

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - ICS
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO SOBRE AS AMÉRICAS
CEPPAC**

**IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOBRE O MOVIMENTO
SINDICAL LATINO AMERICANO:
as experiências do Brasil, Chile e Paraguai**

Ronaldo dos Santos Silva

Brasília (DF)

2017

RONALDO DOS SANTOS SILVA

**IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOBRE O MOVIMENTO
SINDICAL LATINO AMERICANO:**

as experiências do Brasil, Chile e Paraguai

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Estudo Comparado sobre as Américas da Universidade de Brasília como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais

Orientador:

Prof. Dr. Danilo Nolasco Cortes Marinho

Brasília (DF)

2017

Ficha catalográfica

dos Santos Silva, Ronaldo
dD724i IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOBRE O
MOVIMENTO SINDICAL LATINO AMERICANO: as experiências
do Brasil, Chile e Paraguai
/ Ronaldo dos Santos Silva; orientador
Danilo Nolasco Cortes Marinho. -- Brasília, 2017.
330 p.

Tese (Doutorado - Doutorado em Ciências Sociais) -
Universidade de Brasília, 2017.

1. Sindicalismo. 2. Movimento Sindical Bancário. 3.
Precarização do Trabalho. 4. Classes Sociais. I.
Nolasco Cortes Marinho, Danilo, orient. II. Título.

RONALDO DOS SANTOS SILVA

**IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOBRE O MOVIMENTO
SINDICAL LATINO AMERICANO:**

as experiências do Brasil, Chile e Paraguai

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Estudo Comparado sobre as Américas da Universidade de Brasília como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais

Aprovada em: 31 / 03 / 2017.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Danilo Nolasco Cortes Marinho – CEPPAC/ISOL/UnB (Orientador)

Prof. Dr. Camilo Negri – CEPPAC/UnB

Prof. Dr. Moisés Villamil Balestro – CEPPAC/UnB

Prof. Dr. Flávio Borges Botelho Filho – Propaga/UnB

Prof. Dr. Carlos Eduardo da Rosa Martins – DCP/UFRJ

Prof. Dr. Luiz Guilherme de Oliveira – CEPPAC/ UnB (Suplente)

Dedico esta tese a todos aqueles que vivem de seu próprio trabalho e sofrem a história e, em particular, aos companheiros bancários, que hoje sofrem na pele a precarização de seu trabalho.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente não poderia deixar de reconhecer a importância, para a realização desta tese, de minha esposa, pela sua paciência e companheirismo durante todo o tempo que durou este trabalho. Junte-se a isso o grande estímulo representado por meu filho para que eu continue batalhando no campo da luta de classes. Completando este parágrafo familiar, agradeço a minha mãe, pelo entusiasmo que tem demonstrado para com meus estudos.

Tive a grata surpresa de, fruto de um contratempo em meu processo de orientação, conhecer o professor Danilo Nolasco, que assumiu essa tarefa e a cumpriu com dedicação e paciência. Aproveito para agradecer a todos os professores do CEPPAC, pela contribuição preciosa que deram a minha formação durante os anos de meus estudos doutorais e aos professores que compuseram a banca e deram importantes contribuições para essa versão final desta tese.

Nessa jornada contei com colegas de grande valor e sou grato, particularmente, aos companheiros Arquimedes, Edélcio e Marcele, pela companhia e solidariedade em nossas batalhas; e ao amigo Vogly Nahum Pongnon, por ter enriquecido minha compreensão sobre a perspectiva da solidariedade internacional entre os povos. Diversos outros colegas deram seus exemplos pessoais de dedicação aos estudos doutorais e sou-lhes grato por isso, mas não me arrisco a declarar um nome, por receio de ser demasiadamente injusto. Obrigado a todos.

No campo internacional expressei meu mais profundo agradecimento aos companheiros de *Izquierda Comunista* do Chile, que me acolheram e deram suporte operacional à realização de pesquisas naquele país. Agradeço também aos professores Miguel Urrutia Fernandez e Lucas Croqueville, pelo tempo e atenção que me dedicaram.

Agradeço também ao Sindicato dos Bancários de Brasília, que na pessoa de seu presidente e outros diretores, apoiou e incentivou, de forma material e política, a realização deste trabalho. Teria sido muito mais difícil realizar essa tarefa sem a solidariedade desses companheiros.

Por fim, mas não com menor relevância, agradeço à professora Flávia Lessa de Barros, que primeiro acreditou em minha capacidade para trilhar esse caminho e me orientou durante grande parte da realização deste projeto, mas que, infelizmente, por razões alheias às nossas vontades, foi forçada a deixar essa orientação incompleta. Muito obrigado professora por sua dedicação, paciência e exemplo.

Lista de Quadros

Quadro 1: Matriz lógica da tese.....	24
Quadro 2: Características das teorias da globalização.....	37
Quadro 3: Síntese das características de variedades de capitalismo.....	78
Quadro 4: Aquisições de Bancos no Brasil – 1996-2004.....	106
Quadro 5: Comparativo de acordos coletivos: bancários x terceirizados – 2015	119
Quadro 6: Perfil do sistema financeiro.....	164
Quadro 7: Características da precarização laboral bancária.....	165
Quadro 8: Características da estrutura sindical bancária.....	165

Lista de Tabelas

Tabela 1: Sindicalização em países selecionados e na OCDE (1970 – 2010).....	68
Tabela 2: 50 maiores bancos brasileiros por Patrimônio Líquido (PL) ajustado...	107
Tabela 3: Número de funcionários por US\$ milhão de Patrimônio Líquido.....	108
Tabela 4: Indicadores dos maiores bancos brasileiros – 2001 – 2013.....	108
Tabela 5: ATM por 100 mil adultos.....	109
Tabela 6: Emprego no ramo financeiro por categoria profissional – 2013.....	114
Tabela 7: Bancários nos cinco maiores bancos brasileiros – 2013 e 2014.....	124
Tabela 8: <i>Market Share</i> dos 10 maiores bancos no Chile.....	131
Tabela 9: Chile: número de bancários por instituição.....	142
Tabela 10: <i>Market Share</i> dos 10 maiores bancos no Paraguai.....	152
Tabela 11: Paraguai: número de bancários por instituição.....	158
Tabela 12: Relação entre trabalho bancário direto e indireto.....	164

Lista de Figuras

Figura 1: Objeto de Pesquisa.....	21
Figura 2: Agências bancárias x caixas automáticos.....	135

Se o bicho da seda fiasse para ganhar seu sustento como lagarta, seria o autêntico trabalhador assalariado.

Karl Marx. Trabalho assalariado e capital.

O não trabalhador faz contra o trabalhador tudo que o trabalhador faz contra si mesmo, mas não faz contra si mesmo o que faz contra o trabalhador.

Karl Marx, Manuscritos econômico filosóficos.

(...) a característica essencial está dada pelo fato de que são negadas ao trabalhador as condições necessárias para repor o desgaste de sua força de trabalho (...) o trabalho é remunerado abaixo de seu valor [correspondendo] a uma superexploração do trabalho.

Rui Mauro Marini, Dialética da dependência.

Resumo

Esta tese discute os impactos do processo de precarização do trabalho bancário sobre as formas de organização e luta dessa categoria. O trabalho foi desenvolvido sob a forma de um estudo comparativo entre os movimentos sindicais bancários brasileiro, chileno e paraguaio, através de entrevistas com dirigentes sindicais e especialistas em questões de trabalho desses três países. A discussão da precarização do trabalho se dá no contexto da globalização do sistema mundo capitalista e da aplicação do receituário neoliberal visando responder à crise desse sistema. Constatou-se que a precarização do trabalho e a resposta do movimento sindical diferencia-se de acordo com o grau de penetração do modelo neoliberal em cada país estudado, com o Chile sendo a vanguarda desse processo. Conclui-se que a expressão “precariado” não reflete a dinâmica do processo de precarização do trabalho em curso, que não envolve apenas uma parte dos trabalhadores, mas aponta para mudanças estruturais no conjunto da classe trabalhadora. Observa-se, por fim, que o movimento sindical bancário, ainda que já demonstre preocupação com esse cenário, precisa aprofundar seu processo de transformação, incorporando elementos não só de ajuste organizativo, mas também político.

Palavras-chaves: bancário, classes médias, precariado, sindicalismo.

Abstract

This thesis discusses the impacts of the process of precarisation of the banking work on the forms of organization and struggle of this category. The work was developed in the form of a comparative study between the Brazilian, Chilean and Paraguayan banking syndical movements, through interviews with union leaders and labor specialists from three countries. The discussion of precarisation gives in the context of the globalization of the capitalist system and the application of the neoliberal prescription in order to respond to the crisis of this system. It was observed that the precarisation of labor and the response of the union movement differ according to the degree of penetration of the neoliberal model in each country studied, with Chile being the vanguard of this process. It is concluded that the term "precariat" does not reflect the dynamics of the process of precarisation of work in progress, which does not involve only a part of the workers, but points to structural changes in the working class as a whole. Finally, it is observed that the banking syndical movement, although it already expresses concern with this scenario, needs to deepen its process of transformation, incorporating elements not of organizational adjustment, but also political.

Keyword: Banking, middle classes, precariat, trade unionism

Resumen

En esta tesis se analiza el impacto del proceso de precarización del trabajo bancario en las formas de organización y lucha de esa categoría. El trabajo se desarrolló en la forma de un estudio comparativo entre los movimientos sindicales de trabajadores bancarios brasileños, chileno y paraguayo, a través de entrevistas con líderes sindicales y expertos en los asuntos laborales de estos tres países. La discusión de la precariedad del trabajo se lleva a cabo en el contexto de la globalización del sistema capitalista mundial y la aplicación de la orden neoliberal para responder a esta crisis del sistema. Se encontró que la precariedad del trabajo y la respuesta del movimiento sindical es diferente según el grado de penetración del modelo neoliberal en cada país estudiado, siendo Chile la vanguardia de este proceso. Llegamos a la conclusión de que el término "precariado" no refleja la dinámica del proceso de la precariedad del trabajo en curso, lo que implica no sólo una parte de los trabajadores, sino que apunta a cambios estructurales en toda la clase trabajadora. Se observa, por último, que el movimiento sindical bancario, aunque la preocupación que ya se ha demostrado con este escenario, debe profundizar su proceso de transformación, añadiendo no sólo ajustes organizacionales, sino también en la política.

Palabras-claves: bancario, clases medias, precariado, sindicalismo

Lista de Siglas e Abreviaturas

ABCD	Sigla formada pelos nomes das cidades da região industrial da grande São Paulo: Santo André, São Bernardo, São Caetano e Diadema
ABIF	Associação de Bancos e Institutos Financeiros do Chile
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABT	Associação Brasileira de Telesserviços
AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
AFP	Administradora de Fundos de Pensão (Chile)
AI-5	Ato Institucional número cinco do regime militar brasileiro
ALCA	Aliança de Livre Comércio das Américas
Anampos	Associação Nacional dos Movimentos Populares e Sindicais
ANDE	Administração Nacional de Eletricidade do Paraguai
ATM	<i>Automated Teller Machine</i>
BB	Banco do Brasil
BBVA	Banco Bilbao-Vizcaya Argentaria
BRIC	Grupo de países "em desenvolvimento" Brasil, Rússia, Índia e China
CAGED/MTE	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados/Ministério do Trabalho e Emprego
CAT	Central Autônoma de Trabalhadores (Chile)
CCSCS	Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul
CCT	Confederação da Classe Trabalhadora (Paraguai)
CDE	Centro de Documentação e Estudos (Paraguai)
Cepal	Comissão Econômica para a América Latina
CGT	Confederação Geral dos Trabalhadores ou do Trabalho (Brasil, Colômbia)
CIU	Classificação Industrial Internacional Uniforme
Clat	Central Latino Americana de Trabalhadores
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CME	<i>Coordinated Market Economies</i>
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNB	Confederação Nacional dos Bancários (ligada à CUT-Brasil)
CNS	Coordenadoria Nacional de Sindicatos (Chile)
COA	Confederação Operária Argentina
COB	Central Operária Boliviana
Contec	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito
Contraf	Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
CPC	Confederação da Produção e do Comércio do Chile
CPD	Central de Processamento de dados
CPT	Confederação Paraguaia de Trabalhadores
CSA	Central Sindical das Américas
CSP-Conlutas	Central Sindical e Popular - Conlutas
CT	Código do Trabalho, também <i>Código del Trabajo</i>
CTA	Central de Teleatendimento
CTB	Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

CTC	Central de Trabalhadores da Colômbia
CTM	Central de Trabalhadores do México
CUT	Central Única ou Unitária de Trabalhadores (Brasil, Chile, Colômbia, México e Paraguai)
CUT-A	Central Unitária de Trabalhadores Autêntica (Paraguai)
CUT-M	Central Unitária de Trabalhadores do México
Dieese	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócioeconômicos
EUA	Estados Unidos da América do Norte
Febraban	Federação Brasileira de Bancos
Fenaban	Federação Nacional dos Bancos, braço sindical da Febraban
Fetraban	Federação de Trabalhadores Bancários e Afins do Paraguai
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FMI	Fundo Monetário Internacional
FS	Força Sindical
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
HHI	<i>Herfindahl-Hirschman Index</i>
HME	<i>Hierarchical Market Economies</i>
IAPB	Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICS	Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Brasília
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IHH	Índice de Herfindahl-Hirschman
Intersindical	Intersindical - Central da Classe Trabalhadora
LME	<i>Liberal Market Economies</i>
MIT	Movimento Intersindical de Trabalhadores (Paraguai)
MOMSP	Movimento de Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
Nasdaq	<i>National Association of Securities Dealers Automated Quotations</i>
NCST	Nova Central Sindical de Trabalhadores
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONG	Organização não-governamental
ORIT	Organização Regional Interamericana de Trabalhadores
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PJ	Pessoa Jurídica (status de empresa)
PL	Patrimônio Líquido
PLC	Projeto de Lei Complementar
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios
PRI	Partido Revolucionário Institucional (México)
PT	Partido dos Trabalhadores (Brasil)
PUC/SP	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

SAC	Serviço de atendimento ao cliente ou ao consumidor
SBIF	Superintendência de Bancos e Institutos Financeiros do Chile
SDS	Social democracia sindical
SEAAC	Sindicato dos Empregados em Escritórios de Contabilidade, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Agentes Autônomos do Comércio
SEEB	Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários
SFN	Sistema Financeiro Nacional
SIDA	Síndrome da Imuno-deficiência Adquirida
Sindserviços	Sindicato dos Trabalhadores em empresas de asseio, conservação, trabalho temporário, prestação de serviços e serviços terceirizáveis do Distrito Federal
Sinratel	Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing
Sitrande	Sindicato dos Trabalhadores da Ande
SME	<i>Social Market Economies</i>
SSA	<i>Social Structure of Accumulation (Theory and Analysis)</i>
TMR	Teoria da Mobilização de Recursos
TPP	Teoria do Processo Político
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UGT	União Geral dos Trabalhadores (Brasil)
UnB	Universidade de Brasília
Unicamp	Universidade de Campinas
UNT	União Nacional de Trabalhadores (Chile)
USA	União Sindical Argentina
USP	Universidade de São Paulo
VoC	<i>Varieties of Capitalism</i>

Sumário

INTRODUÇÃO	17
Capítulo 1 – CAPITALISMO MUNDIAL E GLOBALIZAÇÃO	25
1.1 O sistema capitalista mundial.....	25
1.2 A crise do sistema capitalista mundial	27
1.3 Globalização.....	28
Capítulo 2 – MOVIMENTO SINDICAL E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DO SISTEMA CAPITALISTA MUNDIAL	40
2.1 A questão das classes sociais no sistema capitalista	40
2.2 As novas classes médias.....	46
2.3 Movimento sindical e movimentos sociais no capitalismo	52
2.4 O movimento sindical latino-americano	61
2.5 O movimento sindical na crise do sistema capitalista mundial	66
2.6 O sindicalismo latino-americano na crise do sistema capitalista mundial	68
2.7 A mudança institucional sob a ótica do neo-institucionalismo	72
2.8 O “preariado”.....	84
2.8.1 Trabalho precarizado e globalização.....	84
2.8.2 Precariedade laboral e “preariado”	86
Capítulo 3 – PRECARIZAÇÃO E MOVIMENTO SINDICAL BANCÁRIO.....	96
3.1 O Movimento sindical no Brasil, Chile e Paraguai	96
3.1.1 Brasil	96
3.1.2 Chile	98
3.1.3 Paraguai.....	98
3.2 O Movimento sindical bancário no Brasil, Chile e Paraguai	100
3.2.1 Brasil	100
3.2.2 Chile	102
3.2.3 Paraguai.....	102
3.3 Relatos de pesquisa: Brasil.....	103
3.3.1 Breve histórico e contextualização.....	103
3.3.2 Descrição da pesquisa	105
3.3.3 Perfil do Sistema Financeiro brasileiro	105
3.3.4 Informatização e precarização do trabalho bancário	109
3.3.5 Formas de precarização do trabalho bancário	111
3.3.6 Trabalho terceirizado.....	117

3.3.7	Emprego bancário ante a terceirização.....	123
3.3.8	A configuração do movimento sindical bancário.....	125
3.4	Relatos de pesquisa: Chile.....	127
3.4.1	Breve histórico e contextualização.....	127
3.4.2	Descrição da pesquisa.....	128
3.4.3	Perfil do Sistema Financeiro chileno.....	129
3.4.4	Informatização e precarização do trabalho bancário.....	133
3.4.5	Formas de precarização do trabalho bancário.....	135
3.4.6	Trabalho terceirizado.....	138
3.4.7	Emprego bancário ante a terceirização.....	141
3.4.8	A configuração do movimento sindical bancário.....	143
3.5	Relatos de pesquisa: Paraguai.....	146
3.5.1	Breve histórico e contextualização.....	146
3.5.2	Descrição da pesquisa.....	149
3.5.3	Perfil do Sistema Financeiro paraguaio.....	150
3.5.4	Informatização e precarização do trabalho bancário.....	152
3.5.5	Formas de precarização do trabalho bancário.....	154
3.5.6	Trabalho terceirizado.....	156
3.5.7	Emprego bancário ante a terceirização.....	158
3.5.8	A configuração do movimento sindical bancário.....	159
Capítulo 4 – IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOBRE O SINDICALISMO BANCÁRIO.....		162
4.1	Síntese das observações de campo.....	163
4.2	Da elite à proletarização: a condição bancária.....	166
4.3	Neoliberalismo, globalização e precarização do trabalho.....	170
4.4	Características e impactos da precarização sobre a categoria bancária.....	174
4.5	O movimento sindical e a categoria bancária precarizada.....	177
4.6	Sobre o conceito de “precariado”.....	181
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....		185
REFERÊNCIAS.....		191
Teóricas.....		191
Metodológicas.....		204
Documentos governamentais.....		204
Documentos de organismos internacionais.....		205

Documentos e publicações de centrais sindicais e entidades de assessoria sindical	205
Documentos de entidades patronais	206
Documentos de Bancos	207
Imprensa Sindical	207
Jornais e Revistas	208
Entrevistas	209
Brasil	209
Chile	209
Paraguai	210
APÊNDICE A – Transcrição de entrevistas	211
Brasil	211
<i>Chile</i>	248
<i>Paraguai</i>	313

INTRODUÇÃO

Esta tese foi motivada pelo conjunto de transformações vivenciadas pela classe trabalhadora, em função da precarização do mundo do trabalho (ALVES, 1998; ANTUNES, 2010; BRAGA, 2012; STANDING, 2013) e insere-se no contexto do debate sobre as transformações ocorridas no sistema capitalista mundial, a partir da transição do paradigma produtivo fordista para outros paradigmas produtivos, em especial o toyotista e sua acumulação flexível (HARVEY, 1992). Tal transição é marcada pela adoção do ideário neoliberal, combinando-se com a queda dos regimes de “socialismo real” no Leste europeu, que integrou um volume expressivo de trabalhadores e consumidores diretamente ao capitalismo mundial.

Na Europa essa transição levou a políticas de desmonte do Estado de Bem-Estar Social, aumentando o número de desempregados e de trabalhadores temporários, terceirizados e sob outros regimes precários, afetando principalmente os jovens e os mais idosos (ANDERSON, 1995; STANDING, 2013). Nesse processo, o tradicional sindicalismo europeu sofreu fortes baixas em seu contingente de associados e perdeu capacidade de mobilização.

Na América Latina, especialmente a partir do Consenso de Washington (CRUZ, 2007), a adoção de políticas neoliberais, com sua carga autoritária e antipopular (BORON, 2003), além de aumentar o desemprego e a precarização do trabalho, restringiu a prestação de serviços sociais pelos Estados nacionais locais, aumentando a superexploração do trabalho (MARINI, 2000). Esse quadro regional tem gerado instabilidade política e fragilizado as democracias da região, com a queda de diversos governos locais. Apesar das diferenças nacionais e regionais, a situação do sindicalismo latino-americano, centrado em países periféricos e dependentes, não é melhor do que a do sindicalismo europeu.

Nesse contexto a problemática que moveu a realização deste estudo foram as condições de influência e mudança das formas de ação e organização político-sindical dos trabalhadores latino-americanos, a partir do processo de precarização do mundo do trabalho.

Minha experiência, de mais de trinta anos, junto a setores marginalizados e precarizados do mundo do trabalho influenciou meu interesse por essa problemática. Essa

experiência remonta ao período de organização do Partido dos Trabalhadores, na periferia e em favelas da zona oeste da cidade de São Paulo, passando, posteriormente, pela militância orgânica na categoria da construção civil do ABCD paulista e depois pelo movimento de favelas da cidade de Diadema, onde tomei contato com os setores mais explorados do operariado das montadoras e indústrias do ABCD paulista. Nos últimos vinte anos eu convivi cotidianamente, no interior da categoria bancária, com inúmeros segmentos de trabalhadores terceirizados e suas difíceis e injustas condições de vida.

Alguns estudos apontam que o setor precarizado da “classe que vive do trabalho” já representa algo em torno de 25% de toda a força de trabalho mundial (STANDING, 2013), sendo que esse fenômeno, relativamente novo na Europa, pode atingir ao redor de 50% ou mais da classe trabalhadora em alguns países latino-americanos (VIDANGOS, 2007), historicamente marcados por relações de precariedade e superexploração do trabalho. A generalização mundial dessa precarização do trabalho contribui para aumentar a pobreza e dificultar a luta contra as políticas neoliberais (BOURDIEU, 1998a).

Diversos trabalhos tem discutido a questão da precarização do trabalho, não só no campo da sociologia, mas também na economia, administração, filosofia, serviço social e outros. Contudo, poucos estudos procuram associar a precarização do trabalho com possíveis mudanças na organização sindical dos trabalhadores¹, sendo que os que o fazem não discutem os impactos que a precarização, com suas implicações para a subjetividade e sociabilidade do trabalhador (ALVES, 2011), tem para sua organização e mobilização, limitando-se a analisar a viabilidade de representação dos precarizados (MARCELINO, 2008) ou tomando essa relação como parte do cenário de mudanças na orientação política das entidades sindicais (ALVES, 1998; BOITO JR., 1998).

¹ Nos mapeamentos bibliográficos prévios para construção desta tese foram encontrados trabalhos importantes sobre o tema da relação entre precarização, reestruturação produtiva e movimento sindical, como é o caso das teses de doutorado de Paula Regina Pereira Marcelino “*Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil*”, Instituto de filosofia e ciências humanas, Programa de pós-graduação em Ciências Sociais UNICAMP, 2008; de Giovanni Alves “*Reestruturação produtiva e crise do movimento sindical no Brasil*”, Instituto de filosofia e ciências humanas, UNICAMP, 1998 - posteriormente transformada em livro -; de Davisson Charles Cangussu de Souza “*Movimento sindical e desempregados no Brasil e na Argentina de 1990 a 2002*”, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas - USP 2010; de Maria Isabel Pojo do Rego “*Flexibilizar, vulnerabilizar e precarizar: efeitos da desestruturação da vida dos trabalhadores brasileiros, sob as ordens do ‘mercado’*”, Faculdade de Sociologia – ICS, Programa de pós-graduação em Sociologia, UnB; de Antonio Alves de Almeida “*Marcados pela desigualdade: o trabalho escravo na cana-de-açúcar no estado de São Paulo (1995-2010)*”, Programa de História da PUC/SP além de diversos trabalhos de menor fôlego, como artigos em revistas e congressos, escritos por diversos autores.

Nesse sentido, esta tese procurou contribuir com um novo olhar sobre a problemática, avaliando os impactos da precarização sobre as práticas e estruturas sindicais nos países analisados. Além disso, problematizou-se a discussão sobre o conceito de “preariado” enquanto nova classe social (STANDING, 2013), como mais uma parte da “classe que vive do trabalho” (ALVES, 2000; ANTUNES, 2010; BRAGA, 2012) ou ainda como uma tendência para a morfologia do proletariado no século XXI.

A principal hipótese que guiou esta tese é que os setores precarizados são parte da classe trabalhadora e, mesmo representando novos desafios ao movimento sindical, em função de sua morfologia, são passíveis de organização e mobilização sindical por melhores condições de vida e trabalho.

Esta tese foi desenvolvida através de um estudo comparativo entre os movimentos sindicais bancários do Brasil, do Chile e do Paraguai. Os três países foram escolhidos por representarem, na América Latina, três níveis de experiência com as políticas de reestruturação neoliberal, quais sejam: um país de inserção precoce (o Chile), um país de inserção tardia (o Brasil) e um país de inserção marginal e que pode estar se reposicionando no contexto da inserção subordinada na divisão internacional do trabalho (o Paraguai).

Esta tese está estruturada em cinco capítulos, além desta introdução.

O primeiro capítulo faz a delimitação teórica do contexto em que se desenvolve o processo de precarização das relações do trabalho, isto é, a globalização do sistema mundo capitalista em crise e a implantação de um ideário neoliberal.

O segundo capítulo localiza a discussão da precarização do trabalho em um marco teórico classista e discute o movimento sindical em âmbito mundial e regional como expressão do movimento social mais geral, como forma de obter uma melhor clarificação conceitual e desenvolver instrumental analítico para compreender a realidade estudada. Discute-se, ainda, a relevância teórica das abordagens neo-institucionalistas, inclusive das variedades de capitalismo, para o entendimento das mudanças institucionais e organizacionais no movimento sindical.

No capítulo três descrevem-se os achados de pesquisa relativos ao movimento sindical bancário de cada um dos países selecionados, tanto em seus aspectos históricos quanto em relação às suas tradições e cultura, destacando alguns aspectos da ação sindical: o perfil

histórico-político dos países e do movimento sindical local; as escolhas de métodos de luta; e a inter-relação entre movimento sindical, Estado e patronal.

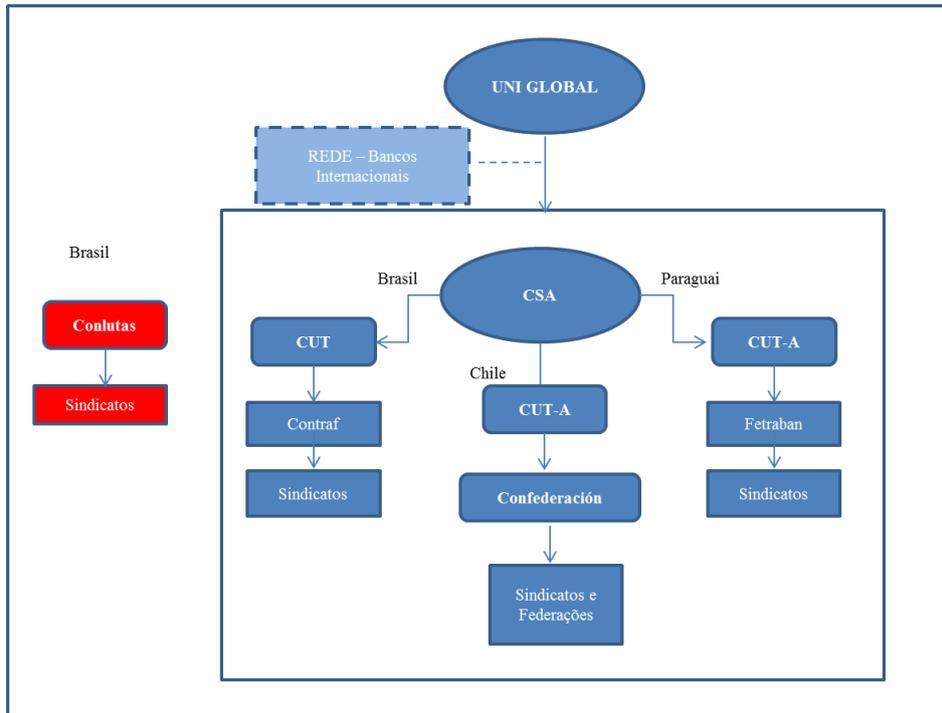
Por fim, no capítulo quatro realiza-se, à luz da teoria discutida e da pesquisa de campo, uma análise comparativa dos movimentos sindicais bancários brasileiro, chileno e paraguaio, buscando compreender os impactos provocados pelo processo de precarização do trabalho sobre estes, procurando contribuir também para o avanço da teoria relativamente à concepção de classe dos trabalhadores no contexto da precarização neoliberal.

Encerra-se esta tese com algumas considerações finais sobre este estudo, com a síntese dos principais achados da pesquisa e suas contribuições para a teoria do movimento sindical e do chamado “preariado” e alguns possíveis desdobramentos futuros da pesquisa realizada e que poderão estimular outros investigadores.

Para atingir os objetivos propostos esta tese utiliza o método comparativo, em uma abordagem interdisciplinar. Apesar das diferenças nacionais, as similaridades dos países analisados - economias capitalistas periféricas inseridas em uma mesma região geográfica – justificaram a aplicação do método.

A problemática que motivou esta tese é como e até que ponto a precarização do trabalho afeta as formas de organização e mobilização político-sindical dos trabalhadores bancários nos países analisados.

O objeto de análise, representado na figura abaixo, foram os movimentos sindicais bancários brasileiro, chileno e paraguaio, em sua interação com os setores precarizados da classe trabalhadora. O movimento sindical de cada país foi representado nesta pesquisa através de entidades associadas à Central Sindical das Américas – CSA – e, no caso brasileiro, também por um sindicato ligado à CSP-Conlutas brasileira, não filiada à CSA.

Figura 1: Objeto de pesquisa

Elaborado pelo pesquisador

Esses casos foram escolhidos como objetos de pesquisa tendo em vista que os países em questão, apesar de todos os três ocuparem posição periférica no sistema capitalista mundial, possuem papéis diferenciados na divisão internacional do trabalho e vivem momentos específicos em relação à adoção de políticas neoliberais, tendo o Chile adotado essas políticas ainda nos anos de 1970 e o Brasil, assim como o Paraguai, apenas a partir da década de 1990, porém estes dois últimos possuem estruturas econômico-sociais e localização no cenário internacional diferenciadas. A análise de diferentes realidades nacionais inseridas, de forma particular, em um mesmo contexto mundial, permitiu captar diferentes momentos e cenários do processo de precarização das relações de trabalho e de impacto desse processo sobre o movimento sindical.

A questão norteadora deste estudo foi verificar como a precarização do trabalho está modificando as práticas e estruturas dos movimentos sindicais escolhidos. Na resposta a essa questão outros questionamentos relativos à situação dos setores precarizados da categoria bancária, às políticas e práticas sindicais e às relações entre classes-sindicatos-Estado se fizeram necessários.

Para responder a esses questionamentos buscaram-se indicadores que sinalizassem os múltiplos aspectos internos e externos ao movimento sindical que podem ter sofrido modificação em função da precarização das relações de trabalho.

- **Liberdade e autonomia sindical:** grau de reconhecimento e aceitação dos sindicatos por parte do Estado e da patronal de cada país;
- **Inserção sindical de precarizados:** adesão dos trabalhadores precarizados às entidades sindicais, tanto em termos de filiação sindical quanto de participação em negociações e mobilizações da categoria.
- **Unidade classista:** A relação entre trabalhadores precarizados e não precarizados em mobilizações conjuntas, ações de solidariedade ou outras manifestações.
- **Mudança organizacional:** estrutura adotada pelo movimento sindical bancário em cada país para contemplar o fenômeno da precarização do trabalho, quer seja pela criação de departamentos ou sindicatos específicos, pela unificação na mesma entidade, implicando em mudanças estatutárias ou outras particularidades.

Esta tese possui cunho qualitativo e quantitativo e utilizou fontes de dados primárias (observação e entrevistas) e secundárias (publicações, documentos, bases de dados).

A coleta de informações de fontes primárias foi obtida através de:

- Entrevistas com dirigentes sindicais bancários ligados a entidades filiadas à Central Sindical das Américas e, no caso brasileiro, também à CSP-Conlutas. Os dirigentes sindicais entrevistados possuíam distintos cargos dentro de suas entidades e, em alguns casos, junto a entidades maiores. As entrevistas foram conduzidas através de roteiros de questões semidirigidas, adaptados ao perfil de cada tipo de entrevistado e discussão livre; e
- Entrevistas com especialistas ligados às questões do trabalho, precarização e movimento sindical.

Os depoimentos obtidos na coleta primária foram confrontados com os dados de fontes secundárias coletados, buscando eliminar algum possível viés ideológico, visto o engajamento dos interlocutores, fruto de sua inserção histórica e socialmente determinada, que tende a produzir tal distorção (BRANDÃO, 2004).

Devido a limitações financeiras, à amplitude do objeto de pesquisa e à dificuldade para ter acesso às fontes, não foram realizadas entrevistas diretamente com os trabalhadores afetados pelo processo de precarização do trabalho bancário, fato que muito enriqueceria a análise e constitui uma importante limitação deste estudo. Buscou-se minimizar essa deficiência através de um maior número de entrevistas com os intervenientes selecionados e da ampliação da pesquisa em fontes documentais.

A coleta de informações de fontes secundárias foi realizada através de:

- Documentos elaborados tanto por entidades sindicais, quanto por organismos de assessoria sindical e organizações oficiais nacionais e internacionais associadas à problemática desta pesquisa;
- Publicações da imprensa sindical e da grande imprensa dos países onde se situam os objetos de análise;
- Bases estatísticas oficiais, nacionais e internacionais e de organizações de assessoria sindical;
- Bibliografias em geral relativas à temática e problemática desta tese.

Os dados estatísticos e quantitativos foram sistematizados de acordo com as categorias conceituais trabalhadas nesta tese.

Dando suporte a essa metodologia e guiando os diversos momentos deste estudo foi adotado um conjunto de teorias e conceitos, esquematizados no quadro a seguir e abordados na primeira parte desta tese.

Quadro 1 – Matriz lógica da tese

Pressupostos	Conceitos chave	Problemática	Questão central	Indicadores
Sistema Capitalista Mundial	Classes Sociais - Categoria em construção - Aristocracia Operária - Luta de Classes	Condições de influência e mudança determinadas pela precarização do mundo do trabalho sobre as formas de ação e organização político-sindical dos trabalhadores latino-americanos	Como a precarização do trabalho modifica as práticas e estruturas sindicais?	Liberdade e Autonomia Sindical
Internacionalismo	Consciência de Classe - Alienação. - Estranhamento			Inserção Sindical dos Precarizados
Imperialismo	Movimento Sindical - Luta Político-econômica - Solidariedade de classe			Unidade Classista
Crise do Sistema Capitalista	- Burocratização - Institucionalização			Mudança Organizacional
Neoliberalismo	“Precariado” - subproletariado			
Dependência Estrutural	- superexploração			

FONTE: Elaborado pelo pesquisador a partir das definições teórico-metodológicas do projeto de tese.

Capítulo 1 – CAPITALISMO MUNDIAL E GLOBALIZAÇÃO

A história da humanidade é a história da luta de classes, afirmou Marx (2005). Tal confronto, contudo nem sempre se valeu dos mesmos instrumentos, pelo contrário, cada época histórica encontrou seu próprio repertório de instrumentos para que as classes defendessem seus interesses. O sindicato é uma ferramenta própria da sociedade capitalista. Sucessor das corporações de ofício medievais, o sindicalismo sobrevive até os dias atuais, ainda que com muitas transformações e com especificidades de região para região do planeta. Dada essa localização histórico-social do movimento sindical esta tese inicia-se por contextualizar o atual momento da sociedade capitalista, ambiente no qual se desenvolve o sindicalismo contemporâneo, discutindo o processo de globalização capitalista em curso.

1.1 O sistema capitalista mundial

O capitalismo já nasceu com uma necessidade intrínseca à expansão, inicialmente enquanto expansão mercantil, para além dos limites de cada feudo e, a seguir, para além das fronteiras nacionais, até conseguir impor-se, como modelo civilizatório dominante, em caráter planetário. Nesse movimento formou-se o sistema capitalista mundial, definido pelo caráter mundial da economia capitalista e pela relação que se estabelece entre as partes e o todo desse sistema.

As tentativas para compreender os mecanismos de funcionamento da economia capitalista mundial iniciaram-se com os economistas clássicos ingleses, particularmente Adam Smith e David Ricardo, tendo sido este último um dos primeiros a perceber a importância do comércio internacional para o desenvolvimento das economias capitalistas². Entretanto é na obra de Karl Marx que ganha maturidade a noção do sistema capitalista como necessariamente internacional. Desde seus primeiros escritos, Marx e seu principal colaborador, Friedrich Engels, apontavam a unidade do capitalismo enquanto sistema mundial. Para esses autores:

[pela] necessidade de mercados sempre novos, a burguesia invade todo o globo terrestre. Necessita estabelecer-se em toda parte, explorar em toda parte, criar vínculos em toda parte. [dessa forma] “No lugar do antigo isolamento de regiões e

² A respeito veja-se *An essay on the influence of a low price of corn on the profits of stock*. Disponível em: <https://archive.org/details/worksofdavidrica00rica>

nações autossuficientes, desenvolvem-se um intercâmbio universal e uma universal interdependência das nações.” (MARX e ENGELS, 2005, p. 43).

Lenin (2011) explicou e demonstrou que essa tendência à mundialização, ganhou impulso com a chegada da fase imperialista do capitalismo, quando o capital financeiro, em combinação com o capital industrial, tornou-se dominante, constituindo os monopólios. Nesse momento passou a ocorrer o controle de um número cada vez maior de nações por um grupo cada vez menor de grandes capitalistas sediados em uns poucos países. Essa visão de Lenin é um prenúncio da globalização econômica dos dias atuais.

Tomando a ótica das classes exploradas, apoiado na concepção de Lenin, Trotsky explicou o internacionalismo proletário na sociedade capitalista atual como “o reflexo teórico e político da natureza mundial da economia, do desenvolvimento mundial das forças produtivas e do alcance mundial da luta de classes” (TROTSKY, 2012, p. 208).

Essa interpretação internacionalista da sociedade capitalista sofreu um arrefecimento com o surgimento do marxismo-leninismo e a teoria do socialismo em um só país. Para a corrente stalinista do marxismo os países constituiriam unidades autônomas e seria possível, a partir da tomada do poder por um partido leninista revolucionário em dado país, construir o socialismo nacional, pois, segundo Stalin (2006, p. 68), essa sociedade possuiria “tudo o que é necessário para construir uma sociedade socialista completa” e, a partir de sucessivos avanços em outros países e do poder do exemplo dos países convertidos em socialistas, convencer toda a humanidade do poder superior da economia socialista sobre a economia capitalista (STALIN, 2006). Desnecessário é discutir o equívoco dessa teoria, os fatos já o fizeram.

No processo de superação do prolongado período de hegemonia do marxismo-leninismo sobre a intelectualidade mundial, a visão sistêmica do capitalismo encontrou continuidade nas teorias de Wallerstein (1988) que, partindo do conceito de capitalismo como um sistema social histórico, rejeita a utilização do Estado nacional ou da sociedade nacional como unidades isoladas de análise. Wallerstein (1998) afirma que há uma integração de todas essas unidades num único sistema social, a saber, o moderno sistema mundo capitalista. Sob essa ótica, os processos de mudança dentro dos Estados nacionais deveriam ser entendidos a partir da relação desses Estados com o sistema mundo.

Amin (2005), um dos elaboradores da teoria do moderno sistema capitalista mundial, faz considerações que aprimoram o conceito, alertando sobre o risco de:

transformar as determinações globais dominantes, que se impõem às dinâmicas internas nacionais e regionais, em ‘distantes da história’, negligenciando, por esse fato mesmo, as possíveis guinadas de percurso produzidas pelas transformações internas” sendo necessário “levar em conta as dinâmicas internas próprias às

sociedades em questão sem, no entanto, deixar de apontar sua articulação com as dinâmicas globais. (AMIN, 2005, p. 79)

Cabe acrescentar que as dinâmicas internas nacionais e regionais, ainda que influenciem o todo do sistema mundo capitalista, só podem prevalecer sobre as tendências globais, impondo modelos nacionais ou regionais bem sucedidos, se representarem uma ruptura em relação ao sistema, como foi o caso da revolução cubana. De outra forma, a tentativa de implantar modelos desenvolvimentistas ou neodesenvolvimentistas, ainda que presentes as condições nacionais consideradas essenciais para a promoção do desenvolvimento eficaz (SCHNEIDER, 2013) tenderão a fracassar, se não se adequarem aos interesses do capital monopolista internacional, de acordo com a divisão internacional do trabalho.

Nesta tese os fenômenos são analisados a partir da concepção do sistema capitalista mundial como uma unidade globalizante e totalizadora, a qual influi decisivamente no desenlace dos eventos nacionais, ainda que cada unidade nacional e mesmo regional tenha que ser analisada a partir não apenas de suas conexões com a economia mundial, mas também de suas especificidades nacionais e locais, apesar destas últimas subordinarem-se às primeiras.

1.2 A crise do sistema capitalista mundial

Para Wallerstein (1988, 1990, 1996) o moderno sistema mundo capitalista, após ter atingido o ápice de sua expansão no período entre 1945 e 1970, aproxima-se de seu final, encontrando-se em uma crise terminal, sistêmica, enquanto sistema histórico, devendo, no próximo período histórico, ser substituído por outro sistema cuja forma, segundo o autor, não é possível determinar qual será. A crise, iniciada no último quarto do século XX, não é, portanto, mais uma crise de hegemonia do sistema capitalista, mas uma crise do próprio sistema. Arrighi (1996, 2001) apresenta um contraponto à posição de Wallerstein admitindo a possibilidade de que a presente crise seja mais de hegemonia do que sistêmica. Arrighi (1996) admite três possíveis desfechos para a crise atual do sistema mundo capitalista: i) pela formação de um império mundial pós-capitalista; ii) pela substituição da hegemonia ocidental capitalista pela oriental, mantendo o sistema mundo capitalista; iii) pelo retorno ao caos sistêmico vivido pela humanidade há seiscentos anos. Ambos os autores coincidem em que o sistema capitalista mundial vive uma crise sem precedentes.

Combinado com essa crise o capitalismo passa, desde os anos de 1970, por intensas transformações tecnológicas, econômicas, sociais, políticas e ideológicas, resultantes da crise

do modelo fordista de acumulação (HARVEY, 1992). Tal processo, associado à globalização, permitiu a expansão planetária de novas experiências produtivas, em especial o modelo toyotista de produção (ANDERSON, 1995), que introduziu um padrão de acumulação flexível (HARVEY, 1992). A globalização da sociedade capitalista, fruto da revolução tecnológica, aproximou as pessoas e as empresas, a partir de novos meios de comunicação e modernização dos meios de transporte, comprimindo o tempo e o espaço³ (HARVEY, 1992; MARTINS, 2011), transformou o capitalismo num sistema realmente global, convertendo cada pedaço do planeta num elo da cadeia do sistema capitalista mundial (WALLERSTEIN, 1990), e colocou o extremo oriente, a China em particular, em uma condição de destaque dentro do sistema capitalista mundial (MARTINS, 2011).

A adoção de uma política identificada como neoliberal acompanhou o processo de difusão do novo padrão de acumulação flexível. Segundo Anderson (1995) essa política, proposta inicialmente por Hayek e Friedman, parte do pressuposto de que a crise é fruto do poder excessivo dos sindicatos e das exageradas reivindicações dos trabalhadores, que destruíram as bases de acumulação capitalista, gerando um Estado hipertrofiado pelos gastos sociais. Como solução aponta-se a redução da presença do Estado na economia e o combate aos sindicatos. Na Europa essa política se expressou no desmonte, em maior ou menor grau, do *Welfare State*, permitindo melhorar a lucratividade das empresas à custa de um nível maior de desemprego e desigualdade social (ANDERSON, 1995). Trata-se, como caracterizou Alves (1999) de “um novo patamar da denominada ofensiva do capital, que atinge o mundo da economia, do trabalho, da cultura e da política” visando à subsunção plena do trabalho ao capital ou, como avaliou Boron (2003) da construção de um mundo “*quase hobesiano*” de luta selvagem pela sobrevivência.

1.3 Globalização

Traço marcante e ainda não totalmente compreendido do atual período histórico do capitalismo mundial, a globalização mereceu diferentes análises e caracterizações pelas diversas correntes das ciências sociais que buscaram compreendê-la.

³ “Os horizontes temporais da tomada de decisões privadas e públicas se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitou cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado” (Harvey, 1992, p. 142)

Para Borón (2003, p.1) “*Uno de los rasgos más categóricos de la victoria ideológica del neoliberalismo ha sido su capacidad para influenciar decisivamente la agenda teórica y práctica de las fuerzas sociales*”. A discussão sobre a globalização seria um desses traços.

Stiglitz (2002) questiona como “A globalização – uma força que trouxe tantos benefícios – se tornou tão contraditória.” e, apesar de sua estreita vinculação ao *mainstream*, reconhece que em tempos de globalização “o número dos que vivem na miséria efetivamente aumentou e muito (...) ao mesmo tempo em que a renda total do mundo elevou-se, em média, 2,5 por cento ao ano.”, fato que se reflete também em termos de nações, pois “algumas das nações mais pobres do mundo, na verdade, ficaram em situação muito pior”.

Santos (2005, p. 18) defende que não existe apenas uma globalização, mas três: a globalização como fábula, como perversidade e enquanto possibilidade de um mundo novo e melhor.

Cruz (2007) questiona o aspecto meramente técnico da globalização, afirmando que ela necessariamente implicou negociações políticas (GATT e OMC, entre outras) sem as quais não se verificaria.

Martins (2011) aponta a existência de múltiplas conceituações sobre a globalização, sinalizando o caráter de tempos de incerteza associado à globalização, em função desta ocorrer num momento de transição do sistema mundo. Para Martins “a crise dos paradigmas científicos é uma expressão ideológica de uma crise que alcança (...) dimensões muito mais extensas” (MARTINS, 2011, p. 21).

Para os autores associados à corrente conhecida como globalistas com a globalização surgiu uma sociedade global que subsumiu o nacional e o local. Essa nova realidade seria fruto da integração produtiva e financeira em escala mundial, propiciada pelas novas tecnologias eletrônicas e de comunicação. No mundo globalizado as corporações transnacionais e as instituições intergovernamentais se tornaram atores supranacionais decisivos e o regime de acumulação se desterritorializou.

Constituída por dois grupos básicos, a corrente globalista dividiu-se entre aqueles que vislumbravam maior tendência à sincronia, harmonia e integração na sociedade global e, pelo contrário, aqueles que identificavam a polarização do processo social, com tendências a revoluções.

No polo socialista dessa corrente estavam Octávio Ianni, Toni Negri e Michael Hardt, ainda que estes últimos, segundo Borón (2003, p. 4), “*lejos de instalarse en el terreno*

político del pensamiento contestatorio son plenamente compatibles con el discurso neoliberal dominante.”.

Para Ianni (2001, p. 58-59) “o capitalismo continua a ter bases nacionais, mas estas já não são determinantes.”, pelo contrário, muitas das características dos Estados-nação capitalistas passam a ser determinadas desde fora, pelas “instituições, organizações e corporações multilaterais”.

Diferentemente de Negri e Hardt, que veem a diluição das classes sociais na “multidão” (BORÓN, 2003), para Ianni (2001, p. 64) a internacionalização do capital, impulsionada pela globalização, não leva ao fim da luta de classes, mas implica “a internacionalização das classes sociais, em suas relações, reciprocidades e antagonismos.”.

Ianni não vê a globalização como um processo repentino, surgido a partir da década de 1970. Para ele (IANNI, 2001, p. 171) “Desde o princípio, o capitalismo revela-se como um modo de produção internacional” provocando uma “interdependência das nações” (MARX; ENGELS, 2005, p. 43). O novo, segundo IANNI é que na época atual ocorre:

a adoção da economia de mercado por praticamente todas as nações do ex-mundo socialista; nessa época ocorre uma transformação quantitativa e qualitativa do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório. Uma transformação quantitativa e qualitativa no sentido de que o capitalismo se torna concretamente global, influenciando, recobrando, recriando ou revolucionando todas as outras formas de organização social do trabalho, da produção e da vida. (IANNI, 2001, p. 184).

Esse diferencial da época atual não elimina a interdependência entre as nações ou o imperialismo, o que ocorre é que:

Na mesma medida em que a globalização redefine e subordina os Estados nacionais, inclusive os mais fortes, nessa mesma medida a interdependência e o imperialismo são recriados e superados. De fato cresce mais do que nunca a interdependência [e] o imperialismo também se acentua... Ao lado dos Estados nacionais, mesmo os mais fortes, já se colocam e impõem as corporações transnacionais, que se transformaram inclusive em estruturas mundiais de poder. (IANNI, 2001, p. 186).

Num polo totalmente distinto Keohane e Nye (1989) afirmaram que os avanços tecnológicos provocaram uma mudança de grau no processo de internacionalização e não uma ruptura com o modelo anterior. As empresas capitalistas teriam permanecido internacionais, não tendo se tornado conglomerados mundiais, ou seja, elas ainda têm como referência seus países sede originais, que lhes servem de base para se projetar sobre a economia mundo. Dessa forma, os Estados nacionais continuariam a ser atores relevantes. Para Keohane e Nye (1989, p. 3) “Vivemos em uma era de interdependência” essa interdependência “afeta a

política mundial e o comportamento dos Estados, porém as ações governamentais também influem sobre os modelos de interdependência” (Keohane; Nye, 1989, p. 11). Os autores observaram, ainda, que o grau de interdependência é variável de acordo com a conjuntura:

A interdependência se refere a uma condição, a um estado da situação que pode incrementar-se, como tem ocorrido na maior parte das dimensões desde o fim da II guerra mundial; ou pode declinar, como ocorreu, pelo menos em termos econômicos, durante a Grande Depressão dos anos de 1930 (Nye; Keohane, 1989, p. 9).

Para os autores citados a velocidade e amplitude do fluxo de capitais a nível mundial demonstra a existência de redes e parcerias entre as corporações transnacionais, exigindo adequações dos Estados nacionais, mas não eliminando a relevância destes.

A hegemonia, por outro lado, não poderia mais ser exercida de forma unilateral, exigindo, necessariamente, a construção de redes internacionais, nas quais os Estados nacionais ainda teriam papel de destaque.

Para o neodesenvolvimentismo a globalização é um fenômeno essencialmente financeiro, fundado na integração mundial dos mercados, não sendo possível identificar um sistema produtivo mundial. Tal globalização financeira refletiria uma ofensiva dos Estados Unidos da América para manter e expandir sua hegemonia, buscando atingir níveis quase imperiais.

Essa corrente de pensamento divide-se em dois grupos, um ligado à reorganização capitalista (Maria da Conceição Tavares, José Luis Fiori, Susan Strange e outros) e outro que abraça um enfoque socialista (Samir Amin, François Chesnais e outros).

Os teóricos da reorganização capitalista vislumbram a possibilidade de um novo ciclo de desenvolvimento capitalista, a partir de uma possível, porém difícil, reforma do Estado hegemônico.

Os socialistas, afirmam que o capitalismo atual é um regime de acumulação financeirizado, fortemente associado ao poderio financeiro e militar dos EUA e tende a gerar um cenário progressivamente depressivo, impedindo o crescimento da economia mundial (MARTINS, 2011). Para eles o processo revolucionário de superação da sociedade capitalista tende a se iniciar no âmbito dos Estados nacionais ou de alguma região do planeta. Amin (2005, p. 80) analisando a situação da Europa e da China afirma que “o futuro do sistema

global dependerá em larga escala de mudanças internas possíveis e particulares dessas duas regiões que poderão iniciar uma evolução para além ‘do imperialismo’”.

O papel dos Estados nacionais constitui-se em um ponto de discórdia entre neodesenvolvimentistas e globalistas. Enquanto Ianni (1999, 2001) viu um deslocamento do cenário de luta do nacional para o mundial, Amin (2005, p. 80) afirmou que “O Estado é e permanecerá por muito tempo o ator principal que ocupa o primeiro plano da cena”. Este autor relativiza o processo de globalização entendendo que “O imperialismo, então, não é um estágio – nem mesmo o estágio supremo – do capitalismo. Ele é, desde a origem, imanente à sua expansão” nesse sentido, o processo hoje definido como globalização representa tão somente uma “terceira onda” da ofensiva imperialista, visando “o controle da expansão dos mercados, a pilhagem dos recursos naturais do planeta, a superexploração das reservas de mão-de-obra da periferia”, ainda que opere em novas condições e com significativas diferenças em relação às ondas anteriores (AMIN, 2005, p. 84).

Os teóricos do sistema mundo capitalista, particularmente Wallerstein, Arrighi e Silver veem a globalização como a etapa final do capitalismo histórico, marcando a transição da humanidade para outra forma sistêmica, cujas características serão dadas pelo desenrolar das lutas sociais.

A teoria do moderno sistema mundo afirma que a longa duração (Braudel) é formada por ciclos (Kondratieff). Com a instalação do capitalismo histórico, no século XVI, iniciou-se a atual fase do sistema mundial. A governança mundial seria feita através de hegemonias e não de impérios e combinaria persuasão, coerção e consentimento. O Estado hegemônico seria aquele que conseguisse obter a supremacia dos pontos de vista produtivo, comercial e financeiro sobre as demais nações do mundo (MARTINS, 2011). Os ciclos de longa duração, ou hegemônicos, apresentariam fases de expansão e crise, intercaladas por períodos de caos sistêmico, este marcado por guerras pela hegemonia (MARTINS, 2011).

Segundo a teoria sistema mundo a atual fase de globalização do capitalismo coincide, por um lado, com a crise, entre 1967 a 1973, da hegemonia dos EUA, alcançada no pós-segunda guerra mundial, e, por outro, com a revolução científica e técnica, que iniciou a migração do paradigma produtivo fordista para paradigmas de produção flexível, como o toyotista (WALLERSTEIN, 1988).

Como já discutido, os teóricos do sistema mundo divergem quanto à superação da atual crise do sistema capitalista. Para Wallerstein (1988, 1990) o que está em crise é o próprio sistema mundo capitalista, é uma crise civilizatória, que tende a levar à superação desse paradigma. Arrighi (1996, 2001) e Frank (2003), por outro lado, identificam principalmente uma crise de hegemonia que poderá ser superada pelo surgimento de uma nova hegemonia, podendo gerar ou não uma crise civilizatória. Analisando a evolução histórica do sistema mundo, Frank (2003, p. 24) comenta:

Podemos ver isto como um processo de deslocamento contínuo do centro de gravidade do mundo na direção do Ocidente no globo, da Ásia Oriental/China para a Europa Ocidental, depois, através do Atlântico, para os Estados Unidos, e aí então do litoral oriental para o litoral ocidental e, agora progressivamente, através do Pacífico, de volta para a Ásia Oriental.

Para a escola marxista da teoria da dependência, associada aos nomes de Theotônio dos Santos, Ruy Mauro Marini, Orlando Caputo e Ana Esther Cecena, entre outros a globalização é um processo extremamente complexo, que não cria uma nova sociedade global, mas promove uma profunda revolução nas forças produtivas, afetando o conjunto da produção da vida humana. Nas palavras de Dos Santos (2003, p. 47) “o conceito de globalização ou mundialização constitui-se num mais alto nível em relação aos conceitos de internacionalização, multinacionalização e transnacionalização”. Essa tendência revolucionária, não é integralmente absorvida pela acumulação de capital, criando um período de transição em que se confrontam projetos antagônicos.

Dos Santos (2003), a partir das teorias de Radovan Richta, afirma que a revolução industrial foi superada pela revolução científica e técnica e criou-se a perspectiva de uma transição civilizatória, o que não se dará sem uma “luta política dramática entre a tentativa de se apropriar dessas novas forças produtivas conservando-se as relações sociais de produção (...) e a tentativa de ajustar as relações sociais às novas forças produtivas e gerar a nova civilização” (MARTINS, 2011). Segundo Dos Santos (2003, p. 48):

Este novo estágio de civilização ainda não se concretizou, mas já é antevisto pelos interesses comuns de todos os países e de todos os governos que precisam sobreviver num planeta único, integrado por modernos meios de comunicação e transporte. Todos eles estão subordinados aos mesmos recursos naturais globais, e suas populações dependem de uma herança biológica e cultural comum a toda humanidade.

Uma última visão que é relevante para o estudo da globalização é a de David Harvey, que não é adepto do termo globalização, preferindo definir esse processo como “desigual

desenvolvimento espaço-temporal”, mas seu pensamento não se confunde com o daqueles que identificam o momento atual como mera continuidade do passado. Segundo ele, se lhe perguntassem se as seguidas mudanças quantitativas vividas pelo capitalismo ao longo do século XX forjaram uma mudança qualitativa sua resposta seria “um ‘sim’, imediatamente acompanhado da afirmação de que não se verificou nenhuma revolução fundamental nos modos de produção e nas relações sociais que dele derivam” (HARVEY, 2015, p. 14).

Para Harvey (2015, p. 8) a discussão ao redor do termo globalização “parece ser uma importante mudança política nos discursos ocidentais (mesmo se não necessariamente na realidade) (...) [contudo] o termo ‘globalização’ parece exigir um preço político muito caro.”. Segundo o autor, a descrição contida no Manifesto Comunista, de 1848, (MARX; ENGELS, 2005, p. 43) sobre a tendência à internacionalização do modo de produção capitalista já era uma descrição do processo de globalização do capital, nesse sentido:

Sem dúvida, desde 1492 até aqui, o processo de globalização do capitalismo tem avançado e sempre se revestiu da máxima importância na sua dinâmica. De fato, a globalização sempre fez parte do desenvolvimento capitalista desde o início. (HARVEY, 2015, p. 8)

Para o autor (HARVEY, 2015), o que torna o atual momento diferente dos anteriores é “a profunda reorganização geográfica do capitalismo” que reduziu drasticamente os custos e tempos de deslocamento, através da “rede informática mundial” e dos meios de transporte sempre mais velozes e eficientes, construiu gigantescas infraestruturas físicas destinadas a facilitar o deslocamento de pessoas e mercadorias e redefiniu a construção da organização territorial.

Essa reorganização geográfica profunda foi motivada não apenas pelas facilidades que a tecnologia proporcionou (HARVEY, 2015), mas também pelas necessidades do capitalismo de promover ajustes espaço-temporais para gerir a sobreacumulação de trabalho e capital existentes no centro do sistema (HARVEY, 2006). Segundo o autor essa sobreacumulação pode ser absorvida por:

(a) O deslocamento temporal através dos investimentos de capital em projetos de longo prazo ou gastos sociais (tais como educação e pesquisa), os quais jogam para o futuro a entrada em circulação dos excedentes de capital atual; (b) deslocamentos espaciais através da abertura de novos mercados, e novas possibilidades de recursos e trabalho em outros lugares; ou (c) alguma combinação de (a) e (b). (HARVEY, 2006, p. 96-97).

Harvey considera importante situar historicamente a discussão da globalização e começa com a questão da desregulamentação financeira, promovida pelos EUA no início da

década de 1970, que para ele não foi previamente planejada, mas sim uma “resposta forçada à estagnação interna e à queda do sistema de Bretton Woods” (HARVEY, 2015, p. 12), provocando:

A passagem de um sistema global largamente controlado pelos Estados Unidos para um outro sistema global mais descentralizado e coordenado por meio do mercado, com o efeito de tornar as condições financeiras do capitalismo muito mais instáveis e volúveis. (HARVEY, 2015, p. 13).

Essa mudança nas finanças capitalistas globais, aliada às mudanças nos sistemas de comunicação de massa e nos custos e tempos de transporte de pessoas e mercadorias permitiu: a) a dispersão geográfica e a fragmentação dos sistemas produtivos, simultaneamente ao aumento da centralização do poder dentro das corporações; b) um assombroso crescimento no número de assalariados em todo o globo, ainda que com enorme dispersão; c) uma maior mobilidade das populações no globo, ainda que os Estados nacionais sejam mais permeáveis ao capital do que às pessoas⁴; d) a hiperurbanização planetária, com o surgimento de centros urbanos com mais de vinte milhões de habitantes; e) a limitação à soberania nacional, especialmente no que se refere ao fluxo de capitais financeiros e à política fiscal; f) uma maior possibilidade dos Estados nacionais obterem bons resultados na competição intercapitalista mundial, entendida competição como baixos salários e forte disciplina do trabalho (HARVEY, 2015, p. 13-14).

Nesse processo, reconhece Harvey, “criou-se um poderoso regime financeiro baseado em Wall Street e na Reserva Federal com poder de controle sobre as instituições financeiras globais (tais como o FMI) [e] o poder econômico norte americano se projetou para o exterior” (HARVEY, 2006, p. 104) permitindo a centralização do poder político nos EUA e em alguns mercados financeiros privilegiados (particularmente Tóquio, Londres e Frankfurt) dando uma sobrevida à hegemonia norte-americana sobre o globo.

