_\_\_. Trabalho e superfluidade. In: LOMBARDI, J. C., SANFELICE, J. L., SAVIANI, D. (Org.). **Capitalismo, trabalho e educação.** Campinas: Autores Associados, HISTEDBR, 2002b.

\_\_\_\_\_. A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado das ações coletivas. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). **Além da fábrica:** trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.

\_\_\_\_\_. **A desertificação neoliberal no Brasil.** 2. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2005a.

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

\_\_\_\_\_. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2007a.

\_\_\_\_\_. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007b.

\_\_\_\_\_. As formas contemporâneas de trabalho e a desconstrução dos direitos sociais. In: SILVA, Maria Ozanira da Silva; IAZBECK, Maria Carmelita (Orgs.). **Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. 2. ed. São , MA: FAPEMA, 2008.

\_\_\_\_\_. Século XXI: a nova era da precarização estrutural do trabalho?. In: Antunes, Ricardo; BRAGA, Ruy. (Orgs.) **Infoproletários**: a degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009a.

\_\_\_\_\_. A substância da crise. In: MÉSZÁROS, I. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2009b.

\_\_\_\_\_. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011a.

\_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011b.

\_\_\_\_\_. O sistema de metabolismo social do capital e seu corolário, a alienação, na obra de István Mészáros. In: JINKINGS, Ivana; NOBILE, Rodrigo (Orgs.). **István Mészáros e os desafios do tempo histórico**. São Paulo: Boitempo, 2011c.

ARAÚJO, Cicero Romão. **Cosmopolitismo, ceticismo e civilização**. Skérpsis, ano II, n. 3, 2008. Disponível em: <[http://www.revista-skepsis.com/pdf/67\\_03.pdf](http://www.revista-skepsis.com/pdf/67_03.pdf)>. Acesso em: 07 mai. 2012.

ARON, Raymond. **O marxismo de Marx**. São Paulo: Arx, 2005.

ARRIGHI, Giovanni. **A ilusão do desenvolvimento**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

\_\_\_\_\_. **Adam Smith em Pequim**: origens e fundamentos do século XXI. São Paulo: Boitempo, 2009a.

\_\_\_\_\_. **O longo século XX**. 7. ed. Rio de Janeiro: Contraponto, 2009b.

AZAIS, Chistian. **De-segmentação no mercado de trabalho e autonomia**: algumas palavras introdutórias. Caderno CRH, v.17, n. 41. Mai/Ago. Salvador: UFBA, 2004.

BACEN. **A economia Internacional**. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/pec/boletim/banual2007/rel2007cap6p.pdf>>. Acesso em: 28 jan. 2010.

BACEN. **Sistema Financeiro Nacional**. Disponível em:  
<<http://www.bcb.gov.br/?sfn>>. Acesso em: 05 fev. 2012.

BANCARIOSBAHIA. **Sindicato dos bancários da Bahia**. Disponível em:  
<<http://www.bancariosbahia.org.br/>>. Acesso em: 20 jan. 2012.

BARBERINO, José. **Desafios da presidenta Dilma nas áreas da saúde do trabalhador e previdência**. 26 Jan. 2011. Disponível em:  
<<http://www.bancarios.com.br/blog/?p=1432>>. Acesso em: 20 jun. 2012.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BATISTA, Paulo Nogueira. **O consenso de washington: A visão neoliberal dos problemas latino-americanos**. 1994. Disponível em:  
<[http://www.fau.usp.br/cursos/graduacao/arq\\_urbanismo/disciplinas/aup0270/4dossi e/nogueira94/nog94-cons-washn.pdf](http://www.fau.usp.br/cursos/graduacao/arq_urbanismo/disciplinas/aup0270/4dossi e/nogueira94/nog94-cons-washn.pdf)>. Acesso em: 25 de fev. 2012.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

\_\_\_\_\_. **Capitalismo parasitário**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010a.

\_\_\_\_\_. **Vida a crédito**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010b.

BERNARDO, João. **Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores: Ainda há lugar para os sindicatos?** São Paulo: Boitempo, 2000.

BERNARDO, Marcia Hespagnol. **Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir das vivências de trabalhadores**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BRAUDEL. Fernand. **A dinâmica do capitalismo**. Rio de Janeiro: Rocco, 1985.

\_\_\_\_\_. **A dinâmica do capitalismo**. 2. ed. Lisboa: Teorema, 1986.

\_\_\_\_\_. **Civilização material, economia e capitalismo – séculos XV – XVIII**. V I. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

\_\_\_\_\_. **Civilização material, economia e capitalismo: séculos XV-XVIII - os jogos das trocas**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O mundo do trabalho. In.: ZANELLI, J.; BORGES-ANDRADE, J.; BASTOS, A.. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BOVESPA. Disponível em: <<http://www.bmfbovespa.com.br/pt-br/intros/intro-regulacao-derivativos.aspx?idioma=pt-br>>. Acesso em: 10 mar. 2011.

BRASIL247. **Os bastidores da queda no comando do Santander**. Disponível em: <<http://brasil247.com/pt/247/economia/12828/Os-bastidores-da-queda-no-comando-do-Santander.htm>>. Acesso em 15 jun. 2011.

CARDOSO, Moreira Adalberto. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2007.

CARVALHEIRA, Jorge. **Os princípios essenciais da Basiléia**. 1997. BCB. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br>>. Acesso em: 26 mai. 2012.

CARVALHO, Carlos Eduardo, ALVES JR, Antônio José, STUDART, Rogério. **Desnacionalização do setor bancário e financiamento das empresas: a experiência brasileira recente**. Brasília: IPEA, 2002. Disponível em: <[http://getinternet.ipea.gov.br/pub/td/2002/td\\_0882.pdf](http://getinternet.ipea.gov.br/pub/td/2002/td_0882.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2011.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

CASTRO, Ramon Peña. **Termos utilizados pelo filósofo alemão Karl Marx (1818-1883)**. 2009. Dicionário da Educação Profissional em Saúde. Disponível em: <<http://www.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/traabstracon.html>>. Acesso em: 24 mai. 2012.

CASTRO, Livinia Barros de. **Regulação financeira: discutindo os acordos da Basiléia**. Revista do BNDES, Rio de Janeiro, V. 14, N. 28, P. 277-304, dez. 2007. Disponível em: <[http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes\\_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/revista/rev2809.pdf](http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/revista/rev2809.pdf)>. Acesso em: 20 de jul. 2012.

CERVO, Armando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Pedro da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Tradução Silvana Finzí Foa. São Paulo: Xamã, 1996.

\_\_\_\_\_. Introdução geral. CHESNAIS, F. (Org.). **A mundialização financeira: gênese, custos e riscos**. São Paulo: Xamã, 1998.

\_\_\_\_\_. O capital portador de juros: acumulação, internacionalização, efeitos econômicos e políticos. In: CHESNAIS, F. (Org.). **A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, consequências**. São Paulo: Boitempo, 2005.

\_\_\_\_\_. Da noção de imperialismo e da análise de Marx do capitalismo: pré/visões da crise. In: NÓVOA, J. (Org.). **Incontornável Marx**. Salvador: EDUFBA, 2007.

\_\_\_\_\_. Não só uma crise econômica e financeira, uma crise de civilização. In: JINKINGS, Ivana; NOBILE, Rodrigo (Orgs.). **István Mészáros e os desafios do tempo histórico**. São Paulo: Boitempo, 2011.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo, e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRISTALDO, Rômulo Carvalho. **A indústria brasileira de construção civil entre 1964 e 1979: a constituição das bases para o processo de internacionalização**. 110 f. il. 2011. Dissertação (Mestrado) – Núcleo de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

CONTRAF. **Bancos criam 23,5 mil empregos em 2011, mas demitem maiores salários**. Disponível em: < <http://www.contrafcut.org.br/>>. Acesso em: 15 jun. 2012.

COLLIN, Denis. **Compreender Marx**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso**. Rio de Janeiro: Revan : UFRJ, 1994.

CSBB. Comitê de Supervisão Bancária da Basiléia. Os princípios essenciais da Basiléia. Tradução: Jorge R. Carvalheira [Analista do Banco Central do Brasil]. Disponível em: <<http://www.fgvsp.br/institucional/biblioteca/pe/1200300701.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2011.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: um estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

\_\_\_\_\_. **O fator Humano**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1997.

\_\_\_\_\_. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

DELAURIERS; J.P.; KÉRISIT, M.. O delineamento da pesquisa qualitativa. In: NASSER, Ana Cristina. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológico e metodológico**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

DIEESE. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**. Disponível em: < <http://www.dieese.org.br/>>. Acesso em: 10 jun. 2010.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São paulo: Boitempo, 2007.

\_\_\_\_\_. Terceirização: a chave da precarização do trabalho no Brasil. In: NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. **Retratos do trabalho no Brasil**. Uberlândia: EDUFU, 2009.

DRUCK, Graça et al. **Bancário: um emprego de múltiplos riscos**. Caderno CRH, Salvador, n. 37. Salvador: UFBA, 2002.

\_\_\_\_\_. **A flexibilização e a Precarização do trabalho na França e no Brasil: alguns elementos de comparação**. In XXXI Encontro Anual da ANPOCS – 2007, Caxambu: 2007.

\_\_\_\_\_. **Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical**. In: Globalização e trabalho. Caderno CRH. Salvador, n. 24. Salvador: UFBA, 1996.



DOURADO, Débora Paschoal, HOLANDA, Luciana Araujo de, DA SILVA, Michelaine Machado Maciel, BISPO, Danielle de Araújo. **Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado**. Cadernos EBAPE. BR, v. 7, nº 2, artigo 10, Rio de Janeiro, Jun. 2009.

DURAND, Marina. **Doença ocupacional: psicanálise e relações de trabalho**. São Paulo: Escuta, 2000.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão social do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

ECD. Energy Citations Database. Petrodollar surpluses: trends and economic impact. Disponível em: <[http://www.osti.gov/energycitations/product.biblio.jsp?osti\\_id=5682760](http://www.osti.gov/energycitations/product.biblio.jsp?osti_id=5682760)>. Acesso em: 31 jul. 2012.

ECO, Humberto. **Como se faz uma tese**. 23. ed. São Paulo: Perspectiva, 2010.

FARHI, Maryse. **Derivativos Financeiros**: hedge, especulação e arbitragem. Economia e Sociedade. Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 1999.

FEBRABAN. **Relatório anual 2011**. Disponível em: <<http://www.febraban.org.br/7Rof7SWG6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Relatorio%20Anual%20FEBRABAN%202011.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2012.

FEEBRS. **Federação dos bancários do Rio Grande do Sul**. Disponível em: <<http://www.feebrs.org.br/>>. Acesso em: 10 mai. 2010.

FETEC. **Confirma pesquisa sobre o emprego bancário no início de 2011**. Disponível em: <<http://www.fetecpr.org.br/confirma-pesquisa-sobre-o-emprego-bancario-no-inicio-de-2011/>>. Acesso em: 28 jul. 2012.

FIORI, José Luís. **Os moedeiros falsos**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

\_\_\_\_\_. **Brasil no espaço**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001a.

\_\_\_\_\_. **O cosmopolitismo de cócoras**. *Educ. Soc.* [online]. 2001b, vol.22, n.77, pp. 11-27. ISSN 0101-7330. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302001000400002>>. Acesso em: 23 mai. 2012.

\_\_\_\_\_. **60 lições dos 90**: uma década de neoliberalismo. 2.ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.

\_\_\_\_\_. **O poder global e a nova geopolítica das nações**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

\_\_\_\_\_. O sistema interestatal capitalista no início do século XXI. In: MEDEIROS, Carlos Aguiar de; FIORI, José Luís; SERRANO, Franklin. **O mito do colapso do poder americano**. São Paulo: Rio de Janeiro: Record, 2008.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo. v.35. n.122. p.229-248. jul/dez. 2010.

FOLHA. **Veja as principais fusões e aquisições do setor bancário brasileiro nos últimos anos**. [2008]. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u463575.shtml>>. Acesso em: 30 Jul. 2012.

FORTUNA, Eduardo. **Mercado Financeiro: Projetos e Serviços**. 4. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.

FREITAS, M. Cristina P. de; FARHI, Maryse; PRATES, Daniela M.. **Internacionalização bancária e derivativos financeiros no Brasil**. 2005. X Encontro Nacional de Economia Política. Disponível em:<<http://www.sep.org.br/artigo/xcongresso48.pdf>>. Acesso em: 09 Mar. 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GIANNOTTI, José Arthur. **Marx além do Marxismo**. Porto Alegre: L&PM, 2009.

GRISCI, Carmem Ligia Iochins; BESSI, Vânia Gisele. **Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária**. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 6, nº 12, jul/dez 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552003000100005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000100005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 25 jun. 2010.

GRISCI, Carmen Lígia Iochins. **Dos corpos em rede às máquinas em rede: reestruturação do trabalho bancário e constituição do sujeito**. *Rev. adm. contemp.* [online]. 2003, vol.7, n.1. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552003000100005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000100005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 25 jun. 2010.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro. Forense Universitaria, 1980.

\_\_\_\_\_. **Crítica à divisão do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

\_\_\_\_\_. **Misérias do presente, riqueza do possível**. São Paulo: Annablume, 2004.

\_\_\_\_\_. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; COMIN, Álvaro. **A alquimia organizacional: qualificação e construção do consentimento no complexo químico brasileiro**. In: *Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina*. Org: Alice Rangel de Paiva Abreu. Rio de Janeiro: UFRJ, 2000.

HARVEY, David. **A produção capitalista do espaço**. 2. ed. São Paulo: Annablume, 2006.

\_\_\_\_. **A Condição Pós-Moderna**. 18. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2009.

\_\_\_\_. **O neoliberalismo**: história e implicações. 2. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011a.

\_\_\_\_. **O enigma do Capital**: e as crises do capitalismo. São Paulo: Boitempo, 2011b.

\_\_\_\_. **Espaços de esperança**. 4. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011c.

\_\_\_\_. **O novo imperialismo**. 5. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011d.

HALPERN, Catherine. **Le cospopolitism**. Tradução do texto «Le cosmopolitisme» de Catherine Halpern in *Sciences Humaines*, nº 158, Mars 2005. Disponível em: <<http://pimentanegra.blogspot.com.br/2005/02/o-cosmopolitismo.html>>. Acesso em: 01 jun. 2012.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho em uma perspectiva comparada. In: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi. **Trabalho flexível, emprego precários?**: Uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HOBSBAWM, Eric J.. **Os trabalhadores**: estudos sobre a história do operariado. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

\_\_\_\_. **Mundos do Trabalho**: novos estudos sobre história operária. 5. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2008.

HUGO, V. Brasil: **Excesso de trabalho degrada saúde de bancários**. 2007. Disponível em: <<http://www.wsws.org/pt/2007/jun2007/banc-j04.shtml>>. Acesso em 15 dez. 2011.

INVESTMAX. Disponível em: <<http://www.investmax.com.br/iM/content.asp>>. Acesso em: 10 mar. 2011.

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

\_\_\_\_. **Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”**: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. Campinas: Editora da UNICAMP, 2002.

\_\_\_\_. **Dominação e resistência no trabalho bancário**. IV Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. "El Trabajo en América Latina en los comienzos del siglo XXI: perspectivas de su carácter emancipador y de su centralidad". 09 al 12 de septiembre del 2003. La Habana, Cuba. Disponível em:

<<http://www.ea.ufrgs.br/graduacao/disciplinas/adm01156/REESTRUTBANCARIA.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2010.

\_\_\_\_\_. **A reestruturação do trabalho nos bancos.** In: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. Org: Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2006.

\_\_\_\_\_. As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos. In: ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria A. Moraes (Orgs.). **O avesso do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

KANT, Immanuel. **Idéia de uma história universal de um ponto de vista cosmopolita.** 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

KOSIK, Karel. **Dialética do concreto.** 7. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

KURZ, Robert. **O colapso da modernização:** da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça.** São Paulo: Editora Claridade, 2003.

LANZARDO, Dario. Marx e a enquete operária. In: Thiollent, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária.** 3. ed. São Paulo: Pólis, 1982.

LARANGEIRA, Sônia M.G.. **Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90.** Educ. Soc. [online]. 1997, vol.18, n.61. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_pdf&pid=S0101-73301997000400006&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0101-73301997000400006&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em: 25 jun. 2010.

LEFEVRE, F.; LEFEVRE, A. M.. **Depoimentos e discursos:** uma proposta de análise em pesquisa social. Brasília: Liber Livro Editora, 2005.

LEFEVRE, F.; LEFEVRE, A. M. C; TEIXEIRA, J. J. V. **O discurso do sujeito coletivo:** um novo enfoque em pesquisa qualitativa. 2. ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2005a.

\_\_\_\_\_. **A soma qualitativa.** Disponível em: <<http://www.fsp.usp.br/quali-saude>>. Acesso em: mai.2011.

LINHART, Danièle. **A desmedida do capital.** São Paulo: Boitempo, 2007.

LOPES, Marcia Cavalcanti Raposo. **Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea.** Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 7 n. 1, p. 91-113, mar./jun.2009. Disponível em: <<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br//include/mostrarpdf.cfm?Num=237>>. Acesso em: 26 jun. 2010.

LOURENÇO, Gilmar M. **Elevação da concentração bancária no Brasil.** Disponível em: <<http://www.bemparana.com.br/index.php?n=47151&t=elevacao-da-concentracao-bancaria-no-brasil>>. Acesso em: 10 Mai. 2011.

LUKÁCS, Georg. **História e consciência de classe**: estudos sobre a dialética marxista. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

MACEDO, Roberto Sidnei. **A etnopesquisa crítica e multireferencial**: nas ciências humanas e na educação. 2. ed. Salvador: Edufba, 2004.

MARX, Karl; Engels, Friedrich. **A ideologia alemã**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

MARX, Karl. **Para a crítica da economia política**: salário, preço e lucro; o rendimento e suas fontes; a economia vulgar. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

\_\_\_\_\_. **A Workers Inquiry**. Disponível em: <<http://www.marxists.org/archive/marx/works/1880/04/20.htm>>. April, 1880. Acesso em: dez. 2011.

\_\_\_\_\_. **O Capital**. 20.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

\_\_\_\_\_. **Grundrise**: manuscritos econômicos de 1857-1858. São Paulo: Boitempo, 2011.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo e BARBARINI, Neuzi. **Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento dos caixas executivos**: um estudo de caso. *Psicol. Soc.* [online]. 2002, vol.14, n.1, pp. 103-122. ISSN 1807-0310. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822002000100007>>. Acesso em: 23 mai. 2009.

MÉSZÁROS, István. **O século XXI: socialismo ou barbárie?**. São Paulo: Boitempo, 2003.

\_\_\_\_\_. **O poder da ideologia**. São Paulo: Bitempo, 2004.

\_\_\_\_\_. **Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda**. In: *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. Org: Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2006.

\_\_\_\_\_. **A teoria da alienação em Marx**. São Paulo: Bitempo, 2007a.

\_\_\_\_\_. **O desafio e o fardo do tempo histórico**. São Paulo: Bitempo, 2007b.

\_\_\_\_\_. **Filosofia, ideologia e ciência social**. São Paulo: Bitempo, 2008.

\_\_\_\_\_. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2009a.

\_\_\_\_\_. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2009b.

\_\_\_\_\_. **Estrutura social e formas de consciência**. São Paulo: Boitempo, 2009c.

\_\_\_\_\_. **Atualidade histórica da ofensiva capitalista**. São Paulo: Boitempo, 2010.

\_\_\_\_. **Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda.**

Disponível em: <<http://www.socialismo.org.br/portal/filosofia/155-artigo/397-desemprego-e-precarizacao-um-grande-desafio-para-a-esquerda>>. Acesso em: 09 mar. 2011a.

\_\_\_\_. **Estrutura social e formas de consciência II.** São Paulo: Boitempo, 2011b.

\_\_\_\_. **A reconstrução necessária da dialética histórica.** In: JINKINGS, Ivana; NOBILE, Rodrigo (Orgs.). São Paulo: Boitempo, 2011c.

MINELLA, Ary Cesar. **Banqueiros: organização e poder político no Brasil.** Rio de Janeiro: ANPOCS, 1988.

\_\_\_\_. **Maiores bancos privados no Brasil: um perfil econômico e sociopolítico.**

Sociologias [online]. 2007, n.18, pp. 100-125. ISSN 1517-4522. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222007000200006>>. Acesso em: 20 mai. 2012.

\_\_\_\_. **Representação de classe do empresariado financeiro na América Latina: a**

rede transassociativa no ano 2006. Rev. Sociol. Polit. [online]. 2007, n.28, pp. 31-56. ISSN 0104-4478. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-44782007000100004>>. Acesso em: 20 mai. 2012.

\_\_\_\_. **Construindo hegemonia: democracia e livre mercado (atuação do NED e do CIPE na América Latina).** Cad. CRH [online]. 2009, vol.22, n.55, pp. 13-40.

ISSN 0103-4979. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792009000100002>>. Acesso em: 20 mai. 2012.

MORIN, Estelle M.; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. **O Trabalho e Seus Sentidos.** In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003, Atibaia. Anais. Atibaia: Anpad, 2003.

MORIN, Estelle. **Os Sentidos do Trabalho.** RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo: v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set., 2001.

\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho.** Revista de Administração (RAE Executivo), n. 1, p. 70-75, ago./set./out. 2002.

MTE. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em: 25 mar. 2012

NANTEUIL-MIRIBEL, Matthieu; SCHOTS, Marie. **Flexibilité négociée d'emploi dans le secteur bancaire européen.** *Travail et Emploi*, Paris, n.99, p.41-53, jul. 2004. Disponível em: <[http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/publications/Revue\\_Travail-et-Emploi/pdf/99\\_2806.pdf](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/99_2806.pdf)>. Acesso em: 23 mai. 2012.

OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Comportamento social e trabalhista: relatório geral de observação.** Disponível em:

<<http://www.observatoriosocial.org.br/portal/taxonomy/term/3152001>>. Acesso em: 15 jan. 2012.

OFFE, Claus. **Problemas estruturais do estado capitalista**. Rio de Janeiro. Tempo Brasileiro, 1984.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "Sociedade do Trabalho"**. V. I. Rio de Janeiro. Tempo Brasileiro, 1989.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "Sociedade do Trabalho"**. V. II. Rio de Janeiro. Tempo Brasileiro, 1991.

OLIVEIRA, Murilo C. S.. **A ressignificação da dependência econômica**. Escola Judicial. Ano VIII. | n.135. mar. 2012. Disponível em: <[www.trt4.jus.br/RevistaEletronicaPortlet/servlet/.../135edicao.pdf](http://www.trt4.jus.br/RevistaEletronicaPortlet/servlet/.../135edicao.pdf)>. Acesso: em 23 mai. 2012.

\_\_\_\_\_. **A (re)significação do critério da dependência econômica: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista**. 2011. 264 f. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2011. 2011.

PADILHA, Valquíria. **Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante**. Trabalho, educação e saúde. Rio de Janeiro. v.7, n. 3, 2009.

PADILHA, Valquíria; CARNEIRO, Lara. Os trabalhadores pelas lentes dos discursos das carteiras de trabalho no Brasil. In: NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. **Retratos do trabalho no Brasil**. Uberlândia: EDUFU, 2009.

PANIAGO, Maria Cristina Soares. **Mészáros e a incontabilidade do capital**. Maceió: EDUFAL, 2007.

\_\_\_\_\_. **Capital, controle social e participação autônoma dos trabalhadores no capitalismo em crise**. Rev. katálysis [online]. 2012, vol.15, n.1, pp. 122-130. ISSN 1414-4980. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-49802012000100012>>. Acesso em: 10 jan. 2012.

PEB. **Pesquisa de Emprego Bancário**. 2009, 2010, 2011 e 2012. Disponível em: <[http://www.dieese.org.br/esp/estudos\\_setoriais.xml](http://www.dieese.org.br/esp/estudos_setoriais.xml)>. Acesso em: 2012.

PIMENTANEGRA. **O Cosmopolitismo**. Disponível em: <<http://pimentanegra.blogspot.com.br/2005/02/o-cosmopolitismo.html>>. Acesso em: 30 jun. 2012.

PLIHON, Dominique. **Desequilíbrios mundiais e instabilidade financeira: a responsabilidade das políticas liberais. Um ponto de vista Keynesiano**. In: CHESNAIS, F. (Org.). **A mundialização financeira: gênese, custos e riscos**. São Paulo: Xamã, 1998.