Assim, reconhecendo que importantes mudanças quantitativas ocorreram no sistema capitalista internacional, particularmente a partir da década de 1970, Harvey conclui que:

não se verificou nenhuma revolução fundamental nos modos de produção e nas relações sociais que dele derivam e (...) se existe algum *trend* qualitativo real, ele se dirige para a reafirmação dos valores capitalistas típicos do século XIX, acompanhada por uma inclinação do século XXI para uma deliberada

⁴ Observe-se, a respeito, o estudo de Pochmann sobre a transnacionalização da terceirização, no qual o autor identifica que “a assimetria do processo de integração da produção mundial parece ser incontestável, quando o total das exportações e os investimentos estrangeiros diretos representam 1/4 e 1/5 do produto mundial, respectivamente, e o fluxo migratório somente 3% da população do planeta” (POCHMANN, 2016, p. 10)

marginalização de largos segmentos da população mundial. (HARVEY, 2015, p. 14).

Portanto, para o autor, foram as necessidades de ajustes espaço-temporais, aliadas às mudanças tecnológicas nas comunicações e nos transportes e à forçada desregulamentação financeira as responsáveis pelo atual momento da globalização capitalista, não tendo havido, portanto, qualquer mudança histórica que justifique uma nova interpretação sobre o papel das classes sociais ou a luta de classes. Não houve nenhuma revolução.

O limite dessa nova fase é que:

Os novos espaços dinâmicos de acumulação de capital terminam por gerar excedentes que devem ser absorvidos através da expansão geográfica (...) [ou seja] o desenvolvimento interno forte transborda na busca de ajuste espaço-temporal (HARVEY, 2006, p. 100)

[e exemplifica]

A rapidez com que certos territórios como Coreia do Sul, Cingapura, Taiwan e agora também China, passaram de receptores líquidos a exportadores líquidos, foi bastante assombrosa se a comparamos com o ritmo mais lento em períodos anteriores. Assim, estes territórios bem-sucedidos devem se adaptar rapidamente à pressão interna de seus próprios ajustes espaço-temporais. (HARVEY, 2006, P. 101).

Em decorrência é de se esperar que, dada a maior velocidade de circulação de capitais e mercadorias, os ajustes espaço-temporais do sistema capitalista mundial tenham fôlego mais curto nessa fase chamada “globalização”, levando a crises mais intermitentes do modo de produção capitalista e a maiores possibilidades de ação da classe assalariada e dos oprimidos em geral contra esse modo de produção e exploração.

O quadro a seguir sintetiza a discussão apresentada até aqui sobre o fenômeno da globalização, buscando organizar, ainda que de forma parcial, as teorizações sobre o tema.

Quadro 2 – Características das teorias da globalização

Corrente	Traços centrais	Conceitos Centrais	Governança	Âmbito de Acumulação	Representantes
Globalistas	Integração produtiva e financeira planetária	Sociedade Global	Corporações transnacionais e instituições intergovernamentais	desterritorializado	Ianni Negri Hardt
Hegemonia Compartilhada	Grau de internacionalização acentuado	Interdependência das nações	Estados Nacionais	Nacional através de empresas internacionais	Nye Keohane
Neodesenvolvimentistas	Integração financeira Inexiste sistema produtivo mundial Política de hegemonia Estadunidense	Continuidade sistêmica	Estados Nacionais	Nacional	Amin Chesnais Tavares Fiori Strange
Teoria Sistema Mundo	Continuidade da expansão capitalista	Capitalismo histórico	Estados Nacionais	desterritorializado	Wallerstein Frank
Teoria da Dependência	Revolução das forças produtivas Processo complexo	Terceira Revolução Industrial	Estados Nacionais	Nacional	Dos Santos Caputo Marini
David Harvey	Continuidade da internacionalização capitalista Reorganização geográfica capitalista	Ajuste espaço-temporal	Estados Nacionais	Nacional	Harvey

Preparado pelo pesquisador.

Percebe-se a partir da síntese apresentada no quadro 2 e da discussão que o precedeu, a multiplicidade de variáveis e de interpretações sobre o processo de globalização, expressando a ausência de unanimidade sobre um processo que é essencialmente complexo e que se dá em um contexto de transformação da sociedade capitalista mundial.

À guisa de síntese destaque-se que a globalização capitalista integrou, em papel de destaque, o leste asiático, particularmente a China, bem como a Índia, ao sistema capitalista mundial. Essas economias, porém, jogam um papel ao mesmo tempo relevante e contraditório como bases privilegiadas para recomposição da taxa de lucro das empresas monopolistas, via superexploração da força de trabalho⁵. São relevantes pelo grau de superlucro que os monopólios geram nessas economias periféricas, mas são contraditórios no sentido da desindustrialização que levam ao centro do sistema capitalista, inclusive aos EUA, e às demais regiões periféricas e semiperiféricas do sistema (NOVOAS e BALANCO, 2014).

Destaque-se, ainda, que apesar da importância da chamada terceira revolução industrial e de sua significação para o atual momento de internacionalização da sociedade capitalista, não se pode falar em uma transformação no modo de produção capitalista, que se mantém baseado na produção de mercadorias e na exploração do trabalho vivo, gerando massas crescentes de mais valia.

Por outro lado, ainda que a globalização represente uma tendência à unificação da sociedade humana em termos planetários, tal ainda não se deu, percebendo-se que, como na recente crise dos *subprimes* e no papel desempenhado pelos governos nacionais na recuperação de seus sistemas financeiros, os Estados nacionais ainda desempenham um importante papel como base de acumulação e de gestão do capital. Mais apropriado, portanto, seria entender a globalização como uma intensificação da dinâmica expansionista do modo de produção capitalista, facilitada pelos avanços promovidos pela chamada terceira revolução

⁵ “Grupos trabalhistas concordam que um salário mínimo para um trabalhador da linha de montagem na China deveria ser de aproximadamente US\$0,87 por hora. Nos Estados Unidos e na Alemanha, onde as multinacionais fecharam centenas de fábricas têxteis domésticas e transferiram a produção para as zonas de exportação [no oriente], os trabalhadores do setor de vestuário ganham em média US\$ 10 e US\$ 18,50 por hora, respectivamente. Todavia, mesmo com essa economia maciça no custo de mão-de-obra, quem fabrica para as marcas mais ricas e mais proeminentes do mundo ainda se recusa a pagar aos trabalhadores na China os 87 centavos de dólar que cobririam seu custo de vida, afastaria a doença e lhes permitiria até mandar um pouco de dinheiro para sua família em casa. Um estudo de 1998 sobre a fabricação de marca nas zonas econômicas especiais chinesas revelou que *Wal-Mart, Ralph Lauren, Ann Taylor, Esprit, Liz Claiborne, Kmart, Nike, Adidas, J.C Penney e The Limited* estavam pagando apenas 13 centavos de dólar por hora.” (KLEIN, 2002, p. 155)

industrial, que não é realmente uma revolução, visto que não transforma substantivamente o modo de produção capitalista.

Finalizando, pode-se afirmar que nem a globalização, com a integração do leste asiático ao sistema capitalista mundial, nem o neoliberalismo, com cortes de gastos sociais e salários e quedas de barreiras alfandegárias, conseguiram viabilizar, até o momento, uma nova base para a recuperação da acumulação capitalista erodida no início dos anos de 1970, haja vista as sucessivas crises que, desde meados da década de 1990, assolam o planeta: México, 1995, tigres asiáticos, 1997; Rússia, 1998; Brasil, 1999; Argentina, 2000; EUA (Nasdaq), 2000; EUA (*subprime*), 2008; Zona do Euro, 2010.

Neste capítulo construiu-se o pano de fundo sobre o qual se dará a discussão da precarização do trabalho e seu reflexo sobre o movimento sindical, que será tema dos próximos capítulos. Constatou-se que vivemos um processo de aprofundamento e generalização do caráter internacional do sistema capitalista mundial, evento histórico denominado globalização capitalista, que busca retomar a capacidade de reprodução do capital e, para tal, aplica políticas de caráter neoliberal que questionam direitos trabalhistas tradicionais e mesmo o direito à livre organização sindical.

Capítulo 2 – MOVIMENTO SINDICAL E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DO SISTEMA CAPITALISTA MUNDIAL

O movimento sindical nasceu no contexto da revolução industrial europeia, como expressão das necessidades econômicas imediatas da classe trabalhadora ante as precárias condições de trabalho então existentes. O sindicalismo europeu evoluiu com o sistema capitalista do velho continente e com o crescimento da aristocracia operária, tornando-se, majoritariamente, social-democrata, apresentando, na América Latina, uma configuração particular, em função da inserção dependente e subordinada dessa região na divisão internacional do trabalho.

Nas próximas páginas, a partir de uma revisão da teoria das classes sociais e da seleção de um conceito moderno e aplicável aos objetivos desta tese, desenvolve-se uma interpretação da evolução do sindicalismo de modelo europeu até os dias atuais. A seguir, à luz dos mais recentes acontecimentos do sistema capitalista mundial, descritos no capítulo precedente discute-se o movimento sindical na crise do sistema mundial capitalista, abordando, inicialmente, a situação em nível mundial, para, a seguir, avaliar suas implicações para a América Latina, encerrando-se esse tópico com uma discussão sobre a interpretação da mudança institucional sob a ótica do neo-institucionalismo. O capítulo encerra-se com uma discussão das características do chamado “precariado”, sua localização social e suas implicações para o movimento sindical.

2.1 A questão das classes sociais no sistema capitalista

O movimento sindical é um movimento social de tipo classista, o que leva à necessidade de recuperar esse conceito para poder prosseguir na análise proposta nesta tese. Suas principais formulações se encontram nas teorias de Marx e Weber. Sendo que em Weber o conceito é mais explicitado (WEBER, 2012, p. 199).

Apesar de serem fortes referências quando se pensa em classes sociais, contudo, nem Marx nem Weber cunhou essa expressão. No caso de Marx, sequer houve preocupação em forjar um conceito acabado, tendo ele se limitado a fornecer importantes indicativos de sua visão. Conforme observou Chilcote (1995) a expressão apareceu, pela primeira vez, em um trabalho do socialista utópico Saint Simon e coube aos interpretes e discípulos de Marx, num processo rico e não linear, buscar sua melhor formulação.

Em essência, observa Cavalli (2010, p. 171), enquanto para Marx as classes “são expressão do modo de produzir da sociedade (...) [e] a existência das Classes se baseia nas posições diversas que os homens ocupam no processo produtivo”, em Weber “fazem parte de uma Classe todos aqueles que possuem a mesma situação em relação ao mercado, ou seja, tem as mesmas possibilidades objetivas de acesso aos bens escassos que o mercado oferece”.

Em Weber (2012), a origem da formação de classes está nos interesses econômicos no mercado. O autor conceituou “posição de classe” como o acesso a bens, posição social e destino social do indivíduo e definiu classe como todo “grupo de pessoas que se encontra em igual situação de classe”, definindo, a partir daí, uma complexa estratificação de classe, mas esclareceu, “situação de classe e classe nada mais indicam do que a existência de situações de interesses típicas iguais (ou semelhantes) em que um indivíduo se encontra junto com muitos outros” (WEBER, 2012, p. 199), não implicando em necessária associação de elementos da mesma classe, nem em confronto inevitável de indivíduos de classes distintas.

Para Weber (2012, 200) “classe social é a totalidade daquelas situações de classe entre as quais uma mudança (...) é facilmente possível e costuma ocorrer tipicamente”, justificando, teoricamente, que a mobilidade social é a marca de uma sociedade de classes e esta se organiza em torno à propriedade, distinguindo-se os positivamente privilegiados (rentistas e credores) e os negativamente privilegiados (desclassificados, endividados, pobres) e em torno ao poder aquisitivo, onde se distinguem os positivamente privilegiados (comerciantes, armadores, empresários banqueiros e alguns profissionais liberais e trabalhadores) e os negativamente privilegiados (trabalhadores em suas diversas acepções).

A partir dessa conceituação Weber identificou quatro classes essenciais: a classe trabalhadora; a pequena burguesia; os intelectuais e profissionais liberais (não proprietários); e a classe privilegiada e educada controladora da propriedade.

Percebe-se que, para Weber a essência da definição de classe são os grupos de status no interior das classes, de acordo com as demandas de mercado e como reflexo de uma diversidade de preferências e interesses. Para o autor as mudanças no mercado levam à reorganização dos grupos de status dentro das classes, fazendo com que um grupo inferior possa elevar-se a um nível superior e outros grupos possam ser rebaixados. Na visão de Weber os grupos de status e seus integrantes variam continuamente; o talento individual e a iniciativa podem gerar mudanças na posição do indivíduo ou do grupo na sociedade. A luta de

classes também não está ausente na concepção weberiana, que a vê como revoluções de classes proprietárias pela mudança na distribuição das propriedades.

Em síntese, é na circulação e não na produção que Weber entende ser adequado buscar as origens da posição de classe de cada indivíduo ou grupo de indivíduos. Apesar desse enfoque, totalmente divergente do enfoque marxista e de expressivas diferenças de categoriais e na visão geral sobre a dinâmica das sociedades e da luta entre as classes, é visível a similaridade entre a divisão bipolar tradicionalmente atribuída ao marxismo (burguesia/proletariado) e a visão weberiana de uma sociedade dividida entre pessoas e grupos positiva e negativamente privilegiados quando à propriedade e à capacidade de aquisição de bens, podendo levar a um confronto pela reorganização ou redistribuição dos frutos do trabalho social.

Marx parte de outro ponto para localizar a questão das classes sociais, que constitui o cerne de suas teorias sobre o funcionamento e a superação do sistema capitalista⁶. Na visão marxiana (MARX, 2011a) a noção de classes sociais contempla aspectos objetivos e subjetivos, dados pela posição de um grupo no processo de produção, por suas condições econômicas, modo de vida, interesses e cultura diferenciados das demais classes sociais; e também por aspectos políticos representados pela unidade nacional dessa classe e por sua organização política nesse nível.

Em Marx, portanto, o conceito de classe social possui um duplo significado, um mais estrutural, a partir da localização do grupo dentro do modo de produção, a “classe em si” e outro mais subjetivo, a partir da consciência que o grupo toma de si mesmo e de suas necessidades, a “classe para si”. Por muito tempo os seguidores de Marx desprezaram o aspecto subjetivo, abraçando uma visão puramente estruturalista do conceito (THOMPSON, 1981).

⁶ Em 18 Brumário Marx analisa: “Os camponeses parceiros constituem uma gigantesca massa, cujos membros vivem na mesma situação, mas não estabelecem relações diversificadas entre si. O seu modo de produção os isola uns dos outros, em vez de levá-los a um intercâmbio recíproco. (...) Assim, a grande massa da nação francesa se compõe por simples adição de grandezas homônimas, como batatas dentro de um saco constituem um saco de batatas. Milhões de famílias existindo sob as mesmas condições econômicas que separam o seu modo de vida, os seus interesses e a sua cultura do modo de vida, dos interesses e da cultura das demais classes, contrapondo-se a elas como inimigas, formam uma classe. Mas na medida em que existe um vínculo apenas local entre os parceiros, na medida em que a identidade dos seus interesses não gera entre eles nenhum fator comum, nenhuma união nacional e nenhuma organização política, eles não constituem classe nenhuma. Por conseguinte, são incapazes de fazer valer os interesses da sua classe no seu próprio nome” (MARX, 2011, p. 142)

Em sua concepção processual Thompson (2004, p. 10) afirma que a classe se constitui “quando alguns homens, como resultado de experiências comuns [herdadas ou partilhadas] sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si e contra outros homens cujos interesses diferem [e geralmente se opõem] dos seus.”.

Deriva das visões acima que o pertencimento a uma classe, na visão marxista, não é um dado obtido a priori, meramente objetivo, mas o resultado da experiência viva, da luta de classes, processo no qual se dá a tomada de consciência por parte do trabalhador e se cria a solidariedade entre seus membros, em função dos objetivos comuns. Por outro lado, a simples posição no processo de produção não determina a consciência individual, a qual depende da resposta dada por cada operário à sua condição objetiva, pois “cada trabalhador reage individualmente ao modo como as suas alienações retroagem sobre a sua personalidade. As decisões alternativas que se originam daí são diretamente e primeiramente individuais.” (LUKÁCS, 2013, p. 584). Não se pode, então, explicar o comportamento individual a partir de sua posição de classe, ainda que ela possa influenciar esse comportamento.

Verifica-se, assim, que, para os fundadores do marxismo “classe é uma formação tanto cultural quanto econômica” (THOMPSON, 2004, p. 10), envolvendo também aspectos políticos. Como observou Poulantzas:

sempre que Marx, Engels e Lenin procedem a uma análise concreta das classes numa formação social, não se limitam exclusivamente ao critério econômico. Referem-se explicitamente à posição de classe, ou seja, a critérios políticos e ideológicos, Pode dizer-se assim que uma classe social define-se por sua posição no conjunto das práticas sociais, ou seja, por sua posição no conjunto da *divisão social do trabalho*. (POULANTZAS, 1978, p. 7, grifo do autor).

Observe-se, porém, que apesar do aspecto político ser central para a caracterização de um segmento social como uma classe, Marx não via esse elemento como dado, identificando seus avanços e retrocessos:

A organização do proletariado em classe e, portanto, em partido político, é incessantemente destruída pela concorrência que fazem entre si os próprios operários. Mas renasce sempre, e cada vez mais forte, mais sólida, mais poderosa. Aproveita-se das divisões internas da burguesia para obrigá-la ao reconhecimento legal de certos interesses da classe operária, como, por exemplo, a lei da jornada de dez horas de trabalho na Inglaterra. (MARX e ENGELS, 2005, p. 48)

Nessa concepção, classe social é uma categoria em construção, sujeita a avanços e retrocessos, repleta de contradições e frações internas, heterogênea e que se constrói afirmando suas diferenças em relação às demais classes da sociedade. A constituição de uma

classe social é, portanto, um processo contraditório e não linear. A classe não é um ente metafísico e monolítico, mas real e contraditório, a concorrência entre seus membros pode atrasar e limitar sua constituição enquanto classe e, no exterior, as relações com outras classes, as relações de forças, igualmente funcionam como uma condicionante desse processo, que é histórico e real. Como observou Thompson (2004, p. 11) “a questão é como o indivíduo veio a ocupar esse ‘papel social’ e como a organização social específica (...) aí chegou. Estas são questões históricas.”.

Por outro lado, se, para Marx, as duas classes fundamentais do modo de produção capitalista são a burguesia e proletariado, elas não eram as únicas, como demonstra sua análise da derrota do proletariado na insurreição de 1848:

A república burguesa triunfou. Ela teve o apoio da aristocracia financeira, da burguesia industrial, da classe média, dos pequeno-burgueses, do exército, do lumpemproletariado organizado como guarda móvel, das capacidades intelectuais, dos padrecos e da população do campo. Do lado do proletariado parisiense não havia ninguém além dele mesmo. (MARX, 2011, p. 35)

Chilcote (1995) ressaltou que a partir do final da década de 1960 diversos autores passaram a questionar o conceito marxista de classes sociais, ou ao menos o papel destas na transformação social. O autor identifica “teorias que buscam um substituto para o papel revolucionário do proletariado (Herbert Marcuse); novas teorias da classe trabalhadora (André Gorz); e a nova teoria da classe intelectual (Alvin Gouldner).” (CHILCOTE, 1995, p. 93). Touraine (1984) afirma que “os conflitos de classes não representam mais os instrumentos de mudanças históricas”⁷. Para Chilcote (1995, p. 95) o conceito de classe faz sentido apenas “à luz de um modo de produção dominante na sociedade, uma noção radicalmente diferente do posicionamento de classe no mercado e das relações de circulação weberianas.”.

Bourdieu, por sua vez, critica a concepção marxista afirmando que ela “*confunde las cosas de la lógica con la lógica de las cosas*” (BOURDIEU, 2016, p. 5), visto que as classes sociais são “agrupamentos fictícios que só existem no papel” (BOURDIEU, 2001b, p. 11) e que, portanto, “Não é realmente uma classe, uma classe atual, no sentido de grupo e de grupo mobilizado para a luta” (BOURDIEU, 2001a, p. 136), ou, quando muito que “*La ‘clase’, (...) existe, sí y sólo sí existen uno (o varios) agente(s) que puedan defender con posibilidades razonables de ser tomados en serio (...) que ellos son la ‘clase’*” (BOURDIEU, 2016, p. 10)

⁷ “*les conflits de classes n’y sont plus les instruments de changements historiques.*” (TOURAINÉ, 1984)

Outra discussão relevante quanto ao conceito de classe social é a diferença entre trabalho produtivo e trabalho improdutivo, que seria o critério para separar o proletariado das demais classes de assalariados. Essa discussão tem se arrastado desde que surgiu em Smith (2008) e foi apropriada por Marx (2011) e parece estar longe de chegar ao fim. Antunes (2009) reconhece a importância dessa discussão, mas, sem renunciar à visão marxiana, propõe, no contexto do sistema mundial capitalista contemporâneo, a formulação “classe que vive do trabalho”⁸, incorporando nela o conjunto dos trabalhadores assalariados à exceção daqueles responsáveis pela gerência do capital. Com isso Antunes entende poder responder “ao significado essencial da forma de ser dessa classe” (ANTUNES, 2010, p. 196).

Em Marx uma noção essencial é a de luta de classes, definida pelo autor como o “motor da história” (MARX e ENGELS, 2005). Na sociedade capitalista essa luta sintetiza-se no conflito fundamental entre capital e trabalho, ou seja, entre burguesia e proletariado. O proletariado, potencialmente, é, na concepção marxista, o sujeito da transformação histórica da sociedade capitalista, mas ele parte de uma situação desfavorável, pois não tem consciência de suas necessidades e possibilidades históricas (MARX E ENGELS, 2005). Essa consciência de classe se constrói no confronto entre proletários e burgueses. Esse confronto, inicialmente, possui um caráter de conflito econômico, por reformas, dentro do sistema capitalista, podendo evoluir para um conflito político, pela superação da sociedade capitalista. As organizações proletárias associadas a esses dois momentos são o sindicato e o partido político (GALVÃO, 2011).

A questão da consciência de classe está intimamente relacionada às noções de alienação e estranhamento. Marx toma da filosofia de Hegel o conceito de alienação, segundo Marx “Hegel entende o autoproduzir-se do homem como um processo, o objetivar-se como um opor-se, como Alienação e supressão dessa alienação; ele capta então a essência do trabalho” (2008, p. 124). A alienação nasce da separação entre o homem e o produto de seu trabalho, que na sociedade capitalista se transforma em mercadoria. Nela o operário se transforma em escravo de seu objeto de trabalho. Por outro lado, na medida em que o próprio trabalho do operário é uma mercadoria comprada por outrem ocorre a alienação do homem

⁸ “todos aqueles e **aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário**, incorporando além do proletariado industrial, dos assalariados do setor de serviços, também o proletariado rural, que vende sua força de trabalho para o capital. [...] **o proletariado precarizado, o subproletariado moderno, part time**, [...] os trabalhadores hifenizados de que falou Beynon, os trabalhadores terceirizados e precarizados das empresas liofilizadas de que falou Juan José Castilho, os trabalhadores assalariados da chamada ‘economia informal’ [...], além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital” (ANTUNES, 2009, p. 103-104, grifos do autor)

ante o próprio homem: ao produzir uma coisa que lhe é estranhada o homem aceita a apropriação do fruto de seu trabalho e de seu próprio trabalho por aquele que nada produz. Esse processo leva ao que Marx denomina reificação social, ou seja, a mercantilização de todas as relações sociais. Em síntese, a alienação nasce da própria divisão do trabalho e da separação entre o ser que trabalha e o fruto de seu trabalho é, nesse sentido, natural do próprio processo de trabalho em sociedades mais avançadas, mas na sociedade capitalista essa alienação natural se transforma em reificação social. Esse conceito é estudado por Marx em diversos escritos⁹, tanto de sua fase jovem quanto de sua fase madura e é retomado por diversos autores posteriores, como Lukacs (2013), que identifica um mundo cristalizado de coisas e relações "*coisísticas*", destacando que a forma mercadoria assume uma universalidade objetiva e subjetiva-objetiva, fazendo com que todas as coisas sejam avaliadas e trocadas como mercadorias, estendendo a alienação a todos os domínios da vida social. A superação da reificação social viria da supressão da sociedade de classes, o que seria conseguido através da tomada de consciência, por parte dos trabalhadores, de seus próprios interesses, em oposição aos interesses da classe dominante, ou seja, pela formação de uma consciência de classe para si.

Em Marx a construção da consciência de classe é um processo derivado da ação coletiva. Os sindicatos, enquanto forma de organização e mobilização da classe trabalhadora, teriam um papel destacado nessa tarefa, pois como “o operário só pode afirmar sua própria qualidade humana pela oposição contra todas as suas condições de vida, compreende-se que precisamente nessa oposição os operários se mostrem mais dignos, mais nobres, mais humanos” (ENGELS, 2008, p. 248).

2.2 As novas classes médias

A categoria bancária, objeto deste estudo, não integra o proletariado, tal como o definiu Marx, mas sim a chamada classe média ou, mais modernamente, a nova classe média. A questão das classes médias é tão ou mais complexa do que a discussão sobre as classes fundamentais da sociedade, burguesia e proletariado, no caso marxista, positivamente ou negativamente privilegiados, no caso weberiano, visto que o próprio conceito de classes médias é, na verdade, uma rendição à impossibilidade de definir claramente o que é esse segmento social, optando-se por defini-lo como tudo o que está entre as duas classes

⁹ A respeito veja-se Manuscritos Econômico-Filosóficos o capítulo “Trabalho estranhado e propriedade privada, o capítulo “O caráter fetichista da mercadoria e seu segredo”, em O Capital, o capítulo “Estranhamento”, na terceira seção dos Grundrisse, além de Ideologia Alemã.

fundamentais: “classe média, proletários educados, terciários, colarinhos brancos, nova pequena burguesia, posições contraditórias de classe, assalariados médios, grupos funcionais” (TROPIA, 2008, p. 3)

Na concepção de Weber (2012) “classes médias” é um conceito amplo, possuidor do traço distintivo de dispor “de propriedade ou qualidades de educação”, obtendo sua renda a partir daí. Na concepção weberiana essa classe incluiria, além de integrantes das “classes aquisitivas”, camponeses, artesãos e funcionários públicos e privados, em especial os dos bancos e sociedades anônimas.

Transparece na definição weberiana o caráter de classe dotada de alguma qualificação, via educação, ou de alguma posse que lhe permita certo grau de autonomia no seio da sociedade capitalista. Nem todos os trabalhadores poderiam ser da classe média, apenas aqueles que, em função de sua alta educação, pudessem ter maior poder de barganha na obtenção de uma colocação social, por isso o destaque para os bancos e sociedades anônimas. O funcionário seria, por assim dizer, o novo artesão, dotado de conhecimentos especiais que lhe conferem uma posição social superior ao trabalhador comum.

Referindo-se à mobilidade social no capitalismo Weber observa:

O transito para uma vida de pequeno-burguês “autônomo” era antigamente o objetivo de todo trabalhador, mas a possibilidade de realização torna-se cada vez menor (...) o ascenso à classe social (técnicos, empregados comerciais) é relativamente o mais fácil (...) A classe tem [particularmente] nos bancos e nas empresas de sociedades por ações oportunidades de ascenso a [as classes de proprietários e privilegiados por educação], assim como os funcionários públicos [quando ocupam] posições superiores. (WEBER, 2012 p. 201).

Para Weber, portanto, a posição intermediária de classe média seria um degrau para ascender à posição de proprietário ou de privilegiado por educação. O ideal das “classes médias”, portanto, seria ascender socialmente, distanciando-se da classe trabalhadora, seu modelo de futuro seriam as “classes de proprietários e privilegiados por educação”.

Já foi discutido que os fundadores do socialismo científico identificaram uma diversidade de segmentos sociais além da burguesia e do proletariado. As chamadas camadas médias da sociedade não eram estranhas aos autores que as identificavam com aqueles “que vivem de rendas [e pelos] pequenos comerciantes, pequenos fabricantes, artesãos e camponeses” (MARX, ENGELS, 2007, p. 47 e 49), contudo, a partir de outra passagem do manifesto comunista que apontava a tendência à polarização da sociedade capitalista “em dois

vastos campos opostos, em duas grandes classes diametralmente opostas: a burguesia e o proletariado” (MARX, ENGELS, 2007, p. 40-41) o marxismo dito ortodoxo separou a teoria da realidade e preferiu desprezar o crescimento de um setor intermediário entre o proletariado clássico e a burguesia (RUMIANTSEV, 1964), transformando o que Marx e Engels identificavam como uma tendência, na primeira metade do século XIX, em uma realidade fantasiosa para a segunda metade do século XX. Não reconheceram que o desenvolvimento capitalista “estimulou consideravelmente um aumento no exército de técnicos, diretores, empregados, advogados, médico, numa palavra, a chamada ‘nova classe média’” (TROTSKY, 1990, p. 28).

O processo descrito por Trotsky, consequência da separação entre trabalho intelectual e trabalho manual, que se aprofundou com o surgimento da sociedade capitalista, foi teorizado por Taylor (1966) como sendo princípios a serem seguidos pela administração científica capitalista: i) dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores; ii) eliminação do trabalho cerebral da oficina, concentrando-o no departamento de planejamento ou projeto. Tal metodologia impulsionou o número de trabalhadores intermediários, destinados a pensar as atividades, a chamada “nova classe média”.

Ressalte-se, porém, que essa “nova classe média” não é idêntica à antiga, pois:

esse estrato, cuja existência já não tinha mistérios para Marx, pouco tem a ver com a velha classe média, que na propriedade de seus meios de produção tinha uma garantia tangível da independência econômica. A “nova classe média” depende mais diretamente dos capitalistas que os trabalhadores. É verdade que a classe média é em grande parte quem define sua tarefa. Além disso, detectou-se nela um considerável produto excedente, e sua consequência: a degradação social. (...) a pobre gente que mora na cidade se debate no reduzido espaço que se lhe concede entre a vida econômica e a morte. A classe média só não se proletariza porque se depauperou. (TROTSKY, 1990, p. 28)

A visão de Trotsky encontra seu contraponto na teoria de Braverman (1983, p. 253) que, analisando a sociedade capitalista após a segunda guerra mundial e após descrever a multiplicidade de funções que se interpõe entre o proprietário da fábrica e o operário observa:

Si a esto llamamos “nueva clase media”, (...) debemos hacerlo con ciertas reservas. La vieja clase media ocupaba esa posición en virtud de que estaba situada fuera de la estructura polar de clases; no poseía dos atributos ni del capitalista ni del trabajador; no jugó un papel directo en el proceso de acumulación del capital dentro de un lado u otro. Esta “nueva clase media” en contraposición, ocupa su posición intermedia no porque esté fuera del proceso de incremento del capital sino porque, como parte de este proceso, toma características de ambos lados. No sólo recibe su pequeña parte de las prerrogativas y recompensas del capital sino que también sufre la marca de la condición proletaria (...) su condición de subordinado

tanto como el trabajador asalariado, cada vez más se hace sentir, especialmente en las ocupaciones masivas que forman parte de estos estratos.

Para o autor, portanto, há uma aproximação entre as condições de vida e trabalho das classes médias – ao menos de um setor delas – e do proletariado, fato constatado na condição de subordinação e perda de privilégios dos integrantes daquelas classes, bem como uma perda de autonomia e na integração do segmento ao processo de reprodução do capital. Para ser totalmente proletária, ao menos sob a ótica marxista, faltaria apenas a esses trabalhadores realizarem trabalho produtivo (MARX, 2011), isto é, trabalho que contribui para o acúmulo de mais valia e, portanto, para a reprodução do capital¹⁰, fato mencionado por Trotsky (1990), mas que merece um melhor e mais profundo estudo.

Em uma vertente marxista analítica mais contemporânea, Wright (1983, 1989) construiu um modelo analítico de classes no qual tentou explicar a classe média por meio de uma “unidade política”, levando a análise desse segmento em termos de lugares contraditórios de classe. Para tal formulou critérios diferenciadores, tais como a propriedade de meios de produção, a autonomia da produção, o controle sobre a força de trabalho e as relações de poder, segregando a propriedade e o controle dos componentes físicos do processo de produção.

A noção de lugares contraditórios de classe parte do pressuposto de que uma classe pode possuir múltiplas designações contraditórias, sendo simultaneamente classe explorada e classe exploradora, a depender das relações estabelecidas entre as classes e de seus posicionamentos de classe, essa noção poderia ser utilizada para explicar a posição da burguesia no modo de produção feudal, quando já se constituía em classe exploradora, mas, por não ser dominante, ainda era explorada pelo sistema de dominação feudal. No sistema capitalista essa noção obrigaria ver a relação trabalho-capital como uma combinação de práticas relacionais, enfatizando a constituição das relações de classe em duas dimensões: relações de propriedade - ligada ao conceito de exploração - e relações de controle – ligadas ao conceito de dominação (WRIGHT, 1983). Segundo essa formulação, portanto, simultaneamente, as classes médias seriam classes exploradas pelo modo de produção

¹⁰ Os conceitos de trabalho produtivo e improdutivo não são criação de Marx. Trata-se de uma formulação de Adam Smith, conforme observa o próprio Marx nos *Grundrisse* (2011, p. 336). A Marx coube dar uma interpretação sob a ótica do proletariado para esse conceito desenvolvido na economia política capitalista. Como reafirma Marx em diversos trechos de sua obra “somente é produtivo o trabalho que produz capital (...) conseqüentemente, o trabalho que não o faz, por mais útil que possa ser (...), não é produtivo para a capitalização, logo, é trabalho improdutivo.”

capitalista, porém seriam classes que cumpririam uma função de auxiliar na dominação da classe proletária.

Esse primeiro modelo recebeu muitas críticas e foi reformulado pelo autor que procurou evitar o subdimensionamento do papel da exploração na sua análise de classes. Mantendo o conceito de múltiplas explorações Wright (1989) buscou entender o desenvolvimento capitalista a partir das relações de propriedade. Como resultado o autor ampliou as localizações das classes médias nas estruturas da sociedade capitalista, por meio de uma visão multidimensional, combinando os lugares contraditórios de classe com a exploração de classe, através de um sistema de interesses materiais.

Nesse novo modelo Wright (1989) identificou múltiplas explorações, que se dariam através de mecanismos diversificados de exploração apoiados em distintos tipos de meios de produção e na “posse (ou controle) desigual que permite à classe explorada apropriar parte da mais-valia socialmente produzida” (WRIGHT, 1989, p. 306).

Analisando a constituição dos mecanismos de exploração dominantes na sociedade capitalista, mas reconhecendo a possibilidade de mecanismos adicionais, utilizados por uma pessoa ou uma classe subalterna seria possível concluir que há uma simultaneidade de explorações exercidas e sofridas por um mesmo indivíduo ou classe. Na formulação do autor as classes médias ocupariam “aquelas posições no interior da estrutura de classes que se veem exploradas ao nível de um dos mecanismos de exploração, mas que a outro nível surgem como exploradores” (WRIGHT, 1994, p. 25).

A contradição do modelo de Wright é que, conforme já demonstrado por IANNI (1979) a dominação burguesa na sociedade capitalista apresenta-se sob a forma de exploração econômica e dominação político-cultural, sendo a primeira e não a segunda a determinante, demonstrando a fragilidade dos argumentos de Wright, de perfil mais culturalista. O método de Wright implica a possibilidade de isolar uma classe do contexto social em que está imersa, abstraindo, secundarizando ou mesmo omitindo as relações entre as classes para analisar de forma unilateral o papel cumprido por uma classe. Tal metodologia coloca-se fora do campo marxista, visto que, segundo Marx (2008; 2011) é na luta de classes que estas se conformam e determinam suas características e não é possível fazer análise da realidade fora desse ambiente. Contrariamente, em Wright, a dimensão lógica supera a histórica levando a uma concepção idealista das classes sociais. No modelo de Wright perdem-se as dimensões micro

e macro da análise de classes e, em decorrência, não é possível entender o processo de formação e de desenvolvimento político das classes médias. Observe-se, por fim, que no modelo de Wright (1989, 1983) a posição de uma classe não proprietária define-se de acordo com o tipo de serviço que ela oferece ao mercado, aproximando-se da concepção weberiana de definição de posição de classe a partir da qualificação que o grupo ou indivíduo possuem.

Braga (2009, p. 70), ao descrever a situação dos trabalhadores em telemarketing, aproxima-se da visão de Braverman para as classes médias pós segunda guerra, de fato, o cenário descrito por Braga parece coincidir com o cenário que Braverman percebia em diversos segmentos de trabalhadores não proletários, isto é, em crescentes setores de classe média:

a) as operações de teleatividades são realizadas 24 horas por dia, 7 dias por semana – consequentemente, as CTA s exigem uma grande disponibilidade dos trabalhadores; b) na medida em que essa disponibilidade encontra-se associada a condições difíceis de trabalho, temos como resultado uma forte intermitência; c) o trabalho submete-se agudamente ao fluxo informacional: ao final de uma chamada, sucede a seguinte, seja automaticamente (em intervalos de 0 a 20 segundos, dependendo do tipo de operação), seja manualmente, após um máximo de dois ou três sonidos.

A descrição de Braga, contudo, não expressa a multiplicidade de situações em que vivem os trabalhadores intermediários e que poderiam ser classificados como membros das chamadas “novas classes médias”, alguns mais próximos da burguesia, como no caso dos donos de clínicas médicas, escolas e outros centros de serviços e outros mais próximos do proletariado, como o setor descrito por Braga.

Sobre os estratos superiores do segmento Laranjeira (1992) analisou a contradição de interesses corporativos do setor com o conjunto dos assalariados, mostrando que, ainda que possam ser dados passos em conjunto entre os estratos superiores e inferiores, as contradições tendem a aflorar e influir na opção política desses segmentos.

Uma grande e crescente parcela desses trabalhadores intermediários está vivendo condições de crescente depreciação das suas relações de trabalho, com significativa perda de status social e de condições de vida. Esse é um processo que afeta hoje a categoria bancária, como se discute nesta tese.

2.3 Movimento sindical e movimentos sociais no capitalismo

Na Europa, as primeiras organizações reivindicando direitos aos que trabalhavam, as corporações de ofícios, surgiram no final da Idade Média. Essas organizações eram ligadas à luta contra a desqualificação do trabalhador especializado, mas também se justificavam pela impossibilidade do trabalhador isolado negociar as condições e o valor do trabalho, em igualdade de condições, com o empregador (SIMÃO, 1966).

Nessas organizações e nas primeiras entidades de tipo sindical que as sucederam “Os artesãos eram os líderes ideológicos e organizacionais naturais entre os trabalhadores pobres” (HOBSBAWN, 1986, p. 84), posto que “os proletários não especializados, embora fossem provavelmente mais desenfreados, distinguiram-se, principalmente, por serem menos conscientizados politicamente e por serem muito menos organizáveis do que os trabalhadores especializados.” (HOBSBAWN, 2005, p. 314-315).

A transformação das corporações de ofício em organizações de tipo sindical está ligada à passagem definitiva da sociedade feudal para a sociedade capitalista. Como observaram Marx e Engels (2005):

Com o desenvolvimento da indústria capitalista, o proletariado não apenas se multiplica; comprime-se em massas cada vez maiores, sua força cresce e ele adquire maior consciência dela. Os interesses, as condições de existência dos proletários se igualam cada vez mais à medida que a máquina extingue toda diferença de trabalho e quase por toda parte reduz o salário a um nível igualmente baixo. (MARX e ENGELS, 2005, p. 47).

Inicialmente expresso em revoltas e motins mais ou menos espontâneos contra as máquinas e contra outras carências (TOMPSON, 2004, p. 64-65) identificadas como a causa da miséria popular, essência do chamado movimento ludista, o movimento social de revolta evoluiu, principalmente na Inglaterra, vindo a constituir o movimento sindical e, a partir do período cartista, adotou, como sua principal ferramenta de luta, a greve, em lugar do movimento espontâneo das massas populares (MOLINA, 2012). Não que os motins e insurreições tenham deixado de existir, mas constituía-se um movimento diferente, com instrumentos de luta e objetivos próprios.

A partir desse desenvolvimento e como forma de enfrentar “os estratagemas patronais utilizados para reduzir salários mediante a utilização de novas máquinas e instrumentos de trabalho” (ENGELS, 2008, p. 250), e tentar impedir “que o preço da força de trabalho caia abaixo de seu valor” (MARX, 2008, p. 65) os operários se unem para obter “igualdade de

condições com o capitalista para o contrato de venda de seu trabalho” (ENGELS, 2008, p. 287), os sindicatos existem para combater, mas a partir desse objetivo inicial os sindicatos acabam por adquirir outras funções, tendendo a constituir-se em “centros de organização da classe operária, com vistas à sua radical emancipação” (MARX, ENGELS, 1980, p. 14).

A existência e sobrevivência do movimento sindical segundo Marx e Engels (1980) estão ligadas à luta pra evitar a redução do valor do trabalho, principal ferramenta dos capitalistas para aumentar seu lucro. Tal discussão está intimamente vinculada às teorias do valor trabalho, que explicam o lucro capitalista em função da extração de mais valia, absoluta e relativa, dos trabalhadores produtivos. Observe-se que essa teoria não é de origem marxista, tendo suas raízes na economia política clássica de Adam Smith e David Ricardo. Ricardo¹¹ (1982) foi o primeiro a perceber que a oferta de trabalho, ou seja, a concorrência entre os próprios trabalhadores, é um dos motivos para a redução do valor da mercadoria trabalho.

Sousa Santos (2004, p. 7) destaca que uma função primordial dos sindicatos na Europa, nesse início de sociedade capitalista, foi “reduzir a competição entre os trabalhadores, principal causa da superexploração a que estavam inicialmente sujeitos”, em outras palavras, a difusão de objetivos comuns e a construção de uma solidariedade entre seus membros foi o primeiro objetivo dos sindicatos.

Apesar dos frequentes atritos, mais ou menos radicalizados, com a classe proprietária e o próprio governo, o movimento sindical não se mostrou incompatível com o sistema capitalista¹². Marx (1985, p. 158) associava o grau de estruturação do movimento sindical com a importância da economia nacional capitalista no mercado mundial, para ele “o grau alcançado pela coalizão em um país assinala nitidamente o grau que ele ocupa na hierarquia do mercado universal.”.

Ademais, como percebeu Luxemburgo (2002, p. 22) os sindicatos são apenas “uma defesa organizada pela força do trabalho contra os ataques do lucro, expressão da resistência

¹¹ “E não será o valor do trabalho igualmente variável, sendo afetado não apenas, como todas as outras coisas, pela proporção entre a oferta e a demanda, que se modifica uniformemente com cada mudança na situação da sociedade, mas também pela alteração no preço dos alimentos e de outros gêneros de primeira necessidade nos quais se gasta o salário?” (RICARDO, 1982, p. 45)

¹² Como observou Marx: “Na Inglaterra não se ficou nas coalizões parciais, que só objetivavam uma greve passageira e desaparecia com ela. Formaram-se coalizões permanentes, *trade-unions* que servem de baluarte aos operários em suas lutas contra os patrões. E, atualmente, todos esses sindicatos locais encontraram um ponto de união [*point d’union*] na *National Association of United Trades*, cujo comitê central está em Londres e que já conta com 80.000 membros.”. (MARX, 1985, p. 147)

da classe operária contra a tendência opressiva da economia capitalista.” Contudo sua missão na defesa do valor do trabalho é inglória visto que o que é conquistado num momento é retomado pelo capitalismo no momento seguinte, através do crescimento da produtividade do trabalho e do aumento da massa de mais-valia relativa¹³.

Nesse processo histórico repleto de contradições os sindicatos modificaram-se refletindo as transformações no processo produtivo capitalista e o crescimento das indústrias, que incorporavam de forma diferenciada determinados segmentos da classe trabalhadora, provocando reflexos na tomada de consciência dessa classe (ENGELS, 2008). Nesse percurso, os sindicatos por base territorial acabaram dando lugar ao “movimento sindical de profissão” e este, posteriormente, ao “movimento sindical de indústria”. (REGINI, 2010; SIMÃO, 1966).

Apesar das expectativas dos fundadores do socialismo científico, o movimento sindical não seguiu o caminho da emancipação da classe trabalhadora. Para Engels os sindicatos esqueceram sua obrigação como liderança da classe operária, tendendo mais a adaptar-se a seu papel de negociador de relações trabalhistas, burocratizando-se e afastando-se da grande maioria da base sindical, tendendo a representar prioritariamente “uma minoria privilegiada de operários” (ENGELS, 2008, p. 354), a aristocracia operária, do que o conjunto da classe (SIMÃO, 1966; TROTSKY, 1978; CSA, 2013).

Hobsbawn (2005) identifica a influência da aristocracia operária sobre os dirigentes sindicais ingleses de fins do século XIX e início do século XX, ressaltando o surgimento de um novo espírito entre os dirigentes sindicais ingleses, mais afeitos à negociação do que ao confronto. O autor observa, ainda, que havia um sentimento preconceituoso da aristocracia operária inglesa para com a massa de operários menos qualificados, colocando-se inclusive contra a unificação orgânica dos dois movimentos sindicais.

Gramsci (1976) considera que esse processo de burocratização das estruturas e direções sindicais contribuiu para o esvaziamento dessas entidades, que os trabalhadores já

¹³ “Primeiro, os sindicatos têm por tarefa organizar-se no mercado da força de trabalho; mas a organização é constantemente ultrapassada pelo processo de proletarização das classes médias, que trazem permanentemente para o mercado de trabalho novos recrutas. Segundo, os sindicatos propõem-se melhorar as condições de existência, aumentar a parte da riqueza social que vai para a classe operária; mas essa parte é constantemente reduzida, com a fatalidade de um fenômeno natural, pelo crescimento da produtividade do trabalho [em função disso] as duas funções essenciais do movimento sindical transformar-se profundamente e a luta sindical é um autêntico trabalho de Sísifo.” (LUXEMBURGO, 2002, p. 22)

não reconheciam como suas¹⁴. Esse processo, amplamente difundido na Europa, expressão do surgimento da aristocracia operária, alimentada com os excedentes vindos das colônias, não se limitou à Europa, atingindo também alguns países da periferia do sistema mundo, como se percebe no dizer de Leuenroth, apud Simão (1966) “O corpo cresceu sem o espírito do verdadeiro sindicalismo”¹⁵.

À elitização dos sindicatos, refletindo a aristocracia operária, agregou-se, na fase imperialista do capitalismo, a institucionalização do movimento sindical como parte das instâncias dos vários Estados capitalistas, tanto em países centrais quanto em países periféricos. Segundo Trotsky (2008), independentemente da opção ideológica da corrente que dirige o sindicato, na fase imperialista do sistema capitalista, ocorre uma aproximação e vinculação cada vez mais estreitas entre entidade sindical e poder estatal, constituindo o que ficou conhecido como sindicalismo corporativo ou neocorporativo, com considerável perda de autonomia sindical. Para esse autor, o processo de burocratização e incorporação das entidades sindicais ao Estado coloca apenas duas possibilidades ao movimento “ou servir como ferramentas secundárias do capitalismo imperialista (...) ou, ao contrário, transformar-se nas ferramentas do movimento revolucionário do proletariado.”.

O movimento sindical é um movimento social de tipo classista, tendo evoluído do movimento sindical em geral, a partir do ludismo e do cartismo e construído grandes organizações de tipo social-democrata. Entender a essência do conceito de movimento social e suas principais características, bem como analisar as principais polêmicas envolvidas nessa discussão, auxilia na compreensão do próprio movimento sindical.

Segundo Gohn (2004) o período que vai até os anos de 1960 é o período da abordagem clássica dos movimentos sociais, e teve como centro a teoria da ação social e como mote principal entender os comportamentos coletivos, num enfoque psicossocial. Gohn identifica cinco correntes de abordagem clássica: i) Escola de Chicago e os interacionistas: entendem os movimentos sociais com reações psicológicas às privações socioeconômicas; ii) sociedade de

¹⁴ “Os operários sentem que o complexo de sua organização se tornou num aparelho de tais dimensões que acabou por obedecer a leis próprias, inerentes à sua estrutura e ao seu complicado funcionamento, mas estranhas à massa (...) sentem que a sua vontade de poder não encontra expressão adequada na atual hierarquia institucional.” (GRAMSCI, 1976, p. 42).

¹⁵ “antigamente, a vida dos sindicatos estava no sentimento de igualdade e na efervescência das ideias. Hoje, quando entro num desses grandes sindicatos, diante dos guichês que separam os operários dos funcionários e diretores, tenho a impressão de estar numa repartição pública. O corpo cresceu sem o espírito do verdadeiro sindicalismo” (LEUENROTH, EDGARD, apud SIMÃO, 1966, p. 1-2).

massas (Fromm, Hoffer, Kornhauser); iii) abordagem sociopolítica; iv) funcionalismo (Parsons, Turner, Killian e Smelser); v) teorias organizacionais-comportamentalistas (Selznick, Gusfield, Messinger) (GOHN, 2004)

Para a Escola Clássica norte-americana a mobilização coletiva seria fruto da irracionalidade ou de uma reação explosiva às frustrações individuais, segundo Smelser (ALONSO, 2009), resultado das rápidas transformações sociais e da desorganização consequente (GOHN, 2004). A tensão social, portanto, seria o motor dos comportamentos coletivos. Os movimentos sociais, ademais, seriam efêmeros por natureza, “um movimento social não pode continuar como tal indefinidamente. (...) o movimento social é por definição, dinâmico. Quando perde essa característica, cessa de ser um movimento social, desaparece ou torna-se uma forma social diferente” (Turner e Killian, 1957 apud Gohn 2004, p. 45). Segundo essa definição os sindicatos não seriam movimentos sociais

A Teoria de Mobilização de Recursos – TMR de McCarthy, Zald e Olson, opunha-se à ideia de irracionalidade da ação social defendendo, pelo contrário, a plena racionalidade do indivíduo. Num enfoque apoiado no individualismo metodológico a TMR entende que a opção pela ação é um ato consciente condicionado pela relação custo/benefício, devendo haver recursos materiais (financeiros e infraestruturais), humanos (ativistas e apoiadores) e organizacionais (coordenação) para que a ação se desenvolva. Para essa corrente os sindicatos, assim como as igrejas, associações e outras formas de organização popular, seriam mecanismos básicos de viabilização da mobilização. Aprofundando a visão de Turner e Killian os adeptos da TMR consideram que, com o tempo os movimentos sociais tendem à institucionalização e burocratização, como no caso dos sindicatos.

Bianchi (2007), criticando Olson, defende a necessidade de “pensar as formas concretas do processo de definição de interesses, construção de projetos, associação e atuação política (...) como o resultado de relações de forças sociais” a partir da análise das “diferenças sociais existentes e os variados potenciais políticos e organizativos que se erguem sob estas”.

A posição de Bianchi coincide, nesse aspecto, com a Teoria do Processo Político que agrega aos recursos necessários já apontados pela TMR a necessidade de condições políticas para o desenvolvimento dos movimentos sociais. Ademais, a solidariedade entre os participantes não seria suficiente ao sucesso dos movimentos, sendo também necessária a existência de redes que unissem os participantes. Tem grande importância nessa teoria a

noção de repertório, entendido como um número limitado de formas de fazer política num dado período histórico e que se adequaria à cultura do movimento e às relações de força dadas a cada momento. No cartismo, por exemplo, a greve se conforma o centro do repertório de ações do movimento sindical europeu.

Em um diálogo crítico com a TMR pesquisadores com Tilly, McAdam e Tarrow originam a teoria do processo político – TPP. Essa corrente de pensamento é marcada pelo esforço em combinar sociologia e história. Para essa teoria a mobilização é um processo pelo qual determinado grupo desenvolve solidariedade e assume o controle coletivo dos recursos, formais e informais, indispensáveis à ação (TILLY, 1978, p. 74). Os sindicatos, associações, ONGs e outros constituem o rol de recursos formais em que as mobilizações se apoiam. A existência de um movimento social depende, ainda, de oportunidades políticas favoráveis existentes em cada realidade concreta.

Em trabalho coletivo recente McAdam, Tarrow e Tilly (2009) entendem também que exemplos como as lutas por direitos civis nos EUA e a Comuna de Paris contradizem a noção de racionalidade plena e confirmam a solidariedade entre os membros do grupo e a identidade coletiva sustentada através de redes sociais como os motes da ação social e da construção de movimentos sociais.

Desde a década de 1980 ganhou relevo a teoria dos novos movimentos sociais, sustentada nas concepções de Alain Touraine (1984) segundo o qual os conflitos sociais se multiplicam na sociedade pós-fordista, ocupando não apenas a esfera pública, mas também a esfera da vida privada, da família, da escola, das relações sexuais. Segundo o autor “*le conflit n'est plus associé à un secteur jugé fondamental de l'activité sociale, à l'infrastructure de la société, au travail en particulier; il est partout.*”¹⁶. Garretón (2002. p. 7) complementa “*Assistimos al desaparecimiento del paradigma clásico que veía en la posición estructural el elemento determinante en la conformación de la acción colectiva y de los actores sociales*” isso se daria como resultado da mudança da “*sociedad industrial de Estado Nacional*” para uma “*sociedad post-industrial globalizada*” (GARRETON, 2013, p. 234), resultando em “*actores sociales más fluctuantes, más ligados a lo sociocultural que a lo político-económico y más centrados en reivindicaciones por calidades de vida y por inclusión que en proyectos de*

¹⁶ “o conflito não está mais associado com um setor considerado fundamental da atividade social, a infraestrutura da sociedade, especialmente no trabalho, ele está em toda parte.” (TOURAINÉ, 1984)

cambio social global”. Como centro dessa teoria está a multiplicação dos atores sociais, que não seriam apenas as classes, e a multiplicidade de conflitos, que não teriam como mote a luta de classes. O movimento sindical, por trabalhar com demandas negociáveis, cooperar com as agências governamentais e por tender à centralização de poder representaria o velho, aquilo que os novos movimentos sociais vêm para superar ou subverter.

O conceito de movimento social é controverso entre as várias correntes de pensamento e autores. Pasquino (2010) resgata de Alberoni, a noção de fenômenos coletivos de grupo onde, a partir da ação, desenvolvem-se novas coletividades, com expectativas de um destino e um futuro comuns, constituindo-se uma nova identidade. Para Sherer-Warren (2014) constitui-se um movimento social quando “uma ação coletiva gera um princípio identitário grupal (...) e age em nome de um processo de mudança societária, cultural ou sistêmica”. Nessas definições as noções de conflito e construção de identidades coletivas são centrais.

Destaque-se que a ideia de conflito já estava presente em Blumer, segundo o qual movimentos sociais são empreendimentos coletivos dedicados a estabelecer uma nova ordem de vida, originados por uma situação de inquietação social e movidos pela insatisfação com a vida atual, pelo desejo e esperança de novos sistemas e por programas de vida (GOHN, 2004, p. 31).

Em trabalho recente McAdam, Tarrow e Tilly, após incluir os movimentos sociais sob o guarda-chuvas do confronto político definem movimentos sociais como “uma interação sustentada entre pessoas poderosas e outras que não têm poder: um desafio contínuo aos detentores de poder em nome da população cujos interlocutores afirmam estar ela sendo injustamente prejudicada ou ameaçada por isso.” (MCADAM, TARROW e TILLY, 2009, p. 21). Nesse conceito a variável “governo” e a relação do movimento com a institucionalidade é o elemento chave.

Para Melucci (1989, p. 57) movimentos sociais são “uma forma de ação coletiva (a) baseada na solidariedade, (b) desenvolvendo um conflito, (c) rompendo os limites do sistema em que ocorre a ação”. E sobre a forma de organização dos movimentos sociais contemporâneos observa (MELUCCI, 1989, p. 60) “a situação normal do ‘movimento’ hoje é ser uma rede de pequenos grupos imersos na vida cotidiana que requerem um envolvimento pessoal na experimentação e na prática da inovação cultural” a novidade dessas redes, segundo o autor, é que “a) elas permitem associação múltipla; b) a militância é apenas parcial

e de curta duração; c) o envolvimento pessoal e a solidariedade efetiva é requerida como uma condição para a participação em muitos grupos.”. Segundo Melucci a configuração em redes corresponderia a “uma alteração morfológica na estrutura da ação coletiva” (1989, p. 57).

Em Garreton (2002, p. 9) os movimentos sociais são “*acciones colectivas con alguna estabilidad en el tiempo y algún nivel de organización, orientados al cambio y conservación de la sociedad o de alguna esfera de ella.*”. O autor destaca, ainda, que os movimentos sociais não são o único tipo de ação coletiva e identifica quatro categorias de ações coletivas populares: i) expressivo-simbólica; ii) instrumental organizativa; iii) instrumental clássica ou organizativa; e iv) política. As ações expressivo-simbólicas teriam por objetivo a afirmação de uma identidade, caracterizando-se por serem ações de protesto ou rebeldia. As ações instrumentais organizativas visariam consolidar e reproduzir a organização, ampliando sua legitimidade interna e externa. As ações de tipo reivindicativo buscariam conquistar melhorias sociais, econômicas ou políticas para o ator social. O último tipo de ação, a política, teria por finalidade a mudança de um quadro político. (GARRETON, 1983)

Galvão (2011, p. 124), num esforço de sintetizar a visão marxista sobre os movimentos sociais, observa que “Os movimentos sociais são, de um lado, expressão das contradições de classes e, de outro, contribuem para a constituição das classes”, visão compartilhada por Eder, segundo o qual classe e movimentos sociais “estão inter-relacionados” e mesmo os novos movimentos sociais “podem ser vistos como uma manifestação de um novo tipo de relação de classe no qual ocorre a ‘constituição da classe média’ nas sociedades modernas avançadas.”. Nesse sentido, o que levaria os segmentos explorados e oprimidos da sociedade a se unirem em movimentos sociais policlassistas, apesar de suas identidades específicas, seria o fato de serem “modos de contestação contra as diferentes formas de exploração e dominação que emergem no capitalismo contemporâneo” (GALVÃO, 2011, p. 124), associados, portanto, à relação fundamental desse sistema: a relação capital versus trabalho.

A passagem da ação coletiva para a construção de um movimento social organizado e a relação deste com o Estado é um passo bastante polêmico entre os teóricos dos movimentos sociais e mesmo no interior destes¹⁷. A discussão se torna particularmente tensa se essa

¹⁷ Sobre a criação do Partido Verde na Alemanha Frank e Fuentes (1989) ponderam: “O que foi um movimento ecológico de base se converteu num partido político no Parlamento. A ala realo (realista, realpolitik) coloca que o Estado, o Parlamento, os partidos políticos etc. são um fato da vida que o movimento deve ter em conta e

formalização ocorrer através da institucionalização do movimento social em questão. Carlos (2011) afirma que as teorias dos movimentos sociais “supõem uma separação entre estes e a política institucionalizada, e que analisam a ação coletiva a partir de estruturas dicotômicas: contenção-institucionalização, *outsider-insider*, autonomia-cooptação”. Lavalle (2003, p. 106) observou que alguns teóricos recomendam que os movimentos sociais se limitem a realizar pressões de caráter cognitivo-morais, recusando qualquer forma de consolidação burocrática ou de ação via poder político, administrativo ou econômico e destacou que os teóricos dos movimentos sociais saudaram o surgimento desses movimentos por “sua novidade, espontaneísmo e autonomia” e se viram perplexos ao constatar sua institucionalização, “atribuindo-lhe noções de conotação negativa como ‘cooptação’, ‘desmobilização’ e ‘refluxo’”.

Segundo Carlos (2011) se, por um lado, a institucionalização produz efeitos de ordem organizacional, relacional e discursiva na ação coletiva, ela implica em mudanças não apenas no movimento, mas também na instância de poder que com ele se relaciona (SKOCPOL, 1992), situação demonstrada por Simão (1966) ao analisar a criação do sindicalismo oficial brasileiro durante o regime do Estado Novo.

Tarrow (2009), em sua obra clássica, associa a institucionalização à mudança de caráter do movimento social, assumindo o caráter de um grupo de interesse:

O padrão de institucionalização é quase o mesmo em todo lugar: à medida que acaba o entusiasmo da fase disruptiva de um movimento e a política se torna mais hábil em exercer o controle, os movimentos institucionalizam suas táticas e tentam obter benefícios concretos para seus apoiadores através de negociação e acordo – um caminho que frequentemente é bem-sucedido ao custo de transformar o movimento em um partido ou grupo de interesse (Tarrow, 2009, p. 134).

Note-se que Tarrow aceita uma multiplicidade de formas para os movimentos sociais que poderiam ir “desde protestos que atacam simbólica e fisicamente o sistema dominante até movimentos que estão no âmbito da política convencional” (Tarrow, 2009, p. 137).

utilizar em benefício próprio e que essa influência pode ser exercida melhor ao entrar nestas instituições e cooperar com outras a partir de dentro. A ala fundi (fundamentalista) coloca que a participação nas instituições do Estado e nas coalizões com outros partidos políticos, como os social-democratas, compromete os fins dos verdes e prostitui seus fundamentos, incluindo o de ser um movimento.”

2.4 O movimento sindical latino-americano

Apesar de o movimento sindical latino-americano ter sido fortemente influenciado pela migração e tradição europeias a situação periférica ou semiperiférica dos países da região e a sua inserção, desde o século XVI, como fornecedores de matérias-primas para a expansão do capitalismo mundial, determinando sua situação de dependência estrutural, construiu um ambiente que determinou características próprias para o movimento sindical local.