POULANTZAS, Nicos. **O estado, o poder, o socialismo**. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. In: RAMALHO, J. SANTANA, M. (Org.). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003.

RIGOTTO, Raquel Maria; MACIEL, Regina Heloisa, BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. **Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará**.

ROSSINI, Agnaldo de Jesus; CRUBELLATE, João Marcelo e MENDES, Ariston Azevêdo. **Reação cultural à aquisição: estudo do caso Santander/Noroeste**. *Rev. adm. contemp.* [online]. 2001, vol.5, n.1, pp. 145-164. ISSN 1982-7849. doi: 10.1590/S1415-65552001000100009.

ROSSO, Sadi Dal. **Mais trabalho!**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais**. 4 ed. Lisboa: Gradiva, 2005.

SADER, Emir. **As armas da crítica e a crítica das armas**: frases e citações de Karl Marx. Rio de Janeiro, 2001.

SALAMA, Pierre. **Pobreza e exploração do trabalho na América Latina**. São Paulo: Boitempo, 2002.

SANTANDER. **Relatório Anual 2004**. Disponível em: <<http://www.santander.com/cs/gs/StaticBS?ssbinary=true&blobtable=MungoBlobs&blobkey=id&SSURLsscontext=Satellite+Server&blobcol=urldata&SSURLcontainer=Default&SSURLsession=false&blobwhere=1278680806271&blobheader=application%2Fpdf&SSURLapptype=BlobServer>>. Acesso em: 20 nov. 2011.

\_\_\_\_\_. **Relatório Anual 2005**. Disponível em: <[http://www.santander.com.br/document/gsb/institucional\\_info\\_fin\\_rel\\_anual\\_p2006.pdf](http://www.santander.com.br/document/gsb/institucional_info_fin_rel_anual_p2006.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2011.

\_\_\_\_\_. **Relatório Anual 2006**. Disponível em: <[http://www.santander.com.br/document/gsb/institucional\\_info\\_fin\\_rel\\_anual\\_p2006.pdf](http://www.santander.com.br/document/gsb/institucional_info_fin_rel_anual_p2006.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2011.

\_\_\_\_\_. **Relatório Anual 2007**. Disponível em: <[http://www.santander.com.br/document/gsb/institucional\\_info\\_fin\\_rel\\_social\\_p2007.pdf](http://www.santander.com.br/document/gsb/institucional_info_fin_rel_social_p2007.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2011.

\_\_\_\_\_. **Relatório Anual 2008**. Estratégia & Gestão. Disponível em: <[http://www.ri.santander.com.br/web/conteudo\\_pt.asp?idioma=0&tipo=215&conta=28&id\\_arquivo=1178](http://www.ri.santander.com.br/web/conteudo_pt.asp?idioma=0&tipo=215&conta=28&id_arquivo=1178)>. Acesso em: 20 nov. 2011.

\_\_\_\_\_. **Relatório Anual 2008**. Capital Humano. Disponível em: <[http://www.ri.santander.com.br/web/conteudo\\_pt.asp?idioma=0&tipo=215&conta=28&id\\_arquivo=1178](http://www.ri.santander.com.br/web/conteudo_pt.asp?idioma=0&tipo=215&conta=28&id_arquivo=1178)>. Acesso em: 20 nov. 2011.



\_\_\_\_. **Relatório Anual 2009**. Disponível em: <<http://www.santander.com.br/document/gsb/RAPORT2009.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2011.

\_\_\_\_. **Relatório Anual 2010**. Disponível em: <[http://www.santander.com.br/portal/wps/gcm/package/relacoes\\_com\\_investidores/a\\_portugues020811\\_68806/index.html](http://www.santander.com.br/portal/wps/gcm/package/relacoes_com_investidores/a_portugues020811_68806/index.html)>. Acesso em: 20 nov. 2011.

\_\_\_\_. **Relatório Anual 2011**. Disponível em: <[http://www.santander.com.br/document/gsb/institucional\\_info\\_fin\\_rel\\_social\\_p2007.pdf](http://www.santander.com.br/document/gsb/institucional_info_fin_rel_social_p2007.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2011.

\_\_\_\_. Disponível em: <<http://www.santander.com.br>>. Acesso em: 20 ago. 2012.

SEGNINI, Liliana. **Mulheres no trabalho bancário**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

\_\_\_\_. **A liturgia do poder**. São Paulo: EDUC, 1988.

SENNETT, Richard. **Respeito: a formação do caráter em um mundo desigual**. Rio de Janeiro: 2004.

\_\_\_\_. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 13. ed. Rio de Janeiro: 2008a.

\_\_\_\_. **A cultura do novo capitalismo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 2008b.

\_\_\_\_. **O artífice**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SETTI, Gabriel A. Miranda. **A hegemonia neoliberal e o capitalismo contemporâneo**. Disponível em: <[http://www.urutagua.uem.br//005/04eco\\_setti.htm](http://www.urutagua.uem.br//005/04eco_setti.htm)>. Acesso em: 25 jun. 2009.

SILVA, Jair Batista da. **A perversão da experiência no trabalho: um estudo do PDV no Banco do Brasil**. Salvador: EDUFBA, 2009.

SILVA, Maria Ozanira da Silva; YAZBEK, Maria Carmelita. **Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

SILVER, Beverly J.. **Forças do Trabalho: movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870**. São Paulo: Boitempo, 2005.

SINGER, Paul. **O capitalismo: sua evolução lógica e sua dinâmica**. 15. ed. São Paulo: Moderna, 1987.

SORAYA, Nour. Os cosmopolitas: Kant e os "temas kantianos" em relações internacionais. *Contexto int.* [online]. 2003, vol.25, n.1, pp. 7-46. ISSN 0102-8529. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-85292003000100001>.

SOUSA, Marcelo Alvares de. **A tese da perda de centralidade do trabalho como despolitização do capitalismo contemporâneo**. ENFOQUES - online - revista eletrônica dos alunos do PPGSA - ISSN 1678-1813.2 nr. 1 - julho de 2003.

TONET, Ivo; NASCIMENTO, Adriano. A Centralidade do trabalho. In: TONET, Ivo; NASCIMENTO, Adriano. (Org.). Descaminho da esquerda. São Paulo: ALFA-OMEGA, 2009.

TRT. **Sentença determina que trabalhador que opera o caixa-rápido é bancário.** Disponível em: <[http://www.sintese.com/noticia\\_integra\\_new.asp?id=135032](http://www.sintese.com/noticia_integra_new.asp?id=135032)>. Acesso em: 25 jun. 2012.

THIOLLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária.** 3. ed. São Paulo: Pólis, 1982.

TIRY-CHARQUES, Hermano R. **Sobreviver ao Trabalho.** Rio de Janeiro: FGV, 2004.

UNCTAD. **Fdi in latin america hits record levels, fuelled by long-term growth prospects, privatizations.** Disponível em: <<http://www.unctad.org/Templates/Webflyer.asp?docID=2709&intlItemID=2068&lang=1>>. Acesso em: 10 jun. 2010.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista.** In: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. Org: Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2006.

VÁQUEZ, José Francisco Durán. **Los nuevos discursos del mundo del trabajo.** Cuadernos de Relaciones Laborales. 2006, 24, núm. 2 175-199.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração.** 7. ed. São Paulo, Atlas, 2006.

WALLERSTEIN, Immanuel. **O capitalismo histórico.** São Paulo: Brasiliense, 1985.

\_\_\_\_\_. **O fim do mundo como concebemos: ciência social para o século XXI.** Rio de Janeiro: Revan, 2002.

WOLFF, Simone. **o espectro da reificação em uma empresa do setor de telecomunicações: o processo de trabalho sob os novos parâmetros gerenciais e tecnológicos.** 2004, 424 f. Tese (Doutorado em Ciência Sociais) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **Marx e o método.** São Paulo: Moraes, 1994.

YIN, Robert K. **Estudo de caso – planejamento e métodos.** 3. ed. São Paulo, Bookman, 2005.

## APÊNDICE A

### Modelo de Análise

Conceito	Dimensão	Componentes	Indicadores	Fonte de Dados	Instrumento de Coleta	Tratamento de dados
<b>Sociometabolismo</b>	Estado	Promoção	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expansão da rede Santander internacional</li> </ul>	Documentos institucionais diversos	Pesquisa Documental	Análise de conteúdo
		Regulação	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Causas Trabalhistas</li> <li>▪ Denúncias no MTE</li> </ul>	Banco de dados do Sindicato dos Bancários, MTE e Justiça do trabalho	Entrevistas semiestruturadas; análise de documentos	
	Capital X Trabalho	Contratação e Inserção	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idade</li> <li>▪ Sexo</li> <li>▪ Formação e Qualificação</li> <li>▪ Tipo de contrato [estágio, terceiro e CLT]</li> <li>▪ Mudanças nos últimos 10 anos</li> </ul>	Bancários, Santander, FEBRABAN e sindicato.	Entrevistas semiestruturadas; análise de documentos	Análise de conteúdo  DSC
Divisão técnica do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Divisão geográfica</li> <li>▪ Hierarquização</li> <li>▪ Centralização</li> <li>▪ Intensificação das tarefas</li> </ul>	Bancários, Santander, FEBRABAN e sindicato.				
Controle	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestão</li> <li>▪ Tecnologia</li> </ul>	Bancários, Santander, FEBRABAN e sindicato.				
Imaginário	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Autodeterminação</li> <li>▪ Autonomia</li> <li>▪ Liberdade</li> <li>▪ Sofrimento</li> <li>▪ Subordinação</li> </ul>	Bancários, Santander, FEBRABAN e sindicato.				

Fonte: Elaboração própria a partir de Quivy e Campenhoudt (2005)

## APÊNDICE B

### Caracterização dos Entrevistados

#### 1. Bancários

Bancário	Tempo de Duração da Entrevista	Idade	Cargo	Tempo na instituição	Tipo de Contrato
1	35 min.	24	Caixa	4 anos	Contrato CLT via Banco Real - Incorporado ao Banco Santander
2	25 min.	30	Estagiário	2 anos	Estagiária do Banco Santander
3	30 min.	31	Caixa	3 anos	Contrato CLT - Banco Santander
4	1 h	30	Gerente de Atendimento	1 ano	Contrato CLT - Banco Santander
5	1h 15 min.	39	Gerente Comercial	11 anos	Contrato CLT - Banco Santander
6	30 min.	22	Caixa	2 anos	Contrato CLT - Banco Santander
7	20 min.	29	Terceirizada	4 dias	Contrato terceirizado
8	1h 20 min.	27	Gerente Comercial	5 anos	Contrato CLT - Banco Santander
9	36 min.	41	Gerente Comercial	7 anos	Contrato CLT - Banco Santander
10	21 min.	24	Gerente Operacional	2 anos	Contrato CLT - Banco Santander
11	49 min.	22	Caixa	2 anos	Contrato CLT - Banco Santander
12	34 min.	20	Terceirizada	2 meses	Contrato terceirizado

## 2. Dirigentes Sindicais

Dirigente Sindical	Tempo de Duração da Entrevista	Idade	Cargo	Tempo de Atuação no Sindicato	Banco de Origem
A	1h	31	Vice-presidente	19 anos	Caixa Econômica Federal
B	2h 17min	52	Diretor para assuntos de saúde	12 anos	Banco do Brasil

## 3. Funcionários Públicos do MTE

Funcionário Público	Tempo de Duração da Entrevista	Cargo	Tempo de atuação
A	1 h 20 min	Auditor	8 anos
B		Técnico	33 anos

## 4. Juízes do Trabalho

Juiz do Trabalho	Tempo de atuação
A	19 anos
B	4 anos e 5 meses

## APÊNDICE C

### Instrumento de Coleta de Dados

### Roteiro de Entrevista – Trabalhadores Bancários

<b>Entrevista N. _____</b>	<b>Data:</b> ___/___/___
<p>Meu nome é Tânia Moura Benevides. Estou realizando esta entrevista como etapa final da minha pesquisa para a construção da tese intitulada provisoriamente de <b>VENDENDO DINHEIRO E PRECARIZANDO O TRABALHO: A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO EM SALVADOR A PARTIR DOS ANOS 2000</b>, cujo objetivo é compreender como os processos de aquisições empreendidos pelo banco Santander – no contexto da finança mundializada- transformou o trabalho para os bancários do município de Salvador, no período compreendido entre 2000 e 2011.</p> <p>O questionário apresentado foi adaptado da Enquete Operária elaborada por Karl Marx em 1880. A enquete elaborada por Marx, ainda muito atual no seu direcionamento, era constituída de 101 questões; entretanto, em função da necessidade de adaptação temporal e de segmento, apresento aqui 81 questões que buscam, tal qual buscou Marx, adquirir conhecimento fiel das condições vividas pela classe de trabalhadores bancários, especificamente os que estão ou estiveram vinculados à instituição estudada. As questões são relevantes para a compreensão dessa realidade e devem ser respondidas pela ordem proposta. Não é necessário responder a todas elas, mas ao respondê-las deve-se dar respostas mais amplas e detalhadas possível. Os dados obtidos serão utilizados apenas em âmbito acadêmico. <u>Os nomes dos entrevistados não serão divulgados na pesquisa. A indicação do perfil deve-se unicamente à necessidade de qualificação e quantificação dos respondentes enquanto sujeitos de pesquisa. São importantes dados para dar credibilidade ao estudo.</u></p>	

<b>I – PERFIL DO RESPONDENTE</b>
<b>1. Nome:</b>
<b>2. Idade:</b>
<b>3. Cargo:</b>
<b>4. Agência:</b>
<b>5. Tempo na instituição:</b>

<b>II - PERCEPÇÃO SOBRE AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO BANCÁRIO EM SALVADOR (2000-2011)</b>
<b>A – Regulação do Trabalho</b> ( <i>Papel do Estado – Causas Trabalhistas e denúncias do MTE – Sindicato</i> )
6. O Estado vigia as condições de trabalho?
7. O Estado se encarrega de fazer cumprir as leis vigentes?
8. Como funcionam os tribunais do trabalho?

9. Há no segmento um sindicato?
10. De quantas greves você se recorda, desde que começou a trabalhar no segmento?
11. Foram greves gerais ou parciais?
12. Qual o tempo médio de duração de uma greve?
13. Qual ou quais as finalidades da greve?
14. Quais os resultados obtidos com as greves?
15. O sindicato dos bancários apóia greves de outras categorias?
16. O Banco Santander faz coalizões com outras instituições para impor condições de trabalhos e se opor às greves, ou, de modo mais geral, para impor a sua vontade?
17. Você conhece casos em que o governo tenha posto a força policial a serviço dos banqueiros, contra os bancários?
18. Você conhece casos em que o governo tenha intervindo para proteger os bancários contra abusos dos banqueiros?
19. O Estado impõe, contra os banqueiros, a execução das leis vigentes sobre o trabalho?
20. Os prepostos do Estado cumprem o seu dever?
21. Qual, para sua categoria, o papel do Ministério do Trabalho Emprego e Renda?
22. Qualifique a atuação da Justiça do Trabalho.
<b>B – Inserção Produtiva (Idade/Sexo/Qualificação/Formação)</b>
23. Qual a idade média dos trabalhadores bancários?
24. Há diferenciação de sexo no segmento?

25. Você observa mudanças nos últimos 10 anos [ou no período em que você está trabalhando nessa instituição]?
26. Qual a idade de inserção no segmento?
27. Existem estagiários na sua agência? Quantos?
28. Existem empregados terceirizados? Quantos?
29. Há exigências quanto à formação/qualificação?
30. Qual a sua formação? (Qualificação)
31. Como foi a sua inserção nessa instituição?
32. Que espécie de contrato você tem? (CLT, estágio, terceiro)
<b>C – Divisão Técnica do Trabalho</b> ( <i>Divisão geográfica/Hierarquização/Centralização/Intensificação das tarefas</i> )
33. A que grupo a Instituição Bancária em que você trabalha pertence?
34. Qual a estrutura da empresa? (Global/Local)
35. Onde está localizada sua unidade de trabalho?
36. A sua unidade trabalha exclusivamente para o mercado local? (caracterize as atividades desenvolvidas na unidade)
37. Onde está localizado geograficamente/institucionalmente o poder decisório da Empresa?
38. Declare o número de trabalhadores dessa instituição (Agência).
39. Quantos são os níveis gerenciais (Agência)?



40. Qual o turno de trabalho? (Empregados/Terceiros/Estagiários)
41. Os turnos de trabalho são cumpridos?
42. A introdução de novas tecnologias e o aumento da produtividade aumentaram ou diminuíram a intensidade e duração do trabalho bancário?
43. Você conhece casos de demissão de bancários após a introdução de novas tecnologias (após 2000)?
44. Qual o número habitual de horas extraordinárias?
45. Indique quantas horas trabalha por dia e quantos dias trabalha por semana.
46. Indique e qualifique as pausas durante a jornada de trabalho.
47. Os bancários comem em intervalos determinados?
48. Dentro ou fora da unidade de trabalho?
49. Trabalha-se durante as horas de refeições?
50. Trabalha-se à noite?
51. Você entende que o seu salário está na média do mercado para o segmento?
52. Você entende que o seu salário é suficiente?
53. Você entende que o seu salário está equiparado a outros profissionais que desempenhem a mesma função na Instituição?
54. Além do salário, há outras formas de remuneração (bônus, PLs, ações, etc)?
55. Em sua experiência pessoal, já observou uma alta maior de preços dos artigos de primeira necessidade que dos salários?

56. Você consegue estabelecer um comparativo entre o preço dos serviços que você produz e o preço do seu trabalho?
57. Seu trabalho lhe basta para cobrir as suas necessidades ou você precisa de complemento de renda?
58. Você conhece algum bancário que, ao aposentar-se, conseguiu viver do que ganharam como assalariado?
59. A que horas começa a sua jornada de trabalho e a que horas se encerra?
60. Quais as penalidades por atraso?
61. A Instituição paga pelo trabalho extra?
62. A Instituição recorre a truques para escamotear-lhe o trabalho extra?
63. Descreva as condições estruturais do ambiente de trabalho: tamanho, instalações, espaço físico destinado à execução do trabalho, temperatura, máquinas, equipamentos, ruídos, etc.
64. O trabalho desempenhado na sua unidade pode, de alguma forma, provocar enfermidades específicas aos bancários?
65. Há políticas [efetivas] de prevenção de acidentes?
66. Enumere acidentes/afastamentos por problemas causados pela execução do trabalho na unidade em que você trabalha.
67. Você conhece casos de indenização por danos causados na execução da atividade bancária na sua unidade?
68. Quais são, em geral, as condições físicas em que vivem os bancários vinculados ao Banco Santander?
<b>D – Controle (Gestão/Tecnologia)</b>
69. Como se dá o processo de gestão na sua unidade?
70. Como é exercido o controle sobre a atividade laboral?

71. Quão mediadas por máquinas/tecnologias estão as suas atividades laborais?
72. Os processos e/ou fluxos de trabalho estão claramente definidos?
<b>V – Imaginário (Autodeterminação/Autonomia/Liberdade/Sufrimento/Subordinação)</b>
73. Você autodetermina o seu trabalho?
74. Você tem autonomia para a realização das suas atividades?
75. Há liberdade no processo de execução do seu trabalho?
76. Quais são, em geral, as condições psicológicas e morais em que vivem os bancários vinculados ao Banco Santander?
77. Descreva a especialidade em que trabalha, referindo-se não apenas à parte técnica como também à fadiga muscular e nervosa que o trabalho lhe impõe, e de como repercute, em geral, sobre a saúde do trabalhador.
78. Que significa trabalho para você?
79. Que significa trabalho bancário para você?
80. Faz sentido para você ser um trabalhador bancário? Em que consiste esse(s) sentido(s)?
81. No livro promocional do Banco Santander intitulado "1857-2007 - Banco Santander 150 anos de história" há, na página 199 a seguinte citação: "[...] inovadora forma de gestão adotada pelo Santander [...] 'ir de porta em porta' ou [...] a não menos sugestiva 'sair vendendo dinheiro'. Como soa para você esse posicionamento do Banco?
<b>Agradeço pela atenção e colaboração.</b>

## APÊNDICE D

### Instrumento de Coleta de Dados

### Roteiro de Entrevista – Dirigentes Sindicais

<b>Entrevista N._____</b>	<b>Data:</b> ___/___/___
---------------------------	--------------------------

Meu nome é Tânia Moura Benevides. Estou realizando esta entrevista como etapa final da minha pesquisa para a construção da tese intitulada provisoriamente de VENDENDO DINHEIRO E PRECARIZANDO O TRABALHO: A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO EM SALVADOR A PARTIR DOS ANOS 2000, cujo objetivo é compreender como os processos de aquisições empreendidos pelo banco Santander – no contexto da finança mundializada- transformou o trabalho para os bancários do município de Salvador, no período compreendido entre 2000 e 2011.

O questionário apresentado foi adaptado da Enquete Operária elaborada por Karl Marx em 1880. A enquete elaborada por Marx, ainda muito atual no seu direcionamento, era constituída de 101 questões; entretanto, em função da necessidade de adaptação temporal e de segmento, apresento aqui 81 questões que buscam, tal qual buscou Marx, adquirir conhecimento fiel das condições vividas pela classe de trabalhadores bancários, especificamente os que estão ou estiveram vinculados à instituição estudada. As questões são relevantes para a compreensão dessa realidade e devem ser respondidas pela ordem proposta. Não é necessário responder a todas elas, mas ao respondê-las deve-se dar respostas mais amplas e detalhadas possível. Os dados obtidos serão utilizados apenas em âmbito acadêmico. Os nomes dos entrevistados não serão divulgados na pesquisa. A indicação do perfil deve-se unicamente à necessidade de qualificação e quantificação dos respondentes enquanto sujeitos de pesquisa. São importantes dados para dar credibilidade ao estudo.

#### I – PERFIL DO RESPONDENTE

**1. Nome:**

**2. Idade:**

**3. Cargo:**

**4. Instituição bancária de origem (há quantos anos está na instituição):**

**5. Tempo de exercício da atividade sindical:**

#### II - PERCEPÇÃO DO SINDICATO QUANTO AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO BANCÁRIO EM SALVADOR (2000-2011)

##### A – Regulação do Trabalho *(Papel do Estado – Causas Trabalhistas e denúncias do MTE – Sindicato)*

6. O Estado vigia as condições de trabalho?

7. O Estado se encarrega de fazer cumprir as leis vigentes?

8. Como funcionam os tribunais do trabalho?

9. Como funciona o Sindicato dos Bancários?
10. Qual o mecanismo para a imposição de uma greve?
11. As greves são gerais ou parciais?
12. Qual o tempo médio de duração de uma greve?
13. Qual ou quais as finalidades da greve?
14. Quais os resultados obtidos com as greves?
15. O sindicato dos bancários apoia greves de outras categorias?
16. O Banco Santander faz coalizões com outras instituições para impor condições de trabalhos e se opor às greves, ou de modo mais geral, para impor a sua vontade?
17. Você conhece casos em que o governo tenha posto a força policial a serviço dos banqueiros, contra os bancários?
18. Você conhece casos que o governo tenha intervindo para proteger os bancários contra abusos dos banqueiros?
19. O Estado impõe, contra os banqueiros, a execução das leis vigentes sobre o trabalho?
20. Os prepostos do estado cumprem o seu dever?
21. Qual, para o Sindicato dos Bancários, o papel do Ministério do Trabalho Emprego e Renda?
22. Qual, para o Sindicato dos Bancários, o papel da Justiça do Trabalho?
<b>B – Inserção Produtiva (Idade/Sexo/Qualificação/Formação)</b>
23. Qual a idade média dos trabalhadores bancários?
24. Há diferenciação de sexo no segmento?