A dependência estrutural é chave para a compreensão do contexto regional em que se construiu o movimento sindical latino-americano. Segundo os dependentistas (CARDOSO, 1970, FRANK, 1974; MARINI, 2000; AMIN, 2006; DOS SANTOS, 2011, QUIJANO, 2014a) as economias periféricas operam estruturalmente vinculadas ao sistema capitalista internacional, adotando suas técnicas produtivas, o que leva as burguesias dependentes, sem condições estruturais (tecnológicas e de acumulação capitalista) para concorrer com as burguesias dos países centrais, a aceitar uma associação subordinada à burguesia imperialista, atuando no fornecimento de commodities e outras mercadorias a valores próximos ou até mesmo abaixo de seu custo e consumindo bens de produção e produtos de luxo, com deterioração das taxas de intercâmbio entre a periferia e o centro do sistema. Para contrabalancear essa relação comercial desfavorável a classe dominante periférica submete seus trabalhadores a uma situação de superexploração, buscando aumentar a extração de mais-valia absoluta e relativa e, com isso, manter seus lucros (MARINI, 2008).

Essa visão da dependência se constrói em oposição ao pensamento desenvolvimentista cepalino, segundo o qual, uma vez vencidos os obstáculos internos à modernização, as sociedades periféricas poderiam imitar o caminho de desenvolvimento trilhado pelos países centrais. A teoria da dependência demonstra que a industrialização na periferia do sistema se dá combinando desenvolvimento e subdesenvolvimento, ao incorporar elementos modernos e arcaicos no modelo sócio-econômico dos países e não “como um processo de transformação de economias pré-capitalistas em economias capitalistas, com sistemas de democracia parlamentar ou democracia representativa e relações sociais de tipo racional adequadas ao comportamento econômico capitalista.” (DOS SANTOS, 2014, p. 122).

Marini (2000) identificou a superexploração do trabalho, isto é, o aumento da jornada e da intensidade do trabalho e a redução de salários, como a saída preferencial das burguesias periféricas para equacionar o desequilíbrio nos termos de troca resultantes da situação de

dependência de seus países. A esses mecanismos de superexploração Martins (2011) agregou o aumento do valor da mão-de-obra, através da melhoria da escolarização dos trabalhadores. A adoção de práticas de precarização das relações de trabalho combinaria esse conjunto de elementos.

É nesse contexto de dependência e superexploração que, na segunda metade do século XIX, começa a se formar o movimento sindical latino-americano, sob a influência de imigrantes europeus anarquistas e, posteriormente, dos socialistas da segunda internacional e dos comunistas (SIMÃO, 1966; CASANOVA, 1985). Se na Europa, a partir dos excedentes obtidos com a exploração das colônias, se construiu uma aristocracia operária que, como se viu, deu base ao processo de domesticação e burocratização do movimento sindical europeu e à construção dos partidos reformistas da segunda internacional socialista, nos países dependentes da América Latina, com uma classe trabalhadora amplamente submetida a condições de superexploração, as condições para reprodução da fórmula europeia de domesticação do movimento sindical eram mais limitadas e nem sempre deram bons resultados. Apesar desses traços comuns os processos de desenvolvimento nacional na América Latina foram diferenciados, influenciados pelas especificidades políticas, sociais e econômicas de cada país (VIDANGOS, 2007), principalmente pelas diferentes formas de inserção na divisão internacional do trabalho, ainda que inseridos no contexto mais geral do sistema capitalista mundial e de capitalismo locais dependentes.

Outro traço que distingue o movimento sindical latino-americano do europeu é a superestrutura política da região, marcada por regimes autoritários ou abertamente ditatoriais, que limitaram ou mesmo impediram, em determinados momentos, a ação sindical e marcaram grande parte da história dos países da região, diferentemente do cenário europeu, tradicionalmente mais democrático, onde o sindicalismo e a política social-democrática foram institucionalizados, ainda que com diferenças de país para país. A maior parte dos países latino-americanos passou por prolongados períodos de ditadura militar (Argentina, Brasil, Chile, Uruguai, Bolívia, Cuba, boa parte da América e outros) ou viveu sob regimes que, apesar de formalmente democráticos, caracterizaram-se pelo desrespeito aos direitos humanos, sociais e trabalhistas (México e Colômbia, particularmente).

Esse déficit democrático latino-americano encontra diferentes explicações entre os cientistas sociais latino-americanos. Por um lado, a fragilidade democrática seria explicada pela situação de dependência estrutural da região, que limitaria a capacidade da burguesia

local de acenar com concessões aos povos que domina e a levaria a impor a superexploração da força de trabalho pela via autoritária, impossibilitando a construção de um pacto social entre as elites e o povo trabalhador. Esse cenário levaria a que as elites locais fossem profundamente reacionárias (BORON, 2003). Outra razão, apontada por Quijano (2014), seria a falta de identidade entre elite (branca e predominante europeia) e povo (negro ou mestiço, de origem marcadamente indígena ou africana), levando a que a burguesia local considerasse indesejável qualquer tipo de participação popular no poder. A combinação desses fatores levaria ao colonialismo interno¹⁸, preconizado por Casanova (2006) que atuaria submetendo determinadas populações ao domínio de outras, ou diretamente dentro de uma lógica racial, como aponta Quijano (2014).

Em resumo, as sociedades capitalistas latino-americanas, em função da dependência estrutural e do caráter reacionário (BORON, 2003) e racista (QUIJANO, 2014) de suas elites, não foram capazes de construir sociedades de bem estar social, como as europeias, impossibilitando a estabilização de regimes democráticos e a construção de um sindicalismo reformista forte.

O período entre as décadas de 1930 e 1950 é marcado, em muitos países latino-americanos, por governos populistas¹⁹ (Vargas, Cardenas, Peron e outros) que buscaram

¹⁸ “*Los pueblos, minorías o naciones colonizados por el Estado-nación sufren condiciones semejantes a las que los caracterizan en el colonialismo y el neocolonialismo a nivel internacional: habitan en un territorio sin gobierno propio; se encuentran en situación de desigualdad frente a las elites de las etnias dominantes y de las clases que las integran; su administración y responsabilidad jurídico-política conciernen a las etnias dominantes, a las burguesías y oligarquías del gobierno central o a los aliados y subordinados del mismo; sus habitantes no participan en los más altos cargos políticos y militares del gobierno central, salvo en condición de ‘asimilados’; los derechos de sus habitantes y su situación económica, política, social y cultural son regulados e impuestos por el gobierno central; en general, los colonizados en el interior de un Estado-nación pertenecen a una ‘raza’ distinta a la que domina en el gobierno nacional, que es considerada ‘inferior’ o, a lo sumo, es convertida en un símbolo ‘liberador’ que forma parte de la demagogia estatal; la mayoría de los colonizados pertenece a una cultura distinta y habla una lengua distinta de la ‘nacional’. Si, como afirmara Marx, ‘un país se enriquece a expensas de otro país’ al igual que ‘una clase se enriquece a expensas de otra clase’, en muchos estados-nación que provienen de la conquista de territorios, llámense Imperios o Repúblicas, a esas dos formas de enriquecimiento se añaden las del colonialismo interno*” (CASANOVA, 2006, p. 410)

¹⁹ O conceito de populismo gerou grande polêmica e confusão entre os pesquisadores do século XX (LACLAU, 2011). Laclau considera que o termo é um “significante vazio”, que pode ser preenchido com o conteúdo que se queira dar a ele (2014). Nesta tese situa-se o conceito na realidade sócio-política da América Latina das décadas de 1930 a 1960, segundo as acepções dadas por Weffort (1978) e Ianni (1991), inspiradas no conceito de bonapartismo *sui-generis*, de Trotsky (2000). Segundo Weffort (1978, p. 61) populismo é, entre outras coisas, um “modo determinado e concreto de manipulação das classes populares mas (...) também um modo de expressão de suas insatisfações”, historicamente localizados na transição de sociedades agrárias e oligárquicas latino-americanas para sociedades urbanas e industriais, quando, em função da “ausência de uma classe social suficientemente forte, politicamente organizada e com visão hegemônica de si para assumir e exercer o poder sozinha (...) Unem-se as forças políticas de várias classes, ou seus grupos, para propor e impor um programa alternativo àquele sustentado pelas oligarquias e o imperialismo” (IANNI, 1991, p. 160).

incidir sobre o movimento sindical. Os sindicatos latino-americanos, que haviam surgido sob a influência do anarquismo revolucionário, ante a pressão de seus governos e de acordo com as situações concretas da luta de classes em cada país e das tradições diferenciadas de cada um deles, separaram-se em dois modelos fundamentais: o classista e o corporativista. O sindicalismo classista, influenciado pelo stalinismo ou pelo trotskismo, predominou no Uruguai, no Chile, na Bolívia e, em menor medida, na Colômbia, no Peru e no Equador (VIDANGOS, 2007). O sindicalismo corporativista vigorou no México, Venezuela, Brasil, Argentina e Paraguai, expressando a institucionalização do movimento sindical sob controle do Estado. (VIDANGOS, 2007).

Entre as décadas de 1960 a 1970 golpes de estado autoritários acabaram por restringir as liberdades democráticas, políticas e sindicais, afetando fortemente o funcionamento do movimento sindical na região (ANTUNES, 2010).

Durante a década de 1980, os regimes ditatoriais impostos na fase anterior foram derrotados, iniciando-se um período de novas e importantes experiências sindicais, destacando-se o movimento dos piqueteiros argentinos e o novo sindicalismo brasileiro (ANTUNES, 2012). No decorrer da década de 1990, simultaneamente ao avanço do neoliberalismo na América Latina, alguns desses movimentos adotaram um perfil mais propositivo e menos contestatório, como no caso da CUT brasileira (ANTUNES, 2010).

Na atualidade, importantes centrais sindicais estão presentes no continente americano, muitas delas aglutinadas na Central Sindical das Américas. Entre essas centrais sindicais, Antunes (2010) destacou:

- **Argentina:** a Confederação Geral do Trabalho (CGT), fundada em 1930 para suceder a Confederação Operária Argentina (COA) e a União Sindical Argentina (USA), principalmente desde a década de 1980, distanciou-se das bases do movimento sindical, burocratizando-se e deu espaço ao surgimento, em 1992, da Central dos Trabalhadores Argentinos que nasceu combatendo os ajustes neoliberais e mais ligada a movimentos de base como os piqueteiros argentinos.

Tais regimes oscilariam “entre el capital extranjero y el nacional, entre la relativamente débil burguesía nacional y el relativamente poderoso proletariado [dando a esses governos] un carácter bonapartista sui generis, de índole particular [que] puede gobernar o bien convirtiéndose en instrumento del capital extranjero y sometiendo al proletariado con las cadenas de una dictadura policial, o maniobrando con el proletariado, llegando incluso a hacerle concesiones, ganando de este modo la posibilidad de disponer de cierta libertad en relación a los capitalistas extranjeros.” (TROTSKY, 2000, p. 170).

- **Bolívia:** a Central Operária Boliviana (COB), criada no processo revolucionário de 1952, com um programa trotskista, teve grande importância na unificação do movimento sindical nacional, entre as décadas de 1950 a 1970, mas enfrentou uma forte burocratização sob a direção de Juan Lechin e só recentemente retomou posições mais combativas, tendo encabeçado lutas nacionais pela nacionalização do gás e do petróleo e participado da mobilização que derrubou Carlos Mesa e ajudou a levar Evo Morales ao poder.
- **Colômbia:** há três Centrais Sindicais no país: a Central de Trabalhadores da Colômbia (CTC), a Confederação Geral do Trabalho (CGT) e a Central Unitária dos Trabalhadores (CUT). A CUT, a mais nova e combativa das três, foi fundada em 1986, representando em torno de 80% do movimento sindical colombiano. A Colômbia vive uma situação dramática enfrentando, há meio século, uma guerra civil não declarada que tem os sindicalistas como uma de suas principais vítimas. Estima-se que 90% das violações de direitos humanos atingiram sindicalistas da CUT. A sindicalização é baixa e os acordos coletivos cobrem só 1% dos trabalhadores.
- **Cuba:** a Central de Trabalhadores de Cuba é a única central em funcionamento. Fundada em 1958 a Central é alinhada ao governo cubano e colabora nas políticas e estratégias definidas por este. A principal preocupação da Central é com a crise econômica gerada pelo bloqueio econômico sustentado pelos EUA.
- **México:** o movimento sindical é bastante débil e caracteriza-se por grandes diferenças quanto ao grau de organização das diversas categorias profissionais. Alguns setores têm estrutura nacional e sindicatos poderosos, como no caso de mineiros e eletricitários, outros têm apenas representações locais, como a construção civil e os têxteis. A Confederação de Trabalhadores do México (CTM), fundada em 1936, participou ativamente da criação do Partido Revolucionário Institucional (PRI), ao qual se mantém ligada até os dias atuais. Em 1948 foi criada a Confederação Unitária do Trabalho (CUT) recentemente convertida em Central Unitária de Trabalhadores do México - CUTM. Mais recentemente diversas outras denominações tem surgido no cenário sindical mexicano.

Os casos de Brasil, Chile e Paraguai, que também apresentam um movimento sindical renovado a partir dos processos de redemocratização vivenciados por cada um desses países,

serão abordados com maior detalhe na seção desta tese reservado ao detalhamento e estudo do objeto de pesquisa.

2.5 O movimento sindical na crise do sistema capitalista mundial

O movimento sindical europeu construiu fortes organizações de caráter social-democrático, apoiadas na aristocracia operária e usufruindo de um ambiente favorável fornecido pelos estados de bem estar social do velho continente. Essa situação começa a mudar a partir da crise da economia mundo capitalista, da adoção de políticas neoliberais e da globalização capitalista e flexibilização do modo de produção, impondo uma maior precarização e internacionalização do trabalho.

A flexibilização do padrão de acumulação capitalista implicou na dispersão, fragmentação e precarização de grandes contingentes de trabalhadores anteriormente concentrados nas plantas produtivas, ampliando ainda o exército de desempregados.

O proletariado industrial encolheu e se expandiu o setor de serviços. Nos EUA ocorreu redução de mais de 6% no setor manufatureiro e de quase 30% no setor de mineração, contra uma expansão de quase 98% no setor de serviços. O número de trabalhadores por planta industrial reduziu-se significativamente (LUEDMANN, 2003). O mesmo ocorreu na Europa e no restante do mundo globalizado (ANTUNES, 2011). Tal situação levou alguns autores a prever o fim do trabalho ou, ao menos, o fim do proletariado (GORZ, 1982; HABERMAS, 1999; TOURAINE, 2013). Para Antunes (2010), porém, o que ocorre é a combinação de duas tendências opostas²⁰ e que se combinam: i) redução do operariado fordista; e ii) enorme aumento do número de trabalhadores assalariados e precarizados. A combinação dessas tendências, longe de sinalizar o fim do trabalho, engrossa a “classe que vive do trabalho”, incorporando segmentos antes identificados com as classes médias.

²⁰ “A primeira tendência que vem ocorrendo no mundo do trabalho hoje é uma redução do operariado manual, fabril, estável, típico da fase taylorista e fordista. Esse proletariado tem se reduzido em escala mundial, ainda que de maneira obviamente diferenciada em função das particularidades de cada país (...). Mas acontece que há uma segunda tendência, decisiva (...). Essa segunda tendência, muito importante, porque contradiz a primeira, é aquela marcada pelo enorme aumento do assalariamento e do proletariado precarizado em escala mundial. Nas últimas décadas, paralelamente à redução dos empregos estáveis, aumentou em escala explosiva o número de trabalhadores, homens e mulheres, em regime de tempo parcial, em trabalhos assalariados temporários. Essa é uma forte manifestação desse novo segmento que compõe a classe trabalhadora hoje, ou a expressão desse novo proletariado.” (ANTUNES, 2010, p. 199)

Bourdieu (1998a) identificou nessa nova ordem econômica uma violência estrutural contra os trabalhadores, através da ampliação do exército de reserva e da precarização laboral que, segundo o autor, além de ser, portanto, um efeito do novo modelo econômico essas práticas cumpririam o papel de inibidores da mobilização social²¹.

A precarização das relações de trabalho produziu um segmento de milhões de subproletários precarizados. O conceito de subproletariado é bastante controverso e tem gerado bastante polêmica entre os pesquisadores, sendo comum sua identificação com o chamado lumpemproletariado, que Marx (2011) definiu como “o lixo de todas as classes”, mas não é clara em Marx essa relação entre a população mais pobre e o lumpemproletariado. O termo é utilizado nesta tese, inicialmente, com o sentido que lhe deram Braga (2013) e Antunes (2010) de “proletariado precarizado no que diz respeito às suas condições de trabalho desprovido dos direitos mínimos do trabalho” e que se assemelha ao que Marx chamou de “superpopulação relativa” (MARX, 2013, p. 711). Esse setor se caracterizaria por ter baixa ou nenhuma especialização, alta rotatividade no emprego e por gozar de poucas garantias sociais (STANDING, 2013), representando uma “fração da classe espremida entre a permanente ameaça da exclusão social e o incremento da exploração econômica” (BRAGA, 2013, p. 16), seu número é expressivo e, segundo Standing (2013), já comporia um quarto de toda a força de trabalho mundial. Esse “preariado” ocupa as piores funções, as mais mal pagas, com condições de vida e trabalho abaixo do nível normal determinado pelo padrão corrente de exploração capitalista (STANDING, 2013).

As características desse segmento precário da classe trabalhadora dificultam sua organização sindical, em função de sua mobilidade de localização, instabilidade no emprego e mesmo falta de identificação com o restante da classe, mas, como observou Marcelino (2008), dificuldade não é impossibilidade e o papel das lideranças sindicais pode ser decisivo no processo de incorporação desse segmento ao movimento sindical.

Esse processo de fragmentação e precarização da “classe que vive do trabalho” a partir da crise e globalização do sistema mundo capitalista e da adoção do ideário neoliberal encontrou o movimento sindical despreparado, distanciado da base e atrelado ao Estado capitalista. Agregou-se a isso a dificuldade enfrentada pelos sindicatos para reduzir a

²¹ “A precariedade atua diretamente sobre aqueles que ela afeta e indiretamente sobre todos os outros pelo temor que ela suscita e que é metodicamente explorado pelas estratégias de precarização, com a introdução da famosa ‘flexibilidade’. Começa-se assim a suspeitar que a precariedade é o produto de uma vontade política, e não de uma fatalidade econômica, identificada com a famosa “mundialização (BOURDIEU, 1998-b)

competição internacional entre os trabalhadores (SOUSA SANTOS, 2004) fruto da subsunção plena exigida pelo padrão flexível de acumulação (ALVES, 2011). O efeito desses processos foi uma baixa significativa no número de associados e na capacidade de mobilização do movimento sindical, colocando em dúvida inclusive a continuidade da validade desse movimento, do papel do proletariado na história e mesmo da centralidade da categoria trabalho para compreensão do ser social (GORZ, 1982; HABERMAS, 1999; ANTUNES, 2011; TOURAINE, 2013).

A Tabela 1 ilustra a situação descrita, demonstrando, para o período entre 1970 e 2010, a forte perda total de afiliados dos sindicatos presentes na OCDE (-48,4%) e em países membros desse bloco nos quais o movimento sindical tem uma longa história de lutas, como a Inglaterra (-38,7%), Alemanha (-42,0) e EUA (-58,5%) com queda brutal também na França (-63,9%):

Tabela 1 - Sindicalização em países selecionados e na OCDE (1970 – 2010)

País	França	Itália	Alemanha	Inglaterra	EUA	OCDE
1970	21,7	37,0	32,0	43,0	27,4	34,0
1980	18,3	49,6	34,9	59,7	22,0	33,3
1990	9,8	38,8	31,2	38,1	15,5	26,1
2000	8,0	34,8	24,6	30,2	12,9	20,2
2010	7,8	35,5	18,6	26,4	11,4	17,6

Fonte: Preparado pelo pesquisador a partir de dados do relatório *Trade Union density*, da OCDE.

2.6 O sindicalismo latino-americano na crise do sistema capitalista mundial

Na América Latina, que não atingiu o *Welfare State* europeu, devido ao modelo dependente de inserção na economia mundo capitalista, (FERNANDES, 1973; FRANK, 1974; MARINI, 2000; MARTINS, 2011) os ajustes neoliberais implicaram em reforço do tripé concentração de renda, exclusão econômico-social e política e coexistência entre estruturas sócio-econômicas anacrônicas e modernidade capitalista. Ampliou-se a miséria e a superexploração do trabalho. Ao mesmo tempo, as burguesias e governos locais iniciaram um processo de integração regional capitalista, buscando uma melhor posição na divisão internacional do trabalho. Os trabalhadores, que inicialmente olharam com desconfiança esse

processo, acabaram por perceber que também tinham interesses na integração, necessitando organizar-se de forma independente (MARTINS, 2014).

Durante os anos de ajustes neoliberais:

Las economías latino-americanas y del caribe no han logrado altas tasas de crecimiento económico por lo largo período. Además, se han presentado en forma recurrente crisis monetarias, cambiarias y bancarias, provocando drásticas reducciones en el ingreso de amplios grupos de la población. (DECLARAÇÃO DO RIO DE JANEIRO, 2004)

A falta de crescimento econômico consistente e o aprofundamento das características de economia dependente e desigual implicaram em ampliação e aprofundamento da pobreza, simultaneamente à concentração de renda numa camada de elite das sociedades dos países dependentes.

O caso mais expressivo desse processo é o argentino. A população abaixo da linha de pobreza em fins dos anos 1980, durante a recessão e a hiperinflação, era de 32,4%. O plano de conversibilidade que iguala o peso ao dólar reduz inicialmente a pobreza para cerca de 25%. Ela fica nesse patamar até 1999, quando a necessidade de frear o crescimento da economia para gerar superávits comerciais começa a elevá-la. Salta para 35,4% em 2000 e, com a desvalorização em 2002, alcança 54,3%. (MARTINS, 2011)

Essa situação é agravada pelos processos de desestatização, redução do tamanho do Estado e equilíbrio fiscal trazem ainda outros problemas para a população pobre, sob a forma de limitação dos serviços sociais de saúde, seguridade e assistência prestados. Analisando o comprometimento do PIB latino-americano com o gasto público social Soares (2001) constata:

Esse compromisso oscilou entre um patamar em torno de 15% no Chile, na Costa Rica e no Uruguai, e uma alocação de recursos entre 3,8% e 5,5% do PIB no Peru, Paraguai, Equador e Bolívia. (...) Nos casos da Argentina e do Brasil, com uma média percentual em torno de 9%, é necessário lembrar a importância do gasto social nas demais instâncias governamentais.

Segundo Soares (2001), no período de implantação da política neoliberal, verifica-se entre os países latino-americanos analisados “uma tendência crescente do gasto social até 1982, seguindo depois uma evolução mais contraditória, que apenas ocasionalmente recupera os níveis por pessoa dos anos precedentes ao início da crise.”. Como observa a autora, “processa-se um esvaziamento orçamentário dos setores sociais”.

O desmonte dos poucos programas sociais existentes em alguns Estados latino-americanos, o aumento da concentração de rendas e o aumento da miséria levaram a situação

na região a um tensionamento crescente, que se expressou na queda dos governos identificados com as políticas neoliberais e a ascensão de governos de perfil mais popular, particularmente em países como Bolívia e Venezuela, mas também no Brasil, Paraguai, Equador e Chile. O fato desses governos não conseguirem superar a situação de dependência de seus países já começa a provocar desgaste em vários desses governos, podendo implicar numa reviravolta à direita no futuro próximo.

A precarização das condições de trabalho avança rapidamente, como observa Calcagno (2001):

(...) por un lado disminuye la importancia del sector público y de la gran empresa privada como generadores del empleo, y por el otro aumenta la importancia de las pequeñas empresas y de los trabajadores por cuenta propia no profesionales. Esas dos categorías, sumadas al servicio doméstico, pasan de 40% del total del empleo en 1980, a 52% en 1990 y 57% en 1996.

Por un lado, nueve de cada diez empleos generados en 1997 están en los servicios. En este sector (...) los servicios informales, de mala calidad, responden por el 90% de los nuevos empleos creados en el sector servicios (OIT, 1996). Por otro lado, 85 de cada 100 nuevos empleos creados en el conjunto de la economía se localizan en el trabajo por cuenta propia no profesional, la microempresa y el servicio doméstico.

entre el 65 y el 95% de los que trabajan en microempresas no tiene contrato de trabajo; entre el 65 y el 80% no está afiliado a sistemas de salud ni de pensiones; las jornadas de trabajo son frecuentemente superiores a las legales; existen mayores riesgos y accidentes de trabajo; y es frecuente que no se respeten los derechos laborales básicos relativos al trabajo infantil y forzoso, y a la libertad de negociación y asociación.

Combinam-se, assim, a redução do emprego público e nas grandes empresas com o aumento do trabalho por conta própria ou em pequenas empresas, com direitos sociais e trabalhistas reduzidos e deterioração das condições de trabalho. Esse cenário confirma a tese marxista defendida por Wallerstein (1988, p. 91), segundo a qual sob o capitalismo atual ocorre uma pauperização absoluta do proletariado. Por outro lado, a informalidade²² alcança níveis extremos, conforme apontado em diversos trabalhos da Cepal (2016) e da OIT (2016). Em 2013 a OIT apontava taxas de informalidade de 36,9% no Brasil; 64,5% no Paraguai e 53,9% no México 53,9%; com uma média regional ao redor de 48% (OIT, 2013).

As diferenças do ponto de vista econômico e profissional entre os diversos países da América Latina não permitem identificar um processo único de formação e atuação do

²² Informalidade e precariedade não são conceitos coincidentes. A informalidade é, essencialmente, o trabalho sem contrato formal. A existência de contrato formal, contudo, não elimina a precariedade do trabalho, como se pode constatar nas discussões realizadas no capítulo 3, à frente. É de se esperar, portanto, que o trabalho precário englobe um contingente maior de trabalhadores do que o trabalho informal, visto que a informalidade é apenas uma das dimensões da precariedade, como destacou Druck (2011a e 2011b).

movimento sindical na região (ROXBOROUGH, 1997). Apesar dessas diferenças nacionais, pode-se perceber que o movimento sindical latino-americano acompanhou a tendência internacional que foi do movimento sindical revolucionário ao movimento sindical burocratizado. Nascido no anarquismo e comunismo, nos anos de 1920, o movimento sindical latino-americano assumiu um perfil majoritariamente neocorporativo, entre os anos de 1930 a 1940, e, entre os anos de 1960 e 1970, em muitos países, adquiriu traços corporativistas de tipo fascista, com intervenção direta do Estado, destituição de diretorias sindicais e imposição de interventores a mando do ditador de plantão (VIDANGOS, 2007). Essa situação, contudo, foi revertida na década de 1980 quando os sindicatos tiveram forte presença na redemocratização da América Latina, constituindo grandes centrais sindicais e, no Brasil, o Partido dos Trabalhadores (ANTUNES, 2011).

A partir da década de 1990, contudo, fruto da aplicação de políticas neoliberais e da fragmentação e precarização da classe trabalhadora gerada pelo processo de reestruturação produtiva (ANDERSON, 1995; ANTUNES, 2011; BRAGA, 2013; STANDING, 2013) os sindicatos perderam força e, num primeiro momento, o número de greves reduziu-se. Segundo Sorj e Martucelli (2008) o índice de filiação sindical recuou na Argentina, México e Chile, mantendo-se estável, no Brasil, e expandindo-se (fruto do processo de redemocratização) no Paraguai.

Se por um lado os ataques neoliberais provocaram uma modificação no perfil de muitas organizações do movimento sindical, que de contestatórias se converteram em propositivas e concertatórias (ANTUNES, 2010), por outro também se verificaram respostas na forma de ações em rede, envolvendo outros movimentos sociais e ONGs, tanto no âmbito dos países quanto em âmbito continental, desembocando em ações como a campanha contra a ALCA, a cúpula dos povos e a cúpula sindical, no Chile, os protestos de Seattle, nos EUA e outras ações que permitiram a criação da Aliança Social Continental e a Campanha Continental contra a ALCA, permitindo uma maior aproximação entre as organizações sindicais do continente americano, tanto internamente a cada país quanto externamente (BÜLOW, 2014).

Fruto dessas ações continentais e de reorganizações mundiais, em 2008, a Central Latino Americana de Trabalhadores (CLAT) e a Organização Regional Interamericana de Trabalhadores (ORIT) se uniram dando origem à Confederação Sindical das Américas – CSA. Na avaliação de lideranças sindicais (MOSQUEIRA, 2014; CSA, 2012) o movimento sindical

latino-americano trabalha, atualmente, para construir um movimento continental, buscando intervir na transformação social, com um projeto alternativo ao neoliberalismo, e com um projeto de “autoreforma sindical” que visaria fortalecer e democratizar as organizações sindicais, buscando a autonomia em relação ao Estado. Por outro lado, multiplicam-se os estudos empíricos e teóricos sobre alternativas organizativas ao movimento sindical neocorporativo e burocratizado e sobre as tentativas de retomada do movimento sindical classista e revolucionário (ZAPATA, 1991; OSPINA, 2004; VIDANGOS, 2007).

2.7 A mudança institucional sob a ótica do neo-institucionalismo

O institucionalismo, apresentado por Veblen em sua obra *The instinct of workmanship and the state of industrial arts*, de 1914, atravessou o século XX e ingressou no século XXI como uma das mais férteis escolas de interpretação do funcionamento da sociedade capitalista, incorporando contribuições que vão muito além dos limites imaginados originalmente. Na visão de Veblen (2015) a humanidade cria, para trabalhar e sobreviver, modos de agir e de pensar que assumem uma dinâmica própria tornando-se fins em si mesmos: as instituições. Essas instituições, ao longo do tempo, transformam-se, buscando formas mais eficazes de auxiliar o trabalho humano, ainda que seja ilusório supor que:

cada uma ou qualquer uma dessas alterações sucessivas no esquema das instituições proporcione modos e meios, sucessivamente, mais práticos, mais seguros ou mais fáceis para as tendências instintivas para trabalhar atinja seus fins, ou que a fase de habituação em vigor em qualquer ponto específico dessa sequência de mudanças é mais adequada ao funcionamento sem problemas desses instintos do que qualquer fase anterior. (Veblen, 2015, p. 19, tradução do pesquisador)²³

A partir dessa teoria fundadora e em meio a um extenso processo crítico que perdura já há cem anos, diversas correntes de pensamento foram derivadas das teses de Veblen, cobrindo os mais variados campos de estudo, como as ciências políticas, a sociologia e a economia política, entre outros. Derivam dessa escola de pensamento diversas abordagens, como a teoria da estrutura social de acumulação²⁴, as abordagens dos institucionalismos da

²³ [But there is no warrant for assuming that] each or any of these successive changes in the scheme of institutions affords successively readier, surer or more facile ways and means for the instinctive proclivities to work out their ends, or that the phase of habituation in force at any given point in this sequence of change is more suitable to the untroubled functioning of these instincts than any phase that has gone before. (Veblen, 2015, p. 19)

²⁴ Essa abordagem surgiu nos EUA, na virada da década de 1970 para a de 1980, a partir principalmente do trabalho de Gordon, Edwards e Reich, publicado em 1982, e que se apresenta como a publicação inicial mais estruturada dessa escola. De acordo com esses autores a estrutura social de acumulação (SSA) é constituída por todas as instituições que impactam no processo de acumulação capitalista, quer de forma geral, quer sobre parte do processo (GORDON; EDWARDS e REICH, 1982). A SSA entende que é essencial a existência de

escolha racional, histórico e sociológico e a teoria das variedades de capitalismo, estas duas últimas sintetizadas criticamente nas próximas páginas.

Nesta tese as transformações na forma de organização e luta dos trabalhadores não são explicadas sob o enfoque institucionalista ou neo-institucionalista, nem mesmo por sua versão mais moderna, a teoria das variedades de capitalismo, contudo, dada a relevância dessas abordagens estão assumindo no momento atual e sua ligação com o tema que se discute neste trabalho, um rápido resgate dessas teorias, bem como um claro posicionamento sobre suas potencialidades e limitações foi considerado necessário.

2.7.1 Neo-institucionalismo

As origens e evolução do pensamento neo-institucionalismo já foram discutidas por Streeck (2010) e Peres (2008), entre outros, e não serão alvo destas páginas. Mais produtivo para os fins a que esta seção se propõe é discutir as características das principais abordagens dessa teoria e realizar a adequada reflexão crítica sobre estas.

Esquemáticamente, o neo-institucionalismo baseia-se em três postulados básicos:

- i) o elemento central da vida social, econômica e política são as instituições e não os indivíduos ou as classes sociais;
- ii) o indivíduo, ainda que importante para a compreensão da vida social econômica e política, tem suas motivações e escolhas melhor compreendidas a partir da análise dos marcos institucionais dentro dos quais ele age; em decorrência,
- iii) as instituições explicam a maior parte dos eventos da vida social, econômica e política.

Segundo Thelen e Steinmo (1992) esses pressupostos não negam as forças que se encontram na arena política “a estrutura de classes no marxismo, a dinâmica de grupos no pluralismo. [limitando-se a apontar] as formas pelas quais as instituições estruturam essas batalhas e, ao fazê-lo, influenciam os resultados”.

A partir desses pressupostos mais gerais, Hall e Taylor (2017) referem-se a três escolas do novo institucionalismo, ainda que Peters (1999), por exemplo, tenha identificado

um ambiente estável e favorável para que os capitalistas invistam e é esse ambiente que é denominado por estrutura social de acumulação. Tradicionalmente, argumenta-se que cada estrutura social é única, mas Wolfson e Kotz (2010) dizem que as estruturas institucionais se revelam em duas formas, liberais ou reguladas. A diferenciação entre essas duas formas se daria pela existência ou não de um compromisso entre capital e trabalho. Diversos pesquisadores têm se dedicado ao desenvolvimento da abordagem, tanto de forma individual como coletiva. Em 2006 realizou-se a primeira conferência internacional para discussão da abordagem, cujos anais foram publicados no volume *Growth and Crisis, Social Structure of Accumulation Theory and Analysis*, disponível em: <http://www.nuigalway.ie/ssrc/documents/SSA_Conference_E-Book.pdf>.

sete tipos de institucionalismos, e novas abordagens surjam ocasionalmente, como é o caso do institucionalismo construtivista (HAY, 2006) ou discursivo (SCHMIDT, 2008). As escolas identificadas por Hall e Taylor são: o institucionalismo histórico, o institucionalismo da escolha racional e o institucionalismo sociológico. A cada uma dessas escolas corresponde uma diferente forma de definir as instituições.

Para o institucionalismo histórico, instituições são os “procedimentos, protocolos, normas e convenções oficiais e oficiosas” (HALL E TAYLOR, 2017, p. 196), ou seja, as organizações, regras e convenções oriundas das organizações formais. Tais instituições, uma vez constituídas, impactam decisivamente no comportamento dos agentes políticos, econômicos e sociais, determinando os resultados obtidos. Observe-se que Thelen e Steinmo (1992) consideram difícil definir categoricamente o que são instituições limitando-se a indicar que instituições são aquilo que molda a forma pela qual os atores definem seus interesses e estruturam suas relações de poder com outros grupos. Até que ponto essas instituições formais importam, entretanto, é objeto de pesquisa histórica.

O institucionalismo da escolha racional concebe instituições como sistemas de regras e incentivos com base nos quais os indivíduos, agentes racionais e estratégicos, definem suas escolhas e buscam maximizar seus benefícios. Na concepção de North (1990) as instituições constituem a estrutura de incentivos de uma sociedade e, em decorrência, as instituições políticas e econômicas são o determinante subjacente do desempenho econômico.

O institucionalismo sociológico, na tradição de Veblen, define instituições como normas e valores, ai inclusos os sistemas simbólicos, modelos morais e esquemas cognitivos que estabelecem o funcionamento das organizações e o comportamento individual, por meio de um conjunto de categorias de percepção que orientam a prática dos agentes sociais, determinam suas preferências, seus interesses e seus objetivos.

O institucionalismo procura responder a duas questões fundamentais na análise institucional: i) qual a relação entre instituição e comportamento dos agentes; e ii) qual a explicação para o surgimento e modificação das instituições.

O institucionalismo histórico, segundo Hall e Taylor (2017), parte da visão de que a disputa de recursos escassos pelos vários grupos sociais é fundamental para o entendimento das motivações políticas e busca compreender como a organização institucional influencia no resultado dessa disputa, privilegiando alguns grupos em detrimento de outros. Essas instituições, em especial as estatais, constituiriam o principal fator estruturante do comportamento coletivo, determinando resultados diferenciados. De acordo com Hall e

Taylor (2017) diferenciando-o das outras duas abordagens, o institucionalismo histórico: i) tende a considerar a relação entre as instituições e o comportamento individual em termos muito gerais; ii) enfatiza a assimetria de poder entre os grupos; iii) privilegia trajetórias (*path dependente*), situações críticas e consequências imprevistas na explicação da mudança institucional; iv) nega, em geral, que as instituições sejam o único fator que influencia a vida social e política. Como consequência desse conjunto de características. As particularidades dos pressupostos e metodologias da abordagem histórica provocaram críticas de que seus resultados são meramente descritivos e contribuem pouco para a evolução da teoria. Thelen (1999) discorda dessa afirmação e observa que, os melhores estudos utilizando o método histórico comparativo para classificar os mecanismos causais por trás dos padrões empíricos observados “vão além da preocupação histórica convencional com a particularidade histórica e apontam para a generalização teórica” (THELEN, 1999, p. 372-73).

A mudança institucional, na perspectiva do institucionalismo histórico, segundo Mahoney e Thelen (2010) apresenta-se quando “problemas na interpretação e aplicação das regras abre espaço para os atores aplicarem as regras existentes de uma nova maneira”. A assimetria de poder entre os grupos leva à vulnerabilidade institucional, em função da disputa de recursos escassos pelos vários grupos sociais, fazendo com que estabilidade e mudança institucional sejam elementos sempre presentes nos arranjos institucionais (THELEN, 2004). Essa mudança institucional pode ser brusca, através de uma ruptura institucional ou gradual. Mahoney e Thelen (2010) identificaram quatro modalidades de mudança institucional gradual: i) o deslocamento (*displacement*), quando ocorre uma substituição das regras existentes por novas regras; ii) a estratificação (*layering*), quando se verifica a introdução de novas regras mas sem substituição das anteriores; iii) a derivação ou desvio (*drift*), resultante de uma mudança ambiental, modificando a forma como as regras existentes impactam no ambiente; iv) a conversão (*conversion*), quando formalmente as regras permanecem inalteradas, mas sua interpretação se dá sob novas formas.

Do ponto de vista da escolha racional o comportamento de um ator social é determinado, por um cálculo estratégico influenciado pelas expectativas quanto ao comportamento provável dos demais atores (equilíbrio de Nash). O papel das instituições é estruturar tal interação por influenciar o comportamento possível dos atores, conferindo previsibilidade ao processo de decisão, reduzindo a incerteza. Por outro lado, as instituições permitem “ganhos de troca” aos atores, orientando-os a certos cálculos e ações determinadas.

É a aplicação do enfoque racional calculista às ciências sociais e políticas para explicar a relação das instituições com a ação dos atores políticos e sociais.

Hall e Taylor (2017) consideram que a abordagem da escolha racional não fornece elementos para responder à questão de como as instituições surgem e se modificam. Preocupada com a explicação da estabilidade das instituições enquanto mecanismos que fornecem vantagens num jogo competitivo entre os agentes sociais, a abordagem tende a explicar o surgimento das instituições pelas vantagens que sua existência propicia, mas, como se sabe, muitos efeitos provocados pelas instituições não foram previamente determinados e nem sempre a instituição surgida do processo social foi a mais adequada para gerir um tipo específico de incerteza.

Segundo Hall e Taylor (2017) o institucionalismo sociológico, a partir de um enfoque culturalista das instituições, aborda a relação entre as instituições e o comportamento dos indivíduos sob duas dimensões: i) dimensão normativa; e ii) dimensão cognitiva. Na abordagem normativa, mais tradicional, a influência das instituições sobre os indivíduos é explicada pela necessidade que estes encontram de assimilar as normas associadas ao papel social que cumprem. Na abordagem cognitiva as instituições influem no comportamento individual fornecendo modelos cognitivos essenciais para a ação do indivíduo, permitindo-lhes compreender o comportamento dos demais indivíduos. Do ponto de vista cognitivo “para estabelecer uma linha de ação, o indivíduo utiliza os modelos institucionais disponíveis ao mesmo tempo em que os confecciona” Hall e Taylor (2017, p. 210).

Diferentemente da lógica racionalista e instrumental da abordagem da escolha racional, a abordagem sociológica explica o surgimento de mudança institucional pela necessidade de legitimidade social das normas convenções instituídas, restando em aberto a discussão sobre qual é o foro que ratifica se um determinado arranjo institucional é mais legítimo do que outro ou não.

2.7.2 Variedades de Capitalismo

A abordagem “variedades de capitalismo” (VoC) foi desenvolvida como um esforço para “ir além das três perspectivas sobre a variação institucional que dominaram o estudo comparativo do capitalismo nos últimos trinta anos.” (HALL e SOSKICE, 2001, p. 10) e tinha como objeto inicial de estudo o capitalismo dos países avançados. A novidade dessa abordagem é a colocação da empresa no centro do cenário político-econômico, dentro das premissas da teoria da escolha racional. Para a VoC a empresa, agente determinante dentro

das economias capitalistas, ao se ajustar às mudanças no contexto tecnológico e competitivo internacional – globalização e neoliberalismo – orienta os rumos a serem tomados pelas economias nacionais (HALL e SOSKICE, 2001). No âmbito intrafirma, segundo a VoC, ocorre o desenvolvimento de competências e capacidades para o atendimento das necessidades da sociedade, em termos de bens e serviços, conduzindo a determinadas formas de relacionamento da firma com os demais stakeholders da sociedade, inclusive, trabalhadores, fornecedores, clientes e firmas concorrentes. Como essas relações com os demais agentes sociais são vitais para o sucesso da empresa, seus problemas fundamentais são de coordenação.

Segundo Hall e Soskice (2001) as economias capitalistas seriam comparáveis a partir da forma como as empresas solucionam seus problemas de coordenação com os demais agentes da sociedade, construindo arranjos institucionais específicos que levariam a dois tipos ideais de capitalismo: economias de mercado liberal (LME) e economias de mercado coordenado (CME). Outros tipos ideais de capitalismo foram desenvolvidos por outros autores e os próprios fundadores da abordagem chegaram a comentar a existência de outro tipo, adequado ao cenário italiano.

As LME seriam caracterizadas pela contratação formal, por meio de contratos completos, em contexto de alta competitividade empresarial, ou seja, por mecanismos de livre mercado.

As CME apresentariam como traço principal a presença marcante de instituições que reduzem a incerteza de comportamento dos atores através de compromissos confiáveis uns com os outros, ou seja, associações empresariais, sindicatos fortes, mecanismos de participação societária cruzada e sistemas de regulação que facilitem o compartilhamento das informações e a colaboração entre os agentes.

Mecanismo importante na teoria VoC é a complementariedade institucional, entendida como reforço dos retornos de uma instituição a partir da existência de outra instituição, constituindo uma relação de apoio mútuo e de sustentação recíproca.

Um último conceito central para o entendimento da VoC é o de vantagem comparativa institucional, expressando o quanto a relação entre a matriz institucional e a estrutura produtiva de cada país, através de um conjunto de restrições e incentivos, induz as firmas desse país a se engajarem em tipos específicos de atividades ou na fabricação de determinados produtos.

Em um *paper* para discussão datado de 2008, Schneider (2017) declarou que o capitalismo comporta um número limitado de mecanismos alternativos de alocação de recursos, e reconheceu quatro variedades capitalistas, inclusas as duas já referidas: i) economias de mercado liberal (LME); ii) economias de mercado coordenado (CME); iii) economias de mercado em rede (NME); e iv) economias de mercado hierárquico (HME). As características de cada um desses arranjos institucionais são apresentadas no quadro abaixo, a partir de adaptação de Schneider (2017):

Quadro 3: Síntese das características de variedades de capitalismo.

	LME	CME	NME	HME
Mecanismo de alocação	Mercado	Negociação	Confiança	Hierarquia
Interação com <i>Stakeholders</i>	Troca à vista	Institucionalizada	Reiteração	Ordem ou diretiva
Duração dos intercâmbios	Curta	Longa	Curta	Variável
Controle acionário	Disperso	Grupo econômico	Grupo econômico e Propriedade cruzada	Grupo econômico familiar
Tipo de grandes empresas	Corporações com gestão especializada, multinacionais	Controle por bancos, Grupos empresariais	Grupos empresariais informais, (<i>Keiretsu</i>)	Grupos empresariais hierárquicos, multinacionais
Relações interempresas	Competitiva	Associações setoriais	Associações e laços informais	Oligopolista
Relações intersetoriais	Poucas	Associativa	Informais	Poucas (salvo aquisições)
Relações com fornecedores	Licitação competitiva	Longo prazo, negociada	Longo prazo, informal	Integração vertical
Relações com empregados	Curto prazo, mercado	Longo prazo, negociada	Vitalícia	Curto prazo, mercado
Estrutura sindical	Poucos sindicatos	Sindicatos fortes e abrangentes	Sindicato de empresa	Poucos sindicatos
Comitês de gestão do trabalho	Não	Sim	Sim	Não
Qualificação do trabalho	Geral	Setorial	Específica da firma	Baixa
Vantagens institucionais comparativas	Inovação radical, serviços	Inovação incremental, fabricação	Inovação incremental, fabricação	Commodities, Redes globais de produção
Caso típico	EUA	Alemanha	Japão	Chile

Fonte: Preparado pelo pesquisador a partir de Schneider (2017).

Com relação ao tipo ideal economia de mercado hierárquico Schneider (2009) declarou tratar-se de um arranjo institucional particular característico dos países capitalistas

da América Latina, diferenciado dos tipos ideais forjados para contemplar os países desenvolvidos - a LME e a CME - pois:

a hierarquia permeia as relações centrais do capitalismo mais na América Latina do que em outros lugares. O termo "economia de mercado hierárquica" é projetado em primeiro lugar para destacar diferenças entre LMEs, CMEs e HMEs. Além disso, o acoplamento oximórico da hierarquia com o mercado também sugere que os componentes institucionais podem não se encaixar tão bem como aqueles em LMEs e CMEs, e pode, em alguns casos, ser disfuncional. (SCHNEIDER, 2009, p. 556)

Apesar da percepção de Schneider, novas variedades de capitalismo têm sido identificadas por outros autores, como é o caso das economias de mercado permeadas pelo Estado (SME), que Nölke (2010) atribui aos países integrantes do BRIC, que se caracterizariam pela presença de “clãs” como mecanismo de coordenação social, pela simbiose do capital nacional e das autoridades públicas e por uma modernização seletiva baseada em investimentos estrangeiros. Pereira (2016), por outro lado, adota o Estado como critério chave para a classificação de modelos de capitalismo e identifica cinco variedades: i) liberal-democrático; ii) social ou socialdemocrata; iii) de integração social endógena; iv) desenvolvimentista-asiático; e v) liberal-dependente.

Thelen (2001), com base na abordagem VoC, atribui a manutenção parcial de direitos dos trabalhadores nos capitalismos CME a uma necessidade das empresas desses países de produzir mercadorias de alta qualidade, fato que exigiria uma mão de obra mais especializada e comprometida com a firma. A autora destaca que essa abordagem diverge da visão das teorias da globalização, que previam uma convergência de todas as nações para o modelo flexível neoliberal e afirmavam que o maior ou menor grau de implantação de sistemas produtivos flexíveis dependeria da resistência que os trabalhadores fossem capazes de realizar em cada país e não de qualquer tipo de arranjo institucional. Para Thelen (2001, p. 75):

As mudanças contemporâneas entendem-se melhor não como movimento ao longo de um continuum (desregulamentação que culmina na convergência), mas sim em termos de divergência contínua e, se alguma, crescente, entre as economias de mercado "coordenadas" e "liberais".

Em resumo, na visão de Thelen; e de outros teóricos da VoC, enquanto os empregadores nas LME atuam ativamente em prol da liberalização e da desregulamentação do mercado, os empregadores em CME apoiam e defendem ativamente as instituições não-liberais que restringem o mercado, das quais depende a coordenação estratégica e o sucesso competitivo.

Thelen reconhece, porém, que nos EUA e na Grã Bretanha encontram-se empresas que adotam práticas semelhantes à empregadas em CME, isso devido, na visão da autora, a

insuficiências institucionais para “compensar as instabilidades do mercado de trabalho e os problemas de ação coletiva que a falta de coordenação - por exemplo, em treinamento - pode gerar.” (THELEN, 2001, p. 100). Por outro lado, relativamente às CME reformas neoliberais na França e na Alemanha Palier e Thelen analisam:

As economias políticas francesa e alemã foram significativamente reconfiguradas nas duas últimas décadas. Embora as mudanças tenham sido muitas vezes mais fragmentárias do que revolucionárias, seus efeitos cumulativos são profundos. Caracterizamos as mudanças que ocorreram como envolvendo a institucionalização de novas formas de dualismo e argumentamos que o que dá aos desenvolvimentos contemporâneos um caráter diferente do passado é que o dualismo é agora explicitamente subscrito pela política de Estado. Vemos esse resultado como o culminar de uma sequência de desenvolvimentos, começando no campo das relações industriais, movendo-se para a dinâmica do mercado de trabalho e, finalmente, encontrando expressão institucional em reformas do estado de bem-estar. (PALIER, THELEN, 2010, p. 119)

2.7.3 Considerações críticas sobre o neo-institucionalismo e a VoC

A teoria marxista reconhece a importância das instituições enquanto fatores que condicionam, a cada momento, a forma como o homem constrói seu mundo, contudo não deriva daí que essas instituições, que são ferramentas construídas pelo homem para fazer o seu viver, determinem a existência humana e tenham papel determinante sobre o fazer do homem e a evolução histórica. Pelo contrário, é a existência material do homem, seu fazer histórico, que determina as instituições e não o contrário.

Conforme Marx (1977):

Na produção social da sua existência, os homens estabelecem relações determinadas, necessárias, independentes da sua vontade, relações de produção que correspondem a um determinado grau de desenvolvimento das forças produtivas materiais. O conjunto dessas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base concreta sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e a qual correspondem determinadas formas de consciência social. **O modo de produção da vida material condiciona o desenvolvimento da vida social, política e intelectual em geral.** (MARX, 1977, p. 23, grifo meu).

Percebe-se que o autor estabelece uma relação entre a criação da vida material e a consciência humana, sua vida social, política e intelectual, suas instituições, enfim, a superestrutura. A base dessa relação estaria nas relações de produção, relações necessariamente sociais, e nas forças produtivas materiais, as quais condicionariam o desenvolvimento da vida social, política e intelectual.

Combatendo as tendências deterministas que alguns derivaram dessa concepção de Marx, Engels, em carta a Bloch, datada de setembro de 1890 (Williams, 1980) afirmou.

*De acuerdo con la concepción materialista de la historia, **el último** elemento determinante en la historia es la producción y reproducción de la vida real. Marx y yo no hemos hecho otra cosa que afirmar esto. Por lo tanto, si alguien lo deforma afirmando que el elemento económico es **el único** determinante, transforma aquella proposición en una frase sin sentido, abstracta, absurda. La situación económica es la base, pero los numerosos elementos de **la superestructura (...)** también ejercen su influencia sobre el curso de las luchas históricas y en muchos casos prevalecen en la determinación de la forma que asumen. Existe una interacción de todos estos elementos en la que, en medio de la infinita multitud de accidentes (es decir, de las cosas y los acontecimientos cuya interconexión interior es tan remota o tan imposible de probar que podemos considerarla como no existente, como insignificante), el movimiento económico se afirma finalmente como necesario.*

Existe, como se conclui da carta de Engels, uma interação entre toda a multidão de elementos objetivos e subjetivos que constituem a vida real. É essa combinação que resulta na vida real. Não há, como afirmaram Marx e Engels (2012) uma oposição entre natureza (elemento objetivo) e história (ação social do homem) “a indústria e o comércio, a produção e o intercâmbio das necessidades vitais condicionam, por seu lado, a distribuição, a estrutura das diferentes classes sociais e são, por sua vez, condicionadas por elas no modo de seu funcionamento” (MARX e ENGELS, 2012). Contudo, em última instância, o material, o econômico, a luta entre as classes, determina a superestrutura institucional construída pelas classes.

Deriva dessa visão que a interpretação sobre a mudança institucional deve estar ligada aos movimentos ocorridos na base da sociedade, na luta entre as classes. Tal mudança não é reflexo imediato dos eventos da luta de classes, mas é claramente uma resposta a esses. Assim, uma legislação mais rígida ou mais democrática quanto aos movimentos sociais não é outra coisa que um reflexo dos movimentos ocorridos na base da sociedade. A superestrutura política da sociedade, ainda que, frequentemente, se considere acima das classes e setores de classe e independente destes, espelha os embates entre as classes existentes na sociedade e suas frações e as mudanças nessas instituições refletem os interesses dessas classes e frações de classe em conflito. Outras formas de interpretação desses eventos acabam por cair no idealismo, na interpretação da mudança como reflexo meramente ideológico das posições dos indivíduos.

O uso feito do individualismo metodológico é outro ponto débil nas teorias institucionalistas e na VoC. Enquanto método, o individualismo metodológico defende que a explicação dos fenômenos sociais deve ser buscada nas propriedades dos indivíduos envolvidos no fenômeno, ou seja, que a explicação dos fenômenos sociais ocorridas em nível macro deve ser buscada no nível micro, o nível dos indivíduos, sejam eles pessoas ou firmas.

Levine, Sober e Wright (1987) realizaram uma extensa discussão sobre os usos e vícios do individualismo metodológico, interessa resgatar aqui que, ainda que seja possível enriquecer a interpretação dos fenômenos macro através de análises micro, condicionar totalmente a primeira à segunda tende a levar a interpretações equivocadas, visto que implica em um certo grau de reducionismo e desprezo pela visão totalizadora do fenômeno social.

Essa forma de abordagem é o que provavelmente explica o quase total abandono do Estado enquanto instituição relevante pela VoC, questão particularmente grave quando se tenta transportar essa matriz analítica para a América Latina. O exame detalhado do papel dos estados nacionais implicaria um adendo relevante, senão um abandono, de uma premissa teórica fundamental da VoC, qual seja, que as questões macro podem ser respondidas a partir da análise relacional da firma e as formas como essa trata os desafios de coordenação em suas relações estratégicas. Observe-se que Schneider (2009, p. 24) avaliava que “Ainda que a visão focada na firma tenha vantagens sobre perspectivas estatistas anteriores, o Estado raramente está fora de foco na América Latina”. Ressalve-se, porém, que essa opção teórico-metodológica realizada pela VoC pode estar influenciada pelo contexto – não micro mas macro – internacional em que essa abordagem foi gerada, qual seja, de avanço do neoliberalismo e redução da participação dos Estados nas questões sociais e econômicas. Observe-se, contudo, que em períodos mais recentes, principalmente a partir da crise mundial de 2008, os Estados passaram a ter seu papel reavaliado, a partir da atuação que os governos e bancos centrais tiveram na crise (RODRIK, 2011; STREECK, 2009). No caso latino-americano os governos neodesenvolvimentistas que chegaram ao poder nos últimos anos só fazem reforçar o papel proeminente dessas instituições para a adequada análise da região.

Por fim, a abordagem micro analítica da VoC deixa fora de foco também as tendências internacionais, como se percebe da polêmica de Thelen com as teorias da globalização, ainda que, posteriormente, a autora tenha tido que reconhecer a significativa reconfiguração neoliberal de alguns Estados de bem estar social europeus, tendência que as teorias da globalização já previam mas que a VoC não foi capaz de entender. A mesma ponderação poderia valer também para a ausência de referência à relação entre centro e periferia do sistema capitalista nas análises da VoC. A perda do marco de análise internacional, ainda mais no atual momento do capitalismo globalizado, é uma deficiência profunda para qualquer abordagem teórica.

O conceito de racionalidade instrumental também é bastante questionado mesmo entre os economistas, que estão rediscutindo um de seus principais pressupostos, dada a

irracionalidade verificada entre os agentes econômicos em determinados contextos (ARIELY, 2008). Nas ciências sociais, que tratam da rica relação entre os seres humanos, tal pressuposto deveria ser visto ainda com mais cuidado, dado que o comportamento humano, reconhecidamente, não é movido apenas pela racionalidade, mas também pela emoção e pela sensação e esta, segundo Jung, para ser verdadeira tem que ser irracional. Ademais, a própria racionalidade é questionável, em um ambiente onde a assimetria de informações é a regra.

Em função dessas e de outras deficiências presentes nessas abordagens, críticas severas têm sido realizadas quanto às suas conclusões e alguns autores, como no caso de Streeck, discutem visões alternativas a tais interpretações.

Streeck argumenta que a VoC apresenta deficiências e não explica porque tanto países classificados como LME quanto países classificados como CME, no processo de transição ao neoliberalismo têm “se desenvolvido da mesma forma e [na mesma] direção (..) enquanto países da mesma categoria adotaram diferentes modelos de crescimento.” (STREECK, 2017). Simultaneamente, Streeck tem se mostrado insatisfeito com os “equilíbrios político-econômicos historicamente congelados” e a constante busca da estabilidade e coerência que os estudiosos da VoC buscam nos arranjos institucionais e observou, recentemente, que:

A investigação empírica está cada vez mais olhando para crises e contradições em vez de estabilidade e coerência, o conflito é considerado a regra e não a exceção, e espera-se que o compromisso preceda a cooperação. Diferenças ao longo do tempo entre os períodos de desenvolvimento capitalista superam diferenças entre lugares ou países (Coates 2005a). Em vez da concorrência entre os países e da coordenação dentro deles, a economia política volta a dar primazia aos conflitos entre os atores dentro e fora dos mercados sobre onde as leis do mercado devem ser aplicadas e onde não. O político pode finalmente ser colocado de volta na economia política, já que deixa de considerar os países como firmas e as políticas como "centradas na firma". Em vez disso, pode redescobri-las como repúblicas que abrigam uma variedade de interesses econômicos e não econômicos conflitantes, De uma forma ou de outra relacionada com o dinamismo inerente do modo de produção capitalista e com necessidade de adjudicação através da política nacional e internacional. (STREECK, 2016, 244)

Streeck critica, ainda, a mítica posição anti-liberalização do empresariado das CME, sustentando que não há compromisso dos empresários com as instituições e argumenta, relativamente à diferenciação entre os capitalistas das CME e das LME:

As empresas capitalistas e os que as possuem e as gerem, só podem por tanto tempo ser vistos como engrenagens pacientes em uma máquina coletivamente reparável. Então, sua verdadeira natureza voltará a se destacar, revelando-os como os predadores vivos que são, para os quais as obrigações sociais impostas politicamente não passam de barras de uma gaiola que seriam pequenas demais para eles e para seu insaciável desejo pela caça ... Os capitalistas ... são os atores econômicos modernos e não tradicionalistas por excelência ... por isso são fundamentalmente indisciplinados: uma fonte permanente de desordem na perspectiva das instituições

sociais, implacavelmente afastando as regras sociais, forçando continuamente os governantes a reescrevê-las (STREECK, 2009, p. 234-235; 241)

Concluindo, é equivocado supor que as instituições desempenhem um papel determinante na evolução social, igualmente, é inadequada a interpretação de que uma coleção de instituições interagindo entre si e se modificando endogenamente seja a melhor explicação possível para os movimentos do capitalismo. A interpretação mais adequada é que existe uma interdependência mútua entre as instituições, as relações de poder e a estrutura econômica da sociedade capitalista, com um papel determinante, em última instância, para esta última. Em termos metodológicos, ainda que um olhar micro sobre as questões sociais possa levantar elementos esclarecedores, que se perderiam em uma análise exclusivamente macro, esta última é essencial para compreender o todo e, assim, entender os rumos que está tomando determinada sociedade. Em adição ressalte-se que a análise macro inicia-se no contexto internacional mais geral, no marco do sistema capitalista mundial, levando em conta, no momento histórico atual, o processo de globalização capitalista e as relações de dependência entre as nações, para então descer aos estados nacionais e aos diversos elementos que compõe cada um desses Estados.

2.8 O “preariado”

2.8.1 Trabalho precarizado e globalização

As diversas teorias sobre o momento que vive o sistema capitalista mundial na época da globalização auxiliam na compreensão das modificações sofridas pela “classe que vive do trabalho” (ANTUNES, 2010) e na avaliação das possíveis dinâmicas desse processo.

Para Santos a globalização se impõe, para a maioria da humanidade:

como uma fábrica de perversidades. O desemprego crescente torna-se crônico. A pobreza aumenta e as classes médias perdem em qualidade de vida. O salário médio tende a baixar. A fome e o desabrigo se generalizam em todos os continentes. Novas enfermidades como a SIDA se instalam e velhas doenças, supostamente extirpadas, fazem seu retorno triunfal. (SANTOS, 2005, p. 19-20).

Como um desses efeitos perversos:

O trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores e pela reimportação para os centros mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas [ao mesmo tempo em que] Os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-

obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. (HARVEY, 1992, p. 142-143)

Assim, menos organizados e com menor tradição de luta, massas de trabalhadores antes não integradas ao capitalismo mundial são incorporadas em condições desumanas, insalubres e humilhantes, recebendo salários ínfimos. Por outro lado, a ampliação da miséria, fruto do desemprego estrutural “pode implicar a formação da subclasse, uma manifestação particularmente aguda da questão social” (IANNI, 1999, p. 138).

Esse desemprego estrutural resulta da

reducción del tiempo de trabajo productivo en relación con el tiempo total disponible para la producción, lo que en la sociedad capitalista se manifiesta en la disminución de la población obrera, fenómeno paralelo al crecimiento de la población que se dedica a actividades no productivas (MARINI, 2014, p. 145)

Redução de tempo esta provocada por um novo padrão tecnológico que:

está baseado numa intensiva automação da produção que já está causando e deverá causar ainda mais uma drástica redução da quantidade de trabalho socialmente necessário para produzir os mesmos produtos que temos hoje. Isto está afetando e irá afetar os custos dos produtos industriais, mas também o emprego e a duração da jornada de trabalho. [em decorrência] a diminuição da força de trabalho e especificamente da demanda de trabalho manual irá produzir desemprego nestes setores, tornando-se um problema dramático, mesmo no período de crescimento. (DOS SANTOS, 2003, p. 55).