25. Você observa, no segmento, mudanças nos últimos 10 anos? Quais são elas?
26. Qual a idade de inserção no segmento?
27. Existem Estagiários no segmento? Como se dá a inserção desses e como é a condição de trabalho para eles?
28. Existem Empregados Terceirizados no segmento? Como se dá a inserção desses e como é a condição de trabalho para eles?
29. Há exigências quanto à formação/qualificação?
<b>C – Divisão Técnica do Trabalho</b> ( <i>Divisão geográfica/Hierarquização/Centralização/Intensificação das tarefas</i> )
30. Como o Sindicato dos Bancários avalia a Instituição Financeira Banco Santander em âmbito internacional?
31. Como o Sindicato dos Bancários avalia a Instituição Financeira Banco Santander em âmbito nacional?
32. Como os bancos estruturam a divisão técnica do trabalho? Como o Santander faz isso?
33. Qual o turno de trabalho para os bancários? E no Santander (Empregados/Terceiros/Estagiários)?
34. Em geral os turnos de trabalho são cumpridos pelas instituições financeiras? E no Santander?
35. A introdução de novas tecnologias e o aumento da produtividade aumentaram ou diminuíram a intensidade e duração do trabalho Bancário? O Sindicato possui registros sobre o Santander?
36. O Sindicato dispõe de dados sobre demissão de bancários após a introdução de novas tecnologias (após 2000)? Há dados específicos sobre o Santander?
37. Qual o número habitual de horas extraordinárias a que um bancário costuma se submeter? Há dados sobre a instituição estudada?
38. Como são definidas as pausas durante a jornada de trabalho? Há dados específicos sobre o Santander?
39. Os bancários comem em intervalos determinados? Há dados específicos sobre o Santander?

40. Trabalha-se durante as horas de refeições? Há dados específicos sobre o Santander?
41. Trabalha-se à noite? Há dados específicos sobre o Santander?
42. O seu salário no segmento é satisfatório? Há diferenças entre instituições diversas? Há diferenças no Santander?
43. Além do salário há outras formas de remuneração no segmento? Há diferenças entre instituições diversas? Há diferenças no Santander (bônus, PLs, ações, etc)?
44. O Sindicato acompanha se há alta maior de preços dos artigos de primeira necessidade que dos salários?
45. O Sindicato consegue estabelecer um comparativo entre o preço dos serviços que um bancário produz e o preço pago pelos banqueiros por este trabalho?
46. A remuneração pelo trabalho basta para um bancário cobrir as suas necessidades ou ele precisa de complemento de renda?
47. O Sindicato entende que o bancário, ao aposentar-se, consegue viver do que ganhou como assalariado?
48. As instituições bancárias recorrem a truques para escamotear-lhe o trabalho extra? E no Santander?
49. Descreva as condições estruturais do ambiente de trabalho de um bancário: tamanho, instalações, espaço físico destinado à execução do trabalho, temperatura, máquinas, equipamentos, ruídos, etc.
50. O trabalho desempenhado em um banco pode de alguma forma provocar enfermidades específicas aos bancários? Há casos específicos no Santander?
51. Há políticas [efetivas] de prevenção de acidentes no segmento? E no Santander?
52. Enumere acidentes/afastamentos por problemas causados pela execução do trabalho na instituição estudada.
53. Você conhece casos de indenização por danos causados na execução da atividade bancária no Santander?
54. Quais são, em geral, as condições físicas em que vivem os bancários vinculados ao Banco Santander?

<b>D – Controle</b> ( <i>Gestão/Tecnologia</i> )
55. Como se dá o processo de gestão nos Bancos instalados na Bahia e no Santander?
56. Como é exercido o controle sobre a atividade laboral?
57. Quão mediadas por máquinas/tecnologias estão as suas atividades laborais?
58. Os processos e/ou fluxos de trabalho estão claramente definidos?
<b>V – Imaginário</b> ( <i>Autodeterminação/Autonomia/Liberdade/Sofrimento/Subordinação</i> )
59. O bancário autodetermina o seu trabalho?
60. O bancário tem autonomia para a realização das suas atividades?
61. Há liberdade no processo de execução do trabalho bancário?
62. Quais são, em geral, as condições psicológicas e morais em que vivem os bancários? E os que estão vinculados ao Banco Santander?
63. Descreva a atividade bancária, referindo-se não apenas à parte técnica como também à fadiga muscular e nervosa que este trabalho impõe, e de como isto repercute, em geral, sobre a saúde do trabalhador.
64. Qual o significado do trabalho bancário?
65. Faz sentido ser um trabalhador bancário? Em que consiste esse(s) sentido(s) na opinião do Sindicato?
66. No livro promocional do Banco Santander intitulado “1857-2007 - Banco Santander 150 anos de história” há, na página 199 a seguinte citação: “[...] inovadora forma de gestão adotada pelo Santander [...] ‘ir de porta em porta’ ou [...] a não menos sugestiva ‘sair vendendo dinheiro’”. Como soa para o Sindicato dos Bancários este posicionamento do Banco?
67. Na minha tese trago como uma das premissas: “O enfraquecimento das relações sindicais, uma importante variável que contribui para a transformação do mundo do trabalho, uma vez que o enxugamento dos quadros funcionais, o tecnicismo burocrático e valorização do individualismo enfraquecem o sentimento de pertencimento de classe e a mobilização no espaço de trabalho.” Como o Sindicato dos Bancários avalia esta premissa e como foi este processo nos últimos dez anos?
<b>68. Como os indicadores de precarização do trabalho abaixo destacados são identificados no</b>



**Banco Santander: (marque uma das opções para cada indicador)**

a) desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas);

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

b) legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

c) terceirização e quarteirização ('terceirização em cascata');

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

d) intensificação do trabalho;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

e) aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência);

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

f) maior exposição a fatores de riscos para a saúde;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

g) rebaixamento dos níveis salariais;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

h) aumento de instabilidade no emprego;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

i) fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

j) feminização da mão de obra; e

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

k) rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários).

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

**Agradeço pela atenção e colaboração**

## APÊNDICE E

### Instrumento de Coleta de Dados

#### Roteiro de Entrevista – Funcionários Públicos do TEM

<b>Entrevista N.</b> ____	<b>Data:</b> __/__/____
---------------------------	-------------------------

Meu nome é Tânia Moura Benevides. Estou realizando esta entrevista como etapa final da minha pesquisa para a construção da tese intitulada provisoriamente de VENDENDO DINHEIRO E PRECARIZANDO O TRABALHO: A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO EM SALVADOR A PARTIR DOS ANOS 2000, cujo objetivo é compreender como os processos de aquisições empreendidos pelo banco Santander – no contexto da finança mundializada- transformou o trabalho para os bancários do município de Salvador, no período compreendido entre 2000 e 2011.

O objetivo da entrevista resume-se, especificamente, à compreensão do papel e da atuação do MTE – SRT/BA em relação a atuação do Banco Santander, quanto possível, ou de forma mais geral em relação aos bancos que atuam no município.

Os dados obtidos serão utilizados apenas em âmbito acadêmico. Os nomes dos entrevistados não serão divulgados na pesquisa. A indicação do perfil deve-se unicamente à necessidade de qualificação e quantificação dos respondentes enquanto sujeitos de pesquisa. São importantes dados para dar credibilidade ao estudo.

I – PERFIL DO RESPONDENTE
<b>1. Nome:</b>
<b>2. Idade:</b>
<b>3. Cargo:</b>
<b>4. Tempo de exercício na atividade:</b>

II - PERCEPÇÃO DO MTE QUANTO AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO BANCÁRIO EM SALVADOR (2000-2011)
<b>A – Regulação do Trabalho</b> ( <i>Papel do Estado – Causas Trabalhistas e denúncias do MTE – Sindicato</i> )
6. O Estado vigia as condições de trabalho dos bancários?
7. O Estado se encarrega de fazer cumprir as leis vigentes [para segmento]?
8. Como funciona o MTE e qual relevância da sua atuação para os trabalhadores bancários?
9. O Estado impõe, contra os banqueiros, a execução das leis vigentes sobre o trabalho?
10. Qual, para o MTE, o papel do Sindicato dos Bancários?

11. Qual, para o MTE, o papel da Justiça do Trabalho?
<b>B – Inserção do Trabalhador</b> ( <i>Idade/Sexo/Qualificação/Formação</i> )
12. Qual a idade média dos trabalhadores bancários e qual a idade de inserção no segmento?
13. Há diferenciação de sexo no segmento?
14. Há exigências quanto à formação/qualificação?
15. Existem estagiários no segmento? Como se dá a inserção deles e como é a condição de trabalho para eles?
16. Existem empregados terceirizados no segmento? Como se dá a inserção deles e como é a condição de trabalho para eles?
17. Você observa, no segmento, mudanças em relação à inserção do trabalhador nos últimos 10 anos? Quais são elas?
<b>C – Divisão Técnica do Trabalho</b> ( <i>Divisão geográfica/Hierarquização/Centralização/Intensificação das tarefas</i> )
18. Como o TEM avalia a Instituição Financeira Banco Santander em âmbito internacional?
19. Como o TEM avalia a Instituição Financeira Banco Santander em âmbito nacional?
20. Como os bancos estruturam a divisão técnica do trabalho? Como o Santander faz isso?
21. Qual o turno de trabalho para os bancários? E no Santander? Em geral os turnos de trabalho são cumpridos pelas instituições financeiras? E no Santander (Empregados/Terceiros/Estagiários)?
22. A introdução de novas tecnologias aumentou ou diminuiu a intensidade e duração do trabalho Bancário? O MTE possui registros sobre o Santander?
23. Qual o número habitual de horas extraordinárias a que um bancário costuma se submeter? Há dados sobre a instituição estudada?
24. Como são definidas as pausas durante a jornada de trabalho? Há dados específicos sobre o Santander?
25. Os bancários comem em intervalos determinados? Há dados específicos sobre o Santander?

26. Trabalha-se durante as horas de refeições? Há dados específicos sobre o Santander?
27. Trabalha-se à noite? Há dados específicos sobre o Santander?
28. O salário no segmento é satisfatório? Há diferenças entre instituições diversas? Há diferenças no Santander?
29. As Instituições Bancárias recorrem a truques para escamotear-lhe o trabalho extra? E no Santander?
30. Como o MTE avalia as condições estruturais do ambiente de trabalho de um bancário: tamanho, instalações, espaço físico destinado à execução do trabalho, temperatura, máquinas, equipamentos, ruídos, etc.
31. O trabalho desempenhado em um banco pode, de alguma forma, provocar enfermidades específicas aos bancários? Há casos específicos no Santander?
32. Há políticas [efetivas] de prevenção de acidentes no segmento? E no Santander?
33. Qual a visão do MTE em relação às condições de trabalho dos bancários?
<b>D – Controle (Gestão/Tecnologia)</b>
34. Como é exercido o controle sobre a atividade laboral [gestão e/ou tecnologia]?
<b>V – Imaginário (Autodeterminação/Autonomia/Liberdade/Sofrimento/Subordinação)</b>
35. Quais são, em geral, as condições psicológicas e morais em que vivem os bancários? E os que estão vinculados ao Banco Santander?
36. A atividade bancária gera fadiga muscular e nervosa? Como isto repercute, em geral, sobre a saúde do trabalhador?
37. Faz sentido ser um trabalhador bancário? Em que consiste este(s) sentido(s) na opinião do MTE?
38. No livro promocional do Banco Santander intitulado “1857-2007 - Banco Santander 150 anos de história” há, na página 199 a seguinte citação: “[...] inovadora forma de gestão adotada pelo Santander [...] ‘ir de porta em porta’ ou [...] a não menos sugestiva ‘sair vendendo dinheiro’. Ou seja, qualifica o bancário como sendo um vendedor de dinheiro. Como soa para o MTE esse posicionamento da instituição?

**39. Como os indicadores de precarização do trabalho abaixo destacados são identificados no Banco Santander: (marque uma das opções para cada indicador)**

a) desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas);

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

b) legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

c) terceirização e quarteirização ('terceirização em cascata');

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

d) intensificação do trabalho;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

e) aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência);

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

f) maior exposição a fatores de riscos para a saúde;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

g) rebaixamento dos níveis salariais;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

h) rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários).

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

i) fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

j) feminização da mão de obra; e

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

k) aumento de instabilidade no emprego;

**inexistente**       **existe de forma moderada**       **existe de forma intensa**

40. O que mais poderia ser acrescentado em relação ao trabalho bancário no Banco Santander, na visão do MTE?

**Agradeço pela atenção e colaboração**

## APÊNDICE F

### Instrumento de Coleta de Dados

### Roteiro de Entrevista – Juízes do Trabalho

<b>Entrevista N.</b> ____	<b>Data:</b> __/__/____
---------------------------	-------------------------

Meu nome é Tânia Moura Benevides. Estou realizando esta entrevista como etapa final da minha pesquisa para a construção da tese intitulada provisoriamente de VENDENDO DINHEIRO E PRECARIZANDO O TRABALHO: A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO EM SALVADOR A PARTIR DOS ANOS 2000, cujo objetivo é compreender como os processos de aquisições empreendidos pelo banco Santander – no contexto da finança mundializada- transformou o trabalho para os bancários do município de Salvador, no período compreendido entre 2000 e 2011.