Apesar dessas tendências negativas a força de trabalho mundial “é mais do que duplicada em menos de vinte anos [e] O proletariado global é agora muito mais amplo do que nunca, mas geograficamente disperso e por isso difícil de organizar.” (HARVEY, 2015, p. 13).

Esse conjunto de transformações ocorre ao mesmo tempo em que se fortalece a “interdependência entre as nações” e o fluxo de capitais e pessoas se amplia, fazendo com que “juntamente com a mercadoria, que é a primeira a adquirir cidadania mundial, [venha] o operário, que se torna cidadão do mundo antes de tomar plena consciência disto.” (IANNI, 1999, p. 144), apesar de que o trânsito de pessoas seja mais restrito do que o trânsito de mercadorias e capitais (AMIN, 2005; HARVEY, 2015), como mostrou a recente crise de refugiados sírios para a Europa.

A consequência desse maior trânsito de trabalhadores, de seu crescimento numérico e de sua dispersão sobre o globo é que “esse mundo do trabalho e o consequente movimento operário apresentam características mundiais” (IANNI, 1999, p. 124), ou seja, a

internacionalização da “classe que vive do trabalho” é uma realidade mais forte hoje do que na época em que o Manifesto Comunista fez o famoso chamado a todos os trabalhadores do mundo e confirmando que o internacionalismo dos trabalhadores é reflexo do caráter internacional da luta de classes na sociedade capitalista (TROTSKY, 2012).

Essa realidade, que combina tendências negativas da época atual com a internacionalização crescente da “classe que vive do trabalho”, o aumento dos contingentes de assalariados ao redor do mundo e a tendência a crises sistêmicas frequentes cria “um autêntico fermento de oposições” ao sistema vigente gerando oportunidades ao movimento sindical e socialista de ação pela superação do capitalismo.

Para aproveitar essas oportunidades, segundo Harvey (2015, p. 16), “devemos demonstrar como problemas tão diversos como a aids, o efeito estufa e a degradação ambiental, a destruição das tradições culturais locais são sobretudo questões de classe”, levando à unificação de todas as lutas sociais contra o sistema mundo capitalista.

2.8.2 Precariedade laboral e “precariado”

As oportunidades e desafios impostos pela conjuntura atual exigem uma adequada interpretação dos fatos concretos que estão colocados. Um desses desafios é a compreensão do que é esse setor precarizado que se espalha pelo planeta, seja em países centrais, periféricos ou semiperiféricos.

Não que a precariedade laboral, a insalubridade e a exploração de mulheres e crianças seja uma novidade. Ela sempre existiu e foi muito intensa, na Europa, nos primeiros tempos pós revolução industrial, como descreveu Marx (2013, p. 534):

As manufaturas metalúrgicas em Birmingham e adjacências empregam, em grande parte para trabalhos muito pesados, 30 mil crianças e adolescentes, além de 10 mil mulheres. Aí podemos encontra-los nas insalubres fundições de latão, fábricas de botões, oficinas de esmaltação, galvanização e laqueamento. O excesso de trabalho para maiores e menores de idade, garantiu a diversas gráficas de jornais e livros de Londres a honrosa alcunha de “matadouro”. Os mesmos excessos, cujas vítimas são principalmente mulheres, moças e crianças, ocorrem no ramo da encadernação de livros. Trabalho pesado para menores nas cordoarias, trabalho noturno nas salinas, em manufaturas de velas e outras manufaturas químicas; utilização assassina de adolescentes como força motriz de teares nas tecelagens de seda não movidas mecanicamente

Nas terras americanas a exploração sempre foi mais intensa e a tragédia da escravidão afroamericana a serviço da reprodução do capital europeu é sua máxima expressão. O

continente americano, ao longo de toda a sua história, conviveu continuamente com a precariedade laboral e a superexploração do trabalho é, como denunciou Marini, uma das características marcantes das relações de trabalho americanas. A OIT (2016) revelou, ainda, que entre os 20% com maior renda na América Latina e Caribe as situações de informalidade afetam a 30% das pessoas, enquanto que entre os 20% da população com menor renda, 73,4% estão em situação de informalidade. O continente americano está longe de conferir trabalho decente²⁵ a toda a sua população. Abramo (2016), por outro lado, denunciou que até 2012, principalmente na África e na Ásia, mas também na América e na Europa, ainda se encontravam mais de 160 milhões de crianças, a partir dos cinco anos de idade, em situação de trabalho infantil e mais da metade destas em atividades consideradas perigosas.

Então, quando se fala de um novo fenômeno social chamado “precariado”, não se trata apenas de mais do mesmo, não é apenas a questão de mais precariedade e insegurança laboral, mais trabalho escravo ou em condições análogas à escravidão, mais trabalho infantil ou qualquer uma dessas características, o que se discute é a generalização dessas práticas e a conversão de postos de trabalho e mesmo de profissões antes estáveis e formais em trabalho precarizado. Nesse processo combinam-se a manutenção de práticas como o trabalho infantil e o trabalho escravo com a ampliação acentuada da informalidade e da insegurança laboral e social de um percentual crescente de trabalhadores nos diversos continentes, gerando um fenômeno social de secundarização do trabalho relativamente estável e sujeito a garantias sociais e generalização do trabalho temporário, sem contrato ou vínculo trabalhista direto e sem direitos sociais ou com direitos sociais reduzidos. É a esse segmento de trabalhadores que muitos estudiosos têm denominado “precariado”.

No terreno internacional, um dos autores que tem dedicado mais atenção ao tema é o inglês Guy Standing. Standing propõe uma nova visão para a estrutura de classes da sociedade contemporânea. Segundo o autor floresce uma nova estrutura de classes, profundamente diferente da existente anteriormente na sociedade capitalista. Nessa nova estrutura seriam encontrados sete grupos ou “classes sociais”, ainda que as acepções marxista e weberiana, anteriormente apresentadas, não se adequem à estrutura proposta por Standing (2014). Essas

²⁵ A OIT formalizou, em 1999, o conceito de Trabalho Decente enquanto uma síntese da missão histórica da organização na promoção de oportunidades para todos os gêneros de um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Trabalho Decente, para a OIT, é o ponto onde convergem os quatro objetivos estratégicos da organização (o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social), sendo uma condição essencial para superar a pobreza, reduzir as desigualdades sociais, garantir a democracia e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2016).

“classes sociais” apresentariam, segundo o autor, claras relações de produção e distribuição, além de relações com o Estado e uma clara “consciência moral” (STANDING, 2013, 2014). O autor identifica, ainda, uma subclasse, um “lumpen-precariado”, segundo sua denominação, composta pelos excluídos e miseráveis da sociedade, sem capacidade de ação ou qualquer papel ativo no sistema econômico (STANDING, 2014).

Embora não seja seu único critério, Standing valoriza muito a renda na definição de suas “classes sociais”, construindo uma escala das classes de maior renda até as de menor renda. As classes dominantes, segundo o autor, se dividiriam em dois segmentos: a plutocracia e a elite. A plutocracia seria composta pelos especuladores, possuidores de fortunas incalculáveis e com enorme poder informal. Esse segmento, associado ao capital financeiro, e muitas vezes constituído por pessoas com dupla ou tripla nacionalidade, não teria sua riqueza vinculada a nenhum Estado-nação, vivendo da chantagem a múltiplos governos e da manipulação de políticos e partidos. A elite, por outro lado, teria uma nacionalidade bem definida e seria composta pelos capitalistas industriais e comerciais tradicionais (STANDING, 2014).

Standing (2013, 2014) identifica um setor social que denomina de salariado. Esse segmento se caracterizaria por ter segurança de emprego, altos salários e regalias empresariais. Seriam os burocratas do Estado e os funcionários de alto escalão das grandes empresas. Os interesses desse segmento dependem do sucesso das empresas capitalistas, das quais retiram seus altos benefícios. Não seriam, portanto, parte do proletariado ou do chamado “precariado”, não seriam parte da classe trabalhadora, sendo mais um aliado do capital e constituindo-se, antes, em um tipo de “classe média” que ocupa uma posição de classe contraditória (explorada-exploradora) no sentido que Wright (1989, 1983) deu a essa expressão.

Segundo Standing (2013, p. 24) “ao lado dos assalariados em mais de um sentido” estariam os *proficians* que “detém um conjunto de habilidades que podem ser vendidas, recebendo altos rendimentos em contrato” (STANDING, 2013, p. 24). Os integrantes dessa “classe” ganhariam a vida como consultores, “empresários independentes” e em atividades afins e seriam, nas palavras de Standing (2014, p. 11), “empresários que a si mesmos se vendem, ou seja, constituem uma força de trabalho verdadeiramente mercadorizada”.

As definições de Standing variam um pouco de texto para texto, contudo, um elemento constante em toda sua obra recente é que os assalariados distinguem-se dos demais setores sociais, inclusive do “precariado”, por ocuparem um “emprego estável de tempo integral” e serem “gratificados pela confiança e compensação por serviço” (STANDING, 2013, p. 24-25).

O núcleo do velho proletariado, segundo Standing (2013, 2014), constituiria um segmento à parte. Esse segmento, continua o autor, base de sustentação da social-democracia e público alvo dos Estados europeus de bem estar social, encontra-se em acentuado processo de retração em todo o mundo (STANDING, 2014). Para Standing essa classe já não teria características revolucionárias, pois seus interesses, em maior ou menor medida, estariam associados aos interesses do próprio capitalismo europeu, visto serem beneficiários dos rendimentos obtidos no mercado de capitais pelos fundos de pensão que lhes pagam bons benefícios quando se aposentam (STANDING, 2014, p. 12).

O “precariado” seria diferente de todos esses setores. Segundo Standing (2013, p. 25) “Sem um poder de barganha baseado em relações de confiança e sem poder usufruir de garantias em troca de subordinação, o precariado é *sui generis* em termos de classe.”, tendo recebido inúmeras qualificações em épocas e locais diferenciados, desde que os sociólogos franceses cunharam o termo, na década de 1980.

Na conceituação de Standing (2013) o “precariado” seria composto por pessoas desprovidas de sete formas de garantias relacionadas ao trabalho, quais sejam:

- Garantia de mercado de trabalho – oportunidades adequadas de renda-salário e compromisso governamental com o pleno emprego;
- Garantia de vínculo empregatício – regras claras quanto à contratação e à demissão e proteção contra a demissão imotivada;
- Segurança no emprego – capacidade e oportunidade para ocupar um nicho de emprego e oportunidade de crescimento em termos de status e renda;
- Segurança do trabalho – saúde e segurança no trabalho e regulamentação de jornada;
- Garantia de reprodução de habilidade – oportunidade de treinamento e de uso do que foi aprendido;

- Segurança de renda – renda estável, adequada e socialmente protegida, além de benefícios como previdência social e mecanismos de distribuição de renda;
- Garantia de representação – direito de associação, direito de greve e outros.

Esse conjunto de inseguranças e carências de garantias levaria os integrantes do “precariado” a ter uma “existência precária”, totalmente dependente do salário nominal e sujeita às oscilações do mercado de trabalho capitalista, sem qualquer rede de garantias sociais que os amparasse nos momentos de crise, tornando-os presas fáceis dos discursos populistas de direita de tipo autoritário ou diretamente fascista (STANDING, 2013). A característica central dessa “classe” para o autor é “ser mendigo, pedinte, obrigado a depender de dádivas discricionárias e condicionais vindas não só do Estado, como também das agências e demais instituições de caridade privadas que operam em seu nome.” (STANDING, 2014, p. 13.).

Segundo Standing (2014) a situação de vida do chamado “precariado” faz com que ele tenha características bem definidas enquanto classe:

- Possui relações de produção bem definidas, representadas por um trabalho frágil, instável e casual, marcadamente informal;
- Sente-se tão explorado fora do ambiente de trabalho quanto dentro deste, pois consome boa parte de suas energias no trabalho de buscar trabalho;
- Não possui um rendimento seguro, dependendo sempre do salário nominal, já que não tem outros benefícios;
- Possui menos direitos do que os outros setores sociais, sendo parte de sua luta a conquista do “direito de ter direitos”;
- Sua consciência é marcada pelo sentimento de privação relativa e frustração quando a seu status.
- Não se prende a sentimentos de lealdade para com o empregador, visto sua condição de instabilidade, tendendo a ver o emprego de forma instrumental e não como um projeto de vida.
- Tende a possuir mais qualificação do que o que necessita ou pode vir a necessitar em seu trabalho;
- Rejeita a política tradicional.

Standing (2014) distingue três setores do “precariado”, dando-lhes características econômico-sociais e políticas diferenciadas. O primeiro segmento, que o autor denomina de “atávicos” é composto por aqueles trabalhadores de baixo nível de instrução que se afastaram das comunidades e famílias da classe trabalhadora e tendem a associar ao passado perdido o sentimento de privação e frustração que possuem. Sobre esse setor Standing continua a alertar para o risco de serem atraídos pelos cantos de sereia do populismo e da extrema-direita. O segundo segmento, denominado pelo autor como “nostálgicos”, é relativamente passivo do ponto de vista político, ainda que sujeitos a seus dias de fúria, compõe-se por migrantes e minorias que por se sentirem desterrados “vivem imbuídos de um forte sentimento de privação relativa” (STANDING, 2014, p. 14). Por fim o autor identifica um setor instruído do “precariado”, denominados boêmios ou progressistas, que, por não terem um sentido de futuro “experimentam um sentimento de privação relativa e de frustração quanto ao respetivo *status*”. Esse último segmento é visto por Standing como a “nova vanguarda” da sociedade, revelando-se a parcela potencialmente transformadora do “precariado”.

Para Standing o “precariado” é uma classe em formação. Trata-se ainda de uma classe para si, não possui consciência plena de sua condição social ou de suas necessidades e como, em geral, rejeita o seu *status*, não se percebe como uma classe. O autor afirma, contudo, que houve uma evolução na constituição dessa classe, desde seu surgimento no cenário político, na década de 1990, com manifestações raivosas, quebra-quebras e marchas violentas, até os dias atuais, quando começa a esboçar um programa e começam a se construir lideranças do setor.

Em síntese, para Standing, o “precariado” opõe-se como classe ao proletariado fordista estável e caracteriza-se não apenas por condições de trabalho precárias, mas também por uma precária condição de existência, sem garantias sociais próprias do trabalho estável. As incertezas da vida precária, as constantes mudanças e a falta de vínculos estáveis dificulta a criação de vínculos comunitários e de uma identidade baseada no trabalho. Esse segmento possui um status rebaixado, seja por não possuir benefícios do Estado (previdência e demais direitos), seja por sua instável relação com o capital (sem emprego ou salário estável), seja por sua relação com a comunidade (fora dos círculos tradicionais de solidariedade).

As teorias elaboradas por Standing são questionadas por Braga (2009, 2012, 2013), para quem o autor desconhece que a insegurança sempre foi uma marca do trabalho em boa parte do mundo, não se constituindo propriamente em uma novidade (BRAGA, 2013). Braga

dedicou muitos esforços para estudar o segmento dos trabalhadores e trabalhadoras em centrais de tele atendimento. Analisando a formação desse setor Braga observou:

esse foi o setor que, na última década, mais acolheu trabalhadores, em especial mulheres não brancas e jovens oriundos da economia informal, isto é, sem proteção social, garantindo-lhes acesso aos direitos sociais, além de alguma qualificação técnica. No Brasil, a indústria do *call center* formou-se apenas recentemente: na realidade, 96% das centrais de teleatividades brasileiras foram criadas após 1990 (...) Ao somar as centrais de teleatividades terceirizadas e as próprias, a Associação Brasileira de Telesserviços (ABT), entidade que representa as principais companhias de *call center*, estima que, em 2012, mais de 1,4 milhão de trabalhadores estariam empregados no setor. Esse crescimento transformou o setor de *call center* na principal porta de entrada para os jovens no mercado formal de trabalho do país, além de criar a segunda e a terceira maiores empregadoras privadas brasileiras, respectivamente as companhias Contax (com 78 200 funcionários) e Atento (com 76 400 funcionários). (BRAGA, 2014, p. 34)

Na acepção de Braga (2012), o setor que Standing denomina “precariado”, é o segmento mais explorado da classe trabalhadora, inserido no coração do modo capitalista de produção e produto direto desse sistema, identificando-se com o conceito marxiano de superpopulação relativa, mas não se confundindo com o lumpem-proletariado. Nos países periféricos esse segmento comporia a maior parte da classe trabalhadora. Observe-se, ainda, que os trabalhadores profissionais de alta qualificação também estariam excluídos do “precariado”, segundo Braga (2012). Os trabalhadores em tele marketing seriam o protótipo do “precariado”, mas este abarcaria também outros trabalhadores do setor de serviços e do setor industrial, ou seja, todos os trabalhadores subalternos e de menor qualificação, inseridos intensamente nas relações de produção. Na concepção do autor o traço marcante desse segmento é a desqualificação do trabalho, do qual o infoproletariado²⁶ é o modelo, pois “testemunha vigorosamente a presença da simplificação e desqualificação do trabalho exatamente naquele campo outrora tido como refratário ao diagnóstico de Braverman: o trabalho de alta tecnologia, de serviços e de escritórios.” (BRAGA, 2009, p. 87).

Outro autor que critica as formulações de Standing, diferenciando-se, contudo, da elaboração de Braga, é Alves (2007) para quem:

A reestruturação produtiva não trata apenas de inovações tecnológicas ou organizacionais, mas também, de inovações geracionais do trabalho vivo que ocorrem por meio da destruição (e reconstituição) de coletivos compostos por trabalhadores e trabalhadoras de determinadas faixas etárias e com determinados acervos de experiências de vida e de luta de classes, sendo portadores de determinados valores morais e sociais. As inovações geracionais são uma forma de inovação sócio-metabólica.

²⁶ Termo derivado do conceito de cibertariado, de Ursula Huws (*The making of a cybertariat: virtual work in a real world. Nova York/Londres, Monthly Review/The Merlin*, 2003.) referindo-se aos trabalhadores da informação na era digital, dos quais o setor de telemarketing seria uma expressão, segundo Braga (2009)

Segundo Alves (2007, p. 115):

A precarização é um processo social de conteúdo histórico-político concreto, de natureza complexa, desigual e combinada, que atinge o mundo do trabalho, principalmente setores mais organizados da classe do proletariado. É difícil falarmos de precarização de trabalhadores proletários que sempre viveram à margem da seguridade social e da legislação previdenciário-trabalhista. A precarização possui um significado concreto: ela atinge o núcleo organizado do mundo do trabalho que conseguiu instituir, a partir da luta política e social de classe, alguma forma de controle sobre suas condições de existência através de mediações jurídico-políticas. Ela atinge, portanto, a base social e política do movimento socialista que se constituiu no século XX. A precarização atinge os proletários sujeitos de direitos e que hoje são vítimas da “flexibilização do trabalho”, sendo usurpados pelo poder das coisas ou pelas leis de mercado.

Fruto dessa caracterização Alves identifica que o chamado “precariado” é “uma nova camada da classe social do proletariado, constituída especificamente por jovens-adultos altamente escolarizados, imersos em relações de trabalho e emprego precário” (ALVES, 2016).

Segundo essa visão o “precariado” é uma camada do proletariado, não uma nova classe, mas não apenas a parcela mais desqualificada do proletariado, incluindo também a altamente qualificada, que vai aos poucos sendo inserida no processo de trabalho, em lugar do tradicional proletariado fordista. Trata-se, portanto, em perspectiva, de uma nova morfologia do trabalho.

Alves, no entanto, coincide com Standing em outro aspecto, pois identifica que a precariedade do trabalho constitui uma precariedade da própria vida, pois, para além da precariedade de vínculos de trabalho, falta de direitos e de salário a precarização do trabalho cria “um problema existencial que corrói a individualidade pessoal. Na verdade, a precariedade interdita a vida pessoal do sujeito de classe (‘se posso ou não ter filhos’ ou ‘se posso ou não morar com alguém’)” (ALVES, 2007, p. 206).

Por fim, importantes contribuições são dadas por Druck (2011a; 2011b), autora que, inicialmente, alerta ser precipitado tirar conclusões apressadas sobre rupturas definitivas ou novas formas de trabalho ou de relações sociais no processo em curso, afirmando que o processo de metamorfose social que se desenvolve une novas e velhas formas e situações de trabalho, não permitindo identificar um signo definido. A própria precarização do trabalho não se constitui num fenômeno totalmente novo.

Para a autora (DRUCK, 2011a; 2011b), na atual fase do capitalismo contemporâneo, capitalismo flexível ou de acumulação flexível verificam-se importantes transformações no campo do trabalho e das lutas dos trabalhadores, mas preservando a essência das relações sociais assentadas sobre o trabalho assalariado, ou seja, na apropriação do trabalho pelo capital, independentemente das formas contratuais que a compra e venda da força de trabalho tende a tomar neste novo momento. Essas transformações, afirma Druck (2011a; 2011b) estão associadas à ruptura do padrão fordista e correspondem aos interesses do capital financeiro, que no processo se tornou dominante, submetendo todos os demais empreendimentos capitalistas. O Estado nacional, por sua vez, “passa a desempenhar um papel cada vez mais de ‘gestor dos negócios da burguesia’, já que ele age agora em defesa da desregulamentação dos mercados, especialmente o financeiro e o de trabalho.”.

Nesse cenário, segundo Druck (2011a), desenvolvem-se seis tipos de precarização social e do trabalho, a saber: a) vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; b) intensificação do trabalho e terceirização; c) insegurança e saúde no trabalho; d) perda das identidades individual e coletiva; e) fragilização da organização dos trabalhadores; f) a condenação e o descarte do Direito do Trabalho.

A vulnerabilidade das formas de inserção e as desigualdades sociais são resultado de um mercado de trabalho heterogêneo e segmentado, caracterizado por uma vulnerabilidade estrutural e formas contratuais precárias, sem proteção social, indicando um alto grau de precarização social, caracterizada por: a) altas taxas de desemprego e informalidade, implicando em um baixo grau de proteção social e inserção inadequada dos trabalhadores; b) significativa parcela da mão de obra sujeita a baixos níveis de rendimento e produtividade; c) alta rotatividade no emprego; d) alto grau de desigualdade entre diferentes grupos, expressando um significativo nível de discriminação, particularmente em relação às mulheres e à população negra.

A intensificação do trabalho e a terceirização são produtos dos modernos padrões de gestão e organização do trabalho e são alcançadas através da imposição de metas crescentes, extensão da jornada de trabalho, polivalência do trabalhador e outros mecanismos. A gestão pelo medo, a discriminação que acompanha a terceirização, e o abuso de poder e assédio moral são os mecanismos disciplinadores que permitem a imposição desse tipo de precarização.

A insegurança e os problemas de saúde no trabalho são frutos do modelo de gestão adotado, que primam pela desqualificação do trabalhador e pela economia em medidas de redução de risco e de prevenção coletivas.

A perda de identidades individual e coletiva tem origem no desemprego estrutural e na ameaça constante que essa situação gera, tendo se imposto, como alertou Bourdieu (1998a), como uma eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho. O isolamento e a perda de vínculos e raízes por parte dos trabalhadores prejudica a construção de uma identidade coletiva, dificultando a construção de uma solidariedade de classe, através do reforço à concorrência entre os trabalhadores por empregos e, se possível, empregos de qualidade.

Fruto da concorrência, da perda de identidade coletiva e individual e da quebra da solidariedade de classe dificulta-se a organização e ação sindical, fato agravado pela criação de inúmeros sindicatos menores e mais frágeis, representativos dos vários segmentos precarizados, fragilizando a organização político-sindical dos trabalhadores.

Por último, a extrema mercantilização e precarização da força de trabalho provoca uma crise no direito do trabalho, questionado em aspectos centrais como a defesa do contrato coletivo de trabalho, a noção de hipossuficiência do trabalhador na relação com o empregador e mesmo na supremacia do legislado sobre o contratado, sempre o primeiro traz melhores condições para o trabalhador, tendendo ao questionamento da própria existência do direito do trabalho.

Capítulo 3 – PRECARIZAÇÃO E MOVIMENTO SINDICAL BANCÁRIO

3.1 O Movimento sindical no Brasil, Chile e Paraguai

Nas próximas páginas descreve-se o objeto desta tese. Inicialmente discorre-se com respeito ao movimento sindical em geral, em cada um dos três países analisados. Num segundo momento apresenta-se um breve relato do histórico e situação atual do movimento sindical bancário e da categoria bancária em cada país.

3.1.1 Brasil

O movimento sindical brasileiro tem suas origens na segunda metade do século XIX, sob a influência de imigrantes anarquistas europeus (SIMÃO, 1966). Segundo Viana (1978), data da década de 1920 o início da institucionalização do movimento operário, completada a partir da década de 1930, com a obrigatoriedade de registro dos sindicatos no Ministério do Trabalho. A política populista e desenvolvimentista de Vargas, por um lado e a repressão da ditadura do Estado Novo, por outro, consolidaram a estrutura neocorporativa do sindicalismo brasileiro, ao longo das décadas de 1930 a 1950. Ainda assim, a partir da queda da ditadura Vargas, verifica-se uma forte recomposição do movimento sindical e dos partidos socialistas e comunistas, interrompida apenas pelo golpe militar de 1964 e a posterior adoção do AI-5.

O movimento sindical brasileiro começou a renascer, após anos de ditadura militar, entre os anos de 1977 e 1978, particularmente no ABCD Paulista. No V Congresso da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria, em 1978, nasceu o grupo de sindicalistas autênticos, que viria a fundar a Central Única dos Trabalhadores, atualmente a maior central sindical brasileira. À época a corrente de sindicalistas autênticos associava-se ao Movimento de Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (MOMSP) e à Associação Nacional dos Movimentos Populares e Sindicais (Anamos) para defender a redemocratização das entidades sindicais, a unidade sindical, o direito de greve e a negociação direta entre trabalhadores e patrões. Em 1983 nasceu a CUT, a partir da ruptura entre sindicalistas autênticos e o movimento sindical dito “pelego” presente na Unidade Sindical.

O período de implantação de políticas neoliberais no Brasil, a partir de fins dos anos de 1980 e início da década de 1990 registrou uma mudança de postura no movimento sindical cutista, que de “movimentista, libertário, socialista e conflitivo” migrou para uma postura propositiva e concertacionista, acompanhando o deslocamento verificado em boa parte do

movimento sindical mundial (ANTUNES, 2010; MOLINA, 2012). A negociação e não mais a mobilização passou a ser o eixo ordenador da prática da central²⁷. Fruto desse deslocamento alguns segmentos mais à esquerda romperam com a central, dando origem à CSP-Conlutas, de orientação majoritariamente trotskista.

A segunda maior corrente do movimento sindical brasileiro, a Unidade Sindical, através de sucessivas rupturas e aproximações, deu origem, em 1991, à Força Sindical - FS. Diferentemente da CUT, a FS não questionou a hegemonia capitalista e rejeitou o confronto. Trata-se de uma corrente mais à direita no movimento sindical, herdeira do chamado “velho peleguismo”, mas que divide esse título com a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e a Social Democracia Sindical (SDS), segundo Antunes (2010).

Segundo dados do Ministério do Trabalho - MTE existiam, em 2012, 9.954 entidades sindicais com registro ativo no Brasil. Conforme o MTE o número de trabalhadores representados por cada central sindical, no mesmo ano, seria: Central Única dos Trabalhadores (CUT) 35,60%, Força Sindical 13,80%, União Geral dos Trabalhadores - UGT 11,20%, Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB 9,20% e Nova Central Sindical de Trabalhadores - NCST 8,10%, totalizando 77,9% dos trabalhadores brasileiros ou um 7,25 milhões de sindicalizados. Observe-se que nem todas as centrais sindicais brasileiras estão contempladas no levantamento do MTE, pois este contempla apenas as que atendem aos critérios do órgão. Para o ano de 2013 o MTE estimou o número total de trabalhadores com carteira assinada no Brasil em 41,2 milhões (BRASIL, 2014).

Observe-se que, no Brasil, é vantajoso para as organizações sindicais, inclusive centrais sindicais, manter vínculo formal com o Estado, pois isso dá acesso a fundos públicos oriundos do imposto sindical. No caso das Centrais Sindicais, desde 2008, 10% da contribuição sindical vem sendo direcionada às entidades reconhecidas, em 2010 esse valor totalizou R\$ 84,3 milhões sendo: CUT, 27,3 milhões e FS, R\$ 23,6 milhões. Destaque-se que esses valores representaram 80% do orçamento da FS e 60% do orçamento da CUT.

²⁷ Há intenso debate entre os pesquisadores sobre os motivos do deslocamento da política cutista. Para alguns os dirigentes sindicais viram-se encurralados pela ofensiva neoliberal e pelo refluxo das lutas dos trabalhadores, para outros o papel dos dirigentes, simpáticos à política de concertação, foi decisivo para o próprio refluxo (BOITO, 1998; ALVES, 1998 e 2000; MARCELINO, 2008; ANTUNES, 2010 E 2011; MOLINA, 2012). É possível que os dois elementos tenham se combinado de forma dialética, se alimentando mutuamente. A análise dos impactos da precarização sobre o movimento sindical poderá abrir novos espaços para a interpretação desse fenômeno.

3.1.2 Chile

O movimento sindical chileno tem uma longa história de combatividade, brutalmente interrompida pelos anos de ferro da ditadura Pinochet. A central sindical atualmente majoritária, a CUT (Central Unitária de Trabajadores) tomou seu nome da central que deu sustentação ao governo de Salvador Allende e foi extinta em 1973. A CUT atual tem suas origens na Coordinadora Nacional Sindical (CNS), que em fins dos anos de 1970 e durante quase toda a década de 1980 reuniu sindicatos católicos, socialistas e comunistas, acabando por fundar a CUT em 1988, no processo de derrocada da ditadura militar (CAVALCANTE, 2006).

O fim da ditadura militar no Chile, contudo, não gerou mudança na política econômica neoliberal adotada anteriormente e o grupo político *Concertación de Partidos por la Democracia*, que sucedeu a Pinochet continuou com a política de precarização das relações de trabalho, inclusive com o apoio da recém fundada CUT, que, segundo Frías Fernandez (2008) aderiu à política de concertação social, expressando-a no acordo *Marco de Referencia para el Diálogo* assinado com a patronal da indústria e comércio (CPC), segundo o qual “a empresa privada deveria ser o principal agente do desenvolvimento” (FRÍAS FERNANDES, 2008, p. 116).

Essa posição da CUT, de aceitação da hegemonia capitalista, acabou por entrar em choque com as demandas dos movimentos sociais e sindicais gerando uma crise que levou a sua refundação, em 2003, desta vez com um discurso menos concertacionista. Tal reposicionamento, contudo, não evitou a ruptura da central. Com isso, novas agremiações, ainda que menores, têm surgido no cenário sindical chileno, como é o caso da Central Autónoma de Trabajadores (CAT) ou a União Nacional de Trabajadores (UNT).

3.1.3 Paraguai

Segundo Gaona (2008) o movimento sindical paraguaio tem suas origens nos anos de 1880, sob a influência de anarquistas espanhóis e argentinos. Em 1889 os ferroviários e carpinteiros realizaram a primeira greve de grandes proporções do país e em 1906 é fundada a Federação Operária Regional do Paraguai, primeira Central Sindical do país. Como a maior parte da América Latina, vide seção 2.2, o movimento sindical paraguaio passou pelas fases anarquista, socialista e comunista. O anarco-sindicalismo foi majoritário de 1886 até meados

da década de 1910, quando os socialistas conquistam a maioria do movimento. Em 1928 é fundado o Partido Comunista Paraguaio, que rapidamente conquista a maioria do movimento sindical.

Em face do instável cenário político paraguaio (marcado por seis golpes militares e um cívico-militar ao longo do século XX) o movimento sindical paraguaio esteve constantemente enfrentado com o governo central, em geral autoritário, e a patronal, sendo mais próximo do movimento sindical classista do que do movimento sindical corporativo²⁸.

O Paraguai não chegou a conhecer um período de desenvolvimentismo populista similar ao Brasil, Chile ou Argentina. A “*revolución freberista*”, de 1936, gerou o governo de Rafael Franco, que chegou a instituir o Ministério do Trabalho e a jornada de trabalho de oito horas, mas esse governo durou apenas dezessete meses, sendo derrubado pelas oligarquias organizadas nos partidos liberal e conservador.

O golpe de Alfredo Stroessner interrompeu a trajetória do movimento sindical paraguaio e forçou a institucionalização do movimento sindical, sob a direção da Confederação Paraguaia de Trabalhadores (CPT) (GAONA, 2008).

Segundo Lewis (2001) o movimento sindical paraguaio moderno deve suas origens ao Movimento Intersindical de Trabalhadores, fundado em 1985 e que, quatro anos depois, foi convertido na Central Unitária de Trabalhadores (CUT). O carro chefe do movimento sindical operário paraguaio é o cutista Sitrande, que representa os trabalhadores do setor elétrico e teve importante papel na derrota do projeto de privatização do setor, no final do século XX.

Céspedes (2009) observa que além da CUT o MIT deu origem a outras centrais sindicais e, no ano 2000, em meio a acusações de corrupção e cooptação de dirigentes pelo governo e pela patronal, surgiu a CUT Autêntica (CUT-A) e logo após diversas pequenas centrais sindicais, como a trotskista Confederação da Classe Trabalhadora (CCT).

²⁸ diversos estudos tem sido desenvolvidos sobre o movimento sindical paraguaio destacando-se a obra de Francisco Gaona *História Gremial y Social del Paraguay*, em três volumes, realizada a partir de um vasto levantamento documental sobre o movimento sindical paraguaio. Outro autor obrigatório é Roberto Céspedes, com inúmeros trabalhos sobre o movimento sindical no Paraguai.

3.2 O Movimento sindical bancário no Brasil, Chile e Paraguai

O movimento sindical bancário brasileiro, chileno e paraguaio está organizado em sindicatos de base reunidos em federações e/ou confederações.

As entidades maiores do sindicalismo bancário desses países participam da Uni Global – América - Finanças, uma espécie de articulação sindical mundial sediada na Suíça. Além disso as correntes majoritárias do movimento sindicais dos três países participam também da Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul, sediada em Montevideo, Uruguai, e da CSA - *Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas*. Existe, além disso, os bancários de bancos internacionais integram as redes sindicais de bancos internacionais, que em 2014 realizou sua décima reunião conjunto, na cidade de Lima, no Peru, para articular lutas mundiais pelos direitos bancários nos bancos internacionais.

3.2.1 Brasil

Apesar da fundação do primeiro banco brasileiro datar de 1808 (o Banco do Brasil, fundado por D. João VI) é só no final do século XIX que os bancários começam a se organizar em mutuais e apenas em 1923 é criada a Associação dos Funcionários de Bancos do Estado de São Paulo (não mais de 1800 trabalhadores). Nesse início de movimento sindical bancário apenas os funcionários de hierarquia superior e os contadores participam da associação. Os contínuos e funcionários de menor escalão só poderão se associar a partir de 1930. Em 1928 nasce o sindicato dos bancários do Rio de Janeiro (JUNKES, 2008).

O movimento sindical bancário registra grande evolução a partir da década de 1930, em parte em função do decreto 19.770 de 1931, que garantia o reconhecimento que as entidades bancárias não haviam conquistado junto à patronal (ANTUNES, 1980), em parte devido ao papel de vanguarda do Sindicato dos Bancários de São Paulo. Em 1934 ocorre a primeira greve geral nacional da categoria, com a conquista do Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários (IAPB). Em 1939 o Sindicato de São Paulo sofre intervenção, mas no mesmo ano a categoria bancária realiza o primeiro congresso nacional da categoria, em Recife. Em resumo, apesar da repressão o movimento sindical bancário atravessa o Estado Novo e até aproveita a institucionalização do sindicalismo brasileiro para se fortalecer e chega bastante organizado à redemocratização pós ditadura Vargas, processo que se aprofunda nos vinte anos seguintes.

Em 1959 os trabalhadores bancários fundam a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito – Contec, primeira confederação sindical fundada diretamente pelos trabalhadores, no Brasil (JUNKES, 2008). Nesse período o movimento sindical se difunde pelo país e passa a participar dos grandes debates nacionais, como a reforma do sistema bancário. Essa trajetória é interrompida com o golpe militar de 1964. Os sindicatos de bancários e a Contec sob intervenção do governo militar. Apenas em 1979 o movimento de oposição bancária de São Paulo reconquista o sindicato (JUNKES, 2008). Nesse mesmo ano o número de greves quase quintuplica em relação ao ano anterior, passando de 24 para 113 paralisações. Nesse processo as diretorias ligadas ao regime militar e/ou aos banqueiros vão sendo derrubadas em várias partes do Brasil.

O ponto alto do processo de organização dos bancários brasileiros será a fundação da Confederação Nacional dos Bancários da CUT – CNB-CUT, em 1992, em oposição à Contec que permanece nas mãos de dirigentes identificados com o velho sindicalismo conhecido por “pelego”. Posteriormente, em 2006, a CNB foi transformada em Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – Contraf, ligada à CUT.

No atual momento a maioria dos sindicatos brasileiros está ligada à Contraf-CUT, que afirma representar 90% dos bancários do Brasil. Alguns sindicatos são dirigidos por outras centrais sindicais. Os sindicatos de Bauru (SP), do Rio Grande do Norte e do Maranhão são dirigidos pela CSP-Conlutas. As federações de bancários de São Paulo e Mato Grosso do Sul, do Paraná, de Santa Catarina e algumas outras, em geral sem sindicatos expressivos em suas bases, são dirigidas pela Contec, filiada à União Geral de Trabalhadores - UGT. A Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB e a Intersindical, que não chega a ser uma central sindical, também tem movimentos de oposição ou sindicatos bancários em sua base.

Os bancários brasileiros sofreram forte redução entre as décadas de 1990 e 2000, passando de 802.451 trabalhadores diretos para 390.986 (CAGED/MTE, 2014). Os trabalhadores denominados não bancários, mas que atuam no sistema financeiro passaram de 140.464 para 150.099 nesse mesmo período. Esses números não consideram os 170.000 terceirizados existentes em meados da década de 1990, segundo dados da FENABAN. Em 2011 o Dieese (2014) apontava uma recuperação no emprego bancário, que teria atingido, no final de 2010, 486.196 bancários empregados, 60,5% na região sudeste, 15% na região sul, 12% na região nordeste, 9,1% na região centro-oeste e 3,4% na região norte.

3.2.2 Chile

O movimento sindical bancário chileno foi organizado ainda na primeira metade do século XX. Diferentemente do sindicalismo brasileiro os bancários chilenos organizam-se por empresa podendo haver mais de um sindicato por localidade. O Sindicato dos Empregados do Banco do Chile, principal instituição financeira do país, foi fundado em 1945, mas, em meados da década de 1950, uma forte greve da categoria bancária foi derrotada pelo governo Gonzales Videla e o movimento sindical bancário foi desarticulado por alguns anos, voltando a reorganizar-se no início da década seguinte. Na década de 1960 os sindicatos do Banco do Chile fundam a primeira federação do país (VILLARROEL, 2014).

O golpe militar de Pinochet esvaziou os sindicatos bancários, inclusive com uma política de perseguição e corte de benefícios de bancários sindicalizados. Villarroel (2014) relata que o número de bancários do Banco do Chile, que hoje é de cinco mil, chegou, no regime militar, a ser de apenas 180 empregados operacionais e vigilantes.

Atualmente a Confederação de Sindicatos Bancários e Afins é a principal organização do movimento sindical chileno. Entre os principais sindicatos filiados à Confederação destacam-se: Sindicato Nacional Grupo Santander Santiago; Sindicato Nacional Banco de Chile; Federação de Sindicatos Grupo Santander; Federação de Sindicatos do Banco do Chile; e ainda sindicatos dos bancos Itaú, Internacional, BBVA, de *la Nacion* Argentina, Bice, Paris, Ripley, Falabella e outros.

Segundo a *Banco* – Associação de Bancos do Chile, em 2012 o número de empregados no sistema financeiro chileno atingiu 58.191 pessoas, dos quais 8.640 no Banco do Chile e os demais distribuídos nas 23 instituições privadas que compõe o sistema financeiro chileno. Havia 1.986 agências e postos de atendimento bancário além das sedes dos bancos.

3.2.3 Paraguai

O movimento sindical bancário paraguaio organizou-se na primeira metade do século XX e, até os anos de 1950, contava com poucos trabalhadores. Durante o governo Stroessner, contudo, representou o setor mais poderoso do sindicalismo paraguaio, a ponto de, em 1987, deter 70% dos acordos coletivos vigentes no país (CÉSPEDES, 2009) e ser oficialmente

reconhecido pelo regime ditatorial. O setor bancário caracteriza-se por ser um setor estratégico para o país, composto por trabalhadores de alto nível de escolaridade, com grande concentração laboral e alto nível de sindicalização, em torno de 60%, segundo Céspedes (2009).

A principal organização representativa do segmento atualmente é a *Federacion de Trabajadores Bancarios y Afines del Paraguay* (Fetraban), filiada, desde 2008, à CUT Autêntica. Victor Baéz Mosqueira, seu dirigente histórico, que já foi presidente da CUT-A e da *Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur* (CCSCS), atualmente, ocupa a presidência da CSA. Note-se que há entidades bancárias filiadas também à CUT, da qual participa inclusive o antigo dirigente sindical bancário Victor Insfran Dietrich, presidente do fundo de aposentadorias e pensões dos bancários, no período de 1997 a 2001, processado, em 1999, por um suposto desvio de fundos dessa instituição.

Atualmente, segundo o Censo de 2011, os trabalhadores do ramo financeiro, o que inclui bancários, financiários e trabalhadores em seguradoras e fundos de pensão, totaliza 25.332 trabalhadores, distribuídos em 1.853 locais de trabalho, 62% dos quais no Departamento de *Assunción*, com concentrações menores nos departamentos Central (12%), Alto Paraná (7%) e Itapúa (6%). A média salarial dos trabalhadores do ramo financeiro é o dobro da média dos trabalhadores do setor de serviços (educação, transportes, informação e comunicação, hotelaria e outros) e uma das mais altas do país.

3.3 Relatos de pesquisa: Brasil

3.3.1 Breve histórico e contextualização

Conforme apresentado anteriormente, a fundação do primeiro banco brasileiro data de 1808 (o Banco do Brasil, fundado por D. João VI), contudo o processo de organização dos trabalhadores bancários dá-se apenas a partir do final do século XIX, através de mutuais. Após um período em que bancários e comerciários estavam organizados nas mesmas entidades, os bancários separaram-se dos comerciários e começaram a organizar suas próprias entidades. O movimento sindical bancário, nessa fase inicial, possuía características elitistas, congregando apenas os funcionários de hierarquia superior e os contadores. Os funcionários de menor nível hierárquico só ingressaram nas organizações bancárias a partir de 1930. Os

bancários de então se sentiam diferenciados “dos trabalhadores em geral, acreditando estar numa posição social superior. ‘Ser bancário’ era uma profissão, mais do que um papel no processo de trabalho” (OLIVEIRA, 1990, p. 37), tal visão de si mesmos e a relação paternalista entre bancários e banqueiros deu ao movimento sindical bancário, em seus primeiros momentos, um caráter mais assistencialista do que de luta (OLIVEIRA, 1990, p. 39).

Com o decreto 19.770 de 1931 o movimento sindical bancário registrou significativa evolução (ANTUNES, 1980) registrando, em 1934, a primeira greve geral nacional da categoria, que conquistou o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Bancários (IAPB). Apesar da intervenção no Sindicato de São Paulo, em 1939, a categoria bancária avançou e realizou o seu primeiro congresso nacional, em Recife. Resumindo, mesmo durante o período repressivo representado pelo Estado Novo, o movimento sindical bancário avançou fortalecendo suas organizações e seus instrumentos de luta, em especial a greve.

A organização bancária continua avançando nos anos que sucedem o Estado Novo. A fundação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito – Contec, em 1959, primeira confederação sindical fundada diretamente pelos trabalhadores, no Brasil (JUNKES, 2008), representa outro capítulo particularmente importante nesse processo de organização sindical. É a partir da fundação da Contec que o movimento sindical bancário ganha projeção nacional, incidindo inclusive sobre o debate da reforma do sistema bancário.

Um ponto de inflexão na trajetória de organização do movimento sindical bancário foi o golpe militar de 1964. Com o fim da democracia e a ascensão de um regime de exceção, diversas entidades sindicais são fechadas, sendo reabertas posteriormente sob o controle de juntas interventoras, dirigentes bancários foram presos, torturados e mortos. O movimento experimentou dez anos de refluxo. A reorganização bancária se deu a partir de 1974 e, em 1979, o movimento de oposição bancária de São Paulo reconquistou o sindicato (JUNKES, 2008). Nesse mesmo ano o número de greves quase quintuplicou em relação ao ano anterior, passando de 24 para 113 paralisações. Nesse processo as diretorias ligadas ao regime militar e aos banqueiros foram sendo derrubadas em várias partes do Brasil.

No período pós golpe militar de 1964, o ponto alto do processo de reorganização dos bancários brasileiros foi a fundação da Confederação Nacional dos Bancários da CUT – CNB-CUT, em 1992, em oposição à Contec que permaneceu nas mãos de dirigentes identificados

com o velho sindicalismo. Posteriormente, em 2006, a CNB foi transformada em Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – Contraf, ligada à CUT. Segundo a Contraf “agora, ela procura organizar e representar todos os trabalhadores que desempenham funções no setor financeiro. Isso inclui bancários, financiários, promotores de crédito, e funcionários de empresas que terceirizam o trabalho dos bancos” (CONTRAF, 2008).

No momento a maioria dos sindicatos bancários brasileiros está ligada à Contraf-CUT, que afirma representar 90% dos bancários do Brasil. Alguns sindicatos são dirigidos por outras centrais sindicais. Os sindicatos de Bauru (SP), do Rio Grande do Norte e do Maranhão são dirigidos pela CSP-Conlutas. As federações de bancários de São Paulo e Mato Grosso do Sul, do Paraná, de Santa Catarina e algumas outras, em geral sem sindicatos expressivos em suas bases, são dirigidas pela Contec, filiada à União Geral de Trabalhadores - UGT. A Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB e a Intersindical, que não chega a ser uma central sindical, também tem movimentos de oposição ou sindicatos bancários de menor expressão em suas bases.

3.3.2 Descrição da pesquisa

A pesquisa apresentada a seguir é resultado de entrevistas realizadas junto a dirigentes dos sindicatos de bancários de São Paulo e Brasília, ligados à Contraf-CUT e a dirigentes do sindicato dos bancários de Bauru, ligados à CSP Conlutas e de ampla pesquisa documental realizada nos sindicatos dos bancários de São Paulo e de Bauru, na sucursal Brasília do DIEESE, em acordos coletivos de sindicatos de trabalhadores terceirizados, disponíveis na internet, no site da Febraban e em publicações da grande imprensa nacional.

As entrevistas foram realizadas entre os meses de agosto e setembro de 2015 e a pesquisa documental entre os meses de maio a outubro do mesmo ano.

3.3.3 Perfil do Sistema Financeiro brasileiro

O sistema financeiro brasileiro possui forte concentração²⁹ de capitais e, na acepção marxiana³⁰, passa por intensa centralização, desde já algumas décadas (TROSTER, 2015).

²⁹ Uma medida moderna dessa concentração econômica é o **Índice de Herfindahl-Hirschman** ou **IHH** (*Herfindahl-Hirschman index* ou **HHI**) é um método de avaliação do grau de concentração num mercado, e é vulgarmente usado por entidades reguladoras da concorrência. O IHH é calculado como a soma dos quadrados

Expressando essa centralização do capital financeiro, enquanto, em 1994, o número de instituições em operação era de 246 (TROSTER, 2015), em setembro de 2015 a Febraban informava um total de apenas 118 instituições filiadas à entidade.

A centralização bancária foi intensificada pelo processo de reestruturação vivido pelo setor, desde a segunda metade dos anos de 1990, conforme demonstra o quadro 3, a seguir, baseada no mapeamento realizado por Faria, Paula e Marinho (2006) das principais fusões e aquisições vividas pelo setor no referido período. Observe-se que o processo descrito teve continuidade, em 2008, com a fusão dos bancos Itaú e Unibanco, gerando um dos vinte maiores bancos do mundo; e com a aquisição do ABN Amro Real pelo espanhol Santander, criando o terceiro maior banco privado do Brasil.

Quadro 4 - Aquisições de bancos no Brasil – 1996-2004³¹

Instituição		Data	Instituição		Data
Compradora	Comprada		Compradora	Comprada	
Bradesco	Bco Crédito Real MG	jun/97	Unibanco	Dibens	jun/98
Bradesco	BCN	dez/98	Unibanco	Credibanco	jun/00
Bradesco	Pontual	dez/99	Unibanco	Bandeirantes	dez/00
Bradesco	Baneb	dez/99	Unibanco	BNL	jun/04
Bradesco	Boavista	dez/00	Santander	Bco. Geral do Comércio	dez/97
Bradesco	Mercantil de SP	mar/02	Santander	Noroeste	dez/97
Bradesco	Bilbao Vizcaya	jun/03	Santander	Bozano, Simonsen	jun/98
Itaú	Banerj	dez/96	Santander	Meridional	set/00
Itaú	Bemge	dez/98	Santander	Banespa	mar/01
Itaú	Banestado	dez/00	ABN Amro	Banco Real	jun/99
Itaú	BEG	mar/02	ABN Amro	Sudameris	dez/03
Itaú	BBA Creditanstalt	set/02	HSBC	Bamerindus	jun/98
			HSBC	Lloyds Bank	mar/04

Fonte: Elaborada pelo pesquisador a partir de dados de Faria, Paula e Marinho (2006)

das quotas de mercado das empresas que operam no mercado em questão, e varia entre 0 e 10.000. O valor zero traduz um mercado em que não existe qualquer empresa. O valor 10.000 traduz uma situação de monopólio, em que uma única empresa tem 100% de quota de mercado. Um IHH superior a 1.800 sinaliza um mercado fortemente concentrado. Segundo recente avaliação do FMI o mercado financeiro brasileiro está próximo dessa faixa.

³⁰ Segundo Marx, a concentração do capital é derivada do processo de acumulação capitalista, é uma característica desse modo de produção (MARX, 2013, p. 701). Desde seu primeiro momento o capitalista individual concentra os recursos produtivos antes dispersos num sem número de pequenos produtores individuais. A centralização capitalista é outro processo, ainda que relacionado ao primeiro. À medida que o capital se concentra e ganha volume há uma tendência à “expropriação de muitos capitalistas por poucos”, é a centralização do capital nas mãos de poucos. (MARX, 2013, p. 832)

³¹ O processo de fusões e aquisições foi intenso entre os últimos anos da década de 1990 e os dois ou três primeiros anos da década de 2000, desacelerando nos anos seguintes.

Como resultado desse processo, já em 2013 a Febraban revelava que as 18 principais instituições financeiras do país respondiam por 97% das agências bancárias e por 90% dos ativos totais do segmento (FEBRABAN, 2013). Na tabela 2, abaixo são apresentados alguns números, relativos aos 50 maiores bancos brasileiros, que expressam essa concentração e centralização do capital financeiro no país:

Tabela 2 - 50 maiores bancos brasileiros por Patrimônio Líquido (PL) ajustado³²

Banco	PL ajustado	Depósitos	Ativo Total Ajustado	Número de empregados
Itaú Unibanco	96,96	98,32	404,13	93.200
Bradesco	89,80	101,81	329,57	82.011
Banco do Brasil	79,72	156,43	461,77	111.628
Caixa Econômica Federal	62,72	139,97	355,67	101.484
Santander	53,21	53,12	208,37	49.309
BTG Pactual	15,22	7,98	51,22	1.201
HSBC	10,15	19,74	56,02	20.488
Demais	88,29	75,37	310,28	52.702

FONTE: Preparado pelo pesquisador a partir de dados da revista Maiores e Melhores 2015. Jul/2015. Abril; e do relatório anual do HSBC Bank Brasil S.A.

Nota: Valores monetários em US\$ bilhão.

Recentemente o inglês HSBC, o 7º maior banco em atividade no Brasil, foi adquirido pelo Bradesco, aumentando a centralização do capital financeiro no país. A expectativa de sindicalistas e analistas é que essa aquisição gere demissões massivas, como ocorreu quando, em 2008, o Itaú se fundiu ao Unibanco e o Real foi adquirido pelo Santander (Kaszner, 2015).

Para a Contraf-CUT a oligopolização bancária agrava-se com essa fusão:

O resultado da aquisição do Bradesco vai agravar esse oligopólio. Os cinco maiores bancos, antes da aquisição, concentravam 80% dos ativos, 84% do crédito, 87% dos depósitos à vista, 95% dos depósitos de poupança e 87% das agências. Depois da aquisição do HSBC, concentram 83% dos ativos, 86% do crédito, 92% dos depósitos à vista, 96% da poupança e 91% das agências (SEEB-SP, 2015)

³² Dados obtidos em diversos volumes da revista Exame: Edição especial – melhores e maiores. Segundo a metodologia da revista patrimônio líquido ajustado é o patrimônio líquido legal atualizado pelos efeitos inflacionários, conforme informação disponibilizada pelos próprios bancos ou, na ausência desta, calculada pela própria revista. (Abril, 2008 p. 32).

À medida que aumenta a concentração e centralização do capital financeiro no país decresce a importância do emprego direto na geração e manutenção do patrimônio líquido dessas instituições. Analisando-se as demonstrações contábeis ajustadas das cinco maiores instituições financeiras do país percebe-se que enquanto em 2007 os bancos contratavam diretamente uma média de 5,67 funcionários para cada milhão de dólares de patrimônio, em 2014 esse número caiu para apenas 1,14 funcionários por milhão de dólares. Como mostra a tabela 3 a seguir essa tendência tem sido consistente ano a ano dentro do período analisado.

Tabela 3 - Número de funcionários por US\$ milhão de Patrimônio Líquido

	2.007	2.009	2.010	2.011	2.014
Itau	5,33	3,46	2,94	1,45	0,96
Bradesco	3,6	2,85	2,5	1,48	0,91
BB	5,96	5,83	3,94	2,09	1,4
Santander	4,61	1,93	1,85	1,01	0,93
Caixa	12,7	10,79	8,85	4,29	1,62
Média do SFN	5,67	3,89	3,24	1,73	1,14

FONTE: Elaborada pelo pesquisador a partir de dados da revista Melhores e Maiores. vários anos.

O encolhimento na relação entre número de funcionário diretos e riqueza das instituições financeiras pode ser constatado também em outras dimensões, como demonstra a tabela 4, abaixo, elaborada pelo Dieese.

Tabela 4 - Indicadores dos maiores bancos brasileiros – 2001 - 2013

Indicador	2001	2013	Variação
Lucro líquido	9.830,49	57.702,56	487,0%
Ativos	1.349.860,34	4.952.853,34	266,9%
Operações de Crédito	331.958,87	1.973.504,91	494,5%
Patrimônio Líquido	108.236,47	339.950,00	214,1%
Operações de Tesouraria	591.444,08	1.788.888,92	202,5%
Número de empregados diretos	333.274	509.000	52,7%

Fonte: Dieese (a partir dos relatórios financeiros dos bancos e dados do Banco Central do Brasil)

Nota: Valores monetários expressos em R\$ milhões de dez/2013.

Alguns dos mecanismos que permitiram esse encolhimento na relação entre participação dos funcionários e riqueza bancária serão apresentados e analisados na sequência.

3.3.4 Informatização e precarização do trabalho bancário

A automação das instituições financeiras brasileiras é um processo antigo. Segundo Accorsi (1990) já na década de 1960 as principais instituições financeiras do país organizavam seus centros de processamento de dados (CPD), pressionadas pelo grande volume de transações em contas correntes de clientes. É a partir da década de 1980, porém, que é dado um salto tecnológico significativo, através da realização das primeiras transações *on-line*.

Em 1980, segundo Accorsi (1990), existiam apenas três agências *on-line* no país e, em 1987, esse número atingiu 3.000 agências. Contudo, conforme Sanches (2015, p. 128), o salto que permitiu o atual cenário bancário brasileiro veio em meados dos anos de 1990, com a introdução dos terminais de autoatendimento bancário (ATM), que permitiam aos clientes realizarem transações que antes exigiam a intervenção de trabalhadores bancários.

Esse recurso tecnológico se popularizou tanto que, em 2013, o número de ATM por população adulta bancarizada já era um dos mais altos do mundo, conforme demonstra a tabela 5, abaixo.

Tabela 5 - ATM por 100 mil adultos

País	ATMs
Brasil	220
EUA	177
Alemanha	128
Reino Unido	127
México	88

Fonte: Febraban, 2015

Esse processo de informatização do trabalho bancário foi facilitado pelo perfil da categoria bancária, altamente escolarizado. Segundo Segnini (1998, p. 21), já no final do

século XX 57,4% dos bancários tinham nível superior, caracterizando “uma categoria altamente escolarizada no contexto de um país que apresenta elevado déficit educacional, no qual somente 11,2% da população concluiu o terceiro grau.”.

Essa alta escolarização da categoria bancária tornou mais fácil e menos dispendiosa a introdução, no dia a dia do trabalho bancário, de equipamentos sofisticados de processamento de dados, transferência eletrônica de informações, imagens digitais e outros recursos essenciais à informatização do trabalho bancário.

Laranjeira (2015) chamou a atenção para os expressivos investimentos em automação realizados na década de 1990 e os rápidos resultados obtidos:

Em consequência da alta lucratividade, verificaram-se grandes investimentos em equipamentos e programas de informática e telecomunicações (US\$ 3,8 bilhões, em 1993; mais de US\$ 4,1 bilhões em 1994; Febraban, 1994) com extensa difusão do uso da informatização, tornando os bancos brasileiros próximos à situação dos bancos em países altamente industrializados (86% das agências bancárias já se encontram conectadas *on line* e 72% em real time; Febraban, 1996). A partir de 1995, os investimentos nessa área sofrem reduções (cerca de US\$ 1 bilhão em 1995 e de US\$ 1,5 bilhão em 1996).

Segundo a Febraban (2015, p. 18), até meados da década de 1990:

os clientes se relacionavam com seus bancos por meio das agências, ATMs e *contact center*, sendo que este último possuía diversas limitações em termos de segurança e legislação, reduzindo a possibilidade de realização de transações financeiras. As funcionalidades e o uso dos terminais de autoatendimento eram insuficientes para reduzir significativamente o número de atendimentos pessoais nas agências. Em termos de pagamentos, o cheque só não era mais popular do que o dinheiro em espécie. Ambos os meios de pagamento eram utilizados no pagamento de boletos e faturas “na boca do caixa”. Os cartões por sua vez eram utilizados majoritariamente na função saque, visto que o número de estabelecimentos adeptos a cartão de crédito era baixo quando comparado ao observado atualmente e o nível de praticidade era equivalente ao do cheque, tanto para os consumidores quanto para os comerciantes.

O salto seguinte na busca da plena automação bancária se deu com a difusão da transmissão de dados via internet, a chamada *internet banking*, introduzida na segunda metade da década de 1990, e, mais recentemente, o *mobile banking*, operado via celular. A introdução dessas novas ferramentas provocou redução no uso dos ATM, de 31%, em 2009, para 23%, em 2014; e das agências, que passaram a ser responsáveis por apenas 10% das transações do sistema (FEBRABAN, 2015, p. 20).

Em 2013, o serviço de *internet banking* consolidou-se como o principal canal de transação, representando 41% de todas as transações bancárias e com um crescimento anual de 23%, desde 2009 (FEBRABAN, 2015, p. 20). Observe-se, ainda, que o *mobile banking*

respondeu, em 2013, por 6% do total de transações bancárias realizadas, com um crescimento de 270% entre 2009 e 2013 (FEBRABAN, 2015, p. 20). Mantido esse ritmo de expansão, o *mobile banking* poderá, em poucos anos, tornar-se um canal mais usual para realização de transações bancárias do que as tradicionais agências bancárias.

Simultaneamente a esses processos, diversas outras inovações tecnológicas e comunicacionais permitiram mais agilidade na transmissão de dados e documentos, facilitando que uma informação recém-inserida em uma agência bancária em um ponto qualquer do país ou do mundo possa ser acessada por um funcionário em qualquer outro ponto do país ou do mundo, permitindo a compressão tempo-espacial (HARVEY, 1992) e a flexibilidade que o sistema financeiro necessita. Tais recursos permitem, por exemplo, que um cliente more em Brasília, tenha conta corrente numa agência bancária de São Paulo e faça rapidamente uma transferência de recursos para Nova York, tudo isso sem qualquer intervenção de qualquer funcionário da instituição bancária, realizando uma espécie de *self service* bancário (SANCHES, 2015).

Além de incorporarem o cliente no processo produtivo bancário (SANCHES, 2015) essas tecnologias permitem que os serviços bancários sejam realizados em locais remotos, por funcionários terceirizados, tudo sem que a instituição financeira perca o controle sobre o que está sendo realizado por outros que não seus trabalhadores diretos.

3.3.5 Formas de precarização do trabalho bancário

A precarização do trabalho bancário integra o processo que Harvey definiu como de acumulação flexível, que “se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (HARVEY, 1992, p. 140) Para Harvey:

O mercado de trabalho, por exemplo, passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subcontratados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. É difícil esboçar um quadro geral claro, visto que o propósito dessa flexibilidade é satisfazer as necessidades com frequência muito específicas de cada empresa. Mesmo para os empregados regulares, sistemas como ‘nove dias corridos’ ou jornadas de trabalho que têm em média quarenta horas semanais ao longo do ano, mas obrigam o empregado a trabalhar bem mais em períodos de pico de demanda, compensando com menos horas em períodos de redução da demanda, vêm se tornando muito mais comuns. Mais importante do que isso é a aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. (Harvey, 1992, p. 143).