O objetivo da entrevista resume-se, especificamente, á compreensão do papel e da atuação da Justiça do Trabalho em relação às causas trabalhistas do Banco Santander, quanto possível, ou de forma mais geral em relação aos bancos que atuam no município.

Os dados obtidos serão utilizados apenas em âmbito acadêmico. Os nomes dos entrevistados não serão divulgados na pesquisa. A indicação do perfil deve-se unicamente à necessidade de qualificação e quantificação dos respondentes enquanto sujeitos de pesquisa. São importantes dados para dar credibilidade ao estudo.

#### I – PERFIL DO RESPONDENTE

**1. Nome:**

--

**2. Cargo:**

--

**3. Tempo de exercício na atividade:**

--

#### II - PERCEPÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO QUANTO ÀS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO BANCÁRIO EM SALVADOR (2000-2012)

##### Regulação do Trabalho

4. Como funciona a Justiça do Trabalho [geral e local]?

--

5. No exercício profissional, a sua vivência demonstra que os processos no segmento estudado [bancos] estão aumentando ou diminuindo? Quais as razões para tal comportamento?

--

6. Quais são os principais pleitos dessa classe de trabalhadores?

--

7. Há alguma especificidade no comportamento dos BANCÁRIOS que mereça ser destacada?

--

8. Há alguma especificidade no comportamento dos BANQUEIROS que mereça ser destacada?

--

9. Há alguma especificidade no comportamento do BANCO SANTANDER que mereça ser destacada?
10. O Estado cumpre o seu dever como regulador nas relações de trabalho?
11. Como os indicadores de precarização do trabalho abaixo destacados são percebidos pela Justiça do trabalho em relação ao trabalho bancário.
a) desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas); <input type="checkbox"/> inexistente <input type="checkbox"/> existe de forma moderada <input type="checkbox"/> existe de forma intensa
b) legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho; <input type="checkbox"/> inexistente <input type="checkbox"/> existe de forma moderada <input type="checkbox"/> existe de forma intensa
c) terceirização e quarteirização ('terceirização em cascata'); <input type="checkbox"/> inexistente <input type="checkbox"/> existe de forma moderada <input type="checkbox"/> existe de forma intensa
d) intensificação do trabalho; <input type="checkbox"/> inexistente <input type="checkbox"/> existe de forma moderada <input type="checkbox"/> existe de forma intensa
e) aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência); <input type="checkbox"/> inexistente <input type="checkbox"/> existe de forma moderada <input type="checkbox"/> existe de forma intensa
f) maior exposição a fatores de riscos para a saúde; <input type="checkbox"/> inexistente <input type="checkbox"/> existe de forma moderada <input type="checkbox"/> existe de forma intensa
g) rebaixamento dos níveis salariais; <input type="checkbox"/> inexistente <input type="checkbox"/> existe de forma moderada <input type="checkbox"/> existe de forma intensa
h) aumento de instabilidade no emprego; <input type="checkbox"/> inexistente <input type="checkbox"/> existe de forma moderada <input type="checkbox"/> existe de forma intensa
i) fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência; <input type="checkbox"/> inexistente <input type="checkbox"/> existe de forma moderada <input type="checkbox"/> existe de forma intensa
j) feminização da mão de obra; e <input type="checkbox"/> inexistente <input type="checkbox"/> existe de forma moderada <input type="checkbox"/> existe de forma intensa
k) rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários). <input type="checkbox"/> inexistente <input type="checkbox"/> existe de forma moderada <input type="checkbox"/> existe de forma intensa
Agradeço pela atenção e colaboração.

**APÊNDICE G**  
**Análise das Equivalências entre as Questões da Enquete Operária e do Roteiro de Entrevista da Pesquisa de Campo**

<b>Roteiros</b>	<b>Parte 1</b>	<b>Parte 2</b>	<b>Parte 3</b>	<b>Parte 4</b>	<b>Parte 5</b>
<b>Enquete</b>	Ambiente de trabalho	Exploração do Trabalho	Mais-valia	Intensidade do Trabalho	Não há
<b>Roteiro de Entrevista</b>	Papel do Estado	Inserção do Trabalhador	Divisão Técnica	Controle do Trabalhador	Significados do Trabalho

**Fonte: Elaboração própria (2012)**



## APÊNDICE H

### Relação de Ex-presidentes do BACEN e suas atribuições antes de assumirem a presidência do Banco Central

Presidente	Período	Governo	Relação com Instituições Financeiras
<b>Alexandre Tombini</b>	De 01/01/2011 a atual	Dilma Rousseff	É um servidor concursado do Banco Central desde 1998, tendo ocupado diversos cargos na instituição, como diretor de Normas e Organização do Sistema Financeiro do Banco Central.
<b>Henrique de Campos Meirelles</b>	De 01/01/2003 a 01/01/2011	Luiz Inácio Lula da Silva	Antes de ocupar o cargo de presidente no Banco Central do Brasil, foi CEO do Bank of Boston.
<b>Arminio Fraga Neto</b>	De 04/03/1999 a 01/01/2003	Fernando Henrique	Ocupou durante seis anos o cargo de diretor-gerente da Soros Fund Management LLC em Nova Iorque. Também trabalhou na Salomon Brothers em Nova Iorque e no Banco de Investimentos Garantia, no Brasil.
<b>Gustavo Henrique de Barroso Franco</b>	De 20/08/1997 a 04/03/1999		Professor e pesquisador.
<b>Gustavo Jorge Laboissière Loyola</b>	De 13/06/1995 a 20/08/1997		Foi diretor operacional da Planibanc Corretora de Valores de novembro de 1987 a janeiro de 1989 e diretor-adjunto do Banco de Investimento Planibanc S.A. de fevereiro a outubro de 1989.
<b>Persio Arida</b>	De 11/01/1995 a 13/06/1995		Criou, juntamente com Daniel Dantas, o Banco Oportunity após saída do Banco Central.
<b>Pedro Sampaio Malan</b>	De 09/09/1993 a 31/12/1994	Itamar Franco	Professor e pesquisador e ministro da fazenda no período que antecede a presidência do BACEN, tornou-se Diretor do Unibanco após saída da instituição.
<b>Paulo Cesar Ximenes Alves Ferreira</b>	De 26/03/1993 a 09/09/1993		Funcionário de carreira do Banco do Brasil.
<b>Gustavo Jorge Laboissière Loyola</b>	De 13/11/1992 a 29/03/1993		Foi diretor operacional da Planibanc Corretora de Valores de novembro de 1987 a janeiro de 1989 e diretor-adjunto do Banco de Investimento Planibanc S.A. de fevereiro a outubro de 1989.
<b>Francisco Roberto André Gros</b>	De 17/05/1991 a 16/11/1992	Fernando Collor	Sua carreira como banqueiro de investimentos começou em 1972, no Kidder, Peabody and Co., um banco de investimentos em Wall Street. Em 1975, voltou ao Brasil para assumir a direção da Multiplic Corretora.
<b>Ibrahim Eris</b>	De 15/03/1990 a 17/05/1991		Ibrahim Eris é um economista turco, radicado no Brasil.

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do BACEN (2012)

## APÊNDICE I

### Histórico da Constituição do TEM

ANO	AÇÃO
1912	Foi constituída a Confederação Brasileira do Trabalho - CBT , durante o quarto Congresso Operário Brasileiro, realizado nos dias 7 e 15 de novembro, incumbida de promover um longo programa de reivindicações operárias: jornada de oito horas, semana de seis dias, construção de casas para operários, indenização para acidentados de trabalho, limitação da jornada de trabalho para mulheres e menores de quatorze anos, contratos coletivos ao invés de contratos individuais, seguro obrigatório para os casos de doenças, pensão para velhice, fixação de salário mínimo, reforma dos impostos públicos e obrigatoriedade da instrução primária.
1918	Foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, por meio do Decreto nº 3.550, de 16 de outubro, assinado pelo Presidente da República, Wenceslau Braz P. Gomes, a fim de regulamentar a organização do trabalho no Brasil.
1923	Foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, por meio do Decreto nº 16.027, de 30 de abril, assinado pelo Presidente Artur Bernardes.
1928 -	Foi alterada a redação do Decreto que criou o Conselho Nacional do Trabalho por meio do Decreto nº 18.074, de 19 de janeiro, assinado pelo Presidente Washington Luiz.
1930	Foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do Decreto nº 19.433, de 26 de novembro, assinado pelo Presidente Getúlio Vargas, assumindo a pasta o Ministro Lindolfo Leopoldo Boeckel Collor. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi organizado pelo Decreto nº 19.667, de 4 de fevereiro, com a seguinte estrutura: Secretário de Estado; Departamento Nacional do Trabalho; Departamento Nacional do Comércio; Departamento Nacional de Povoamento; Departamento Nacional de Estatística.
1932	O Ministro de Estado Lindolfo Leopoldo B. Collor solicitou sua demissão em 2 de março, sendo seu sucessor o Ministro Joaquim Pedro Salgado Filho. Foram criadas as Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio dos Decretos nºs 21.690 e 23.288, de 1º de agosto de 1932 e 26 de outubro de 1933, respectivamente.
1940	As Inspetorias Regionais foram transformadas em Delegacias Regionais do Trabalho, por meio do Decreto-Lei nº 2.168, de 6 de maio.
1960	O Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho e Previdência Social, por meio da Lei nº 3.782, de 22 de julho.
1966	Foi criada a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO, por meio da Lei nº 5.161, de 21 de outubro, para realizar estudos e pesquisas pertinentes aos problemas de segurança, higiene e medicina do trabalho. Foi criado o Serviço Especial de Bolsas de Estudos - PEBE, órgão autônomo vinculado ao Ministério, extinto o Conselho Nacional do Trabalho, por meio do Decreto nº 57.870, de 25 de fevereiro.
1971	Foi estabelecida, provisoriamente, por meio do Decreto nº 69.014, de 4 de agosto, a seguinte estrutura básica do Ministério: Gabinete do Ministro; Consultoria Jurídica; Divisão de Segurança e Informações; Secretaria-Geral; Inspetoria-Geral de Finanças; Conselho Nacional de Política Salarial; Comissão da Ordem do Mérito; Secretaria do Trabalho; Secretaria da Previdência Social; Secretaria da Assistência Médico-Social; Departamento de Administração; Departamento do Pessoal.
1972	Foi criado o Conselho Consultivo de mão de obra, por meio do Decreto nº 69.907, de 7 de janeiro.
1974	O Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho, por meio da Lei nº 6.036, de 1º de maio.
1977	Foi criado o Conselho Nacional de Política de Emprego, por meio do Decreto nº 79.620, de 18 de janeiro.
1989	Foram extintas as Delegacias do Trabalho Marítimo, o Conselho Superior do Trabalho Marítimo, o Conselho Federal de mão de obra e o PEBE, por meio da Lei nº 7.731, de 14 de fevereiro. Foi criado o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, por meio da Lei nº 7.839, de 12 de outubro.