Essa precarização do trabalho bancário se dá através de diversos instrumentos direcionados a flexibilizar, precarizar e fragilizar a relação entre trabalhador e empregador, buscando um menor compromisso dos contratantes para com seus contratados, como forma de potencializar a acumulação de lucros dos banqueiros.

As formas pelas quais se expressa a precarização do trabalho bancário vão do desrespeito às jornadas de trabalho, prolongando-as sem qualquer remuneração adicional, à imposição de metas abusivas e colocação de bancários em estado de atenção de vinte e quatro horas diárias, com uso de celular e internet, todas essas medidas são acompanhadas de mecanismos de assédio moral (BASÍLIO, 2015; MENEZES, 2015).

A terceirização das atividades bancárias quer seja ela feita através de contratados quer seja através da incorporação dos clientes ao processo produtivo dos bancos, e a colocação de bancários em regime de trabalho domiciliar, o chamado *home banking*, que muitos sindicalistas veem como um passo para a terceirização dos serviços, são as práticas administrativas mais comuns nesse processo de precarização das relações de trabalho.

Nesta tese o foco estará sobre a terceirização, pois é o recurso que está se tornando mais difundido no segmento. Apesar disso, eventualmente, alguma atenção poderá ser dada a outros aspectos da precarização do trabalho bancário.

3.3.5.1 Terceirização

O termo terceirização é um grande guarda-chuva que engloba uma diversidade de formas de contratação, que vão desde trabalhadores efetivos de uma empresa contratada até trabalhadores temporários ou eventuais (*free-lancer*). O próprio termo terceirização é, por vezes, inadequado, pois a situação verificada não é a de apenas um contratante e um contratado, mas a de vários contratantes e contratados, estabelecendo relações de subcontratação conhecidas como quarteirização (SANCHES, 2015b). É comum também que trabalhadores temporários permaneçam a serviço da empresa contratante mesmo após o rompimento do contrato com a empresa que alocou a mão-de-obra, havendo casos em que o mesmo funcionário, sem sair sequer do local no qual prestava seu serviço, passou por diversas empresas fornecedoras de mão-de-obra, ao longo de vários anos (SANCHES, 2015c).

Pela legislação brasileira, em princípio, e até que se tenha um desfecho sobre a discussão do PLC 4330, os serviços praticados por gerentes, caixas, retaguarda e escriturários são vinculados de forma direta à atividade fim da instituição bancária, são, portanto, essenciais ao serviço bancário, não podendo ser terceirizados (CAMINO, 2004). Tal entendimento está consagrado na Súmula 331 do TST:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

(...)

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação e serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

(...)

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Do que prevê a Súmula do TST depreende-se ser admissível a terceirização de serviços de faxina, vigilância, conservação, segurança, transporte de valores, informática, recepção, fotocópia, telecomunicações e manutenção predial, de equipamentos e de instalações, além de serviços profissionais de advogados, digitadores, contadores e outros, visto serem serviços de apoio não-essenciais (CAMINO, 2004). Qualquer outra forma de terceirização ou a subordinação direta do terceirizado ao contratante, seria, segundo a Súmula, uma tentativa de burlar a legislação trabalhista e não retiraria do contratante da terceirização sua responsabilidade quanto aos direitos trabalhistas do contratado. Esse vem sendo o entendimento dos tribunais brasileiros em inúmeros processos movidos por terceirizados.

Contudo, segundo o SEEB São Paulo a terceirização apresentou uma evolução ao longo das últimas décadas e está cada vez mais generalizada dentro dos bancos (SEEB-SP, 2011). Inicialmente, nos anos de 1980, foram terceirizados os serviços de segurança, transporte de valores, gráficos e limpeza, entendidos como atividades acessórias da atividade bancária. Num segundo momento, nos anos de 1990, foram terceirizados os serviços de compensação, tesouraria, retaguarda e processamento de documentos, atendimento ao cliente (SAC), cobrança, cartão de crédito, expedição, telefonistas das agências e outros, chegando, em alguns bancos, à terceirização do departamento de recursos humanos, mostrando que “A partir dos anos 90, com ampliação do uso dos caixas eletrônicos e de outros canais de acesso para os clientes, os bancos, para economizar, terceirizaram grande parte do trabalho feito por funcionários efetivos dos bancos” (SEEB-SP, 2006).

Essa terceirização, que é antiga em muitos bancos, abarca. Atualmente, um rol amplo de serviços. Segundo o SEEB São Paulo (2011), entre esses serviços estão o *call center* e a administração de cartões (Fidelity), custódia de tesouraria, coleta e abastecimento de dinheiro nos ATMs e processamento de documentos (Protege), atendimento telefônico a clientes, realizando operações de transferência de valores, pagamentos, débitos, empréstimos e outras (Contax, Atento, Tivit). As atividades de cobrança de inadimplentes estão sendo realizadas por diversas empresas especializadas, muitas vezes sob supervisão direta dos bancos (RODRIGUES, 2015).

Observe-se ainda que, neste novo século, com as facilidades fornecidas pela tecnologia, difundiu-se o uso de correspondentes bancários e áreas antes pouco afetadas pela terceirização passam a ter etapas de seu trabalho terceirizadas, é o caso do crédito imobiliário, *asset management*, câmbio e microcrédito.

Na PNAD do IBGE, do ano de 2009, 1.131.833 pessoas declaravam trabalhar no setor financeiro, contudo, segundo informações das instituições financeiras, disponibilizadas através da RAIS, nesse mesmo período o número de trabalhadores do ramo financeiro era de 741.263 pessoas, sinalizando um importante contingente de trabalhadores envolvidos em atividades do setor financeiro, mas que não eram reconhecidos como bancários (CUT, 2011).

A partir de levantamento realizado pelo Dieese nas informações da RAIS e do CNAE, para o ano de 2013, observam-se os seguintes números de trabalhadores que, de alguma forma, se relacionam à atividade bancária:

Tabela 6 - Emprego no ramo financeiro por categoria profissional - 2013

Categoria profissional	Efetivos em 2013	Varição 2013/2006
Bancários	511.833	21,2%
Planos de saúde	76.139	65,0%
Crédito cooperativo	46.325	141,2%
Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde	38.242	81,5%

Continua

Tabela 6 - Emprego no ramo financeiro por categoria profissional – 2013

Categoria profissional	Efetivos em 2013	Variação 2013/2006
Seguros de vida	10.102	32,8%
Outros ramos de seguros	35.609	48,5%
Atividades auxiliares dos serviços financeiros não-especificadas anteriormente	17.380	-34,5%
Administração de consórcios para aquisição de bens e direitos	11.743	13,4%
Atividades de intermediários em transações de títulos, valores mobiliários e mercadorias	11.499	40,8%
Sociedades de crédito, financiamento e investimento – Financeiras	8.075	68,4%
Previdência complementar fechada	9.684	33,1%
Atividades auxiliares dos seguros, da previdência complementar e dos planos de saúde não especificadas anteriormente	8.018	16,5%

Fonte: Dieese (2015)

Para melhor esclarecimento é interessante verificar no que consistem algumas dessas atividades bancárias alvo de terceirização.

Back Office ou Retaguarda Bancária é a área responsável pelo processamento de documento, envolvendo a recepção e conferência dos malotes encaminhados pelas agências e postos bancários, a preparação e o tratamento de documentos, a captura de cheques e demais documentos a serem processados, a validação e autenticação de títulos, transações de débito e crédito em conta corrente e preparação dos cheques e documentos destinados à compensação (DIEESE, 2015b).

Tesouraria, consiste na recepção abertura, conferência e processamento de numerário enviado pelas agências e postos bancários e também de alguns clientes e na preparação e remessas de numerário para suprimento de fundos das agências, postos bancários e clientes, ou para recolhimento ao Bacen (DIEESE, 2015b).

Essas duas atividades são tipicamente bancárias, seguem rotinas previamente estabelecida pelos bancos, exigem um acesso autorizado e controlado por senhas. Mesmo quando desenvolvidas por terceirizados, não dispensam a presença de um bancário, tanto para realizar a supervisão das operações quanto para realizar o controle da produção e da qualidade dos serviços prestados. A relação do supervisor bancário pode se dar diretamente com os terceiros ou com um supervisor designado pela empresa contratada (PROSCHOLDT, 2015).

3.3.5.2 *Home Office*

O *Home Office* ou SOHO, do inglês *Small Office and Home Office* ou *Single Office/Home Office*, ou seja, escritório em casa, é uma nova técnica de trabalho que implica colocar o trabalhador para realizar seu serviço fora da empresa, em seu domicílio, gerando assim economia de recursos para o empregador e afastando o trabalhador do convívio com seus colegas. Além da economia de recursos há também uma expectativa de maior produtividade desse trabalho em casa (ALVES, 2015).

No final de abril de 2015 o Banco do Brasil iniciou uma experiência de trabalho em domicílio envolvendo nove funcionários da área de tecnologia da informação (ALVES, 2015). A intenção do BB era de que até o final do primeiro semestre de 2015 cem funcionários da empresa estivessem cumprindo suas jornadas fora da empresa, em regime de *home office*. Segundo Alves (2015) o principal objetivo da empresa é a redução de custos estruturais e “Para afastar o fantasma da queda na produtividade - uma questão recorrente quando o assunto é *home office* -, o banco determinou que as metas para esses servidores sejam 15% superiores às dos demais” (ALVES, 2015). A manutenção e a até a expansão da produtividade é questão chave no projeto:

Mesmo de casa, os funcionários terão de bater ponto e cumprir a mesma carga horária. Além disso, devem comparecer ao banco um dia por semana e precisam manter telefones sempre ligados e consultar diariamente o e-mail. Os funcionários não podem se ausentar de onde estão lotados e precisam atender às convocações para comparecer ao banco. (ALVES, 2015)

Na visão do SEEB de Bauru a medida fere a convenção coletiva de trabalho, que disciplina o uso de ferramentas eletrônicas pela categoria, pois “a permanecer com o celular disponível e checar *e-mails* a todo momento. Na prática, a pessoa ficará sem vida pessoal.” (SEEB-BAURU, 12.05.2015). Para a representante dos funcionários no Conselho de Administração da empresa, Juliana Donato, “o trabalho em casa fragiliza mais o vínculo

trabalhista com o banco e facilita mais tarde o banco contratar este funcionário como PJ [pessoa jurídica] ou via uma empresa terceirizada.” (CSP-CONLUTAS, 2015).

3.3.6 Trabalho terceirizado

Um dos interesses do empresariado com a terceirização é reduzir custos, particularmente de mão-de-obra. Como ressaltou Rodrigues (entrevista, 2015) a “terceirização é uma maneira de pagar menores salários para esses profissionais que realizam as mesmas atividades que nós bancários, porém sem os mesmos direitos de acordo coletivo, sem os mesmos direitos salariais e sem os mesmos direitos de benefícios”.

Para viabilizar essa violação de direitos, como declarou Sanches (entrevista, 2015) há um esforço dos banqueiros e das empresas de terceirização, para separar os trabalhadores terceirizados do convívio com os bancários:

O banco sabe que quando você reúne trabalhadores na mesma planta, no mesmo espaço geográfico e você tem um bancário que tem reajuste da categoria bancária, que tem a PLR, que tem o ticket, quer mais do que o ticket, por que o ticket todo dia o cidadão vai comer, todo dia ele lembra que ele tem uma diferença com relação ao terceirizado. Por conta dessas comparações os bancos evitam deixar os terceirizados do lado dos bancários, ai não existe isso [a comparação]. (SANCHES, entrevista, 2015)

Apesar da importância do aspecto econômico, contudo, esse não é o único benefício relevante da terceirização para o empresariado. Um segundo fruto da terceirização é a quebra do poder de mobilização das categorias que a sofrem. Como observou Harvey (1992, p. 145) “uma das grandes vantagens do uso dessas formas antigas de processo de trabalho [terceirização, trabalho em domicílio e outras] (...) é o solapamento da organização da classe trabalhadora e a transformação da base objetiva da luta de classes.”.

Confirmando essa interpretação, Sanches afirmou que “Os terceirizados contam pra nós, explicitamente, que tem orientação para não conversar com o sindicato [de bancários].”, situação agravada pelo fato de que, em muitos casos, as entidades que deveriam representar os terceirizados ou não são atuantes (TONON, entrevista, 2015) ou são dirigidas por patrões ou seus representantes (SANCHES, entrevista, 2015).

Esse conjunto de circunstâncias e a própria razão de ser econômica da terceirização, a redução de custos com mão-de-obra, acabam gerando diferenças expressivas entre as

condições de trabalho dos bancários e dos terceirizados bancários, como se pode constatar no quadro 2, a seguir:

Quadro 5: Comparativo de acordos coletivos: bancários x terceirizados – 2015.

Cláusula	Telemarketing ¹	Backoffice ²	Promotores de Crédito ³	Lotéricos ⁴	Bancários ⁵
Piso Salarial	R\$ 800 (180 h/mês) R\$ 1.318,33 (220 h/mês)	R\$ 913,65	R\$ 1.140	R\$ 950	R\$ 1.257,64 (portaria) R\$ 1.802,48 (demais)
PLR	R\$ 209	25% do piso	Não há	R\$ 275	R\$ 2.021,79 + 90% do salário base, acrescidos de 2,2% do lucro líquido do banco, com limite individual de R\$ 4.043,58
Auxílio Creche	R\$ 150	Não há	R\$ 271,56	20% do piso	R\$ 394,70
Auxílio Alimentação (dia)	R\$ 6,50 (36 h/semana) R\$ 9,00 (44 h/semana)	R\$ 17,68	R\$ 16,80	R\$ 16,83	R\$ 29,64

Elaborado pelo pesquisador a partir das convenções e acordos coletivos das entidades sindicais:

- 1- Sintratel-SP
- 2- Sindicato dos Vigilantes-SP
- 3- SEAAC-SP (Categoria: assessoramento e contabilidade)
- 4- SEAAC-SP (Categoria: comissários e consignatários)
- 5- Contraf-CUT

Pelas cláusulas econômicas das convenções coletivas ou acordos coletivos apresentados no quadro 2 é possível identificar algumas diferenças significativas entre as condições de trabalho bancário e terceirizado. Percebe-se, por exemplo, a inexistência ou insignificância da participação nos lucros e resultados de terceirizados, em confronto com a de bancários. Mesmo em questões básicas, como é o caso do ticket alimentação, a diferença é significativa, beirando 60% na maioria dos setores terceirizados e chegando a mais de 200% no caso dos trabalhadores do telemarketing. Outra diferença, que não está nas cláusulas, é a forma como se dá a negociação coletiva. Enquanto os bancários tem negociação nacional, geralmente apoiada em uma mobilização igualmente nacional, os terceirizados tem negociação por estado, região ou mesmo por cidade, de acordo com a abrangência de seus sindicatos e a existência ou não de articulações de âmbito maior (federações, confederações etc). A consequência disso é a maior fragmentação e fragilidade das negociações, aprofundando sua diferenciação para com os bancários.

Esse grande distanciamento, na forma de negociação e nos resultados econômicos obtidos, expressa apenas parte das diferenças de condições de trabalho dos dois segmentos. Outros mecanismos de gestão aplicados pelos empregadores tornam a situação dos terceirizados mais fragilizada e sua diferenciação para com os bancários ainda mais brutal.

A rotatividade é uma ferramenta dos empregadores para reduzir a média salarial, seja em bancários ou entre os terceirizados, despede-se um trabalhador com salário mais alto e contrata-se outro pelo piso da categoria. A rotatividade entre os terceirizados, porém, é significativamente maior do que entre os bancários, o que leva a um achatamento salarial ainda maior nesse segmento. Segundo dados do Dieese – Rede Bancários, de 2012 (CUT, 2014, p. 38), enquanto 67% dos bancários permaneciam mais de dois anos no mesmo banco e quase 25% deles permaneciam mais de dez anos, entre os correspondentes bancários, vinculados à categoria dos comerciários, 63% permaneciam no mesmo emprego por menos de dois anos e 26% por menos de seis meses. Segundo Holman, Batt e Holtgrewe (2007, p. 40), no setor de telemarketing terceirizado brasileiro, acompanhando uma tendência internacional, a rotatividade chega a 30% ao ano.

A consequência dessa alta rotatividade é que sempre se tem um grande contingente de trabalhadores terceirizados recém-contratados, recebendo o piso da categoria, em decorrência, a média salarial desses setores é muito baixa, quando comparada à média dos trabalhadores

bancários. Em levantamento de 2012 (CUT, 2014, p. 37), enquanto a média salarial nos setores de correspondentes bancários girava entre um mínimo de R\$ 875 (minimercados, mercearias e armazéns) e um máximo de R\$ 1.238 (lotéricas), ela era de R\$ 4.990, nos bancos múltiplos, e de R\$ 6.090, nas caixas econômicas. Em termos relativos tem-se, entre os correspondentes bancários, uma média salarial entre 1,1 e 1,5 salários mínimos de 2014 e, entre os bancários, uma média entre 5 a 7 salários mínimos de 2014.

Mas as diferenças não são apenas econômicas ou em termos de organização político-sindical. As condições de trabalho, em seus menores detalhes, também são mais desfavoráveis para os terceirizados. É o que se vê, por exemplo, quanto às condições para se alimentar, nas dependências dos bancos. “O refeitório dos bancários é bonito, é bem iluminado, não tem pombo, não tem esgoto perto. O dos terceirizados tem um marmiteiro podre, nojento, um só micro-ondas (...) uma mesa pequena para você poder alimentar-se, você olha pra parede.” (SANCHES, entrevista, 2015).

Porém, se as condições dentro do banco são ruins para os terceirizados, fora dele são ainda piores:

Existem outros serviços que são eminentemente assim só bancos mesmo, eles fazem como se fosse um (...) condomínio, mais ou menos, (...) e nesses lugares, em que existem várias empresas terceirizadas interagindo juntas, realizando atividades bancárias, então não tem identificação e as condições de trabalho são muito deterioradas. Se as do banco, quando eles estão no mesmo lugar, do lado dos bancários, já é ruim, lá são muito mais deterioradas. Lá é sempre pelo menor custo. (SANCHES, entrevista, 2015)

Na falta de conforto cotidiano entre as condições de trabalho dos terceirizados e dos bancários, quando os terceirizados ficam isolados, sujeitos à exclusiva vontade de seus empregadores, até os intervalos normais durante o expediente são difíceis:

Primeiro o intervalo de almoço. Eles acabam não tendo o intervalo legal porque eles trabalham sendo cobrados e não conseguem muitas vezes fazer uso, por exemplo, numa carga horária de seis horas, de ao menos aqueles quinze minutos intrajornada. Todos eles reclamam que não tem. Reclamações mais graves (...) é que eles são coibidos e cerceados até de utilizar o banheiro no horário de trabalho. (RODRIGUES, entrevista, 2015).

As situações de humilhação enquanto parte das rotinas cotidianas são constantes, como no caso de uma quarterizada da Cobra Tecnologia, do Banco do Brasil, onde os terceirizados “tinham que entrar, tirar todas as roupas, tinham que tirar até a roupa íntima superior, a mulher, e ficavam com um macacão que não tivesse bolsos e que era frouxo” (SOUZA, entrevista, 2015).

O ritmo de trabalho também é bastante intenso, para atender às necessidades dos bancos:

É exigido dos trabalhadores um ritmo de trabalho também muito elevado porque mesmo a produção estando longe do banco, se a maior parte do serviço terceirizado está fora do banco, o que importa é a gente entender e saber que mesmo à distância os bancos controlam aquela produção porque aquela produção é vital (...) um cheque seu que não foi processado é um grande problema para o banco (...) para minimizar isso o banco tem um controle total e absoluto, através dos softwares, através de toda a tecnologia que a gente dispõe. (SANCHES, entrevista, 2015)

Para poder impor esse conjunto de práticas que aviltam as relações de trabalho, manter altos padrões de produtividade e evitar conflitos trabalhistas, as empresas terceirizadas buscam os trabalhadores com menos experiência sindical e de trabalho e mais frágeis:

Eles acabam contratando jovens, a partir dos 16 anos (...) justamente porque são pessoas ainda com certa imaturidade sobre as relações de trabalho e aí é um segmento muito fácil de utilizar e realizar esse tipo de irregularidade no contrato de trabalho (...) eles utilizam muito profissionais a partir dessa idade até, aproximadamente, 25 a 28 anos, porque a gente percebe aqui, pelos terceirizados que nos procuram, que nem tem, muitas vezes, terceirizados de idades mais avançadas. [e esse contingente de trabalhadores é] dividido meio a meio, homens e mulheres (RODRIGUES, entrevista, 2015)

Em resumo, como afirmou Nogueira (2006) referindo-se aos operadores de telemarketing, mas que, após tudo o que foi apresentado, parece extremamente aplicável aos demais trabalhadores terceirizados:

Podemos afirmar que a empresa explora, em seu limite mais profundo, a força de trabalho presente nesse segmento, alegando garantir a ‘satisfação do cliente’, mas de fato visando a atingir a meta de produtividade, dentro dos tempos e padrões impostos pela empresa, em seu processo de acumulação do capital (NOGUEIRA, 2006, p. 294).

Os sindicatos de bancários têm políticas diferenciadas para enfrentar a questão da terceirização do trabalho bancário. Os sindicalistas entrevistados ligados à CSP Conlutas, em Bauru, declararam desenvolver uma política de enfrentamento à terceirização, procurando evitar todos os processos de terceirização na região, utilizando para tal tanto o recurso da mobilização quanto o das vias institucionais e legais, adotando, porém, a prática de realizar propaganda do movimento sindical nos locais de trabalho onde se encontram trabalhadores terceirizados, campanhas contra a violação dos direitos dos terceirizados e assistência judicial individual ao trabalhador terceirizado demitido, quando é o caso (RODRIGUES, 2015; TONON, 2015). A política do SEEB Bauru deriva da concepção de que o móvel da terceirização, além de econômico, é quebrar a unidade da categoria bancária, enfraquecendo-a para as lutas do dia a dia.

O sindicato dos bancários de São Paulo, ligado à CUT, tem uma política diferenciada, centrada na negociação e equiparação de direitos entre terceirizados e bancários, mas também direcionada à organização e mobilização dos trabalhadores terceirizados. Expressão dessa política é o boletim especial “Folha Bancária Terceirizados” que chama inclusive à sindicalização dos trabalhadores terceirizados no SEEB São Paulo e, em um número do ano de 2009, manifesta “O sindicato está lutando para (...) garantir para os empregados das terceirizadas todos os direitos da convenção coletiva de trabalho dos bancários”. A política do SEEB São Paulo deriva da concepção de que o móvel da terceirização é econômico e se houver equiparação de direitos ela se tornará desinteressante para as empresas.

Constata-se, finalmente, que a situação de trabalho dos terceirizados, até aqui descrita, destoa do conceito de trabalho decente defendido pela OIT como:

O ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos do trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu segmento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. (OIT, 2015)

3.3.7 Emprego bancário ante a terceirização

A aceleração do processo de desemprego bancário remonta à década de 1980, com o avanço da automação. Larangeira, em artigo de 1997, constatava essa realidade, segundo a autora “A redução do número de bancários no período 1989-1996 foi de cerca de 40%, passando de 821.424 para 497.109; apenas no período de julho a dezembro de 1996, foram eliminadas 147.833 vagas no setor financeiro”.

Estatísticas oficiais (CAGED/MTE, 2014) demonstram que a dinâmica de encolhimento da categoria bancária continuou entre as décadas de 1990 e 2000, quando se atinge o piso de 390.986 trabalhadores diretos (CAGED/MTE, 2014), com recuperação parcial nas duas primeiras décadas deste século. Os trabalhadores denominados não bancários, mas que atuam no sistema financeiro passaram de 140.464 para 150.099 nesse mesmo período. Esses números não consideram os 170.000 terceirizados existentes em meados da década de 1990, segundo dados da FENABAN. Em 2011 o Dieese (2014) apontava uma recuperação no emprego bancário, que teria atingido, no final de 2010, 486.196 bancários

empregados, 60,5% na região sudeste, 15% na região sul, 12% na região nordeste, 9,1% na região centro-oeste e 3,4% na região norte.

A extinção da função de digitador dentro dos bancos foi um dos primeiros efeitos da precarização e terceirização do trabalho bancário, a partir do avanço da informatização, segundo Sanches (2006). As atribuições desses trabalhadores foram dissolvidas entre os demais trabalhadores bancários e entre os clientes “que passaram a entrar com dados para realizar suas próprias transações financeiras” e outra parte terceirizada (SANCHES, 2006, p. 47).

Essa tendência ao encolhimento da categoria bancária continuou nas décadas seguintes, com a redução do pessoal de *back office*, cobrança e recuperação de crédito, telefonia e telemarketing e, mais recentemente, caixas. Segundo o Dieese (2015), entre 2013 e 2014 houve uma redução de mais de cinco mil empregos, apenas entre os cinco maiores bancos brasileiros, conforme apresentado na tabela 7, abaixo.

Tabela 7 - Bancários nos cinco maiores bancos brasileiros – 2013 e 2014

Bancos	Ano		Variação	
	2013	2014	Percentual	Nominal
Itaú Unibanco	95.696	93.175	-2,6	-2.521
Bradesco	100.489	95.520	-4,9	-4.969
Banco do Brasil	112.216	111.628	-0,5	-588
Caixa Econômica Federal	98.198	101.484	+ 3,3	+3.286
Santander	49.621	49.309	-0,6	-312
Total	456.220	451.116	-1,1	-5104

Fonte Dieese – Rede Bancários

Essa tendência à redução do número de bancários continuou nos primeiros sete meses de 2015, conforme demonstra o levantamento realizado pelo Dieese, a partir de dados do Ministério do Trabalho e Emprego. No período foram realizadas 20.426 admissões contra 26.290 desligamentos, essencialmente nos bancos múltiplos com carteira comercial e na Caixa Econômica Federal, que fechou 2.180 postos de trabalho.

3.3.8 A configuração do movimento sindical bancário

O movimento sindical bancário brasileiro está estruturado, principalmente, em torno da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT - Contraf-CUT, que congrega sindicatos e federações de bancários em todas as regiões do país. Além da Contraf-CUT existem sindicatos de bancários filiados a outras centrais sindicais brasileiras, entre as quais a CSP-Conlutas, da qual participam principalmente oposições sindicais.

As relações de trabalho no Brasil são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, código laboral de inspiração fascista imposto durante a ditadura Vargas e mantido até hoje, doravante denominado simplesmente CLT. Uma marca da legislação trabalhista de inspiração fascista é a tutela do Estado sobre as questões que dizem respeito ao direito do trabalho, inclusive quanto à organização sindical. Dessa forma, ainda hoje, a unicidade sindical (artigo 516 da CLT) é uma imposição legal que impede a organização de mais de um sindicato para cada categoria ou base territorial e os artigos 578 e 579 da CLT estabelecem uma contribuição a ser paga por todos os trabalhadores aos sindicatos que representem suas categorias, a "Contribuição Sindical", no montante de um dia normal de trabalho, arrecadado no mês de março de cada ano.

A partir do direito de exclusividade de representação e da arrecadação garantida através da “Contribuição Sindical” – que já foi conhecida como Imposto Sindical – fortes organizações sindicais foram construídas em diversas categorias profissionais e o sindicalismo conhecido popularmente como “pelego” reinou durante décadas e ainda reina em algumas bases sindicais.

O Título 5º da CLT trata, em seus cem artigos, da Organização Sindical e, em seu primeiro artigo define, de forma implícita os sindicatos como:

associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, a gentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (CLT, art. 511)

O direito à livre organização sindical é reconhecido no artigo 8º da Constituição Federal de 1988, sendo também vedada a intervenção do poder público na organização sindical:

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

O mesmo dispositivo legal, em seu artigo 8º, inciso III, identifica nos sindicatos as entidades competentes para “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” e, em seu artigo 9º assegura o direito de greve, ainda que prevendo que restrições serão estabelecidas em legislação complementar.

Apesar de toda essa regulamentação e do fato do Brasil ser signatário da Convenção 98 da OIT, através do decreto 33.196/41, é comum nas empresas a contratação de trabalhadores apenas se não forem sindicalizados, em uma clara atitude antisindical, que não encontra penalização na legislação brasileira.

Os conflitos entre trabalhadores e empregadores, inclusive na categoria bancária, não se restringem à contratação preferencial de não sindicalizados, sendo bastante comuns em qualquer divergência cotidiana entre as duas partes. Como declarou um bancário do Banco do Brasil “A coação por meio do descomissionamento é constante, qualquer coisa é motivo para anotação na avaliação de desempenho profissional, e eles usam isso para justificar o descomissionamento lá na frente” (SEEB-SP 03.10.2013). Nas mobilizações bancárias é rotineiro o uso de um recurso legal denominado interdito proibitório, que visa desmobilizar os piquetes de greve e garantir a ação dos fura greves, além do acionamento da polícia militar como forma de inibir a atuação dos sindicalistas e ativistas.

O movimento sindical bancário brasileiro tem por tradição negociações anuais de acordos coletivos de trabalho, acompanhadas de um período mais ou menos longo de paralisação da categoria. Basicamente são aprovados, anualmente, dois acordos coletivos, vigentes para toda a categoria, em âmbito nacional. Um acordo é negociado pela Contec, confederação que reúne os dirigentes sindicais mais tradicionais, muitas vezes denominados “pelegos” pelos seus opositores, e que representa uma pequena parcela da categoria bancária. Outro acordo é o da Contraf-CUT, que congrega a maioria do movimento sindical bancário. Uma amostra de cláusulas econômicas do acordo da Contraf-CUT foi apresentada no quadro 2. Os acordos balizam as relações entre bancos e bancários durante um ano em todo o país.

3.4 Relatos de pesquisa: Chile

3.4.1 Breve histórico e contextualização

A constituição de um sindicalismo bancário, autônomo dos demais segmentos de trabalhadores privados, data de 1945, com a fundação da Federação de Empregados Bancários (FESEBACH), sob a direção de Edgardo Maass, como fruto da greve do Banco do Chile. (FRIAS et. al., 1990). Em 1945 é fundado, também, o Sindicato dos Empregados do Banco do Chile, principal instituição financeira do país (VILLARROEL, 2014).

A Federação de Bancários teve papel relevante na unificação do movimento sindical chileno, tendo participado ativamente na organização da CUT, em 1953, contudo, em 1957, no processo definido por Vitale (2011) como de quase insurreição popular, o movimento sindical e geral e bancário, em particular, sofre uma dura derrota perante o governo Ibañez, com demissões massivas de dirigentes e ativistas sindicais, levando à temporária desarticulação da Federação (FRIAS et. al., 1990).

Desde a década de 1950 o movimento de trabalhadores chilenos, sindical e popular, apresenta um expressivo crescimento, não apenas na sua forma de organização, mas também na força de suas mobilizações, estando os bancários inseridos nesse processo (VITALE, 2011; FRIAS et. al, 1990). Esse processo vai desembocar no governo da Unidade Popular, eleito em 1970 e derrubado por um golpe militar em 1973. O golpe freou esse processo progressivo dos movimentos sociais e impôs uma severa derrota aos trabalhadores.

O golpe militar de Pinochet esvaziou os sindicatos bancários, inclusive com uma política de perseguição e corte de benefícios de bancários sindicalizados e demissão prisão e expulsão do país de inúmeros dirigentes (FRIAS et. al, 1990). Villarroel (2014) relata que o número de trabalhadores sindicalizados do Banco do Chile, que hoje é de cinco mil, chegou, no regime militar, a ser de apenas 180 empregados operacionais e vigilantes. Nesse governo o setor bancário, que durante o governo da Unidade Popular havia sido majoritariamente estatizado, é novamente privatizado e um modelo econômico neoliberal é implantado no Chile.

Os ataques sofridos nos primeiros anos do governo militar, particularmente a implantação do Plano do Trabalho e a extinção das caixas de pensões dos bancários, além da

crise de 1981, que levou a demissões importantes entre os bancários, combinados com um lento processo de reconstrução do movimento sindical pela base, levaram à construção da Confederação de Sindicatos Bancários do Chile, em outubro de 1983 (FRIAS et al. 1990).

Atualmente a Confederação de Sindicatos Bancários e Afins é a principal organização do movimento sindical chileno. Entre os sindicatos filiados à Confederação destacam-se: Sindicato Nacional Grupo Santander Santiago; Sindicato Nacional Banco de Chile; Federação de Sindicatos Grupo Santander; Federação de Sindicatos do Banco do Chile; e ainda sindicatos dos bancos Itaú, Internacional, BBVA, de *la Nacion* Argentina, Bice, Paris, Ripley, Falabella e outros. Observe-se, porém, que nem todo o movimento sindical bancário está organizado na Confederação, restando de fora, por exemplo, o poderoso Sindicato do Banco do Estado, que congrega mais de 9.000 associados.

Segundo ABIF, em dezembro de 2013 o número de empregados no sistema financeiro chileno atingiu 56.978 trabalhadores, dos quais 8.640 no Banco do Chile e os demais distribuídos nas 23 instituições privadas que compõe o sistema financeiro chileno. Havia 1.986 agências e postos de atendimento bancário além das sedes dos bancos.

3.4.2 Descrição da pesquisa

A pesquisa apresentada a seguir é resultado de entrevistas realizadas em janeiro de 2016, com diversos dirigentes sindicais chilenos, representantes da Confederação de Sindicatos Bancários e Afins do Chile, do sindicato de bancários do Banco Itaú, do Banco Bice e do Banco do Estado. À exceção dos dirigentes do Banco Itaú todos os demais são ligados à CUT-A. Foram realizadas, ainda, visando melhor compreender a realidade chilena, entrevistas e discussões com o jurista Pablo Ortiz, especializado em direito previdenciário, com o presidente nacional da Associação de Funcionários Públicos do Chile, Raul de la Puente, com o economista da Fundação Sol, Gonzalo Duran, com o advogado trabalhista Raul Ilabaca e com os sociólogos Miguel Urutia e da Universidade do Chile e Antonio Aravena, da Fundação SOL. Ademais foi realizada uma pesquisa documental, nos periódicos da Confederação Bancária e em publicações dos bancos chilenos, da associação de bancos do Chile (ABIF) e da Superintendência de Bancos do Chile (SBIF) e uma pesquisa bibliográfica em diversos autores chilenos.

3.4.3 Perfil do Sistema Financeiro chileno

Na história chilena, os anos de 1930 marcam o deslocamento do poder da burguesia latifundiária para a burguesia urbana, industrial e financeira, contudo não houve uma revolução ou ruptura, segundo Vitale (2011, p. 388) “*los industriales destinaron parte de sus capitales a las actividades agrícolas. A su vez, la burguesia agraria hizo inversiones en empresas urbanas*” um exemplo típico desse processo, já nos anos de 1950, foi o grupo Edwards, que além de controlar o diário El Mercurio possuía investimentos agrícolas, comerciais e financeiros. O que se dá, portanto, inclusive no segmento financeiro, é um entrelaçamento entre os vários segmentos burgueses, antigos e modernos, na constituição da nova burguesia chilena (VITALE, 2011).

Na década de 1950 o sistema financeiro chileno encontrava-se constituído por um rol de bancos comerciais (com maior ou menor penetração estrangeira), um banco estatal, o *Banco del Estado de Chile*, e o Banco Central chileno, responsável pela emissão de moeda e aplicação da política monetária, creditícia, de comércio exterior e de câmbio de moedas (SBIF, 2016).

No período que vai de 1964 até 1989 o segmento financeiro chileno ajustou-se a sucessivas mudanças de orientação econômica. Inicialmente uma linha econômica desenvolvimentista, voltada ao mercado interno, e de substituição de importações, levada à frente pelo governo democrata cristão, no período de 1964 a 1970, e depois pelo governo socialista de Allende, de 1970 a 1973, seguida por uma linha neoliberal, de desenvolvimento para fora, implantada pelo governo militar do general Pinochet (FRIAS et. al., 1990) e que significou “a transformação capitalista mais extrema que já se havia levado a cabo” (KLEIN, 2014, p. 28, tradução minha).

No início do período desenvolvimentista o governo Frei procurou modernizar e democratizar o sistema financeiro. Frei reestruturou os instrumentos de política monetária, promoveu reformas legais e operacionais no sistema, buscou desenvolver melhores instrumentos estatísticos para o setor e democratizar o acesso ao crédito, área em que fracassou totalmente (FRIAS et. al., 1990). O fracasso de Frei na democratização do crédito pode ser explicado pela estrutura do sistema financeiro chileno. Segundo Vitale (2011, p. 368) ao final da década de 1960 “*existían 24 bancos privados nacionales y extranjeros con cerca de 420 millones de dólares. Los más destacados eran Banco Chile, Sudamericano,*

Crédito e Inversiones, Espanol y Edwards, que controlaban el 60% del capital.”, que controlavam 63% de todos os ativos do sistema e quase 60% da oferta de crédito (FRIAS et.al., 1990). Um efeito perverso dessa alta concentração era a forma como o crédito era alocado. Conforme dados do Banco Central chileno 1,3% dos devedores havia recebido, à época, quase a metade de todo o crédito ofertado pelos bancos, enquanto que os 62% menores tomadores recebiam apenas 8,2% (FRIAS, et al., 1990). O governo Allende identificou nessa distorção uma barreira à aplicação de reformas de cunho social e modernizante no Chile e promoveu a estatização gradual, através da aquisição de ações, do sistema financeiro. Em fins de 1973 a maior parte do sistema financeiro chileno estava nas mãos do Estado (FRIAS, et. al., 1990).

O período neoliberal, representado pela ditadura militar, assessorada por um dos pais do novo modelo econômico, Milton Friedman (KLEIN, 2014) mudou radicalmente a orientação anterior e, no período que vai de 1975 a 1982, reprivatizou o sistema, mantendo apenas o Banco do Estado como entidade pública e liberalizou as taxas de juros. Segundo Frias et. al. (1990) a oferta de crédito apresentou significativa expansão nesse período, saltando de 28,7% do PIB, em 1973, para 50,7% do PIB, em 1981, contudo retomando as características pré-estatização, ou seja, altamente concentrada nos grupos empresariais proprietários dos bancos, representando, segundo os autores “*una desviación de la función de intermediación del sistema bancario, en beneficio de una administración bancaria que favoreció la concentración del capital productivo en pequeñas manos*” (FRIAS et.al., 1990, p. 61). A crise da dívida externa, que acossou os países da América Latina, na década de 1980, abalou o sistema financeiro chileno e forçou a intervenção governamental e um tipo de reestatização temporária do sistema, como forma de equacionar o endividamento das instituições financeiras. Uma importante reestruturação do sistema financeiro se dá nesse momento. No final de ano de 1980 existiam, no Chile, 24 bancos privados nacionais e 13 estrangeiros, além de 18 financeiras, ao final da reestruturação restavam apenas 18 bancos nacionais, os estrangeiros eram 19 e as financeiras 7 (FRIAS et. al., 1990, p. 65). Aumentou, dessa forma, a concentração e desnacionalização do sistema financeiro chileno.

Como se percebe, a configuração atual do sistema financeiro chileno foi gestada durante o governo militar de Pinochet, através de um processo de privatização desenvolvido em duas etapas, de 1974 até 1982 e de 1985 a 1989 (SAHUELZA, 1998). Uma característica marcante desse sistema é que “os bancos são donos também dos meios de comunicação, do

comércio e de outros segmentos. (...) não há bancos de fomento, não há bancos de desenvolvimento, há apenas bancos comerciais.” (Mesina, 2016).

Segundo a Superintendência de Banco do Chile (SBIF, 2016) esse sistema bancário comercial é dividido entre 23 bancos, destacando-se, em 2015, os privados Santander Chile, com 18,9% do mercado de crédito bancário, o Banco do Chile, com 18,3% do mercado, o BCI, com 12,9%, e o Itaú Chile, recém-fusionado com o banco Corpbanca; que tende a deter em torno de 12% a 15% desse mercado, além do banco público Banco do Estado do Chile, que detém 14,2% do mercado de crédito bancário chileno. Essas cinco instituições controlam mais de 75% do crédito bancário no Chile e, segundo a ABIF, as dez maiores controlam mais de 90% (Tabela 8).

Tabela 8 - Market Share dos 10 maiores bancos no Chile

Banco	Dezembro/14	Acumulado	Dezembro/15	Acumulado
Santander	17,91	17,91	17,93	17,93
Do Chile	17,59	35,50	17,39	35,32
BCI	12,60	48,10	14,15	49,47
Do Estado	13,34	61,44	13,63	63,10
Corpbanca	11,27	72,71	10,42	73,52
BBVA	6,56	79,27	6,29	79,81
Scotiabank	5,01	84,28	5,84	85,65
Itaú	4,93	89,21	4,83	90,48
Security	2,91	92,12	2,83	93,31
Bice	2,92	95,04	2,82	96,13
Total	95,04		96,13	

Fonte: Preparado pelo pesquisador a partir de dados da ABIF (2016)

Croqueville e Sinkovich (2012) já haviam observado essa concentração e detalharam sua segmentação:

En 2011, las cifras de las colocaciones de la banca que opera en Chile eran elocuentes sobre el grado de concentración que ha alcanzado la industria. Los diez bancos principales concentran el 93% de las colocaciones, entre

ellos los cinco mayores suman el 73% de las colocaciones. Entre ellos, los bancos extranjeros el 39% y los bancos privados chilenos el 44% de las colocaciones. El Banco Estado tiene el 17%.

Percebe-se, no período 2011 a 2015, uma redução da participação do setor estatal na disponibilização de crédito bancário e, dado o crescimento do Santander Chile e a internacionalização do Corpbanca, com a fusão com o Itaú, um provável aumento do setor estrangeiro, expressando a continuidade do movimento de privatização e desnacionalização do crédito no país.

Por outro lado, a concentração do crédito bancário em um pequeno número de grandes devedores é uma tendência que se mantém no sistema financeiro chileno, apesar da entrada no mercado dos bancos ligados a redes de varejo. Segundo dados da ABIF (2016), no ano de 2015, os 1,42% maiores devedores eram responsáveis por 81,18% do total de crédito concedido no mercado, enquanto os 70,12% menores tomadores respondiam por 3,32% do crédito tomado, números ainda piores do que os verificados no governo Frei, nos anos de 1960.

A histórica falta de crédito aos pequenos consumidores tem sido parcialmente suprida, a altas taxas de juros, pela chamada rede de varejo, composta por lojas como Falabella, Cencosud, Ripley, La Polar y D&S (Wal-Mart), que criaram bancos como o Banco Paris, Banco Falabella, Banco Ripley para financiar suas vendas. Estima-se que 70% de todas as vendas dessas entidades é feita com cartões de crédito das próprias lojas. (CROQUEVILLE e SINKOVICH, 2012). Além disso, esses bancos estão massificando a bancarização³³ da população de renda mais baixa, que hoje é uma das mais altas da América Latina.

A bancarização massiva da população chilena, contudo, tem outra face, a do endividamento crescente dos trabalhadores e dos jovens com as casas de varejo e os bancos. Segundo alertam Croqueville e Sinkovick (2012, p. 23):

el talón de Aquiles de la bancarización es el sobre endeudamiento y la desigual distribución del ingreso (...)

³³ Não existe um conceito mundialmente aceito para o termo. Segundo Gutierrez, da Febraban, “Bancarização é o cidadão ter uma conta corrente, qualquer que seja sua modalidade, uma conta de aplicação (poupança) e algum tipo de empréstimo” (GUTIERREZ, Wilson. Perspectivas das entidades de classe: principais pontos para promoção da inclusão financeira no Brasil. Palestra proferida no II Forum Banco Central sobre inclusão financeira. Brasília, 17 a 19 de novembro de 2010). Para Da Costa “significa o acesso popular a bancos e, portanto, a crédito.” (DA COSTA, Fernando Nogueira. Bancos dos bancos. São Paulo: Edusp, 2012). Nesta tese utiliza-se o termo apenas no sentido de massificação da base de clientes das instituições financeiras.

Un estudio de Origina (...) reveló que 50% de los trabajadores debe nueve veces o más su renta bruta y destinan sobre el 50% de su sueldo liquido a pagar mensualmente préstamos de consumo. (...)

Según los datos recogidos en la sexta Encuesta Nacional de Juventud más del 50% de los jóvenes está endeudado, y de ellos 6 de cada 10 deja de pagar lo que debe, es decir entra en la categoría de moroso.

O endividamento já parece ser uma preocupação dos banqueiros, a julgar pelos números recentes do “ABIF informa”: i) nº 76 – maio/2016 - *Desempleo y endeudamiento de los hogares*; ii) nº 75 – abril/2016 - *Deterioro del mercado laboral podría conducir a un alza de los indicadores de riesgo de crédito*; iii) nº 66 – dez/2015 - *la morosidad es heterogénea a través de los clientes, destacando el aumento de la mora en el grupo etario de 25 a 34 años*; iv) nº 65 – dez/2015 - *Condiciones de crédito más restrictivas para hogares de menores ingresos*. A ABIF tem razão em sua preocupação. Um calote massivo dos chilenos endividados, não apenas com os bancos, mas também com as casas de varejo e outros credores, em função, por exemplo, de um aumento nos níveis de desemprego, poderia por em risco setores importantes do sistema financeiro chileno.

3.4.4 Informatização e precarização do trabalho bancário

A introdução de computadores nos bancos chilenos trouxe profundas consequências para os trabalhadores, seja do ponto de vista de ritmo e prolongamento de jornada de trabalho, seja pela redução de quadros das entidades bancárias (FRIAS et. al., 1990).

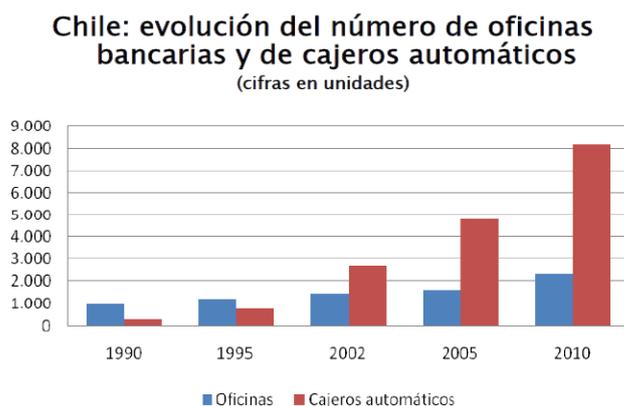
A primeira onda de informatização do sistema financeiro chileno data da década de 1960. O Banco do Estado, precursor na informatização, iniciou o processo em 1965 e concluiu a primeira fase de implantação em 1969 (FRIAS et. al., 1990). Nesse momento tratou-se, segundo Frias et. al. (1990) de automatizar os procedimentos de controle de crédito e cobrança, controle de gerência agrícola, controle de contas correntes, de saldos, contabilidade geral e estatística, utilizava-se, para esse fim, unidades centrais com fita mágica, leitoras, perfuradoras e classificadoras de cartões, impressoras, terminais de caixa com teclado numérico e equipamentos para transmissão de dados, o papel era a principal via de comunicação de informações. Do ponto de vista dos empregados esse processo significou o surgimento de um pequeno contingente de especialistas voltados à nova ferramenta comunicacional, além de um expressivo contingente de digitadores (FRIAS et. al., 1990).

No início da década de 1980 ocorre a segunda onda de informatização nos bancos, com a substituição dos computadores e equipamentos dos anos de 1960 por equipamentos mais ágeis e de maior capacidade de memória. O avanço permite a regionalização do processamento de dados e a informatização completa das atividades administrativas. Criaram-se redes de transmissão de dados por empresa e, inclusive, interbancárias e instalaram-se, no Banco de Santiago, os primeiros caixas automáticos (FRIAS et. al., 1990).

A partir de meados da década de 1980 a informatização atinge o atendimento ao cliente bancário, com a instalação de caixas automáticos e o atendimento via internet, implantado, inicialmente, apenas para empresa, a partir do ano de 1984 expressando a terceira onda de informatização bancária (FRIAS et. al., 1990).

Atualmente o sistema financeiro chileno conta com atendimento ao cliente via celular e internet, além dos já tradicionais caixas automáticos. Segundo informações da Superintendência de Bancos o número de caixas automáticos saltou de 5.392, em 2006, para 7.985, em fevereiro de 2016, um crescimento de 48% no período. Comparativamente, segundo dados da ABIF (2016), enquanto o Chile, em 2012, tinha 66,5 caixas automáticos por 100 mil habitantes adultos, a Argentina tinha 48,4 e o México 33,4.

A consequência dessa gama de opções de atendimento é a redução por parte dos bancos da necessidade de empregados próprios para atendimento aos clientes. Segundo Sahuelza (1998), a partir da análise de dados estatísticos do período de 1991 a 1996 percebe-se que “o banco, o setor que mais cresce no período, é o que menos emprego demanda em termos globais.”. A figura abaixo expressa essa tendência de substituição do atendimento físico pelo atendimento automatizado, com consequências para o emprego bancário.

FIGURA 2: Agências bancárias x caixas automáticos

Nota: cifras de fines de año.
Fuentes: elaborado con cifras de la SBIF.

Fonte: Croqueville e Sinkovich, 2012, p. 9.

Assim como no Brasil percebe-se que o nível cultural dos trabalhadores bancários chilenos é um fator que facilita a implantação de sistemas informatizados como ferramenta de trabalho. Segundo estudo preparado por Bosoni (2016), em 2013, para o Sindicato do Banco do Chile e a Federação de Sindicatos do Banco do Chile 80,9% dos trabalhadores do Banco do Chile entrevistados contava com algum nível de estudos superiores e 28,3% tinham formação universitária ou pós-graduação ao menos incompleta, por outro lado, 95,6% desses trabalhadores utilizam computador para desenvolver suas atividades e 24,4% deles tem o celular como ferramenta de trabalho. Essa percepção consta também da pesquisa desenvolvida por Croqueville e Sinkovich (2012) no Banco Santander:

aproximadamente un 70% de los y las trabajadoras del Banco poseen al menos formación superior incompleta. Destaca el porcentaje de trabajadores y trabajadoras con formación técnico-profesional completa y universitaria completa. Así también es interesante observar, que más del 20% posee estudios superiores técnico-profesionales o universitarios incompletos.

3.4.5 Formas de precarização do trabalho bancário

A precarização do trabalho no Chile é institucional. O *Código del Trabajo*, doravante representado pela sigla CT, rege as relações entre empregados e empregadores sob uma perspectiva neoliberal, ou seja, visando evitar amarras à ação dos empregadores e interferências nas leis do mercado. Nesse aspecto, a liberdade para contratar com flexibilidade

de jornada, de salários, de garantias sociais e outros arranjos que facilitem a reprodução do capital tem previsão e autorização legal para sua aplicação.

Uma das formas de precarização das relações de trabalho existentes é a flexibilização da jornada de trabalho e a consequente flexibilização do salário. O artigo 22 do CT fixa a jornada semanal em 45 horas e o artigo 40 bis autoriza “*pactuar contratos de trabajo con jornada a tempo parcial*” e o artigo 44 esclarece que “*Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo*”, ou seja, para jornada parcial salário parcial, ainda que essa remuneração seja inferior ao salário mínimo nacional. Dessa forma pode-se maximizar o benefício que o tempo de trabalho contratado pode proporcionar, contratando apenas a quantidade de dias ou de horas necessária à execução de uma tarefa específica ou, ainda, contratando-se trabalhadores que façam as mesmas tarefas, porém com jornadas diferenciadas.

As jornadas diferenciadas existem nos bancos chilenos. Conforme estudo de Bosoni (2016) 93,2% dos bancários do Banco do Chile trabalhavam em jornada de 45 horas semanais, contudo encontravam-se trabalhadores também em jornada de 30 e 24 horas semanais. A contratação em jornadas diferenciadas é, aliás, apenas um dos mecanismos para flexibilizar a jornada de trabalho. Conforme Bosoni (2016), para 23,6% dos trabalhadores entrevistados a distribuição do tempo da jornada durante o mês é desigual, “*en períodos en que se acerca el plazo para alcanzar determinadas metas de productividad, tanto individuales como colectivas, el aumento de la carga de trabajo aumenta y con ello la irregularidad de jornada se tiende a acrecentar.*”. Outro mecanismo para ampliar a exploração da mão-de-obra é o uso de tecnologias eletrônicas, que relativizam o tempo formal da jornada, conforme o mesmo estudo, 13,1% dos entrevistados afirmou responder correios eletrônicos fora do horário de trabalho e 9.1% afirmaram preparar relatórios fora de sua jornada.

Outro aspecto da flexibilização do trabalho bancário é a polifuncionalidade, isto é, trabalhadores que desempenham mais de uma função. Segundo a pesquisa de Bolsoni (2016) 52,5% dos entrevistados afirmaram desempenhar mais de uma função.

Segundo o CT os contratos podem ser de distintos tipos, destacando-se o por prazo indeterminado, o por prazo fixo e o por tarefa, é possível, ainda, contratar serviços através de empresas de subcontratação e de empresas de serviços transitórios (artigos 183-A a 183-AD).

Os contratos por prazo indeterminado são típicos dos empregados efetivos de cada empresa, o que determina empregos de melhor qualidade e com mais direitos, mas não constituiu, a princípio, uma garantia de estabilidade, visto a possibilidade de demissão a qualquer momento e sem grandes ônus para o empregador. No estudo de Bolsoni (2016), por exemplo, 93,2% dos trabalhadores são contratados por prazo indeterminado, contudo um de cada quatro trabalhadores pesquisados permanecia por dois anos ou menos na instituição.

Os contratos a prazo fixo são mais precários e não conferem os mesmos direitos dos contratos por prazo indeterminado. Segundo o CT a duração de um contrato a prazo fixo é de um ano, admitida uma renovação por igual período, contudo, segundo Leon (2016) “já houve casos do banco manter um caixa em seguidos contratos a prazo fixo por até dez anos e o sindicato questionar a razão da não contratação desse trabalhador.” A brecha para esse prolongamento do contrato por prazo indeterminado é dada pela própria legislação trabalhista ao afirmar que “*El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, (...) se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.*”, ou seja, basta uma interrupção de quatro meses ou mais, após o segundo contrato, para que a empresa possa voltar a contratar o mesmo trabalhador para um terceiro contrato por prazo indeterminado.

Além de ser possível encontrar trabalhadores executando o mesmo trabalho em regimes contratuais distintos, dentro da mesma agência bancária, também é comum encontrar salários diferenciados para trabalhadores que desenvolvem a mesma função sob o mesmo tipo de contrato de trabalho (MARTÍNEZ, 2016; DEBRINI, 2016; MESINA, 2016).

Por fim, Croqueville e Sinkovich (2012, p. 65-69), comentando os resultados da pesquisa desenvolvida no Banco Santander Chile, chamam a atenção para outros mecanismos que permitem uma intensificação da exploração da mão-de-obra dos trabalhadores dos bancos, para além das possibilidades já estabelecidas em lei:

La jornada de trabajo legal en Chile es de 45 horas semanales. Sin embargo, los bancos hacen uso del artículo 22 del Código del Trabajo para eludir este límite legal. (...)

La extensión de la jornada laboral se da principalmente en relación a las horas extras realizadas no remuneradas y a la utilización de la hora de colación para tareas laborales (...) el 50% de trabajadores no es remunerado cada vez que realiza horas extras. (...)

el porcentaje de trabajadores que por motivo del artículo 22 del código del trabajo (que exime de control horario a cierta categoría de trabajadores que no tienen supervisión directa por algún superior) no tiene control horario, no obstante sí declara tener supervisión superior directa alcanza un 39%

Para viabilizar todas essas formas de superexploração da mão-de-obra, segundo Mesina (2016), os bancos chilenos apostam na desregulamentação do sistema financeiro, na ampla liberdade de contratar, garantida pelo CT, e em estruturas montadas pelos próprios bancos denominadas sociedades de apoio ao giro que, segundo o entrevistado, não existe em nenhum outro país da América Latina. Explicando o funcionamento dessa estrutura no Banco Santander, do qual é funcionário, Mesina (2016) detalha:

o Banco Santander, que é o maior, criou uma figura que se chama Banefe, Banefe Santander, com o mesmo logotipo, o mesmo uniforme. O contrato de trabalho é assinado pelo mesmo gerente que assina com os trabalhadores do banco, das filiais e da sociedade de apoio ao giro, almoça no mesmo restaurante, mas tem uma estrutura de remuneração diferente, isso sim, não negocia as mesmas coisas, é um pouco mais precário. E é um contingente forte, no caso do Santander são uns 1.200 trabalhadores que formam parte dessa força de venda, dez por cento ou mais do total de trabalhadores do banco. O Santander criou uma [sociedade de apoio ao crédito] para cobrança, que cobra todo tipo de dívida. Antigamente, nos bancos, havia grandes departamentos de cobrança. Agora já não há mais. Depois se criou outra sociedade, a telefônica, aí nasceram os *call centers*. Há *call center* cuja missão é cobrar e os trabalhadores tem, fundamentalmente, renda variável, depende de sua eficiência na cobrança. Eles têm um salário muito baixo e todo o resto é comissão sobre a cobrança, renda variável. Depois perceberam que a força de venda do Banefe era limitada e aí se estabeleceram forças de venda telefônica. Então nesses *call centers* se compram carteiras de clientes e se começa a vender conta de consumo, conta corrente, cartão de crédito, empréstimos e tudo o mais. Então, essa corporação cuja matriz é o banco, o banco é o pilar fundamental, aí está a base do capital e a renda desse capital só se tem mediante a forte intensificação do trabalho nessa área, de outra forma a superexploração do trabalho com o objetivo de gerar renda. Então existe uma quantidade impressionante de sociedades de apoio ao giro que são legalmente constituídas, que tem gerente geral, tem toda uma estrutura jurídica, mas é apenas uma aparência (...), são muito versáteis, e o banco, além disso, se liberta de responsabilidades.

3.4.6 Trabalho terceirizado

Como descrito acima, a terceirização é institucionalizada no Chile e não possui limitações legais. Diante dessas possibilidades os bancos aproveitaram para criar filiais, sociedades de apoio ao crédito ou contratar a prazo fixo e utilizam empresas fornecedoras de mão-de-obra sempre que necessário. Não foram encontrados números muito precisos relativos ao número de trabalhadores que prestam serviço aos bancos nessas condições, contudo,

segundo Bosoni (2016, p. 12) apenas em um banco, o Banco do Chile, “*los trabajadores externalizados alcanzan un total de 5.000, los cuales tienen condiciones contractuales y salariales bastante más precárias que sus pares que dependen directamente del Banco*”.

Os correspondentes bancários, definidos pela ABIF como “*canales desarrollados para prestar servicios bancários básicos tales como consultas de saldos, depósitos, giros y pagos de cuentas, con la característica de tener un bajo costo y fácil acceso.*” (ABIF, 2016) instalados em comércios varejistas, lojas, armazéns, farmácias ou grandes supermercados também são fortes no Chile, que possui a segunda maior concentração da América Latina.

Um dos objetivos dessas estruturas é a economia salarial e de direitos sociais. O trabalhador do setor de intermediação financeira no Chile, que envolve outros setores além dos que trabalham em bancos³⁴, ganhava, em média, em 2013, \$ 887.975 (pesos chilenos), o equivalente, à época, a U\$ 1.711, enquanto que a média salarial nacional geral era de apenas \$416.909 (U\$ 803) e a média salarial nacional dos trabalhadores técnicos era de \$ 561.054 (U\$ 1.081), conforme estudo da Fundação Sol (SANHUEZA e ESPINOZA, 2015). Observe-se, ainda, que uma de cada quatro pessoas com renda própria no Chile (incluindo assalariados, trabalhadores por conta própria e empregadores) ganhava, no ano de 2013, menos de \$ 241.000 (U\$ 464,35) ao mês, o salário mínimo local. Essa renda, efetuados os descontos de lei, “*sólo alcanza para 1 kilo de pan al día, 2 pasajes diários para ir y retornar del trabajo y para arrendar una pieza por \$129.680.*” (SANHUEZA e STRAJILEVICH, 2015). Ou seja, terceirizar e substituir um bancário por um trabalhador em condições mais precárias pode ser um grande negócio para o empregador.

As consequências sociais desse fenômeno são graves. Além da baixa remuneração, a deficiência em termos de direitos sociais, inclusive de previdência social, são fatores de preocupação para esses trabalhadores (vide box abaixo).

No Chile, como declarou Ortiz (2016), as inúmeras caixas de aposentadoria públicas e privadas e o regime de solidariedade, instituídos em 1924, foram substituídos pelas AFP, um sistema privado de aposentadoria. Cada trabalhador tem sua própria conta de aposentadoria em uma AFP e deve contribuir por 360 meses para obter, em média, 70% de seus últimos

³⁴ Até 2015 as estatísticas de emprego chilenas utilizavam a classificação CIIU Rev 3, migrada em 2016 para a CIIU Ver 4. O segmento de intermediação financeira, agora denominado atividades financeiras e de seguros, incorpora as atividades de serviços financeiros, inclusive atividades de seguros, fundos de resseguro e de pensões e actividades auxiliares de serviços financeiros, as atividades de gestão de ativos, tais como sociedades gestoras de participações e fundos e sociedades de investimento e outras entidades financeiras semelhantes.

salários como aposentadoria. Como essa situação era muito difícil de concretizar-se, criou-se, em 2008, um benefício estatal mínimo para quem não conseguisse cumprir as regras das AFP. Para ter direito ao benefício estatal de pensão mínima, aos 65 anos os homens e aos 60 as mulheres, é necessário aportar com, pelo menos, 240 contribuições mensais. O que ocorre, segundo Riesco (2005, p. 21), é que a precariedade laboral impede que um trabalhador acumule sequer esse número mínimo de contribuições ao longo de toda sua vida. Segundo dados das AFP:

Como a densidad de cotizaciones promedio de los afiliados es de 5 meses por año y 4,5 meses por año en el caso de las afiliadas mujeres, más de la mitad de los afiliados tampoco logrará acercarse a las 240 cotizaciones que hoy día se exigen para obtener la garantía estatal de pensión mínima. (RIESCO, 2005, p. 21)

Essa situação se dá pelo fato de que muitos trabalhadores são contratados em contratos a prazo fixo, muitas vezes de menos de um ano, ou trabalham em regime de subcontratação ou em empresas de serviços transitórios, assim, só contribuem nos períodos em que estão empregados e passam boa parte do ano desempregados.

Outro efeito da terceirização e precarização do trabalho é a fragilização do movimento sindical bancário. Bosoni (2016, p. 12) acredita que, no Chile, “*Los contratos a plazo fijo pueden ser superiores en aquellos sectores no sindicalizados*”.

BOX: SEGURIDADE SOCIAL NO CHILE.

A seguridade social no Chile foi totalmente modificada pela ditadura militar do general Pinochet. Antes da privatização do setor, através das AFP (Administradoras de Fondos de Pensão), havia caixas de aposentadoria, para grande parte das empresas e setores econômicos chilenos, essas caixas eram similares às existentes nas décadas de 1920 a 1940, no Brasil, resultado da Lei Eloy Chaves. Os bancários chilenos contavam com a *Caja de Previsión Bancaria* e a *Caja de Previsión y Estímulo del Banco de Chile*.

Os Decretos Lei 3.500 a 3.502, de 1980, acabaram com as Caixas e criaram o sistema de fundos privados de pensões, as AFP, que não é um sistema de seguridade social, tratando-se, mais propriamente, de um sistema de seguro privado de caráter obrigatório, baseado em multifundos de capitalização individual. Nessa sistemática, cada afiliado tem uma conta individual no fundo de pensão e fica exposto aos riscos de oscilação do mercado financeiro.

Cada trabalhador é obrigado a contribuir com 10% de sua renda para uma AFP, de livre escolha. Desses 10% uma parte é destinada à remuneração dos serviços da AFP escolhida. A

comissão cobrada no mercado oscila entre 0,47% e 1,54%, segundo a superintendência de pensões (2016). Os trabalhadores devem contribuir, ainda, com 7% para o serviço de saúde, também privado, e com 0,6% de seus vencimentos para o seguro desemprego. Os empregadores contribuem para o seguro desemprego (de acordo com o tipo de contrato, por prazo fixo ou indeterminado), seguro invalidez e sobrevivência (1,15%) e seguro acidentes de trabalho e doença profissional (piso de 0,95%), mas não aportam para a aposentadoria do trabalhador.

A aposentadoria por idade é obtida quando o trabalhador completa 65 anos, se homem, ou 60 anos, se mulher. Estima-se em \$ 13 milhões de pesos (U\$ 21.700) o montante necessário para que o trabalhador possa adquirir a pensão mínima de U\$ 123 por mês. (RIESCO, 2005). Como a média salarial nacional é de U\$ 803, seriam necessárias 285 contribuições mensais, o que é considerado, atualmente, inviável, dada a instabilidade laboral vigente no país, fato que levou, em 2014, à constituição da comissão Bravo (presidida por David Bravo), para buscar alternativas ao sistema previdenciário chileno. Segundo dados da Superintendência de Pensões, em março de 2016, a pensão média por idade foi de U\$ 129 (\$ 90.229 pesos) e a média geral do sistema foi de U\$ 104 (\$ 72.423 pesos), atendendo 1.338.692 aposentados.

3.4.7 Emprego bancário ante a terceirização

Como descreveu Mesina (2016) os bancos montaram estruturas paralelas, sob a forma de filiais ou de sociedades de apoio ao crédito para fragmentar a categoria bancária chilena e permitir a difusão da remuneração variável em vários segmentos. A terceirização, associada à informatização impede um crescimento mais substancial da categoria bancária, que já há muitos anos gira em torno dos 55 mil trabalhadores.

Segundo a SBIF (2016) havia no Chile, em 2012, 58.181 bancários, distribuídos conforme apresenta a tabela 9, a seguir:

Tabela 9 – Chile: número de bancários por instituição

Instituições Financeiras	Bancários	Participação	Acumulado
<i>Banco de Chile</i>	10.654	18%	18%
<i>Banco de Crédito e Inversiones</i>	10.539	18%	36%
<i>Banco del Estado de Chile</i>	9.075	16%	52%
<i>Banco Santander</i>	8.911	15%	67%
<i>Scotiabank</i>	3.707	6%	74%
<i>Corpbanca</i>	3.303	6%	79%
<i>Banco Bilbao Vizcaya</i>	2.583	4%	84%
<i>Banco Itaú</i>	2.347	4%	88%
<i>Banco Falabella</i>	1.693	3%	91%
<i>Banco Bice</i>	988	2%	92%
<i>Banco Security</i>	975	2%	94%
<i>Banco Ripley</i>	787	1%	95%
<i>Banco Consorcio</i>	610	1%	96%
<i>Banco Internacional</i>	496	1%	97%
<i>Banco Paris</i>	485	1%	98%
Outros	1.028	2%	100%
Total	58.181		

Fonte: Preparado pelo pesquisador a partir de dados da ABIF

Percebe-se a elevada concentração de bancários em alguns grandes bancos, como o do Chile (10.654), BCI (10.539), del Estado (9.075) e Santander (8.911), representando 67% de toda a categoria bancária. A fusão Itaú-Corpbanca, que deve dar origem ao quarto maior banco do Chile (BARROS, 2016; MESINA, 2016; VILLARROEL, 2016) poderá gerar a quinta maior concentração bancária, se as reduções de quadros não forem muito impactantes. Possivelmente refletindo o grau de automatização e de aplicação de engenharias empresariais como a utilização de sociedades de apoio ao crédito, o Banco Santander, o maior do Chile, é apenas o quarto maior em número de funcionários.

No informe “*Brechas de género del mercado laboral en el sistema financiero – 2015*”, disponível no sítio institucional da SBIF (2016), além de se constatar que a segregação por gênero é importante dentro das instituições financeiras, percebe-se que o total de bancários em abril de 2015 era de 59.630 trabalhadores, 28.028 homens e 30.702 mulheres, ou seja, houve um incremento de 1.449 bancários ou 2,5%, em relação ao final de 2012.

Essa evolução do número de empregos bancários no período contrasta com a evolução da margem líquida dos bancos, isto é, seu ganho líquido, que de \$ 4.876.000 milhões de pesos chilenos em 2013 atingiu \$ 6.096.000 milhões em 2014 e \$ 6.154.000 milhões em 2015, uma evolução de 26,21% entre 2013 e 2015, ou seja, assim como demonstrado no caso brasileiro, o ganho por funcionário é crescente também no sistema financeiro chileno. Nesse curto espaço de dois anos a relação muda de 11,93 bancários para cada bilhão de pesos de margem gerada para 9,69 bancários para o mesmo volume de margem.

3.4.8 A configuração do movimento sindical bancário

As relações de trabalho no Chile atual são regidas pelo *Código del Trabajo*, aqui denominado simplesmente CT, um instrumento jurídico elaborado ao final da primeira década da ditadura Pinochet, como resposta às pressões da AFL-CIO, mas também como forma de legalizar o enfraquecimento do poder sindical, evitando o que o ideário neoliberal denominava “ingerência perversa nas leis do mercado” (SALAZAR E PINTO, 2014a).

O CT, em seu artigo 212, reconhece o direito de organização sindical a todos os trabalhadores de empresas públicas ou privadas:

Art. 212. Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas

Com relação ao tipo de sindicato o CT, em seu artigo 216 estabelece que estes podem ser:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;*
- b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;*
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y*

d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes

O número mínimo para constituição de um sindicato também é definido pelo CT.

Art. 227. La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

(...)

Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

Art. 228. Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior, se requerirá del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo.

Em síntese, o CT chileno reconhece o direito de constituição de sindicatos e prioriza os sindicatos por empresa, ainda que reconheça os sindicatos interempresa. Os trabalhadores de uma mesma empresa, quanto lotados em filiais diferentes, poderão constituir sindicatos por filial. O número de trabalhadores para constituição de um sindicato de empresa varia entre 8 e 250 trabalhadores. Em termos práticos essa legislação, publicada inicialmente durante o regime militar e mantida até este momento, apesar de algumas revisões, estimula a fragmentação do sindicalismo chileno. Tal fato é atestado pelas estatísticas oficiais (CHILE, 2015), em 2013 existiam no Chile 10.634 sindicatos, com 940.222 associados, ou seja, uma média de pouco mais de 88 sócios por sindicato. Os sindicatos interempresa eram 11% do número total de sindicatos e possuíam 13% do total de sindicalizados. O pequeno tamanho das entidades sindicais faz com que estas careçam de estrutura, não tendo sequer, em muitos casos, um espaço privado de funcionamento ou tenha apenas uma pequena sala, muitas vezes alugada, onde dois ou três diretores e, raramente, uma secretária, atendem aos associados. Uma exceção a essa regra é o sindicato do Banco do Estado, que apesar de funcionar num espaço cedido pelo Banco, o sétimo andar do edifício sede do Banco, possui um prédio próprio, no centro de Santiago, parcialmente ocupado por atividades empresariais. Outro traço marcante é a falta de uma imprensa sindical bancária, à exceção do periódico da Confederação.

Os banqueiros aproveitam essa situação de fragmentação e fragilidade e a facilidade de criar sindicatos para criar entidades fantasmas, constituídas pelas chefias, como foi o caso recente do Banco Bice Vida (BANCÁRIACHILE, NOV-DEZ, 2015, p. 4) onde:

el día 2 de octubre, 100 empleados y empleadas de la empresa salen entre las 10:30 y 11:00 hrs., con car en mano a firmar a la Inspección del Trabajo de Manuel Montt la formación de un segundo sindicato (...) hay testimonio de quienes estuvieron en ese horario en uno de los pisos donde se estaba gestando esta formación, que vieron cuando un jefe iba a buscar a los trabajadores para ir a firmar

Também nessa situação os banqueiros não se limitam aos recursos com previsão legal. Apesar do direito legal à sindicalização são frequentes as intimidações e recusas de pagar remunerações variáveis ou conceder promoções aos trabalhadores que se sindicalizam (BANCARIACHILE, AGO-SET/2013, p. 4 E 5; BANCARIACHILE, NOV-DEZ/2015, p. 4). As perseguições aos sindicatos e grevistas também são frequentes, como no caso da tentativa de demissão coletiva da diretoria do sindicato do *Scotiabank* (BANCÁRIACHILE, MAI-JUN/2015, p. 5).

Adicionalmente, para fragilizar ainda mais a ação sindical, Croqueville e Sinkovich (2012, p. 35) apontam realização de “*campañas de injurias y calumnias, con amplia publicidad, contra dirigentes sindicales bancarios, que los sindicatos se han visto obligados a responder y llevar a los responsables incluso a tribunales.*”.

O sindicalismo bancário chileno tem buscado enfrentar essa situação de fragmentação e fragilidade criando federações, confederações e sindicatos nacionais, para unir os trabalhadores dos bancos, independentemente de serem bancários, vigilantes, *call center* ou outros, num movimento maior de luta (BARROS, 2016; MESINA, 2016; VILLARROEL, 2016). O sindicato nacional do banco Itaú, por exemplo, possui um vigilante em sua diretoria, além de trabalhadores de atendimento bancário e outros serviços, os sindicatos do Banefe e do *Call Center* do Banco Santander, ambas entidades de apoio ao giro, são filiados à Confederação Bancária, o mesmo ocorrendo com o sindicato do BiceVida e do BiceHipotecário. Não por outra razão a Confederação bancária se denomina *Confederación de Trabajadores Bancarios y Afines*.

As negociações coletivas são outro ponto de dificuldade para a ação sindical. A Conderação Bancária desenvolve uma campanha pela negociação coletiva de todos os trabalhadores ligados aos bancos, sejam diretos ou indiretos, mas essa não é uma luta fácil,

pois, segundo o CT, depende da concordância da patronal que, em geral, não é simpática à proposta.

Por outro lado, o processo negocial é muito completo conforme explicou Ilabaca (2016):

Tenemos un Plan Laboral echo por la dictadura de Pinochet que mata la relación laboral, principalmente na relación individual con los trabajadores y lo intereses colectivo se circunscribe a una lucha por reivindicaciones solo económicas en un procedimiento de negociación colectiva muy reglado (...) ese proceso dura 60 días, se primera vez, o 45 días, se é por segunda, tercera o se ya se había negociado anteriormente.

As greves também são de alto risco no Chile, continua Ilabaca (2016):

(...) Se no se acepta la propuesta patronal y se va a la huelga (...) en Chile es muy difícil que la huelga pare la producción porque la ideología que impulso la negociación colectiva, lo que quería era que quedara fuera de la negociación la lucha de clases y, por lo tanto, no permite que se pare la producción. Esto significa que lo único que pueden ir a la huelga son los trabajadores afiliados a lo sindicato y solo de una empresa. La negociación no es por categoría más por empresa. Por lo tanto la huelga es bastante mínima y, además, se permite el reemplazo de los huelguistas y a lo quinceavo día los trabajadores individualmente pueden volver a lo trabajo y se vuelve más de 50% de los sindicalizados es como se hovera aceptado la última propuesta patronal y la huelga se encierra con una derrota para lo sindicato.

3.5 Relatos de pesquisa: Paraguai

3.5.1 Breve histórico e contextualização

A história paraguaia pós-independência é marcada por guerras, golpes e revoluções que definiram a configuração do Paraguai atual e as condições em que se desenvolveu o movimento sindical. Primeiramente, a guerra da tríplice aliança (1865-1870) impôs uma grave derrota ao país, destruindo boa parte de sua capacidade produtiva e de sua população, além de reduzir seu território; e, na avaliação de diversos analistas (GAONA, 2007; MOLINIER, 2012, CORONEL, 2012), sepultando as ambições de um desenvolvimento nacional progressista e autônomo, então existentes, lançando o país nos braços da oligarquia mais conservadora, associada a interesses ora do Brasil ora da Argentina. Para Gaona (1990, p. 10):

*Com a derrota do povo paraguaio morre o Nacionalismo Revolucionário do século XIX (...) nasce o faccionismo político no Paraguai, sob a bandeira do Liberalismo. (...)
O Faccionismo político, regime de facção e não de partido, deslocou e dificultou o processo orgânico do ressurgimento nacional do pós-guerra; dividiu a opinião política em duas facções irreconciliáveis; fez retroceder o país até uma etapa já*

superada; afirmou o senhorio do deserto (...) sepultou a soberania política adequando o que fazer nacional aos ditados dos vencedores da tríplice aliança.

Esse faccionismo, combinado com a sistemática repressão às organizações políticas de esquerda, como é o caso do partido comunista paraguaio, que durante mais de sessenta anos de hegemonia colorada esteve na legalidade por apenas quinze dias, no ano de 1936 (WINER, 2010, p 91) marcou o movimento sindical paraguaio que acaba sendo fortemente influenciado por correntes sindicais ligadas aos partidos das elites dominantes, particularmente os Colorados (PROSMAN).

Dois movimentos militares denominados pelos pesquisadores paraguaios como revoluções (liberal, de 1904 e febrerista, de 1936), ambas derrotadas ou desvirtuadas, marcaram as primeiras décadas do século XX no país. O primeiro movimento consistiu de um rearranjo entre as elites paraguaias, visando substituir a hegemonia brasileira pela argentina (GAONA, 2007). O segundo movimento, conhecido como revolução febrerista, surgiu como resultado da guerra do chaco e como resposta ao esgotamento do Estado Liberal. Segundo alguns pesquisadores (GAONA, 2007, CÉSPEDES, 2013) o movimento febrerista, de composição pequeno-burguesa (CÉSPEDES, 2013), tinha objetivos ambiciosos e buscava colocar o país novamente nos trilhos de um desenvolvimento autônomo, representando o renascimento do nacionalismo no Paraguai. O governo liderado pelo coronel Rafael Franco se declarou “*antioligárquico, antiliberal y nacionalista*” (VILLALBA, 2006). Dentre as medidas desse governo constam a criação dos departamentos do trabalho e da saúde pública e um plano de reforma agrária. Os partidos comunista e socialista apoiaram, de início, esse governo. Nesse clima de ruptura com o Estado Liberal, oligárquico, que dirigiu o Paraguai de 1870 a 1936, os trabalhadores organizaram a Confederação Nacional dos Trabalhadores, convertida em Confederação dos Trabalhadores do Paraguai, poucos anos depois, congregando 67 sindicatos e um intenso movimento de criação de sindicatos e de greves expandiu-se pelo país (VILLALBA, 2006). Em resposta à efervescência sindical Franco baixou o decreto-lei número 152, conhecido como decreto de “trégua política e sindical” suprimindo por um ano todas as atividades de partidos políticos e impondo o controle estatal sobre os sindicatos. Rompido o vínculo entre o governo febrerista e o movimento sindical e ante a falta de apoio social para aplicar suas propostas desenvolvimentistas e de modernização o governo febrerista foi derrubado por um golpe militar em agosto de 1937 (NICKSON, 1987).

Fracassado o projeto febrerista a política paraguaia seguiu dominada pelos liberais e colorados, expressão dos interesses latifundiários e conservadores e que acabaram por levar à uma guerra civil de 1947 e, posteriormente, à ditadura de Alfredo Stroessner, que controlou o país entre os anos de 1954 a 1989. Observe-se que após o fracasso do febrerismo as diversas frações do partido Colorado procuraram conquistar a hegemonia no movimento sindical e passaram a disputar sua liderança com os comunistas. Para viabilizar esse projeto, a facção colorada de inspiração fascista fundou, em 1946, a Organização Republicana Operária (ORO), posteriormente convertida em CPT e que disputou o movimento sindical com a Central Operária Paraguaia, de maioria comunista (NICKSON, 1987).

Nesse cenário, segundo Villalba (2006) a história do movimento sindical bancário no Paraguai registrou um de seus primeiros embates no ano de 1947, ano da guerra civil paraguaia, através de uma expressiva paralização em solidariedade a dezoito trabalhadores demitidos do Banco do Paraguai. Em 1952 os trabalhadores do *Banco de la Nación Argentina* paralisaram suas atividades exigindo pagamento em guaranis e não em pesos argentinos. Nesse mesmo ano o Departamento Nacional do Trabalho reconheceu a legalidade das associações de empregados dos bancos de Londres, *de la Nacion Argentina* e do Brasil, as quais fundaram a Federação de Bancos Privados do Paraguai. Poucos anos depois, na greve geral de 1958 contra a ditadura Stroessner, os bancários novamente tiveram uma participação destacada, levando ao fechamento dos três bancos privados mencionados (VILLALBA, 2006). A derrota da greve geral de 1958, dirigida pela CPT, de maioria colorada, mesmo partido do ditador, consolidou a ditadura Stroessner e impôs ao movimento sindical um prolongado período de refluxo, que durou até a década de 1970 (PAREDES, 2002).

Em 1968 a Federação Bancária modificou seus estatutos e mudou de nome para Federação de Trabalhadores Bancários do Paraguai e, mais recentemente, para Federação de Trabalhadores Bancários e Afins do Paraguai.

O movimento sindical bancário, através da FETRABAN, participou ativamente da recomposição do movimento sindical paraguaio, entre fins dos anos de 1970 e fins dos anos de 1980, apoiando ou dirigindo mobilizações contra demissões não apenas na categoria bancária, mas também em outras categorias e, finalmente, dirigindo a fundação do Movimento Intersindical de Trabalhadores, em 1985 (PAREDES, 2002). O movimento sindical bancário, no auge, chegou a ter dois periódicos: a tribuna bancária, da FETRABAN e o Movimento, dos bancários do Banco do Brasil.

Lewis (2001) ressaltou que o movimento sindical paraguaio moderno deve suas origens ao Movimento Intersindical de Trabalhadores, convertido na Central Unitária de Trabalhadores (CUT), em 1989, tendo o SITRANDE, que representa os trabalhadores do setor elétrico, como principal expressão operária. Essa entidade teve importante papel na derrota do projeto de privatização do setor elétrico, no final do século XX.

Céspedes (2014) observa que além da CUT o MIT deu origem a outras centrais sindicais e, no ano 2000, em meio a acusações de corrupção e cooptação de dirigentes pelo governo e pela patronal, surgiu a CUT Autêntica (CUT-A) e logo após diversas pequenas centrais sindicais, como a trotskista Confederação da Classe Trabalhadora (CCT).

Traço marcante da história paraguaia, o autoritarismo e o militarismo, continuam a influir no dia a dia da sociedade e dos movimentos sociais do país. Mesmo após o fim da ditadura Stroessner os golpes militares ou palacianos, como os que envolveram o general Oviedo e o presidente Cubas, ou a deposição do presidente Lugo, os sequestros e assassinatos como no caso de Cecilia Cubas, assim como as duras repressões a manifestações populares, seguem uma prática usual no Paraguai contemporâneo (PAREDES, 2002, BRITZ E CABALLERO, 2010). Por outro lado, o movimento sindical se ressentiu da parcialidade na aplicação da legislação social e trabalhista, seja quanto à autorização para constituição de sindicatos, seja no respeito mínimo dos direitos do trabalho, como os de associação sindical, de greve, de estabilidade a dirigentes sindicais e outros trabalhadores, salário mínimo decente e outros (CDE 2004, 2006).

3.5.2 Descrição da pesquisa

A pesquisa apresentada a seguir é resultado de entrevistas realizadas com diversos dirigentes sindicais paraguaios, representantes da Federação de Trabalhadores Bancários e Afins do Paraguai e dos sindicatos de empregados dos bancos Sudameris, Regional e do Brasil todos ligados à CUT-A e uma dirigente do sindicato de empregados do Banco Itaú. Foram realizadas, ainda, visando melhor compreender a realidade paraguaia, pesquisas documentais in loco no Centro de Documentação e Estudos – CDE e em publicações de bancos paraguaios e do Banco Central do Paraguai, estas disponíveis na internet, além de uma pesquisa bibliográfica em diversos autores paraguaios. Os arquivos documentais da Federação estavam indisponíveis no período de realização da pesquisa e sem perspectiva de

disponibilidade no futuro próximo. Não foram localizados pesquisadores dedicados à questão sindical. O trabalho de campo foi realizado no mês de fevereiro de 2016.

3.5.3 Perfil do Sistema Financeiro paraguaio

Assim como os demais segmentos da economia paraguaia, o sistema bancário também foi desestruturado com a derrota frente à tríplice aliança, apresentando uma lenta história de recuperação nos setenta anos que se seguiram (RAHI, 1997). Sucessivas tentativas de recompor o sistema financeiro paraguaio foram realizadas ao longo desses anos, inicialmente com a criação do Banco nacional do Paraguai, em 1874, sucedido, em períodos curtos, por diversas outras instituições, até o ano de 1936 (BNF, 2016, RAHI, 1997). O sistema financeiro paraguaio contemporâneo tem suas origens na fundação do *Banco de la Republica del Paraguay*, em 1936, fruto da revolução *febrerista*, que cumpriu por 16 anos o papel de banco central do país, além de funcionar como banco comercial (RAHI, 1997). No momento da criação do Banco da República operavam no Paraguai mais dois bancos, ambos estrangeiros, o Banco de Londres, em operação no país desde 1919, e o Banco Germânico, instituído em 1925, não havia qualquer regulamentação desse pequeno sistema financeiro e as funções básicas de controle da emissão de moeda, controle de câmbio e outras eram praticamente inexistentes, ao ponto das divisas de exportações serem entregues diretamente aos exportadores (RAHI, 1997). O Banco da República começa a organizar o sistema financeiro paraguaio, culminando, na primeira metade da década de 1940, com a reforma bancária e a criação da lei dos bancos, que deu bases ao funcionamento moderno do sistema (RAHI, 1997). Desmembrado, em 1952, o Banco da República deu origem ao Banco Central do Paraguai – BCP, e, em 1961, ao Banco Nacional de Fomento (BNF, 2016, RAHI, 1997).

Segundo a Pesquisa Nacional de Inclusão Financeira – EIF, do Banco Central do Paraguai - BCP, menos de 30% dos adultos paraguaios possuem conta corrente em bancos, índice que piora se considerada a população mais pobre do país, da qual 80% não possuem conta bancária. Esses índices estão muito abaixo da média latino-americana e caribenha, que é de 51% (BCP, 2016). A presença de 40% da população paraguaia na área rural e a concentração geográfica dos bancos favorece essa precária bancarização. Segundo o Banco Mundial (2016, p. BCP “30 por ciento o 69 de los 224 distritos del país con más de 2.000 habitantes no tienen ninguna presencia de bancos ya sea a través de sucursales, agentes bancarios o cajeros automáticos.”). O atendimento da população paraguaia com serviços

financeiros se dá principalmente através de cooperativas de crédito, que elevam o índice de cobertura para 58% da população adulta, deixando, contudo, 42% dessa população sem qualquer tipo de acesso a serviços financeiros. Atualmente o sistema financeiro paraguaio é composto por 16 bancos e 12 financeiras, sendo que entre os bancos se encontram três sucursais de bancos estrangeiros, quatro bancos majoritariamente de capital estrangeiro e os demais tem maioria ou totalidade de capital nacional (BCP, 2016; CONTINENTAL, 2016; ASOBAN, 2016).

Duas características marcantes do sistema financeiro paraguaio são a juventude de suas instituições financeiras e a crescente transformação de financeiras em bancos, este último fenômeno a partir dos anos 2000. As principais instituições financeiras de capital majoritariamente nacional, responsáveis, em 2015, por 46% do crédito concedido, foram criadas, como bancos ou como financeiras, a partir da década de 1980 e ganharam maior expressão a partir de meados dos anos 2000, como é o caso do Banco Continental, criado em 1980 e capitalizado por um grupo de investidores paraguaios em 2004, do Banco Regional, criado em 1989 e, desde 2008, associado ao Rabobank, da Holanda, do Visión Banco, que em 2008 sucedeu a financeira Visión, criada em 1992; e do Banco Atlas, sucessor, em 2010, da Cristal Financeira, criada em 1989.

Dados globais do sistema financeiro paraguaio, levantados pelo BCP (2016) demonstravam, em dezembro de 2015, um total de ativos de U\$ 20,4 bilhões, sendo U\$ 13,6 bilhões relativos à carteira de crédito. As principais instituições alocadoras de crédito eram os Bancos Continental, com 19,8% do mercado de crédito, Regional, com 16,7% do mercado, Itaú, com 15%; e o Bilbao Vizcaya, com 11,6%, somando mais de 63% do mercado de crédito no Paraguai. O patrimônio líquido dos bancos paraguaios somavam U\$ 2,1 bilhões, e os depósitos totais somavam U\$ 14,2 bilhões. O maior banco, em depósitos, era o Itaú, com 17,8% do total, secundado pelo Banco Continental, com 16,6%; a seguir vem o Banco Regional, com 14%; e o Banco Bilbao Vizcaya, com 11,3%. Uma visão mais completa sobre a distribuição dos ativos entre os principais bancos no Paraguai é apresentada pela tabela 10, abaixo:

Tabela 10 - Market Share dos 10 maiores bancos no Paraguai

Banco	Dezembro/15	Acumulado
Continental	17,99	17,99
Itaú	17,50	35,49
Regional	14,43	49,92
Bilbao Vizcaya	10,81	60,73
Nacional de Fomento	5,72	66,45
Sudameris	5,69	72,14
Vision	5,38	77,52
GNB	4,50	82,02
Atlas	3,72	85,74
Amambay	3,29	89,03
Total	89,03	

Fonte: Preparado pelo pesquisador a partir de dados do BCP

Percebe-se uma concentração menor que a chilena, onde os dez maiores bancos respondem por mais de 96% do mercado; e muito menor que a brasileira, onde os cinco maiores bancos aproximam-se dos 90% do mercado, demonstrando um maior grau de concorrência entre os bancos e, portanto, uma menor centralização capitalista no sistema.

3.5.4 Informatização e precarização do trabalho bancário

A oferta de serviços bancários ainda é relativamente pequena no Paraguai, onde o índice de bancarização beira 30%. Isso se reflete também na disponibilização de serviços automatizados, apesar dos bancos paraguaios oferecerem as mesmas facilidades presentes em todos os demais países, como caixas eletrônicos, internet e *mobile banking* e outros, porém para uso de uma população muito mais restrita. A popularização dos serviços bancários por internet ou celular ainda está em curso no país, como se percebe pela notícia do ABC Color, de 19.11.2016, que divulga a nota página *on line* do Banco Vision, oferecendo serviços que já são populares no Brasil. A forte presença do capital internacional, que detêm aproximadamente 40% dos ativos do sistema financeiro paraguaio, é um fator que contribuí

para o avanço da informatização dos serviços financeiros no país, pois tende a levar ao Paraguai os padrões tecnológicos dos países de origem.

O número de caixas eletrônicos expressa esse fenômeno. Segundo informa o BCP em dezembro de 2015 existiam no Paraguai 1.150 caixas automáticas e um total de 542 dependências bancárias, ou seja, pouco mais de duas caixas por dependência, havendo, ainda, 265 terminais de autoatendimento. Apesar do pequeno número de terminais, em relação ao número de agências, dada a baixa bancarização paraguaia o número de equipamentos assume proporções expressivas. Somando-se os dois tipos de equipamentos têm-se 1.415 máquinas, para atender uma população bancarizada de 1,3 milhões de adultos, aproximadamente (BCP, 2016), representando 108 terminais para cada 100 mil adultos bancarizados, número superior ao verificado no Chile, Argentina ou México. Esse aparente excesso de terminais eletrônicos pode ser um inibidor aos investimentos em tecnologia e para uma maior expansão da rede e dos serviços informatizados, mas serve como um freio ao aumento do número de contratações do sistema financeiro.

Estatísticas do Banco Central Paraguaio – BCP, relativas ao ano de 2010 relatam um número total de bancários de 5.548 trabalhadores, contra 10.781 em 2015, um aumento de 94% no período. Ao mesmo tempo, o volume de crédito concedido pelo sistema nesses dois momentos apresentou uma evolução bastante diferente. Enquanto, em 2010, o sistema financeiro paraguaio emprestou U\$ 4,4 bilhões, em 2015 as colocações de crédito somaram U\$ 13,6 bilhões, um acréscimo de 211% no período. Em resumo, enquanto, em 2010, um bancário respondia por U\$ 793 mil em empréstimos concedidos, em 2015 essa relação saltou para U\$ 1.261 mil por bancário, um aumento de produtividade de quase 60% em apenas seis anos.

A evolução da produtividade bancária paraguaia é inferior à brasileira, anteriormente apresentada, contudo demonstra que o sistema financeiro paraguaio também está empenhado em ampliar a lucratividade gerada por cada bancário, ainda que não consiga fazê-lo no mesmo ritmo que algumas outras economias na mesma região. Por outro lado, dada a pequena cobertura do sistema bancário paraguaio, a ampliação da bancarização no país tende a elevar, num primeiro momento, o número de trabalhadores dos bancos, ainda que não no mesmo ritmo do aumento do número de clientes e de operações.

3.5.5 Formas de precarização do trabalho bancário

O Código do Trabalho paraguaio (2015) é, de modo geral, protecionista em relação aos direitos do trabalhador, apesar disso essa legislação prevê a possibilidade de contratos de trabalho verbais, desde que com duração de até 90 dias ou que a contratação seja para execução de uma tarefa temporária e a remuneração seja inferior ao salário mínimo legal, aproximadamente U\$ 300, consagrando possibilidade de contratação informal para os setores menos qualificados e mais pobres da população paraguaia. Em outro dispositivo o citado Código (2015) prevê a possibilidade de contratação por prazo determinado de até cinco anos, admitida a prorrogação. Tais dispositivos constituem-se em portas abertas para a precarização das relações de trabalho.

Os dados disponíveis, contudo, não estabelecem uma segregação por ramo econômico, dificultando a avaliação do fenômeno no setor financeiro. Diante dessa dificuldade este tópico da análise ficou prejudicado e limitado, obrigando a consideração apenas das declarações dos dirigentes sindicais entrevistados e uns poucos dados da caixa de aposentadorias dos bancários.

Villalba (2016) ressaltou que a terceirização das relações de trabalho no segmento bancário paraguaio iniciou-se pelos serviços não bancários de copa, segurança e limpeza. A terceirização de atividades propriamente bancárias começou, segundo Villalba (2016), com a crise bancária de 1995, quando os serviços de *call center* foram massivamente terceirizados, sendo terceirizados, nos anos seguintes os serviços de câmaras de compensação, parte dos caixas executivos e do atendimento interno nas agências. Oliveira (2016) destacou que os serviços de processamento de dados também são massivamente terceirizados. A última fase do processo de terceirização, ocorrida há três ou quatro anos, segundo Rodrigues (2016), foi a criação dos correspondentes bancários, principalmente dentro de pontos comerciais como supermercados. Atualmente, segundo o Banco Central do Paraguai (2016) existiam, até dezembro de 2015, 542 agências bancárias e 595 pontos de atendimento de correspondentes bancários. Segundo o jornal *La Nacion* (31.05.2016) o número de correspondentes bancários, no primeiro quadrimestre de 2016, apresentou uma grande expansão atingindo mais de dois mil pontos de atendimento, cobrindo 198 dos 250 distritos paraguaios.

As formas de terceirização dos serviços bancários englobam, além dos correspondentes bancários, a contratação de mão de obra em empresas terceirizadoras, a

contratação direta de trabalhadores terceirizados, sob a forma de profissionais autônomos, que emitem notas fiscais de seus serviços ou ainda, a construção de empresas de terceirização pelos próprios bancos, como faz o banco Itaú (VILLALBA e OLIVEIRA, 2016).

Segundo Villalba (2016) e Oliveira (2016) esse processo de terceirização dos serviços bancários no Paraguai é um processo de precarização do trabalho bancário, pois são contratadas pessoas com direitos sociais e salários reduzidos, que, em geral, não possuem uma estrutura de representação sindical, criando trabalhadores de segunda classe dentro da categoria bancária, apesar do que estipula o artigo 229 do Código do trabalho “*A trabajo de igual naturaleza, valor, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual*”. Como observou Oliveira (2016).

São diversos os mecanismos de precarização do trabalho bancário no Paraguai. Um dos mecanismos adotados é a falta de fixação de uma jornada para o setor, que fica submetido ao máximo legal e à discricionariedade dos banqueiros. Como observou Villalba (2016) os bancos mais antigos e tradicionais tendem a adotar uma jornada que varia entre 34 a 37 horas semanais, o que já constitui uma situação de certa insegurança, dada a possibilidade de que a qualquer momento os bancos queiram nivelar a jornada pelo máximo praticado pela concorrência. Essa situação, contudo, segundo Villalba (2016) piorou com a transformação de algumas financeiras em bancos. As financeiras possuíam jornada dentro do máximo legal de 48 horas semanais e, ao se converterem em bancos, mantiveram essas jornadas, situação que pressiona a jornada do conjunto dos bancos ainda mais para cima. Sequer o descanso semanal remunerado é uniforme entre as diversas instituições financeiras, pois, como alertou o entrevistado, há bancos, oriundos de financeiras, que trabalham aos sábados.

As horas extraordinárias são outro fator de precariedade, visto que seu número é indefinido. Por lei – artigo 201 do código do trabalho -, observou Villalba (2016), o máximo são três horas diárias, totalizando uma jornada máxima de 57 horas semanais, contudo há casos de gente trabalhando mais do que isso, principalmente entre os terceirizados. Ressalte-se que a lei do trabalho paraguaia prevê casos de jornada de até 12 horas diárias, como no caso de gerentes, chefes, vigilantes e outros profissionais.

A consequência da precarização das condições de trabalho bancário é a perda de seu status social. Como já alertava Gómez (CDE, 2004) “*Anteriormente ser bancário era una profesión de cierto nivel, actualmente es como un puesto cualquiera, com um salario piso*”

ligeiramente superior al sueldo mínimo, pero que tampoco alcanza para una plantilla”, Oliveira (2016), que viveu toda a transformação sofrida pela categoria bancária nos últimos 38 anos é até mais incisivo em sua avaliação da perda de status pela categoria “Antes los empleados teníamos un status de bancários casi de banqueros. Ahora esse status desapareció” Rodrigues (2016) associa essa perda à mudança do perfil dos bancos “El bancario, en general tenía un buen pasar (...) la mayoría de los bancos eran internacionales, tenían esa posibilidad de tener un contrato colectivo”. Villalba, por outro lado, associa a perda de status aos novos tempos que o Paraguai vive “cuando estaba la dictadura, los bancarios tenían un status distinto, luego de la dictadura se vivieron los vientos del neoliberalismo y empezó a cambiar a todo.”.

3.5.6 Trabalho terceirizado

Os dados estatísticos disponíveis sobre o mercado de trabalho no Paraguai não permitem segregar os trabalhadores em efetivos e temporários ou entre principais e terceirizados, dificultando a análise desse fenômeno no país.

González (2010), a partir do censo domiciliar do período 1998-2008, avalia que a informalidade laboral pode atingir 84% da população paraguaia. Nessa avaliação a economista se apoia no conceito de economia informal, formulado pela OIT como sendo o conjunto de atividades econômicas desenvolvidas pelos trabalhadores e unidades produtivas que tanto do ponto de vista legal quando do prático não encontram proteção legal ou a encontram apenas parcialmente (OIT, 2002). A partir desse conceito a autora contrasta o número de trabalhadores com algum tipo de contribuição a um programa de aposentadoria – no Paraguai não existe um sistema de seguridade social centralizado, como no Brasil – com a população economicamente ativa (PEA), segundo o censo de 2008. Assim, para uma PEA de 2,85 milhões encontram-se apenas 396 mil contribuintes dos fundos de aposentadoria.

Sob outra ótica, Ortiz (2016) identifica nos dados do censo 31,2% de trabalhadores independentes, 6,8% de trabalhadores familiares não remunerados e 6,8% de empregados domésticos, totalizando 44,6% da população economicamente ativa, setores tipicamente informais, como os que possuem as mais baixas remunerações do país – muito menores que o salário mínimo de U\$ 300 - e os piores níveis de escolaridade – inferior a oito anos de estudos.

Na categoria bancária Gómez (CDE, 2004) associou o processo de terceirização ao caráter internacional de boa parte das instituições bancárias paraguaias e à globalização econômica, pois esse tipo de instituição *“pertenece a um organismo multinacional y con la globalización los lineamientos vienen del exterior”*.

Os salários dos terceirizados variam de acordo com o tipo de trabalho que praticam ou o local em que o exercem. Nos pontos de atendimento bancário dentro de supermercados um trabalhador bancário coordena ao menos dois trabalhadores terceirizados *“Y esos dos que no lo son ni siquiera ganan los 500 dólares del salario mínimo bancario, sino que ganan el salario mínimo legal del país, 300 o 340 dólares”* segundo o entrevistado essa situação é diferente quando o trabalhador presta serviço dentro da agência do banco, pois, por determinação legal, recebem ao menos o salário mínimo bancário.

Outro aspecto da diferenciação entre bancários e terceirizados é quanto à jornada de trabalho. Segundo Villalba *“a los tercerizados ya se los dicen que tienen un horario distinto [mais longo do que o dos bancários] Y ellos se quedan, porque de lo contrario...”*.

Além desses dois fatores, as garantias previstas no contrato coletivo de trabalho também criam uma diferenciação entre bancários e não bancários, como afirmou Oliveira *“Un funcionario del banco mismo tiene el beneficio del contrato colectivo. Un funcionario tercerizado, es de otra empresa, y no tiene los beneficios del contrato colectivo, además que se le paga un salario menor, con una comisión a la empresa tercerizadora”*

Segundo a Caixa de aposentadoria dos bancários existiam, em julho de 2016, 809 trabalhadores terceirizados contribuintes da Caixa, para um total de 12.635 contribuintes, ou seja, pouco mais de 6% dos contribuintes são terceirizados. Segundo os sindicalistas entrevistados, contudo, esse número de terceirizados não reflete a realidade do setor, visto que para contribuir o trabalhador deve ser contratado ao menos com o salário mínimo bancário e a maioria é contratada com menos do que isso, estão fora, por exemplo, aqueles que trabalham em correspondentes bancários ou em empresas terceirizadas pertencentes aos bancos, como é o caso dos trabalhadores que fazem o serviço de compensação do Banco Itaú, pois não podem contribuir. Portanto, para esses trabalhadores, sequer o direito à aposentadoria é garantido. Oliveira acredita que ao menos 25% dos funcionários do banco em que ele trabalha, o banco Sudameris, são terceirizados.

3.5.7 Emprego bancário ante a terceirização

Como tratado anteriormente, o segmento bancário está em expansão no Paraguai, aproveitando-se do cenário de baixa bancarização da população paraguaia. Tal fato tem atenuado os efeitos da informatização e terceirização no setor, determinando que o número de bancário tenha até crescido significativamente no período entre 2010 e 2015. Soma-se a isso a transformação de algumas financeiras em bancos, engrossando o número de trabalhadores bancários.

A distribuição dos trabalhadores diretos dos bancos paraguaios é representada na tabela seguinte:

Tabela 11 - Número de bancários por instituição

Instituição Financeira	Bancários	Participação	Acumulado
Visión Banco	2.040	19%	19%
Banco Continental	1.458	14%	32%
Banco Nacional de Fomento	1.254	12%	44%
Banco Familiar	1.206	11%	55%
Interfisa Banco	833	8%	63%
Banco Itaú Paraguay	805	7%	70%
Banco Regional	680	6%	77%
Banco Atlas	483	4%	81%
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria	481	4%	86%
Sudameris Bank	465	4%	90%
Banco Amambay	300	3%	93%
Banco Itapúa	269	2%	95%
Banco GNB Paraguay	199	2%	97%
Bancop	109	1%	98%
Citibank	70	1%	99%
Banco de la Nación Argentina	69	1%	99%
Banco do Brasil	60	1%	100%
Total do Sistema	10.781	100%	

FONTE: Preparado pelo pesquisador a partir de dados do Banco Central do Paraguai

No ano de 2015, as quatro instituições financeiras que mais contratam bancários responderam, juntas, por mais da metade de toda a mão-de-obra do setor. Destaque-se que, dessas quatro instituições, duas, o Vision e o Familiar, são antigas financeiras, recentemente convertidas em bancos, fato que cria uma preocupação para o movimento sindical local, pela pressão que essas contratantes podem exercer para impor seus padrões de gestão de pessoal como prática geral do mercado bancário.

Outra ameaça que paira sobre o setor está representada pelo fato de que apenas duas das cinco maiores instituições paraguaias em ativos totais figuram entre as maiores contratantes. O banco Itaú, por exemplo, segunda maior instituição em volume de crédito, é apenas o sexto maior contratante, destoa seu *Market Share* de 17,5% de sua participação de apenas 7% no mercado de trabalho bancário. A contradição dos números do Itaú se explica, provavelmente, pelo grau de automatização dos serviços da instituição e pelo grau de terceirização, que segundo alguns dos sindicalistas entrevistados (VILLALBA e OLIVEIRA, 2016) um dos mais altos do mercado.

Em resumo, se o conjunto das instituições financeiras bancárias paraguaias estivesse operando com uma produtividade e uma política de terceirização similar à do Itaú o número de bancários seria algo próximo a 5 mil, em lugar dos atuais quase 11 mil. Em outra perspectiva, se operassem no padrão das ex financeiras, esses 5 mil bancários teriam uma jornada de trabalho muito maior e seriam muito mais pobres e precários. Esse não é um cenário improvável caso avance o processo de internacionalização do sistema financeiro paraguaio, tanto em termos de capital quanto em termos tecnológicos, ressalvada a possível expansão da população bancarizada.

3.5.8 A configuração do movimento sindical bancário

A julgar pelos depoimentos dados pelos sindicalistas entrevistados e também pelas notícias encontradas na imprensa local, a relação do movimento sindical com os empregadores não é fácil no Paraguai. Conforme denunciou o CDE (2006, p. 53), com respeito às demissões de trabalhadores “*algunas de sus principales causas son la persecución política (...) la persecución sindical, esta violación laboral la sufren mayormente los/as trabajadores/as del sector privado*”. ABC Color noticiou, em 14.03.2015, que a sindicalista

Sonia Espínola Baez, bancária do banco Regional, foi demitida imediatamente após ter encerrado o período de amamentação de seu filho, apesar de fazer parte da Fetrabanco. O motivo da demissão, segundo os sindicalistas entrevistados, além do fato da bancária ser sindicalista, é que no Paraguai os trabalhadores adquirem estabilidade a partir de nove anos e meio de trabalho ininterrupto para o mesmo empregador; e Sônia já tinha oito anos e onze meses.

Esse tipo de demissão, para evitar a estabilidade, é comum no Paraguai e o sistema financeiro acompanha a prática. Villalba descreve o procedimento:

Los llaman a los varones alrededor de los 9 años y, a las mujeres, se las llama alrededor de 8 (...) entonces te mandan en vacaciones pagadas y hacen la liquidación correspondiente como si fuera una renuncia, pero tampoco es una renuncia, y así cortan la relación laboral de dos a tres meses. Entonces lo vuelven a contratar, en la mayoría de las veces con las mismas condiciones, mismo cargo, mismo salario.

A falta de segurança quanto a direitos trabalhistas abarca também o direito sindical, seja o simples direito à afiliação a um sindicato, seja o direito de constituir uma organização sindical. Tal situação ocorre apesar de o código do trabalho paraguaio reconhecer o direito à livre organização sindical, seja em sindicatos por empresa, por ramo produtivo ou por profissão.

As perseguições não são apenas contra sindicalistas e grevistas, conforme declarou Acuña, no Banco Itaú “*los jefes hacen la campaña anti-sindical, para que no se filien, para que no se metan, para que no pregunten, para que no hable tanto con fulana ... no está bien visto.*”.

Rodrigues (2016) comentou que é fácil organizar um sindicato com vinte trabalhadores, o difícil é manter esse sindicato em funcionamento. Por tradição, apesar da possibilidade de organização em sindicatos por ramo produtivo, os sindicatos paraguaios organizam-se por empresa, o que no caso dos bancários significa um sindicato para cada banco. Tal característica fraciona o movimento sindical bancário em inúmeros pequenos sindicatos, muitos com poucas dezenas de associados. Na avaliação de Rodrigues (2016) “*si tuviéramos la cultura de organizarnos por rama de actividad sería mucho más fácil, porque así se disipa un poco la presión directa sobre el trabajador por ser dirigente sindical*”. Ademais, completa o sindicalista, o sindicato teria maior poder para reivindicar.

Além dessa característica, poucos bancos têm sindicatos, segundo Villalba (2016) apenas oito ou nove bancos tem sindicatos, todos os demais carecem de representação sindical. Para o entrevistado, a composição dos poderes políticos paraguaios é um fator a mais para dificultar a ação sindical:

[o presidente Horacio Cartes] *Es un empresario, y la mayoría de los parlamentarios son empresarios, entonces, por ejemplo, las documentaciones, o los trámites, que tenemos que hacer para legalización de sindicato, para reconocimiento, para homologación de los comités, se traban todos en el ministerio y no nos dan la homologación. Entonces ellos [os empregadores] pueden proceder en base a lo que creen, echan dirigentes, a nosotros nos pasó, echaron dirigentes.* (VILLALBA, 2016)

A perseguição a sindicalistas bancários não é nova no Paraguai, como observou Gómez (CDE, 2004) no Banco BBVA, sob a gestão do grupo Argentária, vinte dirigentes sindicais foram forçados a renunciar a seus postos de trabalho.

Outro fator que gera dificuldade para a ação sindical é a falta de estabilidade e disponibilidade dos dirigentes. A liberação sindical em tempo integral não existe, os dirigentes são liberados durante algumas horas para participar de reuniões ou eventos. A estabilidade sindical também não cobre toda a diretoria do sindicato. Segundo o Código Laboral, artigo 318:

Gozan de la estabilidad sindical:

a) Hasta once dirigentes de la Comisión Directiva conforme a las siguientes normas:

- *Sindicatos de empresas que tengan de 20 a 30 asociados, 3 dirigentes.*
- *De 31 a 50 asociados, 4 dirigentes.*
- *De 51 en adelante, 1 cada 30 asociados.*

Nesse cenário, com entidades pequenas, perseguições até mesmo ao simples ato de associar-se a um sindicato e falta de estrutura das entidades sindicais, fazer política sindical no Paraguai, ainda mais em tempos de precarização do trabalho, é um grande desafio.

Capítulo 4 – IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOBRE O SINDICALISMO BANCÁRIO

Cada país, época, conjuntura tem uma singularidade que o distingue dos outros. Porém também há semelhanças, convergências e ressonâncias. Daí surge a ideia de América Latina, como história concreta e como imaginação.

A Ideia de América Latina Octávio Ianni, 1990.

Os movimentos sindicais bancários analisados nesta tese estão inseridos em uma mesma região geográfica, o cone sul da América Latina³⁵, em países que ocupam papéis similares na divisão internacional do trabalho do sistema mundo capitalista, como economias periféricas, exportadoras de *commodities* metálicas ou agropecuárias, submetidas a uma relação de dependência com o centro do sistema. As histórias desses países guardam semelhanças marcantes, como a colonização ibérica, seguida pela relação de dependência com a Inglaterra, posteriormente substituída pelos EUA; e, em muitos momentos, se entrecruzam, determinando resultados os mais diversos, como foi o caso no trágico capítulo da guerra da tríplice aliança, mas também possuem suas especificidades históricas, culturais e sociais que dão a cada um deles um caráter único, expresso em soluções políticas e organizacionais distintas, formações étnicas diversas, estruturas de classe próprias e opções culturais diferenciadas.

Brasil e Chile conheceram ciclos desenvolvimentistas, entre as décadas de 1930 e 1950 e viveram as tragédias das ditaduras militares latino-americanas, entre os anos de 1960 e 1980, sucedidas, na segunda metade da década de 1980, por regimes democráticos de corte neoliberal; e, mais recentemente, por governos de matriz popular neodesenvolvimentistas. São países que, no contexto latino-americano, apresentam um grau de desenvolvimento considerável, com IDH entre médio e alto, 0,755, o Brasil, e 0,832, o Chile – 0,557 e 0,672, respectivamente, quando ajustados pela desigualdade. O Paraguai, que teve sua infraestrutura econômica destruída pela guerra da tríplice aliança, perdeu o momento desenvolvimentista latino-americano, submetendo-se, desde então, ora ao domínio político-econômico argentino ora ao brasileiro, conheceu principalmente os períodos de instabilidade e ditadura, sendo a

³⁵ Esta não é uma categoria consensual. Para alguns autores o cone sul englobaria apenas o Uruguai, a Argentina e o Chile, para outros o sul do Brasil e o Paraguai fariam parte da região. Há autores, contudo, que divergem de ambas as concepções, considerando-as “concepções estereotipadas do espaço” (CERVO, RAPOPORT, 1998), feitas essas ponderações, ressalva-se que o conceito é utilizado mais como uma referência geográfica do que com implicações geopolíticas.

mais severa a ditadura Stroessner, que dirigiu o país por quase 40 anos. O baixo IDH do país 0,679 - 0,529 quando ajustado pela desigualdade – expressa essa história e distingue o Paraguai dos dois outros países pesquisados. A recente queda do governo petista brasileiro, num golpe institucional similar ao aplicado no Paraguai contra o presidente Lugo, é mais um sinal da unidade existente entre os países apontados.

Como discutido no primeiro capítulo desta tese, a crise do sistema mundo capitalista levou, a partir das últimas décadas do século passado, à adoção do modelo de política econômica neoliberal. Nos países onde estão localizados os objetos de estudo desta tese, o momento e o ritmo dessa adesão ao neoliberalismo foram diferenciados, com o Chile sendo o precursor na implantação do modelo, a partir da vitória do golpe do general Pinochet, ainda na década de 1970 e antes que o processo de globalização econômica impusesse o neoliberalismo como uma onda avassaladora de amplitude planetária. Brasil e Paraguai aderiram ao modelo a partir da década de 1990, com diferença de poucos anos entre ambos e características diferenciadas, dadas as estruturas econômicas de ambos os países. No Chile, dada a precocidade da implantação do neoliberalismo e o momento político em que isso se deu - sob uma ditadura militar - os efeitos sociais e econômicos se fizeram sentir de forma mais profunda do que no Brasil e no Paraguai, que adotaram seus modelos a partir de regimes democráticos – cenário menos favorável à implantação do modelo neoliberal, a julgar pela avaliação de Klein (2014) – e em passado mais recente, resultando em uma aplicação incompleta. No caso brasileiro, a recente derrubada do governo Dilma Rousseff pode abrir o caminho para a continuidade da implantação do modelo.

É nesse contexto mais geral, caracterizado no capítulo 1 desta tese, que se dá a discussão sobre os impactos da precarização do trabalho bancário sobre o movimento sindical desse segmento no Brasil, Chile e Paraguai. Para auxiliar na análise do processo de precarização do trabalho bancário nos países estudados apresentam-se, a seguir, alguns quadros sintéticos relativos aos principais dados, características e tendências observadas no trabalho de campo e descritas no capítulo precedente.

4.1 Síntese das observações de campo

Os quadros a seguir sintetizam os principais dados apresentados no capítulo 3 desta tese, mas não esgotam nem dispensam a leitura daquele capítulo. Destacam-se os dados

relativos à estrutura do sistema financeiro nacional de cada país (Quadro 6), a relação entre emprego direto e emprego indireto (Tabela 12), a relação jurídica da precarização laboral e suas formas (Quadro 7) e a representação sindical existente (Quadro 8).

Quadro 6: Perfil do Sistema Financeiro

Dimensão	Brasil	Chile	Paraguai
Principal Banco	Banco do Brasil	Santander	Continental
Origem do Capital	Nacional (Misto)	Espanhol	Nacional Privado
<i>Market Share</i> Principal Banco	21,22%	17,93%	17,99%
<i>Market Share</i> Sete Maiores Bancos	85,76%	85,65%	77,52%
ATM por 100 adultos bancarizados	220	66	108

Fonte: Preparado pelo pesquisador a partir de dados obtidos em: revista Maiores e Melhores e Febraban (Brasil); ABIF (Chile); BCP (Paraguai).

Tabela 12: Relação entre trabalho bancário direto e indireto

Dimensão	Brasil	Chile	Paraguai
Trabalhadores diretos	511.833	58.181	10.781
Emprego direto/ Emprego indireto	0,65	0,50	nd
Ganhos emprego direto / Ganhos emprego indireto	3,25	1,75	nd

Fonte: Preparado pelo pesquisador a partir de dados obtidos em: Dieese (2015), diversas fontes tabela 4, página 119 (Brasil); Sanhuelza e Espinoza (2015), ABIF (2016), Bosoni (2016) (Chile); BCP (Paraguai).

Quadro 7: Características da precarização laboral bancária

Dimensão	Brasil	Chile	Paraguai
Amplitude prevista em lei	Restrita	Ampla	Restrita
Tipo de atividade	Meio	Todas	Meio
Clientes realizam autoserviço	Sim	Sim	Sim
Empresas terceirizadoras e afins	Sim	Sim	Sim
Terceirização direta, subsidiárias e afins	Sim	Sim	Sim
Trabalhadores autônomos	Não	Sim	Não
Correspondentes bancários e afins	Sim	Sim	Sim
<i>Home office</i>	Sim	nd	nd
Extensão de jornada	Sim	Sim	Sim
Correio eletrônico ou celular corporativo	Sim	Sim	nd

Fonte: Preparado pelo pesquisador a partir de entrevistas realizadas.

Quadro 8: Características da estrutura sindical bancária

Dimensão	Brasil	Chile	Paraguai
Amplitude de representação	Territorial	Empresa	Empresa
Confederações e Federações	Sim	Sim	Sim
Direito de organização sindical	Sim	Sim	Sim
Direito de greve	Sim	Sim	Sim

Continua

Quadro 8: Características da estrutura sindical

conclusão

Dimensão	Brasil	Chile	Paraguai
Liberação de diretores para exercer mandato sindical	Sim	Parcial	Não
Respeito às normas legais	Sim	Sim	Precário
Contribuições e mensalidades sindicais	Compulsórias e voluntárias	Voluntárias	Voluntárias
Infraestrutura das entidades de base	Boa	Fraca ou inexistente	Inexistente

Fonte: Preparado pelo pesquisador a partir de entrevistas realizadas.

Os dados sintetizados nos quadros 6, 7 e 8 e na tabela 12 acima foram apresentados de forma detalhada no capítulo 3 desta tese e servem de base à discussão realizada nas próximas seções não sendo, por esse motivo, objeto de discussão nesta seção. Por seu caráter sintético, a representação tabular acima não esgota toda a discussão apresentada no capítulo 3, bastante ampla, em termos qualitativos.

4.2 Da elite à proletarização: a condição bancária

No capítulo dois discutiu-se a questão da definição de classe dos vários segmentos sociais presentes na sociedade capitalista contemporânea. A segregação classista dos agrupamentos sociais é sempre polêmica e enfrenta forte resistência, inclusive dentro da academia, particularmente após o surgimento do ideário neoliberal e a derrocada dos regimes de socialismo real (CHILCOTE, 1995, BRAGA, 2009). Neste trabalho, como expresso no Quadro 1 – Matriz lógica da tese, a concepção classista é o fio condutor de toda a pesquisa e argumentação desenvolvida.

Verificou-se, naquele capítulo, que a conceituação de classes sociais divide-se centralmente em duas grandes vertentes, a marxista e a weberiana, uma, na visão desta tese,

mais associada ao local do indivíduo no processo produtivo e outra mais associada à parcela de consumo da qual cada indivíduo consegue se apropriar.

Marx identificou elementos objetivos e elementos subjetivos que contribuiriam na formação de uma classe social. Do ponto de vista objetivo o principal elemento na definição de classe de um indivíduo seria sua relação com os meios de produção, como grandes ou pequenos proprietários, como industriais ou latifundiários, ou simplesmente como despossuídos, que só contam com sua força de trabalho para sobreviver. Mas esse não seria o único elemento para Marx (2011, p. 142) “Milhões de famílias existindo sob as mesmas condições econômicas que separam o seu modo de vida, os seus interesses e a sua cultura do modo de vida, dos interesses e da cultura das demais classes, contrapondo-se a elas como inimigas, formam uma classe.”, seria uma classe objetivamente falando, uma “classe em si”. A outra faceta do conceito de classe de Marx, o aspecto subjetivo e político do conceito, é a noção de “classe para si”, constituída quando a identidade de interesses entre os elementos de uma “classe em si” gera um espírito de união e uma organização política entre seus integrantes, ou como afirmou Thompson (2004, p 10) “quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas) sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus.”.

Na concepção marxiana a sociedade capitalista tenderia a se polarizar, desde o ponto de vista estrutural, isto é, apoiado na existência material dos indivíduos, basicamente em duas classes fundamentais burguesia e proletariado. Marx (2008, 2011a, 2013) estudou bastante a burguesia e seu sistema econômico, contudo não apresentou muitos detalhes sobre sua concepção de proletariado, deixando em aberto uma grande polêmica sobre os setores que integrariam esse segmento social fundamental.

Os demais setores sociais, as chamadas camadas médias da sociedade não eram estranhas ao autor e a seu principal colaborador, Engels, que as identificavam com aqueles “que vivem de rendas (...) pequenos comerciantes, pequenos fabricantes, artesãos e camponeses” (MARX, ENGELS, 2007, p. 47 e 49). A classe dos funcionários públicos e privados não mereceu maior atenção por parte dos pais do socialismo científico, talvez por sua pouca expressividade política na sociedade da época.

Marx discutiu a importância que o capital financeiro foi adquirindo para a sociedade capitalista, para o processo de reprodução do capital, mas nem ele nem seu principal colaborador viveram para ver o atual momento da sociedade capitalista, hegemônica pelo capital financeiro. O papel desse segmento, originariamente, na concepção marxista, seria agilizar e dinamizar a circulação do capital, via circulação da moeda e via crédito, mas, como analisado por Lenin (2011), tal papel sofre alterações a partir do advento do imperialismo, o que irá refletir sobre o número e expressividade da categoria bancária, a qual não figura nas obras de Marx e Engels, muito mais preocupados com as classes que realmente eram decisivas em sua época, a burguesia, o operariado industrial e o campesinato.

A partir das referências às diversas classes sociais de sua época, contudo, é possível inferir que os bancários seriam classificados pelos pais do socialismo científico naquele segmento de classe que não é nem proprietário dos meios de produção nem produtor de mercadorias, ou seja, nas chamadas classes médias. Já foi longamente discutido, no capítulo dois, o caráter e as características dessa classe, interessa aqui resgatar a discussão sobre a sua transformação nesse momento de crise da economia mundo capitalista, confrontando a teoria com o encontrado nos trabalhos de campo.

Weber (2012) afirmou que as classes médias se distinguiriam por terem alguma propriedade – camponeses, artesãos e outros – ou “qualidades de educação” – bancários, funcionários públicos e privados e outros - e seu ideal seria ascender socialmente, distanciando-se da classe trabalhadora; seu modelo de futuro seriam as “classes de proprietários e privilegiados por educação”. Essas dimensões tornam-se perceptíveis na fala de Oliveira (2016), para o qual “*Antes los empleados teníamos un status de bancarios casi de banqueros.*”, não que os bancários fossem banqueiros, mas era assim que se sentiam e que gostavam de se sentir. Confirma também essa percepção o fato de que, no início do movimento sindical bancário brasileiro apenas os funcionários de hierarquia superior e os contadores pudessem participar da entidade de classe, tendo demorado sete anos para que os contínuos e funcionários de menor escalão pudessem se associar. Os bancários brasileiros de maior grau de instrução não se identificavam com seus pares de menor qualificação. Note-se que essa autopercepção do bancário, como mais próximo do banqueiro do que do restante dos trabalhadores, tem base na proximidade entre o patrão e o trabalhador bancário, uma categoria pouco numerosa, e na remuneração e vantagens superiores e diferenciadas das demais classes trabalhadoras que essa categoria recebia.