<b>1990</b>	<p>Foi criado o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, por meio da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro. Por meio da Lei nº 8.028, de 12 de abril, foram criados os seguintes órgãos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conselho Nacional de Seguridade Social;</li> <li>Conselho Nacional do Trabalho;</li> <li>Conselho de Gestão da Proteção ao Trabalhador;</li> <li>Conselho de Gestão da Previdência Complementar;</li> <li>Conselho de Recursos do Trabalho e Seguro Social.</li> </ul> <p>Foram também extintos os seguintes órgãos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conselho Nacional de Política Salarial;</li> <li>Conselho Nacional de Política de Emprego.</li> </ul> <p>A referida Lei também alterou a denominação do Ministério, que passou a se chamar Ministério do Trabalho e da Previdência Social.</p>
<b>1991</b>	Foi extinto o SENAR, por meio do Decreto de 10 de maio.
<b>1992</b>	<p>O Ministério passou a ser denominado Ministério do Trabalho e da Administração Federal, por meio da Lei nº 8.422, de 13 de maio. Por meio do Decreto nº 509, de 24 de abril, foi criada a DRT no Estado de Tocantins e extintos os seguintes órgãos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conselho Nacional de Seguridade Social;</li> <li>Conselho de Gestão da Proteção ao Trabalhador;</li> <li>Conselho de Gestão da Previdência Complementar;</li> <li>Conselho de Recursos do Trabalho e Seguro Social;</li> <li>Conselho Nacional do Trabalho.</li> </ul> <p>Por meio da Lei nº 8.490, de 19 de novembro, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho e o Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho.</p>
<b>1995</b>	O Ministério do Trabalho passou a ter nova estrutura organizacional por meio do Decreto nº 1.643, de 25 de setembro. A Secretaria de Controle Interno - Ciset foi transferida para o Ministério da Fazenda por meio do Decreto nº 1.613, de 29 de agosto.
<b>1999</b>	<p>O Ministério passou a ser denominado Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Medida Provisória nº 1.799, de 1º de janeiro.</p> <p>Com o Decreto nº 3.129, de 9 de agosto de 1999, o Ministério passou a ter seguinte estrutura organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gabinete do Ministro;</li> <li>Secretaria-Executiva;</li> <li>Consultoria Jurídica;</li> <li>Corregedoria</li> <li>Secretaria de Políticas Públicas de Emprego;</li> <li>Secretaria de Inspeção do Trabalho;</li> <li>Secretaria de Relações do Trabalho;</li> <li>Delegacias Regionais do Trabalho;</li> <li>Conselho Nacional do Trabalho;</li> <li>Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;</li> <li>Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador;</li> <li>Conselho Nacional de Imigração;</li> <li>Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho – FUNDACENTRO</li> </ul>
<b>2003</b>	Aprovada a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego pelo Decreto nº 4.634, de 21 de março; O Decreto nº 4.764, de 24 de junho, estruturou a Secretaria Nacional de Economia Solidária; e Foi instituído o Fórum Nacional do Trabalho pelo Decreto nº 4.796, de 29 de julho.
<b>2004</b>	O Decreto nº 5.063, de 3 de maio, deu nova Estrutura Regimental ao Ministério do Trabalho e Emprego, estruturando a Ouvidoria-Geral e o Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude.
<b>2008</b>	O Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro, alterou a nomenclatura das Delegacias Regionais do Trabalho para Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, das Subdelegacias do Trabalho para Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e das Agências de Atendimento para Agências Regionais. As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego passaram a ser competentes pela execução, supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

**Fonte:** Elaboração própria, adaptado do MTE, 2012.

## APÊNDICE J

Percepção dos Dirigentes Sindicais, Funcionários Públicos e Juizes do Trabalho sobre a Intensidade da Incidência dos Indicadores de Precarização, definidos por Padilha (2009), no Banco Santander em Salvador.

Indicadores	Intensidade	Dirigentes Sindicais	Funcionários Públicos	Juizes do Trabalho
Desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas)	inexistente			
	moderada			
	intensa			
Legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho	inexistente			
	moderada			
	intensa			
Terceirização e quarteirização ('terceirização em cascata')	inexistente			
	moderada			
	intensa			
Intensificação do trabalho	inexistente			
	moderada			
	intensa			
Aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência)	inexistente			
	moderada			
	intensa			
Maior exposição a fatores de riscos para a saúde	inexistente			
	moderada			
	intensa			
Rebaixamento dos níveis salariais	inexistente			
	moderada			
	intensa			
Aumento de instabilidade no emprego	inexistente			
	moderada			
	intensa			
Fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência	inexistente			
	moderada			
	intensa			
Feminização da mão de obra	inexistente			
	moderada			
	intensa			
Rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários)	inexistente			
	moderada			
	intensa			

Fonte: Elaboração própria (2012).

## ANEXO A

### Enquete Operária de Karl Marx – O Questionário de 1880

Nenhum governo (monárquico ou republicano-burguês) ousou empreender uma investigação séria sobre a situação da classe trabalhadora francesa. Mas, por outro lado, muitas pesquisas já foram feitas a respeito das crises agrárias, financeiras, industriais, comerciais ou políticas.

A infâmia da exploração capitalista, evidenciada pelas investigações oficiais do governo inglês, e as consequências legais dessas revelações (limitação da jornada legal de trabalho a dez horas, leis sobre o trabalho da mulher e da criança, etc.) só serviram para aumentar o temor da burguesia aos perigos que poderiam ser acarretados por uma indagação sistemática imparcial.

Com os escassos meios de que dispomos, iniciaremos por nossa conta esta indagação, acreditando que com isso, possamos talvez animar o governo republicano da França a seguir o exemplo do governo monárquico inglês. Confiamos contar, para isso, com a ajuda de todos os operários da cidade e do campo, conscientes de que apenas eles podem descrever, com todo conhecimento de causa, os males que suportam, e de que só eles, e não os salvadores providenciais, podem energicamente remediar as misérias sociais que sofrem. E contamos, também, com os socialistas de todas as escolas, que, aspirando a uma reforma social, devem, necessariamente, desejar adquirir o conhecimento mais exato e fiel possível a respeito das condições em que vive e trabalha a classe operaria, a classe à qual pertence o porvir.

Estes cadernos do trabalho constituem o primeiro passo que a democracia socialista tem que dar para abrir caminho à renovação social.

As cem perguntas contidas no questionário são da mais alta importância. As respostas deverão conter o número de ordem da pergunta correspondente. Não é necessário responder a todas as perguntas, mas recomendamos que as respostas as mais amplas e detalhadas possíveis. Não se publicará o nome da operária ou operário que enviar a resposta, a não ser que haja expressa autorização para isso; entretanto, cada remetente deverá indicar seu nome e endereço, de modo a permitir, se for o caso, entrar em contato com ele.

As respostas devem ser dirigidas ao administrador da *Revue Socialiste*, M. Lécluse, 28, rue Royale, Saint-Cloud, Paris.

As respostas serão classificadas e servirão de base para uma série de monografias especiais, que serão publicadas na *Revue Socialiste*, e, mais tarde, reunidas em um volume.

<b>I Parte</b>
----------------

1. Qual é o seu ofício?
2. A fábrica em que você trabalha pertence a um capitalista ou a uma sociedade anônima? Dê o nome dos proprietários capitalistas ou diretores da empresa.
3. Informar o número de pessoas empregadas.
4. Indicar a idade e sexo destes trabalhadores.

5. Qual é a idade mínima em que as crianças (meninos ou meninas) começam a trabalhar?
6. Qual o número de supervisores e outros funcionários que não são assalariados comuns?
7. Há aprendizes? Quantos?
8. Além dos trabalhadores habituais e regularmente empregados, há outros empregados de tempos em tempos?
9. A indústria de seu empregador trabalha exclusiva ou principalmente para o mercado local, para o mercado nacional, ou para exportação?
10. A fábrica em que você trabalha está no campo ou na cidade? Indicar o local em que está situada.
11. Se a fábrica fica no campo, diga se seu trabalho é suficiente para a sua existência ou você está precisa combiná-lo com o trabalho agrícola?
12. Você trabalha com as mãos ou com a ajuda de máquinas?
13. Dar detalhes a respeito de como é a divisão do trabalho em sua fábrica.
14. Emprega-se o vapor como força motriz?
15. Informar o número de edifícios em que os diversos ramos de produção são realizados. Descreva a especialidade em que você está envolvido. Descrever não apenas o lado técnico, mas a tensão muscular e nervosa que o trabalho lhe impõe, e seu efeito geral sobre a saúde dos trabalhadores.
16. Descrever as condições de higiene nas oficinas, o tamanho dos quartos, o espaço atribuído a cada trabalhador, ventilação, temperatura, caiação das paredes, instalações sanitárias, limpeza geral, o ruído das máquinas, o pó metálico, umidade, etc.
17. Existe alguma fiscalização municipal ou do governo de condições de higiene nas oficinas?
18. Há eflúvios em seu setor específico, que são prejudiciais para a saúde e podem produzir doenças específicas entre os trabalhadores?
19. A fábrica está superlotada com máquinas?
20. A força motriz, os mecanismos de transmissão e as máquinas estão protegidas para para a prevenção de qualquer acidente?
21. Mencionar os acidentes que ocorreram durante o tempo em que você trabalha na fábrica.
22. Se você trabalha em uma mina, enumerar medidas de segurança adotadas por seu empregador para garantir a ventilação e evitar explosões e outros acidentes.
23. Se você trabalha em uma fábrica de produtos químicos, em altos-fornos, em metalúrgica, ou em qualquer outra indústria que envolve riscos especiais, descrever as medidas de segurança adotadas pelo seu empregador.
24. Que tipo de combustível se emprega na fábrica (petróleo, gás, etc.)?
25. Em caso de incêndio, dispõe a fábrica de saídas em quantidade suficiente?
26. É o empregador legalmente obrigado a indenizar o trabalhador ou a sua família em caso de acidente?
27. Se não, ele tem compensado aqueles que sofreram acidentes durante o trabalho para o seu enriquecimento?

28. Existe algum serviço médico na fábrica?
29. Se você trabalha em casa, descrever as condições da sua sala de trabalho. Você usa apenas ferramentas de trabalho ou máquinas de pequeno porte? Você tem como recurso a ajuda de seus filhos ou outras pessoas (adultos ou crianças, homens ou mulheres)? Você trabalha para clientes particulares, ou para uma empresa? Você lida com ele direto ou através de um intermediário?

## II Parte

30. Informar o número de horas de trabalho diário, bem como o número de dias de trabalho durante a semana.
31. Informar o número de feriados no decorrer de um ano.
32. Pausas que existem durante o dia de trabalho?
33. Os funcionários de sua fábrica fazem as refeições em intervalos definidos, ou de forma irregular? Você dentro da fábrica ou fora?
34. O trabalho continua durante as refeições?
35. Se o vapor é utilizado, quando se abre o vapor e quando se fecha?
36. Trabalha-se à noite?
37. Informar o número de horas de trabalho de crianças e jovens com menos de 16.
38. Informar se há turnos de meninos e menores, que se substituam mutuamente durante as horas de trabalho.
39. O governo ou o município aplicou as leis que regulam o trabalho infantil? Os empregadores se submetem a essas leis?
40. Há escolas para crianças e jovens empregados em sua fábrica? Se elas existem, em que horas é que as aulas são realizadas? Quem administra as escolas? Que é ensinado nelas?
41. Se o trabalho é diurno e noturno, que sistema de turnos se aplica?
42. Qual é o número habitual de horas extraordinárias durante os períodos de maior atividade industrial?
43. São as máquinas limpas por trabalhadores especialmente contratados para isso ou são gratuitamente limpas pelos operários que trabalham com elas durante o dia?
44. Quais são as normas e penalidades por atraso? A que horas começa o dia de trabalho, e a que horas recomeça após as refeições?
45. Quanto tempo você perde em vir para a fábrica e voltar para casa?

## III Parte

46. Que tipo de contrato você tem com o seu empregador? Você é contratado por dia, semana, mês, etc?
47. Quais condições são estabelecidas para dar ou receber o aviso prévio?
48. No caso de uma violação do contrato, que pena pode ser infligida para o empregador, se ele é a causa da violação?
49. E quando o trabalhador está errado, que penalidade deve sofrer?