Essa situação muda com o desenvolvimento da sociedade capitalista, quando os escassos trabalhadores bancários convertem-se inicialmente em milhares, depois em dezenas e finalmente em centenas de milhares, distanciando-se do convívio com o banqueiro e perdendo privilégios. Porém, nos primeiros momentos dessa transformação, até as décadas de 1960 e 1970, quando a informatização ainda era parca e, portanto, a qualificação individual ainda era determinante, o bancário, como parte das classes médias, mantinha um caráter dual, como afirmou Braverman (1983, p. 253) *“No sólo recibe su pequeña parte de las prerrogativas y recompensas del capital sino que también sufre la marca de la condición proletaria (...) su condición de subordinado (...) cada vez más se hace sentir”*.

A informatização, a partir da década de 1960, mas mais intensamente a partir dos anos de 1980, dá o golpe de morte na condição especial de classe do bancário, massificando e desqualificando seu trabalho, acentuando sua condição de subordinado e, assim, levando à quase total eliminação de seu status diferenciado. A partir desse momento o bancário vai consolidando sua posição como mais um elo na cadeia de reprodução ampliada do capital e, por ter tido seu trabalho desqualificado, perde status, remuneração e até o emprego. Dessa forma, se em algum momento o caráter dual apontado por Wright (1989) foi adequado, ele desaparece com a informatização do trabalho bancário e a posterior terceirização e precarização desse trabalho. Completa-se a aproximação entre as condições de vida e trabalho dos bancários – ao menos da grande massa deles - e o restante dos assalariados, fato que se demonstra na condição de subordinação e perda de privilégios, bem como na perda de autonomia e na integração do segmento ao processo de reprodução do capital. Dessa forma, hoje, ser bancário é *“como un puesto cualquiera, con un salario piso ligeramente superior al sueldo mínimo, pero que tampoco alcanza para una plantilla”*, reconheceu Gómez (CDE, 2004).

Percebe-se também, a partir da análise do funcionamento do sistema financeiro nos três países pesquisados, que o trabalho direto do bancário vai perdendo importância para o capital financeiro, na medida em que avança a informatização e a terceirização do trabalho. Como discutido no capítulo três, a relação entre o número de funcionários e a dimensão das instituições financeiras, que se concentram e centralizam crescentemente, é inversamente proporcional, ou seja, quanto mais crescem as instituições financeiras, menor é a categoria bancária. Essa percepção independe do tipo de indicador financeiro escolhido, verificando-se tanto em termos de patrimônio líquido por bancário, ou de lucratividade ou margem por

bancário ou em termos de ativos ou crédito concedido por bancário. Assim, no Brasil, enquanto em 2007 a menor relação era de 3,6 funcionários por milhão de dólares de patrimônio líquido do banco, em 2014 essa relação cai para algo próximo ou até ligeiramente abaixo da unidade. Fato similar se verifica no Chile, onde, no curto espaço de dois anos verifica-se uma mudança na relação entre o número de bancários e a margem de lucro gerada muda de 11,93 bancários para cada bilhão de pesos para 9,69 bancários para o mesmo volume de margem, fato que ocorre também no Paraguai, onde a relação entre crédito concedido e número de bancários saltou de U\$ 793 mil por bancário para U\$ 1.261 mil por bancário.

Os números citados revelam que é cada vez menos necessário, para os banqueiros, manter trabalhadores próprios, já que os trabalhadores terceirizados e os sistemas informatizados, operados pelos próprios clientes, acabam por produzir efeitos muito similares, do ponto de vista do capital. Dessa forma, a manutenção de um segmento com remunerações e benefícios acima da média do setor de serviços e inconveniente para o capital financeiro, fato que ajuda a explicar as transformações sofridas pela categoria bancária nas últimas décadas e a sua redução em termos numéricos.

4.3 Neoliberalismo, globalização e precarização do trabalho

As transformações apontadas no tópico anterior não se deram da mesma forma em todos os países analisados, havendo diferenças tanto de tempo como de intensidade. O Chile, novamente, foi o país que implantou de forma mais radical o modelo de trabalho precário, implicando em profundas transformações na legislação social, nas relações entre empregados e empregadores, na atuação do Estado nas questões trabalhistas e, em decorrência, na categoria bancária. Brasil e Paraguai seguem, ainda de forma inacabada, o caminho chileno, mas com dinâmicas próprias.

No capítulo primeiro discutiram-se as características mais relevantes do neoliberalismo e da globalização para o mundo do trabalho. Como ressaltou Anderson (1995) o neoliberalismo pressupõe que a crise do sistema capitalista é fruto do poder excessivo dos sindicatos e das exageradas reivindicações dos trabalhadores, que destruíram as bases de acumulação capitalista, gerando um Estado hipertrofiado pelos gastos sociais. A solução neoliberal para a crise sistêmica é a redução da presença do Estado na economia e o combate aos sindicatos, implicando no desmonte do *Welfare State* europeu para recuperar a

lucratividade das empresas ao custo de mais desemprego e desigualdade social. Para Alves (2009; 2011) essa política impôs um novo padrão de ofensiva capitalista, atingindo as esferas da economia, do trabalho, da cultura e da política, com o objetivo de obter a subsunção plena do trabalho ao capital ou, como denominou Boron (2003) construindo um mundo “*quase hobesiano*” de luta selvagem pela sobrevivência.

Essa luta selvagem pela sobrevivência se potencializou com a difusão do processo conhecido como globalização, cuja caracterização já foi amplamente debatida no capítulo primeiro. Com o avanço da globalização capitalista “o número dos que vivem na miséria efetivamente aumentou e muito (...) ao mesmo tempo em que a renda total do mundo elevou-se” (STIGLITZ, 2002). A globalização seria, segundo Harvey (2015), o aprofundamento da internacionalização capitalista, iniciada nos primórdios do sistema, facilitada pelos avanços tecnológicos e pela drástica redução dos custos e tempos de deslocamento, e incentivada pela necessidade do capital de promover ajustes espaço-temporais para gerir a sobreacumulação de trabalho e capital existentes no centro do sistema (HARVEY, 2006).

A aplicação desse ideário neoliberal, com a derrubada de barreiras ao livre trânsito do capital entre os países e a redução de limitadores legais e sindicais à livre reprodução do capital, acompanhada pela globalização capitalista, acelerou o deslocamento mundial de massas de capitais em busca das melhores oportunidades para a ampliação da taxa de lucro. Ao mesmo tempo, no mundo do trabalho, a integração de centenas de milhões de trabalhadores orientais, em condições de trabalho e vida precárias e recebendo salários miseráveis que não chegavam a dez por cento dos salários pagos nos EUA, difundiu um novo padrão de relações de trabalho pelo planeta. Se os sindicatos de determinado país não aceitam as condições exigidas para manutenção dos empregos locais, tais como ampliação de jornada de trabalho, redução de salários, fim de direitos sociais, e outras, os capitais, agora com livre trânsito pelo globo, sempre podem migrar para o oriente, onde encontrarão uma mão de obra bastante mais dócil e barata. Esse novo padrão de gestão das relações de trabalho difunde-se, dessa forma, pelo planeta, ameaçando os direitos sociais conquistados na Europa e pressionando os já precários padrões de remuneração e de relações trabalhistas latino-americanos.

De forma precursora, quase que como um laboratório, o Chile, sob a ditadura Pinochet, constituiu-se em terreno fértil para a implantação do neoliberalismo e de relações precarizadas de trabalho. Sob a orientação de Milton Friedman, a ditadura Pinochet gestou um

Estado mínimo, com funções meramente administrativas e militares, sem qualquer atuação social, substituiu as escolas públicas por escolas financiadas mediante um sistema de cheques escolares, a previdência social pública pela previdência privada das AFP, consagrou a precariedade do trabalho em lei, e reduziu o poder dos sindicatos através da diminuição do número de seus associados e fragmentação de sua base social ou, diretamente, pela repressão policial militar.

Para os trabalhadores chilenos a implantação precoce do modelo neoliberal significou, de fato, o fim do direito à aposentadoria, visto que a instabilidade laboral não permite, à grande maioria dos trabalhadores, cumprir os requisitos para obter esse benefício. No Chile, as caixas de aposentadoria públicas e privadas e o regime de solidariedade, instituídos em 1924, foram substituídos pelas AFP, um sistema privado de aposentadoria. Cada trabalhador tem sua própria conta em uma AFP e deve contribuir por 360 meses para obter, em média, 70% de seus últimos salários como aposentadoria. Em 2008 verificou-se a inviabilidade desse modelo e criou-se um benefício estatal mínimo para quem não conseguisse cumprir as regras das AFP, mas esse benefício exigia pelo menos, 240 contribuições mensais, o que também se verificou inviável, dada a precariedade laboral, gerando uma nova crise na questão previdenciária chilena, ainda sem solução.

Do ponto de vista de relações de trabalho, difundiram-se os contratos a prazo fixo, muitas vezes de menos de um ano, e os contratos em regime de subcontratação ou em empresas de serviços transitórios. Esses mecanismos de contratação precária fazem com que muitos trabalhadores chilenos passem boa parte do ano desempregados, estimando-se uma média de 4 a 5 meses de trabalho a cada ano por trabalhador.

A variedade de tipos de contrato contribui também para o fracionamento da base sindical. Conforme verificado com os sindicalistas chilenos entrevistados, em uma mesma agência bancária, por exemplo, é possível encontrar trabalhadores contratados a prazo indeterminado, a prazo fixo, por tarefa ou em outros regimes executando o mesmo tipo de função, cada um com uma remuneração diferente. Assim, as leis de mercado determinam as condições de vida dos trabalhadores, sem qualquer mecanismo de proteção social estatal e sem que os sindicatos tenham força para mudar essa situação.

No Brasil e no Paraguai a implantação do ideário neoliberal coincidiu com o renascimento da democracia, entre meados e fins dos anos de 1980, e encontrou um cenário de resistência popular à extinção de direitos sociais e à precarização do trabalho.

No Brasil, o ideário neoliberal começou a ser implantado com a derrubada de barreiras alfandegárias, sob o governo de Collor de Melo, derrubado em menos de dois anos, sendo continuado nos governos Itamar Franco e, particularmente, Fernando Henrique Cardoso. Foi nos oito anos desse último governo que o neoliberalismo obteve suas maiores vitórias no cenário brasileiro. Além da manutenção da abertura do mercado ao capital internacional, privatizaram-se diversos setores econômicos, como a telefonia, os bancos estaduais, a energia elétrica, entre outros. A característica democrática do período, contudo, impediu a plena implantação do modelo neoliberal e, em termos de legislação trabalhista e do poder sindical, pouco se avançou, pelo contrário, a insatisfação popular com a adoção do ideário neoliberal levou à substituição de FHC por um governo popular neodesenvolvimentista, dirigido por Lula. Após quase uma década de meia de governo popular, contudo, parece que o ideário neoliberal está de volta, através da articulação política que permitiu a derrubada da presidente Dilma.

Derrubado o governo popular apoiado pelos sindicatos, discute-se hoje no Congresso Nacional brasileiro, um projeto de lei que dará maior flexibilidade às relações trabalhistas, permitindo a multiplicação de regimes de contratação, como se verifica no Chile. Observe-se, contudo, que a falta de uma vitória mais contundente do neoliberalismo nesse terreno não impediu que diversos trabalhadores fossem transferidos para empresas prestadoras de serviços, terceirizadoras ou fossem contratados como mão-de-obra independente, fato que se percebe na relação entre trabalhadores bancários e terceirizados, demonstrada no capítulo três.

O Paraguai tende a acompanhar os vai-e-vem da política e da economia brasileira e argentina, dada a influência destes o país, contudo isso não se dá como mera cópia do que ocorre nos países vizinhos, mas de forma desigual e combinada, a partir da relação de forças entre as classes locais. A precariedade do trabalho no país, herdada de sua história rural, que recém começa a se modificar, é endêmica, conforme constataram González (2010) e Ortiz (2016). Grande parte dos trabalhadores paraguaios não existe do ponto de vista de proteção social, como discutido no capítulo três. Sobre os poucos segmentos que possuem um pouco mais de direitos sociais e estabilidade, como é o segmento bancário, ou os setores de serviços públicos, percebe-se que o avanço do neoliberalismo está provocando modificações,

precarizando parcelas desses trabalhadores, terceirizando funções, reduzindo direitos e impondo um clima de guerra aos sindicatos.

4.4 Características e impactos da precarização sobre a categoria bancária

Identificaram-se, no capítulo três, a partir dos achados de campo realizados no Brasil, Chile e Paraguai, os efeitos e características da precarização das relações de trabalho nesses países. Por um lado constatou-se uma significativa redução do número de trabalhadores bancários no Brasil ao mesmo em que se dava uma quase estagnação do número de trabalhadores dessa categoria no Chile e um aumento absoluto, mas não relativo, do número de bancário no Paraguai. Por outro lado, se percebeu que essa redução veio acompanhada, em todos os países pesquisados, do crescimento de um segmento de trabalhadores precários, terceirizados, subcontratados, prestadores de serviços autônomos e outros, além da inserção dos próprios clientes das instituições financeiras como operadores dos sistemas automatizados, via terminais eletrônicos de atendimento. Esse processo, contudo, não tem as mesmas particularidades nos três países pesquisados, apesar de apresentar algumas características comuns.

Nos três países pesquisados o processo de bancarização é crescente, ou seja, há cada vez mais usuários dos serviços bancários. Os bancos, anteriormente concentrados nas capitais e principais cidades de cada país, adquirem maior capilaridade, cobrindo regiões cada vez mais vastas em cada país e incorporando populações cada vez maiores à base de clientes do sistema financeiro. Esse fenômeno é importante, pois estabelece uma mediação no processo de substituição de mão-de-obra. No caso brasileiro, como demonstrado na seção 3.3.3, o expressivo aumento no volume de operações bancárias permite que o número de trabalhadores diretos dos bancos apresente, em alguns momentos, um crescimento em termos absolutos, ainda que perca expressividade relativa, isto é, cada vez se requer menos trabalhadores diretos e mais trabalhadores terceirizados e precarizados para realizar determinado volume de operações. Processo similar verifica-se nos demais países pesquisados. Tal fato não modifica a perspectiva de longo prazo, que vem se verificando nas últimas décadas, de redução persistente do número absoluto de trabalhadores contratados de forma direta pelos bancos.

Essa redução da participação relativa da mão-de-obra direta nos bancos está ligada a outro fenômeno encontrado nos países analisados: a informatização. A transformação de tarefas antes desenvolvidas manualmente em tarefas automatizadas gerou grandes ganhos de produtividade e, ao ser associada às modernas tecnologias de transmissão de dados, viabilizou a flexibilização espacial do serviço bancário – um cliente pode ter conta corrente em São Paulo, Santiago ou Assunção e realizar transações bancárias em qualquer parte do planeta. Em decorrência desses processos, incorporaram-se ao serviço bancário não apenas trabalhadores terceirizados dedicados exclusivamente a esse serviço, mas também diversos outros trabalhadores que apenas secundária ou marginalmente realizam atividades bancárias. Como observou Harvey (1992) reduz-se o emprego regular em favor do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. É o que ocorre quando se realiza uma retirada em dinheiro de uma conta corrente de um banco qualquer através do caixa de um supermercado ou de uma farmácia. Além disso, a simplificação e automatização das transações bancárias, associadas à transmissão eletrônica de dados, permitiram que os próprios clientes realizassem grande parte das operações bancárias que anteriormente necessitavam da intervenção de um trabalhador bancário, fazendo com que recursos como o computador e o celular substituíssem a agência bancária como ambiente de realização de transações financeiras.

Uma terceira característica presente em todos os países pesquisados é a tendência à substituição de mão-de-obra diretamente contratada pelos bancos por mão-de-obra terceirizada e pela mão-de-obra presente em outros segmentos econômicos para realização das transações bancárias, confirmando a tendência de conversão de postos de trabalho e mesmo de profissões antes estáveis e formais em trabalho precarizado. Como verificado no caso brasileiro, isso significa que mesmo em períodos em que cresce o número de trabalhadores diretos dos bancos, tende a crescer muito mais o número de trabalhadores indiretos (tabela 4) fazendo com que a relação entre ambos seja desfavorável aos diretos.

Como foi visto no capítulo 3, a implantação das mudanças apontadas acima pode assumir formas gerenciais diferenciadas em cada país onde ocorre, como reflexo das relações de forças entre as classes, das características e tradições locais e do processo de inserção no modelo neoliberal. No Chile, precursor desse processo, a precarização laboral foi institucionalizada através do código do trabalho, permitindo maior flexibilidade na forma de contratação, dispensa e gestão da mão-de-obra. Os bancos chilenos passaram a apostar na desregulamentação do sistema financeiro, na ampla liberdade de contratar, garantida pelo

código do trabalho, e em estruturas montadas pelos próprios bancos denominadas sociedades de apoio ao giro, que assumiam parcelas do trabalho anteriormente realizado nas agências bancárias. No Brasil a CLT não sofreu todos os ajustes que os ideários do neoliberalismo desejariam. Como resposta a uma legislação trabalhista mais rígida, os bancos apostaram em empresas prestadoras de serviço não vinculadas aos contratantes. Dessa forma, a principal característica da terceirização e precarização laboral no segmento bancário brasileiro é a existência de milhares de trabalhadores contratados através dessas empresas, muitas vezes em condições muito precárias, com poucos direitos e condições de trabalho muitas vezes insalubres e mesmo ilegais. Paralelamente, os bancos brasileiros também apostam na criação de subsidiárias para desempenhar funções específicas como é o caso das seguradoras, empresas de capitalização e outras. O Paraguai, envolto em um quadro de dependência em relação às duas principais economias da região, está mais atrasado no processo de terceirização do trabalho, mas onde as atividades foram terceirizadas utilizou um modelo similar ao brasileiro.

Essas transformações são vivenciadas pelos trabalhadores bancários com redução do número de empregos diretos e perda de direitos e status social. A existência de trabalhadores contratados em condições precárias de trabalho e com remuneração muito inferiores aos trabalhadores diretos pressiona pela redução dos direitos destes últimos forçando-os a, pelo medo do desemprego ou pela esperança de ascensão profissional, trabalhar em condições cada vez mais insalubres, em jornadas dilatadas, seja na agência bancária ou através de recursos de comunicação que colocam o trabalhador em situação de disponibilidade permanente do banco. Complementando esse cenário, a multifuncionalidade bancária, além de ameaçar a saúde do trabalhador, seja pela sobrecarga de trabalho ou pelo assédio expresso sob a forma de cobranças de metas sempre crescentes pelas chefias, estimula a redução do número de trabalhadores, ao fazer com que todos, inclusive gerentes e subgerentes, além de suas atribuições rotineiras, desempenhem tarefas antes exercidas pelos ocupantes de outros cargos.

O poder de mobilização da categoria bancária também é atingido pelo processo de precarização e terceirização da mão-de-obra bancária. O histórico de combatividade da categoria, fator de destaque nos três países pesquisados, vê-se ameaçado neste início de século. A externalização de atividades como o abastecimento dos caixas eletrônicos com numerário, os serviços de compensação de cheques e outros documentos, os serviços de processamento de dados e telecomunicações, o atendimento telefônico, inclusive para fins

negociais, entre outras atividades, faz com que os serviços bancários dependam cada vez menos da mão-de-obra diretamente contratada pelos bancos e faz com que as mobilizações bancárias, ao menos no Brasil, sejam cada vez mais longas e difíceis para o movimento sindical bancário. Poucos são os serviços bancários afetados nos primeiros dias ou semanas de paralisação da categoria, visto que grande parte das transações pode ser realizada pelo celular ou via internet e a não paralisação dos executivos e gerentes faz com que as grandes transações praticamente não sejam impactadas em momento algum.

Esse conjunto de transformações aponta para uma dinâmica de drástica redução do número de trabalhadores contratados diretamente pelos bancos, inicialmente em termos relativos, mas também com perspectiva de expressar-se em termos absolutos. No limite, a plena informatização das atividades bancárias, com incorporação de outras categorias e dos próprios clientes à execução das atividades bancárias, tenderá a levar a contratação de mão-de-obra direta pelos bancos a níveis mínimos, talvez apenas com gestores responsáveis pela negociação e captação de recursos com os clientes e executivos responsáveis pela gestão das instituições. Uma transformação de tal porte, que neste momento expressa-se apenas como tendência objetiva e dependerá do embate político-sindical entre trabalhadores e empregadores, levaria a categoria bancária a ter um perfil muito similar ao existente em seus primeiros anos, quando o bancário possuía sentimentos confusos em relação a sua posição dentro da empresa.

4.5 O movimento sindical e a categoria bancária precarizada

O movimento sindical bancário brasileiro, chileno e paraguaio carrega uma longa tradição de luta e organização político-sindical. No Chile os bancários foram responsáveis pela organização e direção das entidades gerais de trabalhadores chilenos, na década de 1950. No Brasil, além de terem participado ativamente do processo de reorganização sindical ocorrido no fim da ditadura militar de 1964, os bancários tem papel de destaque no atual momento do movimento sindical brasileiro, sendo responsáveis pela atual direção da CUT. No Paraguai a reorganização sindical verificada no final da ditadura Stroessner teve os bancários como uma de suas categorias dirigentes. Essa situação, contudo, vem enfrentando dificuldades, principalmente no Paraguai e no Chile, mas em certo sentido também no Brasil, devido ao processo de terceirização e precarização que o setor enfrenta. Como discutido

anteriormente, onde o trabalho precarizado penetrou com mais força as greves se tornaram mais longas e difíceis, como se verificou na recente greve bancária brasileira, de setembro e outubro de 2016.

Muito dessa dificuldade encontrada hoje pelo movimento sindical bancário está ligada à sua forma de organização e à sua tradição corporativista. No Chile e no Paraguai o movimento sindical organiza-se por empresa, dificultando a ação conjunta dos trabalhadores bancários. No Chile, em especial, o processo de neoliberalização generalizada do país, durante a ditadura Pinochet, fragilizou expressivamente o sindicalismo bancário, que, como descrito no capítulo 3, enfrenta hoje uma situação de grande dificuldade organizacional. No Brasil o movimento sindical, desde a era Vargas, construiu grandes organizações sindicais, com estruturas invejáveis para outros países da região. Com sedes próprias, colônias de férias, imprensa regular, estrutura jurídica e diversos outros recursos disponíveis, o sindicalismo brasileiro tem as condições materiais necessárias para organizar as categorias profissionais na luta por seus direitos. A estrutura e a política do movimento sindical brasileiro, contudo, ainda é fortemente corporativa e isso representa um obstáculo quando as atividades, antes desempenhadas por trabalhadores especializados, contratados diretamente e concentrados em determinados locais de trabalho, são descentralizadas e passam a envolver trabalhadores com os mais diversos regimes de trabalho e dispersos espacialmente.

Como discutido na sessão anterior, fica muito difícil desenvolver ações coletivas quando apenas uma pequena parcela dos interessados é envolvida no processo reivindicatório e é isso que ocorre com a fragmentação dos trabalhadores envolvidos na prestação de serviços bancários, via terceirização e precarização do trabalho. Mas o problema não está nos trabalhadores terceirizados, subcontratados e precarizados sob qualquer forma. Falta ao movimento sindical bancário incorporar o conjunto dos trabalhadores envolvidos na prestação de serviços financeiros às lutas cotidianas, carência que já começa a ser sentida por dirigentes sindicais de diversas vertentes políticas, como verificado no capítulo 3, mas que ainda não é a tônica na ação e consciência do conjunto dos trabalhadores e dirigentes do segmento, que não expressam um sentimento de identidade para com os trabalhadores contratados de forma indireta, conforme se percebeu pelas entrevistas realizadas nos três países.

A questão, contudo, é ainda mais complexa, ao menos no segmento bancário, visto que os serviços bancários estão cada vez mais dispersos por toda a sociedade e os próprios clientes foram incorporados à “linha de produção” do setor. Então, ainda que o movimento

sindical incorpore os profissionais de processamento de dados terceirizados, os trabalhadores dos *Call Centers*, os vigilantes e transportadores de valores e outros setores envolvidos, mais ou menos diretamente, ao trabalho bancário, isso não garante a paralização dos serviços bancários, em um eventual movimento grevista da categoria, simplesmente porque comerciários, frentistas e diversos outros trabalhadores já estão incorporados à prestação de serviços bancários e tem se verificado, nos últimos anos, uma tendência à ampliação das opções de prestação desses serviços na sociedade. Atualmente, como discutido no capítulo 3, um grande número de operações bancárias é realizado via celular ou internet, via site das instituições financeiras, permitindo que pagamentos de contas, transferências de valores e mesmo pequenas transações comerciais do dia-a-dia, como o pagamento de um almoço, sejam realizados sem movimentação de dinheiro em espécie. A virtualização dos serviços bancários é um desafio para o qual ainda não há resposta no movimento sindical bancário.

O movimento sindical nasceu no contexto da revolução industrial europeia, como movimento social classista, expressão das necessidades econômicas imediatas da classe trabalhadora ante as precárias condições de trabalho então existentes. O capitalismo cresceu e, durante um bom tempo, permitiu o enriquecimento e o desenvolvimento das populações do velho continente e de algumas partes do planeta. Nesse cenário, o sindicalismo europeu evoluiu com o sistema capitalista do velho continente e com o crescimento da aristocracia operária, tornando-se, majoritariamente, social-democrata, e reformista. Na América Latina, desde o início, esse movimento assumiu características mais combativas, refletindo a superexploração do trabalho resultante da inserção dependente dessa região, mas também se limitou, em geral, ao papel negociador e reformista que o modelo europeu adotara. Nesse período o movimento sindical desenvolveu um determinado repertório de ações e políticas coletivas, culminando na greve como principal ferramenta de ação, ainda que não a única. O período de expansão do sistema capitalista, contudo, que permitia o desenvolvimento de uma prática reformista, parece ter chegado ao fim com a crise desse sistema mundo. A partir do neoliberalismo mesmo as mais mínimas reivindicações sindicais aparecem como um abuso para os capitalistas e isso precisa se refletir no desenvolvimento de um novo repertório de ações coletivas do movimento sindical, sob pena de sua superação por outro modelo de organização das insatisfações sociais.

Apesar da ausência de um modelo já pronto de resposta aos desafios apresentados, a atual estrutura do movimento sindical bancário parece responder cada vez menos às

necessidades do setor, gerando insatisfação até entre os dirigentes sindicais. O desafio de incorporar ao movimento um grande número de trabalhadores ainda não identificados como bancários pelos trabalhadores contratados diretamente pelos bancos e por um grande número de dirigentes sindicais e a virtualização e diluição dos serviços bancários coloca um desafio mais complexo a ser enfrentado e tenderá a exigir novas estruturas organizacionais. É essa contradição entre as atuais estruturas do movimento sindical e as necessidades desse movimento que se expressam na insatisfação dos dirigentes sindicais entrevistados no Brasil, Chile e Paraguai e que os faz buscar alternativas, cada um a partir de sua realidade local. Organização por ramo, com estratégia de incorporação dos terceirizados ao movimento, e possibilidade de modificações na estrutura sindical, na perspectiva dos dirigentes sindicais brasileiros, unificação por cima, através de uma confederação bancária, com a abertura da discussão sobre a possibilidade de construção de um sindicalismo por ramo, no caso chileno, perplexidade e abertura de discussões, no caso paraguaio.

A questão política pode ser ainda mais complexa do que a questão organizacional. As propostas que hoje permeiam o movimento sindical em todos os países pesquisados caminham mais no sentido da manutenção do corporativismo, porém com uma redefinição dos limites da corporação do que no sentido de uma superação desse corporativismo. Ficou clara essa perspectiva nas entrevistas realizadas no sindicato dos bancários de Brasília e de São Paulo e também na Confederação Bancária do Chile e na Federação bancária do Paraguai. Essa expansão de horizontes seria um grande avanço para a construção das organizações do ramo financeiro, mas poderia ser insuficiente. Dada a virtualização dos serviços bancários e sua dispersão por toda a sociedade, incorporando inclusive os clientes, a política do movimento sindical bancário necessita se voltar ao conjunto da sociedade. A concepção de um movimento sindical de novo tipo, que rediscuta o papel das instituições financeiras e envolva todos os que necessitam de seus serviços é a atual necessidade do movimento sindical bancário. Para ir além do corporativismo pode-se partir do apoio aos reclamos dos clientes contra as taxas abusivas dos bancos e o mau atendimento, das reivindicações das populações pobres dos bairros, pelo acesso ao crédito e pela bancarização, das lutas de outras categorias como comerciários, frentistas e outras, também envolvidas na prestação de serviços financeiros, pela melhoria de suas condições de vida e trabalho. Um movimento com tal característica atrairia a simpatia de outros setores de trabalhadores para suas reivindicações e permitiria, nos momentos de mobilização, romper o isolamento no qual os banqueiros tentam lança-lo. Tal movimento permitiria, ainda, elevar o nível geral de consciência não apenas dos

integrantes da corporação, mas de todos os envolvidos nas questões bancárias, levando a um enfrentamento mais efetivo com as políticas neoliberais.

São muitas tarefas e não há um caminho mágico até sua realização. Será do conflito entre as necessidades objetivas do movimento sindical bancário, na luta por seus direitos, e a inadequação da estrutura e repertório de ações atualmente utilizados que poderão surgir as propostas de renovação desse movimento, evoluindo do atual quadro corporativista para um movimento com um novo perfil.

4.6 Sobre o conceito de “precariado”

Uma vez discutido o atual perfil das classes médias e a situação e dinâmica dos trabalhadores e do movimento sindical bancário é possível retomar a discussão sobre o chamado “precariado” em novas bases e tentar construir uma contribuição à sua caracterização. Lembrando que não há, ainda, qualquer espécie de consenso ou de interpretação majoritária sobre o tema entre os seus pesquisadores, pelo contrário, o que caracteriza essa discussão no momento atual é a polêmica e o salutar confronto de ideias.

Discutiram-se, na seção 2.7 algumas das principais teorias sobre o processo de precarização ao qual está submetida a “classe que vive do trabalho” e o momento de globalização neoliberal no qual esse fenômeno se realiza, período caracterizado, por um lado, pelo aprofundamento e generalização do caráter internacional do sistema capitalista mundial, evento histórico denominado globalização capitalista, e, por outro, de forma complementar, pela busca por retomar a capacidade de reprodução do capital através de políticas de caráter neoliberal que questionam direitos trabalhistas tradicionais e mesmo o direito à livre organização sindical. A combinação desses dois processos resultou na incorporação à economia mundial capitalista, em condições de superexploração, de massas de trabalhadores do leste asiático, e na busca por impor um novo padrão de relações de trabalho a todo o planeta, a partir desse novo padrão de exploração.

Standing (2013, 2014) construiu a teoria mais elaborada sobre o “precariado”. O autor identificou o surgimento de uma nova classe social, representando em torno de 25% de toda a força de trabalho mundial, marcada pela instabilidade e insegurança em todas as dimensões de sua vida e desprovida de sete formas de garantias relacionadas ao trabalho, fruto de sua

posição no processo de produção, no qual realiza um trabalho frágil, instável e casual, marcadamente informal. Essa classe se diferenciaria da que o autor denomina como assalariados, pois estes ocuparem um “emprego estável de tempo integral” e são “gratificados pela confiança e compensação por serviço”. O “precariado”, além de sua existência precária, não possui poder de barganha baseado em relações de confiança, nem tem condições de usufruir de garantias em troca de subordinação, afirma Standing (2013). Seu surgimento no cenário político, na década de 1990, deu-se através de manifestações raivosas, quebra-quebras e marchas violentas, mas evoluiu deste então, tendo começado a esboçar um programa e a construir lideranças. Esse conjunto de características faria do “precariado”, de acordo com Standing, a nova classe revolucionária, em substituição ao antigo proletariado fordista, corrompido pelas migalhas oferecidas pelo sistema capitalista.

Em resumo, segundo a teoria de Standing, o “precariado” opõe-se como classe ao proletariado fordista estável e caracteriza-se não apenas por condições de trabalho precárias, mas também por uma precária condição de existência, sem garantias sociais próprias do trabalho estável. As incertezas da vida precária, as constantes mudanças e a falta de vínculos estáveis dificulta a criação de vínculos comunitários e de uma identidade baseada no trabalho. Esse segmento possui um status rebaixado, seja por não possuir benefícios do Estado (previdência e demais direitos), seja por sua instável relação com o capital (sem emprego ou salário estável), seja por sua relação com a comunidade (fora dos círculos tradicionais de solidariedade).

Analisando as teorias de Standing constata-se que elas se baseiam muito no caráter instável do trabalho exercido pelo “precariado”, que o levaria a uma condição de insegurança permanente. Deve-se entender, em contraposição, que Standing vê os demais assalariados como trabalhadores estáveis, socialmente seguros e senhores de seus postos de trabalho. Tal visão, contudo, pouco tem que ver com o cenário latino-americano e, muito provavelmente, não descreve adequadamente também a maioria dos trabalhadores do mundo. A situação de trabalho estável, do qual o trabalhador é praticamente “dono” lembra as relações existentes entre trabalhadores e empresas japonesas e talvez dos países europeus mais estáveis, mas em nada retrata a realidade das relações de trabalho no mundo. Haja vista, por exemplo, a situação dos trabalhadores paraguaios, onde, segundo González (2010), com base no censo domiciliar do período 1998-2008, a informalidade laboral pode atingir 84% da população, ou a situação chilena, onde, apesar de, em tese, haver o direito à aposentadoria, estima-se que um

percentual mínimo de trabalhadores conseguirá cumprir as condições para atingir o benefício, tendo em vista a instabilidade laboral existente. Essa situação é histórica na América Latina, fruto das relações de dependência com o centro capitalista, e jamais revelou o surgimento de uma nova classe social no continente. Consta-se, portanto, que se o chamado “precariado” é uma nova classe, tal fenômeno é essencialmente europeu, ou melhor, típico das nações mais desenvolvidas da Europa, que construíram um *Welfare State* formando um proletariado estável, senhor de seus postos de trabalho.

Não por outro motivo, alguns brasileiros que se dedicam ao estudo da precarização do trabalho caminham em direção diferente à de Standing e tendem a identificar transformações nas características da classe trabalhadora existente e não o surgimento de uma nova classe. Antunes (2010) fala do aumento do assalariamento e do proletariado precarizado, homens e mulheres trabalhando em regime de tempo parcial e temporário. Braga (2009), descrevendo o infoproletariado, aproxima-se da visão de Braverman para as classes médias pós segunda guerra mundial, abordada na seção 2.2, trabalhadores intermediários vivendo em condições de crescente depreciação das suas relações de trabalho, com significativa perda de status social e de condições de vida, descrição que se ajusta bem à situação dos trabalhadores bancários hoje.

Na visão formulada por Braga (2009) e Antunes (2010) o chamado “precariado” corresponderia ao proletariado precarizado em suas condições de trabalho, sem direitos mínimos do trabalho e se assemelharia ao que Marx chamou de “superpopulação relativa” (MARX, 2013, p. 711). Coincidindo com Standing, esses autores afirmaram que o “precariado” se caracterizaria por ter baixa ou nenhuma especialização, alta rotatividade no emprego e por gozar de poucas garantias sociais (STANDING, 2013), representando uma “fração da classe espremida entre a permanente ameaça da exclusão social e o incremento da exploração econômica” (BRAGA, 2013, p. 16)

A definição acima, contudo, não expressa a multiplicidade de situações de precarização laboral que vem se dando no dia-a-dia do mundo do trabalho e não explica as situações verificadas no movimento sindical bancário objeto desta tese. Os setores descritos pelos autores talvez sejam os que mais evidenciam a condição de precariedade que se está discutindo, como é o caso dos operadores de telemarketing, estudados por Braga (2009), mas a precarização da jornada de trabalho, o *home office*, a redução de direitos sociais e os ataques às condições de trabalho, sejam restritos ao ambiente de trabalho ou abrangendo toda a sociedade, através de mudanças na legislação, afetam uma gama muito maior de

trabalhadores, incluídos aí os chamados “estáveis”. Foi o que se discutiu no capítulo 3 desta tese, com respeito aos trabalhadores bancários.

Como observaram diversos pesquisadores a precarização das relações de trabalho é uma marca da política neoliberal, iniciada a partir da década de 1980 e de forma precursora na década de 1970, no Chile. O objetivo dessa política era recompor as bases de acumulação capitalista através da quebra de direitos sociais e do poder dos sindicatos, ou seja, a verdadeira intenção do neoliberalismo era deslocar os fluxos de renda dos trabalhadores para os capitalistas, o que só seria possível com a redução de direitos sociais, o corte de salários e o enfraquecimento do movimento sindical. Para melhor entender esse programa é necessário situa-lo no momento histórico em que ele se realiza. O neoliberalismo é a política do sistema mundo capitalista em crise. Representa uma resposta à crise de acumulação aberta com o fim do boom econômico do pós-guerra e com a crise do petróleo, na década de 1970. A partir desse momento não se trata mais de construir Estados de bem estar social, de adotar uma política reformista para o relacionamento com os trabalhadores. A crise do sistema mundo capitalista impõe a necessidade de canalizar o máximo de recursos possível para as mãos das grandes corporações, implicando em uma guerra aos direitos sociais e trabalhistas.

Nesse sentido, é de se esperar que o projeto de precarização laboral se volte contra toda a “classe que vive do trabalho” e não apenas contra uma fração desta. Então, o que se está assistindo, não é o surgimento de uma nova classe, nem mesmo a construção de um setor espremido entre a exclusão social e a exploração econômica, mas sim uma mudança no perfil da classe trabalhadora de conjunto, implicando em uma maior proletarização dos setores médios da sociedade.

Falar em “precariado” implica a existência de seu oposto, o assalariado estável identificado por Standing. Confirmada a dinâmica apontada acima, o chamado “precariado” tenderia a expandir-se até abarcar toda ou quase toda a “classe” do assalariado - talvez isso já seja assim em algumas partes do mundo -, transformando a exceção em regra. Percebe-se, assim, que o conceito “precariado”, nada agrega em relação à conceituação marxiana, não sendo útil, do ponto de vista sociológico, para definir a categoria de trabalhadores que vivem relações de trabalho precarizadas, devendo seu uso ser abolido ou, ao menos, sensivelmente relativizado e adjetivado. O uso do termo clássico “proletariado” é muito mais útil para refletir a relação daqueles que nada possuem a não ser a sua prole e vivem apenas da venda de seu trabalho, restando sem solução a discussão sobre trabalho produtivo e improdutivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A humanidade vive hoje em um mundo globalizado pelo sistema mundo capitalista. Apesar das diversas interpretações sobre o significado desse evento, não há dúvida, entre as diversas correntes de pesquisadores, que isso implica na incorporação ao capitalismo mundial de uma multiplicidade de povos como jamais se viu na história humana. Do ocidente ao oriente, nos hemisférios norte ou sul, são raros os povos que não estão conectados, de alguma forma, ao modo de produção capitalista. Esse fenômeno implicou a incorporação ao capitalismo mundial, em condições desumanas, insalubres e humilhantes, com salários insuficientes e em regime de trabalho típico da época da revolução industrial, de enormes massas de trabalhadores desprovidas de tradição sindical, situação da qual o exemplo chinês é a melhor expressão. A integração desses trabalhadores ao capitalismo mundial pressiona as condições de trabalho nas demais regiões do planeta, acelerando o processo de precarização do trabalho, iniciado com a aplicação da política neoliberal a partir dos anos de 1980.

O reflexo dessa situação sobre as economias ocidentais é o aumento da fragmentação da “classe que vive do trabalho” produzindo uma diversidade de pequenos grupos de trabalhadores responsáveis por parcelas do trabalho coletivo anteriormente desenvolvido em grandes instalações industriais. O setor de serviços, incluso o setor bancário, também foi vítima desse processo de fragmentação, gerando diversos agrupamentos de trabalhadores mais ou menos especializados: faxineiros, seguranças, pessoal de manutenção, telefonistas, programadores de computadores, vendedores e inúmeros outros. Essa fragmentação, juntamente com a burocratização e adaptação de alguns grupos de dirigentes sindicais às exigências da política neoliberal, enfraqueceram as organizações sindicais, reduzindo o número de seus associados e seu poder de mobilização. As velhas organizações sindicais de perfil corporativo mostram-se inadequadas ao atual momento histórico de maior dispersão e fragmentação dos trabalhadores e de precarização das relações de trabalho.

Nesta tese esse cenário serviu de pano de fundo para o estudo da relação entre o movimento sindical e a precarização do trabalho bancário, permeado pela discussão do surgimento de um segmento de trabalhadores terceirizados e precarizados denominado, por alguns, de “precariado”. Através de entrevistas com dirigentes sindicais bancários e especialistas em questões laborais e sociais e do levantamento de documentação associada ao

tema construiu-se uma interpretação teórica para o momento que vivem os trabalhadores bancários e suas organizações.

Identificaram-se formas variadas de precarização do trabalho da categoria bancária, que vão da terceirização direta de diversas atividades, à execução de diversos serviços pelos próprios clientes, em regime de autosserviço, passando pela flexibilização da jornada do trabalhador direto, seja através dos modernos meios eletrônicos de comunicação, como celulares corporativos e correios eletrônicos ou pelo uso de sistemas de informação e transmissão de eletrônica de dados que permitem o trabalho em casa, o chamado *home office*.

Evidenciou-se que a dispersão da execução dos serviços bancários pela sociedade se dá através não apenas por meio dos chamados correspondentes bancários, mas também através de variados mecanismos disponibilizados pelos recursos que a chamada terceira revolução industrial criou, em termos de comunicação e transmissão de dados. Assim, um cliente bancário que esteja em Santiago pode retirar fundos de sua conta corrente em São Paulo, sem o auxílio direto de um trabalhador bancário. Da mesma forma, o caixa de um supermercado ou de uma padaria pode pagar a um cliente bancário pelo saque que este realiza em sua conta corrente através de um recurso eletrônico instalado nesse estabelecimento. Difunde-se amplamente, também, o uso dos serviços bancários pela internet e pelo celular, tornando quase que obsoleta a estrutura de uma agência bancária.

Constatou-se que esse conjunto de transformações está associado à implantação de um modelo político neoliberal e responde à necessidade de rápida movimentação de capitais através do planeta, resultado dos ajustes espaço-temporais (HARVEY, 1992, 1996, 2015) que a sobre acumulação capitalista exige e, nesse sentido, tende a se aprofundar. Por outro lado, se as formas de precarização e de virtualização do trabalho bancário atendem às necessidades de redução de custos dos bancos, ficou demonstrado nessa tese que elas servem também como forma de fragilizar a ação dos trabalhadores, ao tornar permanente o risco do desemprego e da precariedade laboral, debilitando a organização sindical e as lutas dos bancários.

Discutiu-se que essas transformações correspondem a uma mudança no caráter de classe da categoria bancária, que caminha no sentido da proletarização, abandonando seu passado de classe média, diferenciada dos demais trabalhadores. Essa é, aliás, uma tendência de grandes setores das classes médias na época de crise do sistema mundo capitalista, conforme discutido por Wallerstein (1988, 1990, 1996). Como discutido no capítulo 4, essa

transformação e a incorporação ao modo de produção capitalista de grandes massas de trabalhadores, tanto do ocidente quanto do oriente, em condições de precariedade, nada tem que ver com o surgimento de uma nova classe social, o chamado precariado, conforme vislumbrou Standing (2013, 2014). O que os fatos sinalizam é uma tendência à mudança na morfologia da classe que vive do trabalho, que tem seus setores estáveis cada vez mais reduzidos e, ante a crise do sistema, tem seus mais mínimos direitos sociais e trabalhistas questionados. Dessa forma, a precariedade aparece como a opção preferencial do capital para a classe que vive do trabalho.

Concluiu-se que a terceirização de diversas atividades que compõe ou compunham o processo de execução das atividades bancárias e a imposição de formas de trabalho precárias aos bancários contratados diretamente pelos bancos, apontam para uma dinâmica de drástica redução do número de trabalhadores diretos dos bancos, inicialmente em termos relativos, como já ocorre, mas também com perspectiva de expressar-se em termos absolutos, situação que, ao menos no caso brasileiro, já é uma realidade. No limite desse processo, a plena informatização das atividades bancárias, com incorporação de outras categorias e dos próprios clientes à execução das atividades bancárias, tende a levar a contratação de mão-de-obra direta pelos bancos a níveis mínimos, talvez apenas com gestores responsáveis pela negociação e captação de recursos com os clientes e executivos responsáveis pela gestão das instituições. Tal transformação da categoria bancária, que neste momento expressa-se apenas como tendência objetiva e dependerá do embate político-sindical entre trabalhadores e empregadores, levaria o setor a ter um perfil muito similar ao existente em seus primeiros anos, quando o bancário possuía sentimentos confusos em relação a sua posição dentro da empresa.

O movimento sindical bancário brasileiro, chileno e paraguaio possui uma longa tradição de luta e organização político-sindical. Essa tradição, porém, encontra dificuldades em se manter atualmente devido ao processo anteriormente descrito, pois onde o trabalho precarizado penetrou com mais força as greves se tornaram mais longas e difíceis, como se verificou na recente greve bancária brasileira, de setembro e outubro de 2016. Para superar esse impasse o movimento sindical bancário precisa superar sua estrutura corporativa, que constitui um obstáculo num momento em que as atividades, antes desempenhadas por trabalhadores contratados diretamente pelos bancos e concentrados em determinados locais de trabalho, passa a ser descentralizada, automatizada; e a envolver desde os próprios clientes até

trabalhadores com os mais diversos regimes de trabalho e dispersos espacialmente. A necessidade de incorporar no movimento sindical todos os envolvidos na realização das atividades bancárias é um complexo desafio a ser enfrentado e tenderá a exigir novas estruturas organizacionais. A contradição entre as atuais estruturas do movimento sindical e as necessidades desse movimento já motivam insatisfações dos próprios dirigentes sindicais entrevistados no Brasil, Chile e Paraguai, fazendo-os buscar alternativas que se mostram tanto mais criativas quanto maior é a experiência com essas práticas de precarização laboral.

Além do problema organizacional a ser resolvido, outra complexa questão que cobra resposta do movimento sindical bancário é a política. As propostas que hoje permeiam o movimento sindical bancário caminham para a manutenção do corporativismo, porém com uma redefinição dos limites da corporação. Claro que a ampliação do escopo de representação das entidades do movimento sindical já seria um grande avanço para a construção das organizações do ramo financeiro, mas pode ser insuficiente. Dada a virtualização dos serviços bancários e sua dispersão por toda a sociedade, incorporando inclusive os clientes, a política do movimento sindical bancário necessita voltar-se ao conjunto da sociedade. A concepção de um movimento sindical de novo tipo, que rediscuta o papel das instituições financeiras e envolva todos os que necessitam de seus serviços é a atual necessidade do movimento sindical bancário. Um movimento com essas características permitiria elevar o nível geral de consciência de todos os envolvidos nas questões bancárias, levando a um enfrentamento mais efetivo com as políticas neoliberais implantadas no setor.

Esse complexo cenário que vive o movimento sindical bancário acontece durante uma crise de sobre-acumulação do sistema mundial capitalista, crise que pode levar ao nascimento de um novo sistema mundo ou, ao menos, à substituição da nação hegemônica por outra hegemonia ou por um modelo de multipolaridade. Para viabilizar qualquer uma das duas saídas, nos marcos do sistema capitalista, é necessário retomar os padrões de acumulação e lucratividade perdidos a partir da crise dos anos de 1970, o que significa, do ponto de vista da classe dominante das nações centrais, menos direitos para a “classe que vive do trabalho”, bancários ai incluídos, e mais extração de recursos de nações dependentes como Brasil, Chile e Paraguai.

Do ponto de vista de luta de classes, esse novo momento do capitalismo reafirma, de forma objetiva, a questão de que a luta não é mais corporativa, exigindo respostas que vão além dos locais de trabalho e que envolvem trabalhadores das mais diversas categorias

profissionais. Mesmo que, neste momento, essa realidade, sentida por algumas lideranças, não se expresse de forma clara na consciência da maioria dos trabalhadores e seus líderes, ela coloca a necessidade objetiva de levar a luta da “classe que vive do trabalho” contra a classe que vive do trabalho alheio para além das antigas corporações exigindo uma renovação do repertório de formas de mobilização coletiva e de organização.

Nesse contexto, o movimento sindical bancário tem que evoluir para uma compreensão de que construir políticas reformistas e socialdemocratas mostra-se infrutífero, tendendo a apresentar, no máximo, ganhos momentâneos, resultantes mais de uma relação de forças conjuntural na luta de classes do que de um novo período de expansão do sistema mundo capitalista. Parece ser esta a situação que se assiste atualmente nos países latino-americanos que, na entrada do século XXI, construíram governos neodesenvolvimentistas e reformistas; e hoje assistem a uma nova investida do neoliberalismo contra os direitos sociais dos trabalhadores.

Neste estudo buscou-se captar da forma mais ampla possível o conjunto de características que acompanha o movimento de precarização das relações de trabalho no segmento bancário e os possíveis impactos desse processo sobre o movimento sindical dessa categoria, no entanto, dada a amplitude e a multidimensionalidade que esse tema possui e também as limitações características desse tipo de estudo e dos recursos financeiros disponíveis, muito ainda há que pesquisar e discutir sobre o tema. A título de sugestão, como mencionado na introdução desta tese, um estudo diretamente junto aos trabalhadores atingidos pela precarização laboral seria extremamente bem vindo. Estudos mais diretamente associados à evolução da estrutura das entidades sindicais ao longo das últimas décadas também podem enriquecer muito essa discussão, além de estudos específicos discutindo a precarização laboral com viés de gênero, geracional, étnico ou regional. Ficam as sugestões para aqueles que se interessarem e puderem contribuir com essa discussão tão vital para a classe que vive do trabalho nesse início de século.

A título de conclusão fica a reflexão de que em tempos de neoliberalismo e de sistema mundo capitalista em crise, muda o perfil da “classe que vive do trabalho”, extinguem-se, gradual ou violentamente, todos os vestígios de estabilidade laboral, reduz-se a um mínimo o número de direitos e de benefícios sociais do trabalho e procura-se atrelar o salário exclusivamente à produtividade, rebaixando seu valor ao mínimo possível. A tendência mais geral, continuando a atual tendência do sistema mundo capitalista, será de menos direitos

trabalhistas e sociais e mais penúria, aumentando a desigualdade social. A “classe que vive do trabalho” terá que intensificar suas ações de resistência, implicando em uma tendência a maior polarização social e enfrentamentos que podem, eventualmente, explodir sob a forma de revoltas e revoluções. O movimento sindical, para fazer frente a esse novo momento, deverá se reaparelhar, tanto organizativa quanto politicamente, sob pena de ser superado como forma de organização dos trabalhadores. Em suma, parafraseando o filósofo alemão, mais do que nunca a “classe que vive do trabalho” não tem nada a perder com a superação do sistema mundo capitalista, a não ser seus grilhões.

REFERÊNCIAS

Teóricas

ACCORSI, André. **Automação: Bancos e bancários**. Dissertação (Mestrado) Departamento de Administração de Empresas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1990.

____. Automação bancária e seus impactos: O caso brasileiro. In **Revista de Administração**, São Paulo v. 27, n. 4 p. 39-46 out/dez 1992.

ALONSO, Angela. As teorias dos movimentos sociais: um balanço do debate. In **Lua Nova**, 2009, no.76, p.49-86. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n76/n76a03.pdf>> Acesso em 21.10.2014.

ALVES, Giovanni. **Reestruturação produtiva e crise do movimento sindical no Brasil**. Tese (Doutorado) Universidade Estadual de Campinas, Departamento de Ciências Humanas. Campinas, SP [s.n.], 1998.

____. **Dimensões da reestruturação produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho**. 2. ed. Londrina; Praxis, 2007.

____. **O novo e precário mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e crise do movimento sindical no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2000.

____. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

____. **Dimensões da precarização do trabalho: Ensaio de sociologia do trabalho**. 2. ed. Bauru: Canal 6, 2007.

____. **Limites do movimento sindical - Marx, Engels e a crítica da economia política**. Bauru: Giovanni Alves, 2003. Disponível em: <<http://www.giovannialves.org/LS.pdf>> Acesso em: 11.05.2014.

____. **Trabalho e mundialização do capital: A nova degradação do trabalho na era da globalização**. 2. Ed. Praxis: Londrina, 1999. Disponível em: <<http://www.giovannialves.org/LivroTMC.pdf>> Acesso em: 11.04.2014

____. **A educação do precariado**. Blog da boitempo. 17.12.2012. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2012/12/17/a-educacao-do-precariado/>> Acesso em: 01.06.2016.

AMIN, Samir. **Os desafios da mundialização**. Coleção caminhos da globalização e as ciências sociais. tradução de Ivo Storniolo. São Paulo: Idéias & Letras, 2006.

____. O imperialismo, passado e presente. In: **Tempo**, n. 18, p. 77-123. Rio de Janeiro, mar/2005.

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **Classe operária, sindicatos e partido no Brasil: Um estudo sobre a consciência de classe – 1930-1935**. (Dissertação de Mestrado). Instituto de

Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas – Unicamp. São Paulo: Unicamp, 1980.

____. **Adeus ao trabalho?**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15. Ed. São Paulo: Cortez, 2011.

____. **O continente do Labor**. São Paulo: Boitempo, 2012

____. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. 1. reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2010

ANTUNES, Ricardo. BRAGA, Ruy. *Los días que conmovieron a Brasil. Las rebeliones de junio-julio de 2013*. In: **Revista Herramienta** n° 53 Jul-ago; 2013 - ano XVII. Buenos Aires: Herramienta, 2013. Disponível em: <<http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-53/los-dias-que-conmovieron-brasil-las-rebeliones-de-junio-julio-de-2013>> Acesso em: 01.03.2014.

ARIELY, Dan. **Previsivelmente Irracional**. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2008.

ARRIGHI, Giovanni. **O longo século XX**: dinheiro, poder e as origens do nosso tempo. São Paulo: Unesp, 1996.

____. **Caos e governabilidade no moderno sistema mundial**. Rio de Janeiro: Contraponto/UFRJ, 2001.

BIANCHI, Álvaro. Empresários e ação coletiva: Notas para um enfoque relacional do associativismo. In: **Revista de Sociologia e Política** n° 28. Curitiba, jun. de 2007, pp. 117-129.

BOITO JR., Armando. **Política neoliberal e movimento sindical no Brasil**. Tese (livre-docência) Universidade Estadual de Campinas, Departamento de Ciência Política. Campinas, SP: [s. n.], 1998.

BORON, Atilio. *Estado, capitalismo y democracia en America Latina*. In: **Coleccion Secretaria Ejecutiva**, Clacso, Buenos Aires, Argentina. agosto 2003. Disponível em: <<http://www.clacso.org/wwwclacso/espanol/html/libros/estado/estado.html>> Acesso em: 07.11.2014.

____. **Poder, ‘contra-poder’ y ‘antipoder’**: Notas sobre un extravío teórico político en el pensamiento crítico contemporáneo. Palestra apresentada ao V Encontro de Economistas sobre Globalização e Problemas de Desenvolvimento. Havana, Cuba, 10 a 14 de fevereiro de 2003. Disponível em: <<http://www.reggen.org.br/midia/documentos/podercontrapodereantipoder.pdf>> Acesso em: 20.12.2014.

BOURDIEU, Pierre. **A precariedade está hoje por toda a parte**. In: **Contrafogos: Metodologias para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.

____. **Cette utopie, en voie de réalisation, d'une exploitation sans limite: L'essence du olibéralisme**. Paris: Le Monde Diplomatique - mars 1998 - pg 3.

____. O poder simbólico. 4. ed. Lisboa: Difel, 2001a.

____. Razões Práticas: sobre a teoria da acção, 2. ed. Oeiras: Celta, 2001b.

____. *¿Qué es lo que hace a una clase social? Acerca de la existencia teórica y práctica de los grupos.* In Revista Paraguaya de Sociología, Año 31, N 89, enero-abril de 1994, Pag. 7-21. Tradução de Rubén Urbazagástegui Alvarado. Disponível em: <<http://sociologiageneral sociales.uba.ar/>> Acesso em 12.06.2016.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista.** São Paulo: Boitempo, 2012.

____. A vingança de Braverman: O infotaylorismo como contratempo. In **Infoproletariado: degradação real do trabalho virtual.** São Paulo: Boitempo, 2009.

BRANDÃO, Helena Hathsue Nagamine. **Introdução à análise de discurso.** 2. ed. São Paulo: Unicamp, 2004.

BRITEZ, Edwin; CABALLERO, Javier Numan. **El Paraguay actual: 2ª parte -1998-2010.** Coleção A grande historia do Paraguay nº 15. Assunção: El Lector, 2010.

BÜLOW, Marisa von. **A batalha do livre comércio: a construção e redes transnacionais da sociedade civil nas Américas.** São Paulo: Unesp, 2014.

CÁCERES, Pedro Ramón Caballero. *La instauración del nacionalismo como política de Estado durante el gobierno del Cnel. Rafael Franco (1936 y 1937).* In: **Transpasando Fronteras**, núm. 7, pp. 151-178. Cali, Colombia: Centro de Estudios Interdisciplinarios, Jurídicos, Sociales y Humanistas (CIES), Facultad de Derecho y Ciencias sociales, Universidad Icesi, 2005.

CALCAGNO, Alfredo F. *Ajuste estrutural, costo social y modalidades de desarrollo en América Latina.* In: **El ajuste estructural en América Latina. Costos sociales y alternativas.** Compilador: Emir Sader. Colección Grupos de Trabajo. Buenos Aires: CLACSO, 2001.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho.** Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Política e desenvolvimento em sociedades dependentes.** Coleção Biblioteca de Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Zahar, 1970.

CARLOS, Euzeneia. Movimentos sociais: revisitando a participação e a institucionalização. In **Revista Lua Nova**, São Paulo, n. 84, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452011000300011&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 02.11.2014.

CASANOVA, Pablo González. *Colonialismo interno: Una redefinición.* In: **La teoría marxista hoy: problemas y perspectivas /** compilado por Atilio A. Boron ; Javier Amadeo y Sabrina González – 1. ed. – Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO, 2006.p. 409-434.

____. **Historia del movimiento obrero en América Latina.** México: Siglo XXI, 1985.

CAVALCANTE, Sávio. CUT: Central Unitária de Trabalhadores, Chile. In: SADER, Emir. **Latinoamericana: Enciclopédia contemporânea da América Latina e do Caribe.** São Paulo: Boitempo, 2006.

CAVALLI, Alessandro. Classe. In: BOBBIO, Norberto, MATTEUCCI, Nicola, PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. 13. ed. 4. reimpressão. Brasília: Editora UnB, 2010 p. 169-175.

CÉSPEDES R., Roberto L. *Autoritarismo, sindicalismo y transición en el Paraguay* (1986-1992). Coleção Novapolis. Assunção: Arandurã, 2009.

____. *El febrerismo: del movimiento al partido* 1936-1951 Assunção: Arandurã, 2013.

CHILCOTE, Ronaldo H. Teoria de Classe. In: **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais - BIB**, Rio de Janeiro, n. 39, 1. semestre 1995, pp. 85-101. Disponível em:

<http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=118&Itemid=435> Acesso em: 03.05.2013.

CORONEL, Bernardo. *Paraguay, la vanguardia capitalista del siglo XIX*. In **Proceso histórico de la economía paraguaya**. Compilador VILLAGRA, Luis Rojas. Assunção: SNC, 2012.

CRUZ, Sebastião Carlos Velasco. **Trajetórias: capitalismo neoliberal e reformas econômicas nos países da periferia**. São Paulo: Unesp, 2007.

DOS SANTOS, Theotonio. A teoria da dependência e a descoberta do sistema mundo. In **Desenvolvimento e civilização: Homenagem a Celso Furtado**. Versão digital disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20160330040647/Desenvolvimento_e_civilizacao.pdf> Acesso em: 20.08.2016.

____. **Imperialismo y dependência**. Caracas: Ayacucho, 2011

____. Unipolaridade ou hegemonia compartilhada. In: **Os impasses da globalização**. coordenador Theotonio dos Santos. Rio de Janeiro: PUC-Rio; São Paulo: Loyola, 2003.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. In **CADERNO CRH**, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, Salvador: CRH, 2011a.

____. Precarização e informalidade: algumas especificidades do caso brasileiro. In **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens**. VERAS, Roberto (Org.). João Pessoa: Editora UFPB, 2011b.

EDER, Klaus. A classe social tem importância nos estudos dos movimentos sociais?: Uma teoria do radicalismo da classe média In **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, vol 16 n. 46 junho 2001. Disponível em: <<http://www.scientificcircle.com/pt/journal/87/rev-bras-ci-soc/2001/6/16/46/>> Acesso em: 01.10.2014.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B.A. Schumann; edição José Paulo Netto. São Paulo: Boitempo, 2008.

FARIA, João Adelino de; PAULA, Luiz Fernando de; MARINHO, Alexandre. Fusões e aquisições bancárias no Brasil: Uma avaliação da eficiência técnica e de escala in **Textos para Debate** nr. 1233. nov. 2006. Rio de Janeiro: IPEA, 2006.

FERNANDES, Florestan. **Capitalismo dependente e classes sociais na América Latina**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

FRANK, Andre Gunder. **Capitalismo y subdesarrollo em América Latina**. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 1974.