50. Se existem aprendizes, quais são as suas condições de contrato?
51. Trabalham de forma permanente ou com interrupção?
52. No seu ramo de atividade, o trabalho é sazonal ou é regularmente distribuído no transcorrer de todo o ano? Se o seu trabalho é sazonal, como é que você vive nos períodos em que não há trabalho?
53. Se você é pago por tempo ou por tarefa?
54. Se você é pago à base de tempo, seu pagamento é por hora ou por dia?
55. Você recebe adições ao seu salário por horas extras? Quanto?
56. Se você é pago por tarefa, como se regula? Se você trabalha num lugar em que o trabalho executado se mede por quantidade ou por peso, como acontece nas minas, diga se o patrão ou seus representantes recorrem a truques para escamotear-lhe uma parte de seus ganhos.
57. Se você é pago por tarefa, não é a qualidade dos produtos um pretexto para engana-lo, reduzindo seu salário?
58. Quer seja por tarefa ou por tempo, quando o trabalho é pago? Em outras palavras, durante quanto tempo você credita a seu patrão antes de receber o preço do trabalho efetuado? Você é pago após um mês? Uma semana? Etc.
59. Você já reparou que o atraso no pagamento de seus salários obriga muitas vezes a recorrer a casas de penhores, pagando taxas de juros altas, e privar-se de coisas que você precisa: ou incorrer em dívidas com os lojistas? Você sabe de casos em que os trabalhadores perderam seus salários devido à bancarrota ou falência de seus empregadores?
60. Os salários são pagos diretamente pelo empregador ou há intermediários no pagamento (agentes comerciais, etc.)?
61. Se os salários são pagos por intermediários, quais são as condições de seu contrato?
62. Qual é a quantia que recebe em dinheiro, pelo dia e pela semana?
63. Quais são os salários de mulheres e crianças empregadas junto com você na mesma fábrica?
64. Qual foi o maior salário diário no mês passado em sua fábrica?
65. Qual foi o maior salário por tarefa no mês passado?
66. Quais foram os seus próprios salários durante o mesmo período, e se você tem uma família, quais foram os salários de sua esposa e filhos?
67. Os salários são pagos inteiramente em dinheiro, ou de alguma outra forma?
68. Se você aluga a casa em que vive de seu empregador, em que condições é feito esse aluguel? Ele desconta o aluguel do seu salário?
69. Quais são os preços das commodities necessárias, por exemplo:
  - a) Aluguel de moradia, condições de locação, número de quartos, as pessoas que vivem neles, reparos, seguro, compra e reparação de mobília, aquecimento, iluminação, água, etc
  - b) Alimentação: pão, carne, legumes, batatas, etc., laticínios, ovos, peixe, manteiga, azeite, banha, açúcar, sal, temperos, café, cerveja, cidra, fumo, etc.
  - c) Roupas para os pais e crianças, roupas de cama, higiene pessoal, banhos, sabão, etc.



- d) Despesas diversas, tais como correspondência, empréstimos, pagamentos a agiota, a escola das crianças, jornais, livros, etc, contribuições a sociedade e caixas para greves, sindicatos, etc.
  - e) Em seu caso, gastos relacionados com o exercício do seu trabalho ou profissão.
  - f) Impostos.
70. Experimente elaborar um orçamento semanal e anual de sua renda e despesas para si e família.
  71. Você já notou, em sua experiência pessoal, um aumento maior no preço de necessidades imediatas, como por exemplo, aluguel, alimentação, etc, do que em salários?
  72. Declare as flutuações do nível salarial que você conhece.
  73. Descrever as quedas salariais durante os períodos chamados de retração ou crises industriais.
  74. Descrever aumentos salariais durante os períodos chamados de prosperidade.
  75. Descreva todas as interrupções da atividade causadas por mudanças de métodos e de crises particulares e gerais. Descrever seus próprios períodos de desemprego involuntário.
  76. Compare o preço das commodities que fabrica ou os serviços que presta com o preço do seu trabalho.
  77. Cite quaisquer casos conhecidos por você de trabalhadores que foram expulsos como resultado da introdução de máquinas ou de outras melhorias.
  78. Em conexão com o desenvolvimento de máquinas e do crescimento da produtividade do trabalho, tem a sua intensidade e duração aumentado ou diminuído?
  79. Você sabe de algum caso de aumentos de salários como resultado de melhorias na produção?
  80. Você já conheceu alguma vez, simples operários que tenham aposentado do emprego com a idade de 50 e vivem com o dinheiro ganho por eles como trabalhadores assalariados.
  81. Quantos anos pode um trabalhador de saúde média trabalhar em sua profissão?

<b>IV Parte</b>
-----------------

82. Existem, em seu ofício, associações operárias? Envie-nos os seus estatutos e regulamentos.
83. Quantas greves foram declaradas em sua indústria, desde que você está nela?
84. Quanto duraram essa greves?
85. Eram greves gerais ou parciais?
86. Foram elas para o aumento dos salários, ou foram elas organizadas para resistir a uma redução de salários, ou ligada com a duração da jornada de trabalho, ou por outros motivos?
87. Quais foram seus resultados?

88. Diga-nos da atividade dos tribunais do trabalho.
89. Seu grupo profissional apoiou greves de operários pertencentes a outras categorias?
90. Descrever as regras e multas estabelecidas por seu empregador para a gestão dos seus trabalhadores contratados.
91. Já existiram alguma vez associações de empregadores com o objetivo de impor uma redução de salários, aumento da jornada de trabalho, para se oporem a greves, ou, de modo geral, para imporem sua vontade?
92. Você sabe de casos em que o governo fez uso abusivo das forças armadas, para colocá-los à disposição dos empregadores contra os seus empregados?
93. Você está ciente de casos, em que o governo interveio para proteger os trabalhadores contra extorsões dos empregadores e as suas associações ilegais?
94. O governo impõe, contra os patrões, a execução das leis vigentes sobre o trabalho? Os inspetores do governo cumprem os seus deveres?
95. Existem em sua oficina ou ofício quaisquer sociedades de socorro mútuo, para casos de acidente, doença, morte, incapacidade temporária, viuvez, velhice, etc.? Envie-nos os seus estatutos e regulamentos.
96. É a adesão, nessas sociedades, voluntária ou obrigatória? São os seus fundos exclusivamente controlados pelos trabalhadores?
97. Se as contribuições são obrigatórias, e estão sob o controle dos empregadores, elas são deduzidas do salário? Os empregadores pagam juros por esta dedução? São devolvidos os montantes deduzidos ao trabalhador quando ele deixa o emprego ou é demitido? Você sabe de algum caso em que os trabalhadores se beneficiaram dos esquemas chamados de fundos de aposentadoria, que são controlados pelos empregadores, mas o capital inicial é deduzido de antemão dos salários dos trabalhadores?
98. Há guildas de cooperação em seu ofício? Como são controladas? Empregam funcionários de fora, da mesma forma que os capitalistas? Envie-nos os seus estatutos e regulamentos.
99. Na sua profissão existem fábricas nas quais a retribuição dos operários é paga parte com o nome de salário e parte com uma pretensa participação de lucros? Compare as quantias recebidas por outros operários, em fábricas onde não existe nenhuma pretensa participação nos lucros. Faça a lista das obrigações às quais estes operários estão submetidos. Eles podem fazer greve, etc.? é possível para eles serem algo mais que humildes servidores de seus patrões?
100. Quais são as condições gerais físicas, intelectuais e morais da vida dos homens e mulheres trabalhadores empregados em seu ofício?
101. Observações gerais.

## ANEXO B

### Patologias Comuns aos Bancários

#### INSS terá que cumprir decreto 6.042 a partir do início de abril

Em 12 de fevereiro de 2007 foi assinado o Decreto nº 6.042 que altera o Regulamento da Previdência Social aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP).

Através do NTEP, o empregado que contrair doenças cujo diagnóstico estiverem relacionados ao ramo de atividade que desenvolve terá automaticamente seu benefício registrado como acidente de trabalho. Agora, o INSS não vai mais depender das informações das empresas e sim do critério epidemiológico (o número de incidência de determinada doença no ambiente de trabalho) para considerar a relação. Ou seja, inverte-se o ônus da prova e o trabalhador não terá mais de provar que a doença está relacionada ao trabalho.

O decreto entra em vigor a partir do dia 1º de abril. Um dos fatores relevantes da aplicação do FAP será a majoração do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT) em que os bancos, que até então pagam 1% sobre a folha de remuneração, terão que pagar 3%. E caso não adotem medidas preventivas que reduzam a quantidade de doenças ocupacionais, podem ser penalizados em até 6%.

A partir de agora os empregados devem ficar atentos ao CID-10 aposto nos relatórios para identificar-se que corresponde realmente a doença que ele é portador. Para identificar as patologias que estão relacionadas às atividades basta relacionar a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) com as doenças. Lembrando que tem patologias comuns a duas atividades econômicas 6422 e 6423 e outras específicas.

CNAE	NOME DA ATIVIDADE	CID-10	NOME DA PATOLOGIA
6422	Bancos Múltiplos com carteira comercial	F30	Episódio maniaco
		F31	Transtorno afetivo bipolar
6423	Caixas Econômicas	F32	Episódios depressivos
		F33	Transtorno depressivo recorrente
		F34	Transtornos de humor (afetivos) persistentes
		F38	Outros Transtornos do humor (afetivos)
		F39	Transtorno do humor (afetivo) não especificado
		F40	Transtornos fóbico-ansiosos
		F41	Outros transtornos ansiosos
		F42	Transtorno obsessivo-compulsivo
		F43	Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação
		F44	Transtornos dissociativos (de conversão)
		F45	Transtornos somatoformes
		F48	Outros transtornos neuróticos
		G50	Transtornos do nervo trigêmeo
		G51	Transtornos do nervo facial
		G52	Transtornos de outros nervos cranianos
		G53	Transtornos dos nervos cranianos em doenças classificadas em outra parte
		G54	Transtornos das raízes e dos plexos nervosos
		G55	Compressões das raízes e dos plexos nervosos em doenças classificadas em outra parte
		G56	Mononeuropatias dos membros superiores (síndrome de tunel de carpo)
		G57	Mononeuropatias dos membros inferiores
G58	Outras mononeuropatias		
G59	Mononeuropatias em doenças classificadas em outra parte		
M60	Miosite		
M61	Calcificação e ossificação do músculo		
M62	Outros transtornos musculares		
M63	Transtornos de músculo em doenças classificadas em outra parte		
M65	Sinovite e tenossinovite		
M66	Ruptura espontânea de sinovia e de tendão		
M67	Outros transtornos das sinovias e dos tendões		
M68	Transtorno de sinovias e de tendões em doenças classificadas em outra parte		
M70	Transtornos dos tecidos moles relacionados com o uso, uso excessivo e pressão		
M71	Outras bursopatias		
M72	Transtornos fibroblásticos		
M73	Transtornos dos tecidos moles em doenças classificadas em outra parte		
M75	Lesões do ombro		
M76	Entesopatias dos membros inferiores, excluindo pé		
M77	Outras entesopatias		
M79	Outros transtornos dos tecidos moles, não classificados em outra parte		

CNAE	NOME DA ATIVIDADE	CID-10	NOME DA PATOLOGIA		
6423	Caixas Econômicas	F10	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool		
		F11	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de opiáceos		
		F12	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de canabinóides		
		F13	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de sedativos e hipnóticos		
		F14	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso da cocaína		
		F15	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de outros estimulantes, inclusive a cafeína		
		F16	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de alucinógenos		
		F17	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de fumo		
		F18	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de solventes voláteis		
		F19	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas		
		F20	Esquizofrenia		
		F21	Transtorno esquizotípico		
		F22	Transtornos delirantes persistentes		
		F23	Transtornos psicóticos agudos e transitórios		
		F24	Transtorno delirante induzido		
		F25	Transtornos esquizoafetivos		
		F28	Transtornos psicóticos não-orgânicos		
		F29	Psicose não-orgânica não especificada		
		6431	Bancos múltiplos sem carteira comercial	F30	Episódio maníaco
				F31	Transtorno afetivo bipolar
F32	Episódios depressivos				
F33	Transtorno depressivo recorrente				
F34	Transtornos de humor (afetivos) persistentes				
F38	Outros Transtornos do humor (afetivos)				
F39	Transtorno do humor (afetivo) não especificado				
M40	Cifose e lordose				
M41	Escoliose				
M42	Osteocondrose da coluna vertebral				
M43	Outras dorsopatias deformantes				
M45	Espondilite anquilosante				
M46	Outras espondilopatias inflamatórias				
M47	Espondilose				
M48	Outras espondilopatias				
M49	Espondilopatias em doenças classificadas em outra parte				
M50	Transtornos dos discos cervicais				
M51	Outros transtornos de discos intervertebrais				
M53	Outras dorsopatias, não classificadas em outra parte				
M54	Dorsalgia				
M60	Miosite				
M61	Calcificação e ossificação do músculo				
M62	Outros transtornos musculares				
M63	Transtornos de músculo em doenças classificadas em outra parte				
M65	Sinovite e tenossinovite				
M66	Ruptura espontânea de sinóvia e de tendão				
M67	Outros transtornos das sinovias e dos tendões				
M68	Transtorno de sinovias e de tendões em doenças classificadas em outra parte				
M70	Transtornos dos tecidos moles relacionados com o uso, uso excessivo e pressão				
M71	Outras bursopatias				
M72	Transtornos fibroblásticos				
M73	Transtornos dos tecidos moles em doenças classificadas em outra parte				
M75	Lesões do ombro				
M76	Entesopatias dos membros inferiores, excluindo pé				
M77	Outras entesopatias				
M79	Outros transtornos dos tecidos moles, não classificados em outra parte				