____. Tigre de papel, dragão de fogo. In: **Os impasses da globalização**. coordenador Theotonio dos Santos. Rio de Janeiro: PUC-Rio; São Paulo: Loyola, 2003.

FRANK, Andre Gunder; FUENTES, Marta. Dez teses acerca dos movimentos sociais. In. In **Revista Lua Nova**, n.17, junho 1989, p. 19-49. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n17/a03n17.pdf>> Acesso em 11.10.2014.

FRIAS, Patricio, et al. **El trabajo bancario: liberalización modernización y lucha por la democracia**. Coleccion estudios sectoriales. Santiago: PET, 1990.

GALVÃO, Andréia. Marxismo e movimentos sociais. In: **Revista Crítica Marxista** nr. 32, 2011. Disponível em: <http://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/sumario.php?id_revista=43&numero_revista=32> Acesso em 01.07.2013.

GAONA, Francisco. **Introducción a la historia gremial y social del Paraguay**. Tomo I Coleção Novapolis. Assunção: Arandurã, 2007.

____. **Introducción a la historia gremial y social del Paraguay**. Tomo II. Coleção Novapolis. Assunção: Arandurã, 2008.

____. **Introducción a la historia gremial y social del Paraguay**. Tomo III. Coleção Novapolis. Assunção: CDE, 1990.

GARRETÓN M., Manuel Antonio. Mobilizações populares, regime militar e transição para a democracia no Chile. In **Revista Lua Nova**, n.76, março 1989, p. 88-102. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n16/a04n16.pdf>> Acesso em 01.11.2014.

____. *La transformación de la acción colectiva en América Latina*. In: **Revista de la Cepal** n. 76, abril 2002. Disponível em: <<http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/9701/P9701.xml&xsl=/revista/tpl/p9f.xsl&base=/revista/tpl/top-bottom.xsl>> Acesso em: 20.11.2014.

____. *Las dimensiones de la acción colectiva em América Latina*. In. WOLFF, Jaime Llambías editor/compilador. **América Latina: Interrogantes y perspectivas**. Toronto: York University Bookstore. Disponível em: <https://www.academia.edu/4948521/AM%C3%89RICA_LATINA_INTERROGANTES_Y_PERSPECTIVAS> Acesso em 20.11.2014.

GOHN, Maria da Glória. **Teorias dos Movimentos Sociais: Paradigmas clássicos e contemporâneos**. 4. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

- GONZALEZ, Cynthia. *El empleo informal en el Paraguay: evolución, características y consideraciones de políticas públicas* <http://www.cadep.org.py/uploads/2010/10/Informalidad_Py_-version-pdf2.pdf> Acesso em 17.06.2016.
- GORDON, David M., EDWARDS, Richard., REICH, Michael. *Segmented work, divided workers: the historical transformations of labor in the United States*. New York: Cambridge University Press, 1982.
- GORZ, André. **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.
- GRAMSCI, Antonio. **Sobre democracia operária e outros textos**. Biblioteca Ulmeiro nº 4. Lisboa: Ulmeiro, 1976.
- HABERMAS, Jürgen. *Teoría de la acción comunicativa, I: Racionalidad de la acción y racionalización social*. Madrid: Taurus, 1999.
- HALL, Peter A.; TAYLOR, Rosemary C. R. As três versões do neo-institucionalismo. **Lua Nova** nº 58, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n58/a10n58.pdf>> Acessado em: 15.01.2017.
- HALL, Peter A.; SOSKICE, David. *An introduction to varieties of capitalism. In Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford Scholarship Online, 2001.
- HARVEY, David. O problema da globalização. In: **Revista Novos Rumos** nr. 28 (13) 1998; p. 8-16. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/novosrumos/issue/view/164>> Acesso em: 25.01.2015.
- _____. O 'novo' imperialismo: Acumulação por espoliação. In: **Socialist Register 2004: O novo desafio imperial**. editores: Leo Panitch y Colin Leys. Buenos Aires: CLACSO, 2006. p. 95-126.
- _____. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.
- HAY, Colin. *Constructivist institutionalism*. In **Oxford handbook of political institutions**, ed. R.A.W. Rhodes, S. Binder, and B.A. Rockman. Oxford: Oxford University Press, 2006.
- HOBSBAWN, Eric J. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**. 4. ed., tradução de Donaldson Magalhães Garschagen, Rio de Janeiro: Forense, 1986
- _____. **Mundos do trabalho: Novos estudos sobre história operária**. 4a. ed., revista, trad. de Waldea Barcellos e Sandra Bedran, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.
- IANNI, Octávio. **Teorias da globalização**. 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.
- _____. **A era do globalismo**. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

____. **A formação do Estado populista na América Latina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

JUNKES, Ivan Jairo. A trajetória de adesão e resistência dos trabalhadores bancários à modernidade corporativista no Brasil. In: **Revista de História Regional** 13(1): 39-64, Verão, 2008 p. 39-64. Disponível em: <<http://eventos.uepg.br/ojs2/index.php/rhr/article/viewFile/2256/1744>> Acesso em 10.11.2014.

KEOHANE, Robert Owen, NYE, Joseph S. **Power and Interdependence**. 2. ed. Nova York: Longman, 1989.

KLEIN, Naomi. **Sem logo: a tirania das marcas em um planeta vendido**. Tradução de Ryta Vinagre. 2. Ed. Rio de Janeiro, Record, 2002.

LACLAU, Ernesto. **El kirchnerismo realizo a un milagro histórico**. Entrevista a *Tiempo Argentino*. 01.10.2011. Disponível em: <<http://tiempo.infonews.com/nota/101439/el-kirchnerismo-realizo-un-milagro-historico>> Acesso em: 28.11.2014.

____. **La razón populista**. 1. ed. 6. reimp. Buenos Aires: *Fondo de Cultura Económica*, 2011.

LARANJEIRA, Sônia. **Classes e movimentos sociais na América Latina**. São Paulo: Hucitec, 1990.

LARANGEIRA, Sônia M. G. , Reestruturação produtiva no setor bancário: A realidade dos anos 90. In **Educação e Sociedade**, ano XVIII, n. 61, dez-1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v18n61/4701.pdf>> Acesso em: 13.08.2015.

LAVALLE, Adrián Gurza Sem pena nem glória: o debate sobre a sociedade civil nos anos 1990 **Revista Novos Estudos** São Paulo: Cebrap, n. 66 julho de 2003 p. 91-110

LENIN, Vladimir I. **O imperialismo: etapa superior do capitalismo**. Campinas: FE/Unicamp, 2011.

LEVINE, Andrew; SOBER, Elliott; WRIGHT, Erik Olin. *Marxism and methodological individualism*. **New Left Review** I/162, Mar-Abr/1987.

LEWIS, Paul H. *Paraguay: 1930-1990*. In: Bethell, Leslie. **História de América Latina: El cono sur desde 1930** vol 15, cap. 4. Barcelona: Crítica, 2001.

LUEDEMANN, Marta da Silveira. **Transformações na indústria automobilística mundial: o caso do complexo automotivo no Brasil – 1990-2002**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Geografia Humana. São Paulo: 2003. 321f.

LUKÁCS, Georg. **Para uma ontologia do ser social**. Vol I e II. Tradução de Carlos Nelson Coutinho, Mario Duayer e Ilio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2012.

LUXEMBURGO, Rosa. **Reforma ou Revolução**. 4. ed. Coleção Clássicos. São Paulo: Expressão Popular, 2002.

MAHONEY, James e THELEN, Kathleen. *A theory of gradual institutional change. In: Explaining institutional change: Ambiguity, agency and power. New York: Cambridge University Press, 2010.*

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Terceirização e ação sindical:** a singularidade da reestruturação do capital no Brasil. Tese (doutorado) Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Orientador: Ricardo Antunes. Campinas, SP: [s. n.], 2008.

MARINI, Ruy Mauro. *En torno a Dialéctica de la dependencia* (postscriptum) (1973). In: *América Latina, dependencia y globalización. Fundamentos conceptuales Ruy Mauro Marini. Antología y presentación Carlos Eduardo Martins. Bogotá: Siglo del Hombre - CLACSO, 2008.* ISBN 978-958-665-109-7. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/secret/critico/marini/05dialectica3.pdf>> Acesso em: 13.04.2013.

____. **Dialéctica da dependência:** Uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini. Organização e apresentação de Emir Sader. Petrópolis (RJ): Vozes; Buenos Aires: CLACSO, 2000.

MARTINS, Carlos Eduardo. **O pensamento latino-americano e o sistema mundial.** Clacso. Disponível em: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/becas/critica/C03CMartins.pdf>> Acesso em: 01.01.2014.

____. **Globalização, dependência e neoliberalismo na América Latina.** São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. **O capital:** Crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução e Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

____. **Grundrisse.** São Paulo: Boitempo, 2011a.

____. **O 18 de brumário de Luís Bonaparte.** São Paulo: Boitempo, 2011.

____. **Manuscritos econômico-filosóficos.** 1. ed. 2. reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2008

____. As greves e as coligações de operários. In AGUENA, Paulo (Org.). **O Marxismo e os Sindicatos.** São Paulo: Sundermann, 2008a.

____. **A Miséria da Filosofia,** trad. de José Paulo Netto, São Paulo, Global, 1985

____. **Contribuição à crítica da economia política.** São Paulo: Martins Fontes, 1977.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã:** Crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845 – 1846). 1. ed. Revista. 2. reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2013.

____. **Manifesto comunista.** 1. ed. 4. reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2005.

____. **Movimento sindical.** São Paulo: CHED, 1980.

MCADAM, Doug, TARROW, Sidney; TILLY, Charles. Para mapear o conflito político. **Revista Lua Nova** n° 76, São Paulo, 2009, pp.11-48.

- MOLINA, Helder. **Sindicato**: movimento com sinais trocados: entre a sua subversão e a adaptação ao novo sócio-metabolismo do modo de produção capitalista Tese (Doutorado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Educação - Orientador: Gaudêncio Frigotto. 2012. 342 f
- MOLINIER, Lila. *La economía paraguaya de entreguerras*. In **Proceso histórico de la economía paraguaya**. Compilador VILLAGRA, Luis Rojas. Assunção: SNC, 2012.
- NICKSON, Andrew. *Breve historia del movimiento obrero paraguayo: 1880-1984*. **Série Contribuciones CDE** nr. 1 mar-1987. Assunção: CDE, 1987.
- NÖLKE, Andreas A “BRIC” - *variety of capitalism and social inequality: The case of Brazil*. In **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, vol.4, n. 1, 2010, p. 1-14.
- NORTH, Douglas. *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: *Cambridge University Press*, 1990.
- NOVOA, Jorge; BALANCO, Paulo. O estágio último do capital: a crise e a dominação do capital financeiro no mundo. In: **Cad. CRH**, Salvador, v. 26, n. 67, Abr./2013. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792013000100007&script=sci_arttext >. acesso em: 08.11.2014.
- OLIVEIRA, Ana Lúcia Valença de Santa Cruz. **Sindicalismo bancário**: origens. São Paulo: Oboré, 1990.
- ORTIZ, Luis. *Apuntes para el estudio de las clases en la sociedad paraguaya*. In **Desigualdad y Clases Sociales: Estudios sobre la estructura social paraguaya**. Buenos Aires: Clacso, 2016. Disponível em: < http://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro_detalle.php?id_libro=1188 > Acesso em: 19.11.2016.
- OSPINA, Juan Carlos Celis. **Sindicatos e territórios**: Dimensiones territoriales de la acción sindical. Aproximación teórica y descripción de experiencias colombianas. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2004.
- PALIER, Bruno, THELEN, Kathleen. *Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany*. In: **Politics & Society** n. 38(1), fev/2010, p. 119-148.
- PAREDES, Roberto. *El sindicalismo después de Stroessner*. Assunção: Paredes, 2002.
- PASQUINO, Gianfranco. Movimentos sociais. In BOBBIO, Norberto, MATTEUCCI, Nicola, PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. 13. ed. 4. reimpressão. Brasília: Editora UnB, 2010, p.787-792.
- PERES, Paulo Sérgio, Comportamento ou instituições? A evolução histórica do neo-institucionalismo da ciência política. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais** vol. 23 n. 68 out/2008. p. 53-71.
- PEREIRA, Luis Carlos Bresser. Cinco modelos de capitalismo. In. **Textos para Discussão** da Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. N. 280, mai/2011. Rio de Janeiro: FGV-EESP, 2011. Disponível em: <

http://www.bresserpereira.org.br/papers/2011/11.32.Modelos_de_capitalismo-TD-280.pdf>
Acesso em: 10.12.2016.

PETERS, Guy B. *Institutional theory in political science: the new institutionalism*. Londres: Printer, 1999.

POCHMANN, Marcio. **A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho**. Disponível em:
<http://www.cnts.org.br/public/arquivos/Pesquisa_TG_Pochmann.pdf > Acesso em: 02.04.2015.

POULANTZAS, Nico. **Classes sociais no capitalismo de hoje**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

PROSMAN, Jorge Coronel. El movimiento obrero. Coleção 60 anos de stronismo. Assunção: El Lector, 2014.

QUIJANO, Anibal. *Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina*. In **Cuestiones y horizontes: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder / Aníbal Quijano; selección y prólogo de Danilo Assis Clímaco**. Buenos Aires: CLACSO, 2014.

_____. *Dominación y cultura: Notas sobre el problema de la participación cultural*. In **Cuestiones y horizontes: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder / Aníbal Quijano; selección y prólogo de Danilo Assis Clímaco**. Buenos Aires: CLACSO, 2014a.

RAHI, Arturo. **La moneda y los bancos en el Paraguay**. Assunção: Comunero, 1997.

WINER, Sonia. Entrevista a Najeeb Amado, *coordenador del Espacio Unitario-Congreso Popular*. In **Dossier Paraguay**. Buenos Aires: IEALC/UBA, 2010.

REGINI, Marino. Movimento sindical. In: BOBBIO, Norberto, MATTEUCCI, Nicola, PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. 13. ed. 4. reimpressão. Brasília: Editora UnB, 2010, p. 1150-1157.

RICARDO, David. **Princípios de economia política e tributação**. São Paulo: Abril, 1982.

RIESCO, Manuel. *Chile, país de asalariados*. in. *Los trabajadores del siglo XXI*. Coleção *Nosotros los chilenos* n. 8. Santiago: LOM, 2005.

RODRICK, Dani. **The globalization paradox: democracy and the future of the world economy**. New York: W.W.Norton, 2011.

ROXBOROUGH, Ian. *La clase trabajadora urbana y el movimiento obrero en América Latina desde 1930*, In: BETHELL, Leslie. **História de América Latina: Política e sociedade desde 1930**. vol 12, cap. 3. Barcelona: Crítica, 1997.

SANCHES, Ana Tercia. Dimensões da difusão tecnológica no setor bancário, divisão do trabalho e ação sindical. In **Cadernos 28 de agosto**. Ano 1 n. 1 p. 119-156 jun/2015a.

_____. Terceirização e terceirizados no setor bancário. In **Anais do sexto seminário do trabalho: Trabalho economia e educação no século XXI**. Disponível em:

<<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/anaterciasanches.pdf>> Acesso em 04.08.2015b.

____. Terceirização e Terceirizados no setor bancário: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais. PUC/SP. São Paulo, 2006.

SAHUELZA, Patricio Escobar. La banca em Chile: Aspectos de la modernización. 2. ed. **Estudios económicos y sociales** n. 1. Santiago: PET, 1998.

SALAZAR, Gabriel; PINTO, Julio. **Historia contemporánea de Chile: Actores, identidad y movimiento**. vol II. 1. ed. 14. reimpressão. Santiago: LOM, 2014.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 12. ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.

SCHERER-WARREN, Ilse. Movimentos Sociais e pós-colonialismo na América Latina. In **Revista Ciências Sociais Unisinos**, v. 46. N. 1, p. 17-26, jan./abr. 2010. Disponível em: <http://www.unisinos.br/revistas/index.php/ciencias_sociais/issue/view/7 > Acesso em: 07.10.2014.

____. **Redes de Movimentos Sociais**. 5. ed. São Paulo: Loyola, 2011.

SCHMIDT, Vivien A. *Discursive institutionalism: The explanatory power of ideas and discourse*. In **Annual Review of Political Science** vol. 11, jun/2008. p. 303-326.

SCHNEIDER, Ben Ross. **Comparing Capitalisms: Liberal, Coordinated, Network, and Hierarchical Varieties**. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/ich/files/2010/03/texto-06-grupo-de-pesquisa.pdf> > Acessado em: 18.01.2017.

____. *Hierarchical market economies and varieties of capitalism in Latin America* In: **Journal of Latin American Studies**, vol. 41, n. 3, ago/2009, p. 553-575.

____. O estado desenvolvimentista do Brasil: perspectivas históricas e comparadas. In **IPEA: Textos para discussão** nº 1871, set-2013. Rio de Janeiro: IPEA, 2013.

SIMÃO, Azis. **Sindicato e Estado**. São Paulo: Dominus/Edusp, 1966.

SKOCPOL, Theda. *Protecting soldiers and mothers: the political origins of social policy in the United States*. Cambridge: Belknap Press/Harvard University Press, 1992.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. **Reinventar la democracia: Reinventar el Estado**. 2. Ed. Quito: Abya-Yala/Ildis-Fes, 2004.

SOARES, Laura Tavares. **Ajuste neoliberal e desajuste social na América Latina**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

SORJ, Bernardo, MARTUCCELLI, Danilo. **O desafio latino-americano: coesão social e democracia**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

STALIN, J.V. *Concerning questions of leninism*. In *J.V.Stalin Works* vol 8, p. 13-96. Moscou: FLPH 1954.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** Tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

STIGLITZ, Joseph E. **A globalização e seus malefícios: A promessa não cumprida de benefícios globais.** São Paulo: Futura, 2002.

STREECK, Wolfgang. **Varieties of Varieties: “VoC” and the Growth Models.** In: *Politics & Society* 44(2), 2016, p. 243–247.

_____. *E pluribus unum? Varieties and commonalities of capitalism.* MPIfG Discussion Paper 10 /12, out/2010.

_____. *Re-Forming Capitalism: Re-forming capitalism. Institutional change in the German political economy.* Oxford: Oxford University Press, 2009.

TARROW, Sidney. **O poder em movimento: movimentos sociais e confronto político.** Petrópolis: Vozes, 2009.

TILLY, Charles. Movimentos sociais como política. In **Revista brasileira de ciência política** nº 3. Brasília, jan-jun de 2010, pp 133-160.

THELEN, Kathleen. *Varieties of labor politics in the developed democracies.* In: *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage.* Oxford Scholarship Online, 2001.

_____. *Historical institutionalism in comparative politics.* In *Annual Review of Political Science.* vol 2, 1999.

_____. *How institutions evolve: the political economy of skills in Germany, Britain, the United States, and Japan.* New York: Cambridge University Press, 2004.

THELEN, Kathleen; STEINMO, Sven. *Structuring politics: Historical institutionalism in comparative analysis.* In: *Historical Institutionalism in Comparative Politics.* Cambridge: Cambridge University Press, 1992.

THOMPSON, Edward P. **A formação da classe operária inglesa.** 4. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004.

_____. **A miséria da teoria ou planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser.** Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

TOURAINE, Alain, *An Introduction to the Study of Social Movements, in Social Research,* USA, Volume 52, Number 4, Winter, 1985 Disponível em:
<<http://www.jstor.org/discover/10.2307/40970397?uid=3737664&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21101854024281>> Acesso em: 20.02.2013

_____. *Le retour de l'acteur: Essai de sociologie.* Collection Mouvements, no 3. Paris: Fayard, 1984.

TROTSKY, Leon. Introdução à revolução permanente. In: SADER, Emir e JINKINGS, Ivana. **As armas da Crítica.** São Paulo: Boitempo, 2012, p. 205 a 210.

_____. *La industria nacionalizada y la administración obrera*. In: *Escritos Latinoamericanos*. 2. ed. Buenos Aires: PTS, 2000, p. 170-173.

_____. Os sindicatos na época da decadência imperialista In: AGUENA, Paulo (Org.). **O marxismo e os sindicatos**. São Paulo: Sundermann, 2008.

_____. **Escritos sobre sindicatos**. São Paulo: Kairós, 1978

VEBLEN, Thorstein *The Instinct of Workmanship and the State of Industrial Arts*. Andesite Press, 2015.

VERONESE, Marília Veríssimo, LACERDA, Luiz Felipe Barboza. O sujeito e o indivíduo na perspectiva de Alain Touraine. **Sociedade e Cultura** v. 14 n. 2 p. 419 – 426, jul/dez 2011. Goiânia (GO).

VIANA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

VIDANGOS, Edwin Catacora. **Transformação das relações de trabalho e movimento sindical no Brasil e no Peru: 1990 – 2000**. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Porto Alegre, 2007. 403f.

VITALE, Luis. *Interpretación marxista de la historia de Chile*. vol III (tomos V y VI). Santiago: LOM, 2011.

WALLERSTEIN, Immanuel. *El Capitalismo Histórico*. Madrid: Siglo veintiuno, 1988.

_____. **O sistema mundial moderno: A agricultura capitalista e as origens da economia-mundo europeia no século XVI**. vol. 1. Porto: Afrontamentos, 1990.

_____. **O sistema mundial moderno: O mercantilismo e a consolidação da economia-mundo europeia, 1600-1750**. Vol. 2. Porto: Afrontamentos, 1996.

WEBER, Max. **Economia e sociedade: Fundamentos da sociologia compreensiva**. volume 1. 4. ed. 3. reimpressão. Brasília: Editora UnB, 2012.

WEFFORT, Francisco. **O populismo na política brasileira**. São Paulo: Paz e Terra, 1978.

WILLIAMS, Raymond. *Marxismo y literatura*. Barcelona: Península, 1980.

WOLFSON, Marty. e KOTZ, David. *A reconceptualization of social structure of accumulation theory*. In: *Contemporary capitalism and its crisis: Social structure of accumulation theory for 21st century*. New York: Cambridge University Press, 2010.

WRIGHT, Erik Olin. Análise de Classes, História e Emancipação. Revista Crítica de Ciências Sociais, nr. 40 out/1994, p. 3-35. Coimbra: CES, 1994.

_____. *The Debate on Classes*. Londres: Verso, 1989.

_____. *Clase, crisis y Estado*. Madrid: Siglo XXI, 1983.

ZAPATA, Francisco. **O Movimento sindical na América Latina: Crise e Futuro**. Caderno CRH, n. 14, p. 97-107, Jan./Jul., 1991. Tradução de Martha Maria Ramos Rocha dos Santos; revisão de Nadya Araujo Castro. Salvador: Ufba, 1991.

Metodológicas

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002a. 7 p.

____. **NBR 12225**: informação e documentação: lombada: apresentação. Rio de Janeiro, 2004. 3 p.

____. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2005. 9 p.

____. **NBR 6023**: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002b. 24 p.

____. **NBR 6024**: informação e documentação: numeração progressiva das seções de um documento escrito: apresentação. Rio de Janeiro, 2003a. 3 p.

____. **NBR 6027**: informação e documentação: sumário: apresentação. Rio de Janeiro, 2003b. 2 p.

____. **NBR 6028**: informação e documentação: resumo apresentação. Rio de Janeiro, 2003c. 2 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Normas de apresentação tabular. 3. ed. Rio de Janeiro: 1993.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Sistema Integrado de Bibliotecas da USP. **Diretrizes para apresentação de dissertações e teses da USP** : documento eletrônico e impresso Parte I (ABNT) / Sistema Integrado de Bibliotecas da USP ; Vânia Martins Bueno de Oliveira Funaro, coordenadora [et al.] . 2. ed. rev. ampl. - São Paulo: SIB/USP, 2009.

Documentos governamentais

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Sítio institucional com informações sobre a força de trabalho brasileira e sua representação sindical, além de informações correlatas. <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>

____. Ministério do Trabalho e Emprego. Cadeg. Disponível em <<https://granulito.mte.gov.br/portalcaged/paginas/home/home.xhtml>> Acesso em: 04.11.2014.

____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>, acesso em: 05/05/2015.

CHILE. **DFL n. 1: Código del trabajo**. Fixa o texto refundido, coordenado e sistematizado das normas que constituem o Código do Trabalho. Santiago: EJC, 2015.

____. *Dirección del Trabajo. Unidad de Análisis Estadístico. Anuario Estadístico 2013*. Santiago: Dirección de Trabajo, 2015. Santiago: EJC, 2015.

____. *Superintendencia de Pensiones*. Sítio institucional com informações sobre o sistema de saúde e aposentadoria chileno. Disponível em: <<http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6138.html>> Acesso em: 02.05.2016.

PARAGUAI. *Principales resultados de la encuesta permanente de hogares - EPH 2013*. Preparada pela Dirección General de Estadística del Paraguay. Assuncion: DGEP, 2013.

____. *Censo económico nacional 2011*. Preparada pela Dirección General de Estadística del Paraguay. Assuncion: DGEP, dezembro 2013.

____. *Ley n° 213/1993: Código del Trabajo*. Assunção: Servilivro, 2015.

____. Banco Central do Paraguai - BCP. *Estrategia nacional de inclusión financiera: 2014-2018*. Assunção: BCP, 2013. Disponível em: <<https://www.bcp.gov.py/estrategia-de-inclusion-financiera-i459>> Acesso em: 16.03.2016.

Documentos de organismos internacionais

BANCO MUNDIAL. *Iniciativa de Reforma y Fortalecimiento del Sector Financiero - FIRST Initiative*. Serie *Lecciones Aprendidas*. nota n° 3, Dez-2015. Disponível em: <<http://www.bcp.gov.py/estrategia-de-inclusion-financiera-i459>> Acesso em: 15.03.2016.

CEPAL. *Panorama social de América Latina*. Diversos anos. Santiago: CEPAL, 2000. Disponível em: <<http://repositorio.cepal.org/handle/11362/10>> Acesso em: diversas datas.

OCDE. *Trade Union density*. Disponível em: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN> Acesso em: 01.06.2014.

OIT. *Promoting formal employment among youth: Innovative experiences in Latin America and the Caribbean*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_361990.pdf> Acesso em: 07.02.2016.

Documentos e publicações de centrais sindicais e entidades de assessoria sindical

BOSONI, Giorgio Boccardo. *Condiciones laborales de los trabajadores del Banco de Chile*. capítulo 1. Disponível em: <<http://www.fsbch.cl/wp-content/uploads/2013/08/Estudio-Laboral-Banco-de-Chile.-Capitulo1.pdf>> Acesso em 02.02.2016.

CDE – Centro de Documentación y Estudios. *Informativo laboral* n° 203, set-out 2004. Assunção: CDE, 2004.

____. *Anuario Laboral 2006*. Assunção: CDE, 2006.

CROQUEVILLE, Lucas Cifuentes; SINKOVICH, Patricio Guzman. *Situación de los trabajadores em banco Santander Chile: Extensión de la jornada e intensidad del trabajo*. Informe apresentado à *Confederación de Sindicatos de Trabajadores Bancários y Afines*, em 2012.

CSA. *Procesos de autorreforma sindical en las Américas: Avances del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) en 2012 - 2013* Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT.

DIEESE. **Pesquisa de emprego bancário**. ano 3 n° 8 fevereiro 2011. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/dieese/esp/empregoBancarioMarco2011.pdf>> Acesso em 17.11.2014.

____. **Desempenho dos bancos em 2014**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2015/desempenhoBancos2014.pdf>> Acesso em 30.06.2015a.

____. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. SACC-Dieese 2007. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/observatorio/Prod03_2007.pdf> Acesso em 04.09.2015b.

MOSQUEIRA, Victor Baéz. *Movimento sindical das Américas, a terceira transição*. *revista Nueva Sociedad* especial em português, jun 2012, ISSN: 0251-3552, <www.nuso.org>. Acesso em: 12.03.2014.

SANHUEZA, Gonzalo Durán; ESPINOZA, Alexander Páez. *Desposesión salarial en Chile: Panorama de los verdaderos sueldos usando la encuesta CASEN*. Santiago: SOL, 2015.

SANHUEZA, Gonzalo Durán; STRAJILEVICH, Marco Kremerman. *Salario mínimo y CASEN 2013: Trabajadores ganando el salario mínimo o menos en Chile*. Santiago: SOL, 2015.

VILLALBA, Roberto. *Historia sindical del Paraguay. In Escuela de capacitación: Cartilia educativa*. Assunção: CDE, 2006.

VILLARROIL, Marcelo. *Los 50 años del sindicato del Banco de Chile*. entrevista à *Confederación de Sindicatos Bancários y Afines*. Disponível em: <<http://bancariachile.cl/los-50-anos-del-sindicato-del-banco-de-chile/>> Acesso em: 20.11.2014.

Documentos de entidades patronais

ASOBAN - *Asociacion de Bancos del Paraguay*. Sitio institucional com informações sobre instituições bancárias e o sistema financeiro paraguaio. Disponível em: <<http://www.asoban.org.py/>> Acesso em 01.07.2016.

ABIF – *Asociación de Banco y Instituciones Financieras de Chile*. sitio institucional com informações, levantamentos, normas e estatísticas sobre o sistema financeiro chileno Disponível em: <<http://www.abif.cl/>> Acesso entre jan-abr 2016.

BANCA - Associação de Banco do Chile. *Principales estadísticas del sistema financiero chileno: 2007 a 2012*. Disponível em: <<http://www.abif.cl/tasas.php?tipo=1>> Acesso em: 20.11.2014.

FEBRABAN. Pesquisa Febraban de tecnologia bancária: 2013. Disponível em: <http://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Pesquisa%20FEBRABAN%20de%20Tecnologia%20Banc%20Elria_2013.pdf> Acesso em 15.06.2015.

SBIF – *Superintendencia de Banco e Instituciones Financieras de Chile*. sítio institucional com informações sobre o sistema financeiro chileno. Disponível em <<http://www.sbif.cl/sbifweb/servlet/Portada?indice=0.0>> Acesso em 10.01.2016.

____. *Panorama de la industria bancaria al cuarto trimestre del año 2015*. Disponível em: <<http://www.sbif.cl/sbifweb/servlet/Portada?indice=0.0>> Acesso em 11.04.2016.

TROSTER, Roberto Luis. *Concentração Bancária*. Disponível em: <<http://www.febraban.org.br/Arquivo/Servicos/Imprensa/Conc0404.pdf>> Acesso em 01.08.2015.

Documentos de Bancos

BANCO DE CHILE. Relatório anual de 2015. Disponível em: <<http://ww3.bancochile.cl/wps/wcm/connect/Inversionistas/portal/Estados-Financieros/Reportes-Anuales/>> Acesso em: 03.05.2016.

BANCO ESTADO. *Corporate presentation: financial results as of december 2015*, march 2016. Disponível em: < > Acesso em 15.04.2016.

BNF – Banco Nacional de Fomento. Sítio institucional com informações gerais sobre a instituição. Disponível em: <<http://www.bnf.gov.py/>> Acesso em: 13.05.2016.

CONTINENTAL - Banco Continental. Sítio institucional com informações gerais sobre a instituição. Disponível em: < <http://www.bancontinental.com.py/Inicio/inicio.aspx>> Acesso em: 25.06.2016.

Imprensa Sindical

BANCÁRIACHILE. Órgão oficial da Confederação de Sindicatos Bancários e Afins. Diversos exemplares dos anos de 2002 a 2015.

CONTRAF. Jornal da Contraf. Campanha nacional dos bancários 2008: Especial Terceirizados, São Paulo: Contraf, 2008.

CSP-CONLUTAS. Ataque! Banco do Brasil tenta aplicar ‘home office’ para precarizar ainda mais os bancários. 12.05.2015. Disponível em: <<http://cspconlutas.org.br/2015/05/banco-do-brasil-tenta-aplicar-home-office-para-precarizar-ainda-mais-bancarios/>> Acesso em

SEEB-BAURU. BB inventa o ‘banco 24 horas’. Na trincheira, ano VIII, nº 338, 12.05.2015.

SEEB-SP. Bancários exigem que Bradesco mantenha emprego do trabalhador. Disponível em: <<http://www1.spbancarios.com.br/assessoriai.asp?c=19193>> Acesso em 15.09.2015.

____. NB. Bancários do BB resistem a interdito proibitório. 03.10.2013.

____. FB Terceirizadas abril/maio-2011.

____. FB Terceirizados – 2009.

____. Especial Proservi. Paralisação dá resultado. abril-2006.

Jornais e Revistas

ABC Color. Site com noticiário online do jornal ABC Color

____. 19.11.2016 - *Nueva plataforma digital para responder las 24 horas.*

____. 14.03.2015 – *Denuncián despido.*

ALVES, Murilo Rodrigues. Funcionários do Banco do Brasil poderão trabalhar em casa.

Estadão online. 04.05.2015 02h02. Disponível em:

<<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,funcionarios-do-banco-do-brasil-poderao-trabalhar-de-casa-imp-,1680525>> Acesso em 14.07.2015.

BASÍLIO, Patrícia. De cada dez denúncias de assédio moral no Brasil três são contra bancos.

In IG Brasil econômico. 24.04.2014 09h00 Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2014-04-24/de-cada-dez-denuncias-de-assedio-moral-no-brasil-tres-sao-contras-bancos.html>>

Acesso em 09.05.2015.

Editora Abril (2008). 50 maiores bancos por patrimônio. **Revista Exame:** Edição especial - melhores & maiores. Jul. 2008. São Paulo, SP: Autor.

____ (2010). 50 maiores bancos por patrimônio. **Revista Exame:** Edição especial - melhores & maiores. Jul. 2010. São Paulo, SP: Autor.

____ (2011). 50 maiores bancos por patrimônio. **Revista Exame:** Edição especial - melhores & maiores. Jul. 2011. São Paulo, SP: Autor.

____ (2012). 50 maiores bancos por patrimônio. **Revista Exame:** Edição especial - melhores & maiores. Jul. 2012. São Paulo, SP: Autor.

____ (2013). 50 maiores bancos por patrimônio. **Revista Exame:** Edição especial - melhores & maiores. Jul. 2013. São Paulo, SP: Autor.

____ (2014). 50 maiores bancos por patrimônio. **Revista Exame:** Edição especial - melhores & maiores. Jun. 2014. São Paulo, SP: Autor.

___ (2015). 50 maiores bancos por patrimônio. **Revista Exame**: Edição especial - melhores & maiores. Jul. 2015. São Paulo, SP: Autor.

GOULART, Josette. Sem HSBC, cresce a concentração bancária no Brasil. Artigo in, **OESP**. 14.06.2015, 05h00 disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,sem-hsbc--cresce-a-concentracao-bancaria-no-brasil-,1705768>> Acesso em 01.10.2015.

La Nación. Sitio com noticiário online do jornal La Nación

___ . 31.05.2016 - *Fuerte expansión de corresponsales no bancarios*

MENEZES, Cynara. Quando trabalho é pesadelo. Carta Capital. 07.05.2014 04h48. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/revista/797/quando-trabalho-e-pesadelo-9682.html>> Acesso em 12.07.2015.

Entrevistas

Brasil

ASSIS, Marcos. Entrevista concedida no SEEB Bauru, em 19.09.2015.

PROSCHOLDT, Fabiana Uehara. Entrevista concedida no SEEB Brasília, em 05.10.2015.

RODIGUES, Priscila Entrevista concedida no SEEB Bauru, em 19.09.2015.

SANCHES, Ana Tércia. Entrevista concedida no SEEB de SP, em 18.09.2015.

SOUZA, Eduardo Araújo. Entrevista concedida no SEEB Brasília, em 02.10.2015.

TONON, Paulo. Entrevista concedida no SEEB Bauru, em 19.09.2015.

Chile

BARROS, Godfrey Yañez. Secretario geral do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Banco Itaú. Entrevista concedida na sede o SNTBI, em 18.01.2016.

DE LA PUENTE, Raul. Presidente da Agrupação Nacional de Empregados Fiscais - ANEF. Entrevista concedida na sede na ANEF, em 12.01.2016.

DEBRINI, Fernando Irrázabal. Secretário de atas da Federação BICECORP e Secretário do Sindicato Banco BICE. Entrevista concedida na sede do Sindicato Banco BICE, em 20.01.2016.

ILABACA, Raúl Marcelo Debia. Advogado trabalhista. Entrevista concedida na cidade de Valdivia, em 14.01.2016.

LEON, Cristian Ernesto Aburto. Entrevista concedida na sede do Sindicato de Trabalhadores do Banco do Estado, em 21.01.2016.

MARTÍNEZ, Cristián. Conselheiro Nacional da Confederação Bancária do Chile e Presidente da Federação BICECORP e do Sindicato Banco BICE. Entrevista concedida na sede do Sindicato Banco BICE, em 20.01.2016.

MESSINA, Luis. Secretário geral da Confederação de Sindicatos Bancários e Afins do Chile. Entrevista concedida na sede da Confederação, em 11.01.2016.

ORTIZ, Pablo Arellano. Advogado, especialista em direito previdenciário. Entrevista concedida na Sede da PUC Valparaíso, em 14.01.2016.

VILLARROEL, Boris Marguirott. Diretor do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Banco Itaú. Entrevista concedida na sede o SNTBI, em 18.01.2016.

Paraguai

ACUÑA, Glória. Diretora do sindicato dos empregados do Banco Itaú. Entrevista concedida na sede da Fetrabanco, em 18.02.2016.

RODRÍGUEZ, José Tomás. Secretário Geral do sindicato dos empregados do Banco do Brasil. Entrevista concedida na sede da Fetrabanco, em 18.02.2016.

OLIVEIRA, Omar. Membro do comitê negociador de contrato coletivo do sindicato dos empregados do Banco Sudameris. Entrevista concedida na sede da Fetrabanco, em 18.02.2016.

VILLALBA, Rigoberto Ramon Urbieto. Secretário Geral da Fetrabanco e do sindicato dos empregados do Banco Regional. Entrevista concedida na sede da Fetrabanco, em 16.02.2016.

APÊNDICE A – Transcrição de entrevistas

Nas próximas páginas são apresentadas as entrevistas realizadas com dirigentes sindicais e especialistas em questões do trabalho no Brasil, Chile e Paraguai. As entrevistas são transcritas na íntegra e na língua originalmente utilizada, tendo sido realizados apenas alguns ajustes para adaptação à linguagem escrita.

Brasil

Ana Tércia Sanches

ATS: Meu nome é Ana Tercia Sanches, eu sou diretora do Sindicato dos Bancários de São Paulo Osasco e Região, sou doutoranda do programa de pós-graduação da USP em Sociologia, acho que o básico é isso.

P: Você ocupa qual cargo na diretoria?

ATS: Eu sou diretora de base por dizer assim. Tem diretores que são distribuídos por tarefa, sou diretora de base, visito a base que é o Banco Itaú, que é a minha origem. Você sabe, o dirigente sindical é vinculado ao seu banco de origem e então eu sou vinculada ao Itaú, e eu também acompanho o Sindicato no núcleo de pesquisa que vai está criando a faculdade dos Bancários.

P: Bem então a gente tem também uma rara oportunidade de entrevistar um dirigente sindical que tem uma visão acadêmica do problema, tem estudos já desenvolvidos nessa área. A nossa preocupação é com o processo de terceirização e precarização das relações de trabalho da categoria bancária. A gente sabe que a categoria bancária sofreu diversos impactos do processo de reestruturação econômica desde a década de 70, perdeu centenas de milhares de trabalhadores diretos e é esse processo que a gente quer discutir. Fala-se agora numa quinta onda do processo de automação bancária, vamos a essa questão. Você tem trabalhos a respeito disso, alguns artigos, foi tema da sua dissertação de mestrado e você mostra alguns setores que foram precarizados. A CUT tem um trabalho que é o dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas de garantia da igualdade de direitos, onde ela mostra a diferença de direitos, de rendimentos, de benefícios, dos setores precarizados e dos setores bancários, chegando a um ponto extremo das médias salariais serem brutalmente diferentes.

P: Uma primeira questão: Você tem contato no seu dia a dia com esses trabalhadores precarizados? Como é isso?

ATS: Tenho, na verdade acho que é importante compreender uma questão, por exemplo, a terceirização que é um lugar onde nós encontramos um tipo de trabalho, formado de gerenciamento da força de trabalho, é onde a gente vai encontrar o maior grupo de trabalhadores que são precarizados, então esse maior grupo de pessoas precarizadas é o dos terceirizados. O que eu quero explicar, o que eu acho relevante é que a terceirização está menos dentro do banco e mais fora dele. Por questões jurídicas os bancos sabem que quando você reúne trabalhadores na mesma planta, no mesmo espaço geográfico e você tem um bancário, que tem o reajuste da categoria bancária, que tem a PLR, que tem ticket, quer mais

do que o ticket, porque o ticket todo dia o cidadão vai comer, então todo dia ele lembra que ele tem uma diferença em relação ao terceirizado, são diferenciadas muito significativas, vamos dizer assim, são diferenças muito grandes, enquanto o nosso ticket é de 28 reais, a gente pega o terceirizado com 6 reais, 8 reais, o valor do ticket, tem uma discrepância muito grande, o pessoal não consegue nem se alimentar, enfim eu estou querendo dizer que por conta dessas comparações os bancos evitam deixar os terceirizados do lado dos bancários. Ainda existe isso, o local de trabalho que visito tem mais de cinco mil trabalhadores, nesses cinco mil trabalhadores a gente deve ter uns 300 ali que são terceirizados, e esses terceirizados vivem numa situação de isolamento, inclusive, os bancários estão num plano maior e os terceirizados ficam destacados, às vezes tem uma parede de vidro separando eles, um biombo sempre é diferente.

P: Uma separação física mesmo.

ATS: Uma separação física, eu tenho até fotos se você quiser eu posso te mostrar, você não pode publicar a voto porque fui eu que tirei, eu vou ser demitida por justa causa. Mas eles têm uma separação nítida entre eles, tem um grupo de trabalhadores, aliás parece um aquário, bem emblemático, tem uma parede assim de vidro, muito alta e inclusive eles são vigiados, assim é, para poder ajudar no controle sobre os trabalhos, enfim então eles ficam nessa posição. Vou dar um exemplo: como dirigente sindical, eu estou num local de trabalho, por que nós, aqui nos bancários de São Paulo, entramos no local de trabalho, lá no local onde o pessoal trabalha, nos centros administrativos, por exemplo, então a gente vai distribuir um jornal que está falando sobre o plano de saúde, sobre o reajuste, sobre a pauta que a gente entregou para o Banco e, às vezes, tem matéria sobre terceirização. O sindicato tem uma linha de contato de terceirização ampla, a folha bancária constantemente tem matéria contra a terceirização, onde se contam casos de alguém que ganhou uma ação, um terceirizado que ganhou a ação contra o banco, casos do terceirizado que trabalha em situações humilhantes etc. No prédio que eu visito algumas das matérias que eu coloquei foram para denunciar que o refeitório dos terceirizados era diferente do refeitório dos outros bancários. O refeitório dos outros bancários é bonito, é bem iluminado, não tem pombo [ave], sabe, não tem esgoto perto etc. O refeitório dos terceirizados tem um bidê podre, nojento, um só micro-ondas que faz filas para as pessoas esquentarem a marmita, uma mesa pequena para poder se alimentar, além de ficar olhando para a parede. Tudo que você puder imaginar é pior para os terceirizados, eu estou comentando com você porque são esses que ficam junto com os bancários nesse prédio que eu visito. Então eu estava falando que quando eles estão juntos, estão no mesmo local de trabalho, ainda assim, o banco faz um esforço muito grande de separa-los, eu falei do aquário, falei da parede de vidros, pode usar uma parede de madeira de concreto sei lá, sempre tem uma separação, e é interessante, como eu estava dizendo agora pouco, quando eu vou fazer trabalho sindical, quando eu vou conversar com o bancário mesmo que seja rapidamente a gente interage com o trabalhador, vê se a iluminação esta boa, se o cheiro do carpete ou o ar condicionado está incomodando, tudo isso o sindicato acompanha. Quando eu entro no aquário dos terceirizados já há um problema muito grande, um mal estar, a primeira coisa que acontece é que o coordenador da equipe levanta e já vem falar comigo desesperado, “Ana o que foi que aconteceu?”, “ah, eu vou distribuir material para os terceirizados”, digo “Saiu uma matéria sobre terceirização e é importante a turma ver”. Ele fica desesperado, ele fica atrás de mim o tempo todo, é totalmente diferente da postura do Banco. O Banco já se acostumou com nosso trabalho sindical. Na empresa terceirizada, que está lá, não. O coordenador praticamente vigia o que eu converso com os terceirizados, e os terceirizados contam pra gente que tem orientação pra não conversar com o sindicato. Orientação clara. Eles falam assim pra mim, “não é pra falar, a gente não pode falar com a senhora, a gente fala lá fora”.

Então tem um rapaz, por exemplo, que a gente percebe que ele é interessado, e ele quer participar das lutas sindicais, dessas coisas da injustiça da terceirização, ele está percebendo as dicas, e ele diz assim para mim “a gente precisa conversar”, e eu falo “você quer falar agora”, e ele diz “aqui não, porque é cheio de câmera, porque o coordenador está olhando” ele tem muito medo de ser punido por isso, então a gente combina sempre de conversar lá fora, sabe, em outras situações. Essa discriminação e essa segregação ela é explícita e ela é colocada quando os trabalhadores estão no mesmo plano, no mesmo local de trabalho. Como eu disse pra você antes, a maior parte dos terceirizados não está dentro dos bancos, a maior parte está escondida, eles estão nos porões, porque que eu chamo porões, porque simbolicamente é como se fossem porões mesmo. Sabe por quê? Porque normalmente as empresas terceirizadas que prestam serviços para os Bancos nem tem identificação. A minha pesquisa foi nos trabalhos de retaguarda, de compensação, é como se fosse uma caixa forte, porque eles manipulam dinheiro. O Banco terceirizou em alta escala a tesouraria, a parte do numerário, hoje em dia o termo tesouraria tem outra conotação, mas essa parte do numerário, do caixa eletrônico, do processamento do caixa eletrônico, a maior parte dos bancos faz com os trabalhadores terceirizados. O terceirizado rasga o envelopinho, vê o cheque, o dinheiro, então eles fazem isso junto com as empresas de transporte de valores é como se fosse uma caixa forte, não tem identificação. Eu estou falando isso porque eu pesquisei e também porque eu faço trabalho sindical lá, então o meu trabalho sindical pedia que eu fosse conversar com os terceirizados lá, lembra, agora eu estou falando fora do Banco.

P: Certo, continue.

ATS: Quando você chega nessas empresas, vou repetir pra você, normalmente não tem identificação, quando trabalha só pro Banco. Então se você vai na Contax ela é uma empresa que presta serviços pra banco, para Sky, para outras empresas, então ela tem lá o nome dela todas, aí você já vê, “serviços de teleatendimento”, mas os serviços bancários também estão lá dentro. Existem outros serviços que são eminentemente só de bancos mesmo, eles fazem como se fosse um condomínio, esse é um termo que a gente usou mais de uma vez nas negociações, condomínio. Nesses lugares, nos condomínios existem várias empresas terceirizadas interagindo juntas, realizando atividades bancárias, então não tem identificação individualizada, as condições de trabalho são muito deterioradas, se as condições no banco, quando eles estão no mesmo ao lado dos bancários, já são ruins, lá são muito mais deterioradas. É que lá é sempre pelo menor custo, não sei se vai ter alguma pergunta desta questão. A lógica da terceirização já é uma contratação que prevê a redução de custos, custos gerais, mas o principal custo que ela prevê é o custo da força de trabalho. Veja bem, sobre a luz, o papel o computador, sobre a linha telefônica, sobre tudo isso, você tem pouca margem de manobra. Onde está a maior margem de manobra? Ela está exatamente na força de trabalho, então lá nas empresas terceirizadas, é evidente que todas as fontes: o salário, a PLR - a PLR nem existe e quando existe é uma migalha, R\$150 reais, R\$200 reais - e todo o resto do conjunto de direitos e benefícios sociais, na verdade o terceirizado ou os tem rebaixados ou não tem. No caso do vale alimentação, por exemplo, muitos terceirizados nem tem vale alimentação. A gente pode dar uma lista grande, até tem aquele quadro comparativo, muita coisa que está ali permanece [quadro 4 desta tese], uma coisinha ou outra variou porque mudou por exemplo agora tem o vale cultura, uma legislação nova também para a questão da licença maternidade, coisinhas menores assim oscilaram, mas esse conjunto se dá assim, então toda essa questão da precarização dos terceirizados a gente vai vendo assim de forma muito objetiva. Você pega lá, por exemplo, o pessoal que faz a compensação. A entrada do pessoal terceirizado é do lado, exatamente do lado, o que separa é uma coluna de tijolos desse “tamanhinho” assim, 30 centímetros, da entrada dos carros fortes. Os carros fortes operam

com aqueles equipamentos calibre 12, que, óbvio, estão protegendo o dinheiro que está ali, só que os trabalhadores todos entrem naquela porta, entram e saem. Trabalhador que não pode fumar sai ali pra fumar lá em baixo. Então é óbvio que eles estão expostos a um risco muito maior, e que há um descaso muito grande com a vida desses trabalhadores. A gente vê tanto discurso de responsabilidade social dos bancos, então, quando a gente vai olhar a cadeia produtiva, quando vai olhar o trabalhador a que a gente se referiu, a gente vê que há posições muito diferenciadas, então a gente vê os trabalhadores de um núcleo, que são efetivos, um tipo de status, um tipo de posição, que eu não estou dizendo que é boa, não estou dizendo que está tudo certo, pelo contrário, por isso que os bancários tem um sindicato que é forte, que luta por várias questões, mas você parte para um nível de degradação altíssimo que a gente vê nas questões de segurança, que a gente vê nas questões de higiene, alimentação, o banheiro. Os terceirizados normalmente se alojam em instalações adaptadas, com problemas de adaptação na tomada, o banheiro é pequeno e não cabe dois trabalhadores, ou seja todo mundo tem que ficar esperando, é sempre uma situação humilhante, o ambiente todo é muito desorganizado, muito hostil, você não se sente à vontade. Agora, fora tudo isso, é lógico que é exigido dos trabalhadores um ritmo de trabalho muito elevado, porque mesmo a produção estando longe do banco, a maior parte do serviço terceirizado está fora do banco, mesmo à distância os bancos controlam aquela produção porque aquela produção é vital. Você concorda comigo que um cheque seu que não foi processado no tempo certo é um grande problema para quem? Para o banco porque é o banco que responde ao Banco Central e é o banco que responde para você cliente, ele não pode chegar para você e dizer “olha, sabe o que que é, a culpa não é minha a culpa é da empresa terceirizada que eu contratei”. O banco não vai fazer isso. O banco vai ter que admitir essa responsabilidade. Então o que ele faz para minimizar isso? Ele tem um controle total e absoluto. Então, através de *software*, de toda a tecnologia que a gente dispõe, ele sabe quanto tempo, quantos caixas eletrônicos tiveram recolhimento dos malotes, em quanto tempo foi processado um volume tal de cheque, em quanto tempo ele alimentou o sistema do banco, porque os terceirizados interagem com o sistema do banco. Existem todas essas formas de controle refinado do trabalho dos terceirizados, é muito vigiado, é muito controlado, e é um ritmo de trabalho intenso. É uma cobrança muito grande para que ele faça aquilo e sob condições inclusive piores que tem tudo pra levar a um maior adoecimento. Não se tem nem uma mesa, uma bancada que seja adequada ergonomicamente. Não tem uma iluminação adequada, não tem ar condicionado que funcione direito, o trabalhador é inibido até de ir ao banheiro e tem um ritmo de produção intenso, assim criam-se condições propícias para aumentar o adoecimento entre os terceirizados.

P: Nesse cenário que você descreveu. As reivindicações dos terceirizados vão desde as questões mais básicas, do direito à alimentação diária às questões de saúde, até questões praticamente da época da revolução industrial de jornada de trabalho e tudo mais. Dentro disso, como se dá a organização desses trabalhadores para reivindicar?

ATS: A gente precisa considerar que os trabalhadores terceirizados pertencem a uma categoria profissional. Quando a gente está falando de terceirizados a gente está querendo dizer que eles não estão vinculados à empresa principal. Tem uma atividade econômica e uma categoria profissional correspondente. Então o terceirizado pode estar em qualquer categoria profissional que o empregador dele alocar. Estou querendo dizer que ele pode ter um sindicato próprio. Certo? Então as lutas dos terceirizados, em tese, são lutas de outros sindicatos. Os terceirizados são trabalhadores, eles tem sindicatos, os sindicatos, em tese, organizam os trabalhadores e tocam as lutas específicas desses trabalhadores. O que acontece é que há uma certa tensão. Nós bancários entendemos que esse serviço estava aqui e migrou para outra

base, precarizada. Então o sindicato costuma dizer que esses trabalhadores são bancários precarizados e que nós devemos, inclusive, representa-los. E o sindicato dos terceirizados, que também existe, diz que “olha, nós somos um sindicato organizado e nós representamos esses trabalhadores”. Mas na vida real, quando o sindicato vai até lá e tenta organizar os trabalhadores terceirizados, o primeiro movimento do banco deve ser conversar com a empresa terceirizada e dizer “olha, manda teu sindicato fazer alguma coisa ai porque o sindicato dos bancários está indo atrás”. Então é muito sintomático, a gente chega lá e fala assim, “está tendo assédio moral está tendo perseguição e demissão de terceirizados em tal local” ai aparece, misteriosamente, o sindicato dos terceirizados para se reunir com os trabalhadores pra falar que “olha, o sindicato dos bancários não representa vocês. Se vocês forem ouvir o sindicato dos bancários vocês vão ser demitidos mesmo vocês vão ser perseguidos pela empresa”, então há uma disputa de base sindical. Até nós costumamos dizer que, do nosso ponto de vista, se esses trabalhadores tivessem uma condição melhor era indefensável a gente querer disputar a base deles. Acontece que, objetivamente, esses trabalhadores tem uma condição pior e eles são parte do que nós chamamos de trabalhador coletivo, dessa cadeia produtiva que na ponta gera o lucro do banco. Não sei se cheguei no ponto que você queria?

P: Sim, chegou. Entre esses vários segmentos terceirizados, aqui em São Paulo, existem segmentos que tem uma representação mais forte ou não, todos eles estão mais ou menos órfãos?

ATS: Olha, eu sou suspeita pra falar. Mas tentando fazer uma avaliação franca com você. Eu acredito que os sindicatos de terceirizados, justamente pela especificidade deles... vou te explicar. Lembra que eu falei agora a pouco sobre a tesouraria, retaguarda, compensação, que é um setor que eu atuei fortemente junto aos terceirizados. Eles têm um sindicato que se chama Sindeepres. O Sindeepres não cuida só desse núcleo. Ele cuida também dos trabalhadores em condomínios, ou seja, porteiros, ascensoristas, desse segmento. Não tem nada que ver com a pauta, não tem nada que ver com lucro, não tem nada que ver. Outro exemplo, os medidores de água e luz, sabe esse pessoal que mede nas ruas, também faz parte desse sindicato. Não tem nada haver. Então eles reúnem os “etc” de certa forma, pode ter também o pessoal da limpeza, lógico que eu não estou querendo colocar nenhum demérito ai nesses tipos de trabalhos, só estou querendo dizer que são categorias econômicas, que são categorias profissionais muito diferentes. Então o presidente desse sindicato, pelo que chegou em nossos ouvidos, ele tem uma empresa prestadora de serviços. Ele ser presidente de um sindicato de trabalhadores e ter uma empresa o coloca numa outra posição. Então eu diria que são sindicatos fracos pela própria natureza, porque eles querem juntar todo mundo, mas ai, me desculpe, mas acho que na verdade é uma ideia sim de juntar o dinheiro de todo mundo, de juntar o imposto sindical de todo mundo, pra ser forte dessa forma. Agora nós entendemos que um sindicato forte é um sindicato que tem uma atuação sindical forte. O que é ter uma atuação sindical forte. É visitar sua base, interagir com a sua base, ouvir as reivindicações da sua base, as demandas que de lá emergem e fazer a situação seja ela de conflito explícito, a gente pode organizar uma greve, a gente pode organizar uma plenária, a gente pode organizar uma manifestação, seja uma situação de negociação, o nosso sindicato entende que negociar é uma parte importante do processo, porque é onde a gente estabelece o meio termo. “eu sei que a gente não concorda, mas nesse ponto e nesse ponto a gente tenta chegar em algo que a gente possa assinar, algo que a gente possa transformar em um direito, que a gente torne melhor, se não perfeito mas que se torne melhor e razoável para as condições de vida do trabalhador”.

P: Com esse problema de representatividade dos sindicatos de terceiros, não tem surgido oposições, os trabalhadores nos seus locais de trabalho não conseguem se organizar e gerar uma revolta contra esse tipo de situação da sua representação sindical?

ATS: Eu acredito que é difícil fazer isso, é difícil isso acontecer porque a terceirização, pela natureza dela, pulveriza os trabalhadores, então é muito difícil. Vamos pegar o caso da Contaxks, para citar um exemplo bem simples. A Contaxks é uma empresa grande, ela tem uma plataforma que tem trabalhadores do Itaú ali, depois pode ter num outro ponto, num outro polo da Contaxks também um segmento ali e o sindicato têm dificuldade de acessar esses lugares, porque o sindicato deles vem pra matar, sério é verdade, a Contaxks por exemplo é muito complicada, a nossa ação sindical na Contaxks está praticamente interrompida. Aqui os trabalhadores vem e conversam com a gente, mas lá está praticamente interrompida, quando o sindicato baixa lá, eles baixam com o cão de guarda digamos assim, ameaçam mesmo, ameaça física, dão até a entender que eles estão armados, sabe é uma coisa assim surreal. Então eu acredito que por causa dessa dispersão que a terceirização promove é difícil os trabalhadores fragmentados também se organizarem. Na mesma plataforma da Contax tem trabalhadores do Itaú assim como tem da Sky, isso que eu estou querendo dizer, assim como tem da Contax, assim como tem de outras coisas, então para eles é difícil também, porque são empresas tomadoras de serviços diferentes, com realidades diferentes também. Separa o lucro dos bancos e pega o lucro da Sky, são setores diferentes concorda, não sei se ajudou.-(24:34)

P: Sim entendi. Do ponto de vista de mobilizações, já teve mobilizações de terceirizados? Algumas que o sindicato tenha participado de alguma forma? Como tem sido isso?
~~fmoqjfk éamnvójrffiojjs-lv nóqjff[,qklemvncignlqi-wkvokdnwf9igkjqp-ev dngfoíqmkVKJNWNHRJF'IO,DFJKGJ-O,MVJKR2NHJO=QP,]hncogifkmx'sdlkn vpx3qwp'[-n-xqef89x-----fk0020~~

ATS: Olha aqui no nosso sindicato, nós fizemos muita mobilização, sobretudo na década de 90. Se você for na Folha Bancária você vai ver. A gente tem a Folha Bancária que é um veículo grande de comunicação nosso, nós temos o jornal de banco, só que no caso como é terceirizado, nós temos o jornal das terceirizadas, chama Folha Bancária Terceirizadas. Eu estou falando isso se você tiver interesse você vai localizar, na década de 90 a gente fez muita paralização, muita greve, nos anos 2000 praticamente até 2008 a gente fez muita greve também. Acontece que as nossas greves elas têm um problema muito grave. Vou citar uma greve, que inclusive está na minha dissertação de mestrado, é uma greve que a gente fez numa empresa grande, era a maior empresa terceirizada na época, chamada Transpefe, ela trabalhava para muitos bancos, tudo mais. Então nos organizamos um dia de paralização, porque nós queríamos discutir que os trabalhadores tivessem algumas melhorias e que os bancários tinham fechado uma PLR e esses trabalhadores não tinham nada. A gente dizia o seguinte: os bancos lucram, os bancários têm PLR e os terceirizados também tem que ter PLR, essa era a nossa discussão, além de ter todos os direitos a gente eixou nessa questão da PLR, lógico porque a gente escolhe temas que os trabalhadores querem mais, a PLR era um tema que ficava muito na cabeça da turma, porque eles viam a PLR dos bancários, enfim só pra você ter ideia, um dia de paralização gerou 55 demissões por justa causa, todo mundo recebeu o telegrama em casa. A paralização foi boa, foi grande. Como toda empresa eles convocaram trabalhadores de Campinas para fazer o serviço aqui em São Paulo. A greve foi muito bacana, mas a represália foi muito grande. Qual é o problema? É que nessa hora o sindicato organizou a paralização, concorda, só que o Sindicato não tem interlocução com a empresa terceirizada, até porque o banco diz que não pode ter. A gente fica sem negociação, porque quando acontece uma greve ela precisa gerar diálogo que, é isso que a gente faz, para

gerar uma conquista. Aí vinha o sindicato dos terceirizados que entrava no meio, desautorizava o sindicato dos bancários e queria jogar para a justiça. É uma situação muito confusa. Eu dei esse exemplo das demissões, foi uma luta grande. A gente ficou um mês para reverter a justa causa. Foi uma cassetada muito grande. Mesmo assim a gente continuou organizando, fazendo greve. Uma das greves mais fortes que a gente teve também foi em 2008, eu estava à frente dessa greve e participei junto com os companheiros do sindicato e essa greve foi muito forte também e é impressionante porque essa greve durou oito dias e é uma greve que a gente fez junto com a categoria bancária, mesma data para começar. O que aconteceu, os bancários fecharam um acordo na mesa de negociação. Os terceirizados estavam em greve também, mesma quantidade de dias, só que a proposta dos bancários não valia para os terceirizados. E aí o que a gente faz? A gente falou: Não! Tem que segurar, tem que ver, tem que vir alguma coisa. Óbvio que a empresa já tinha feito de tudo, ameaçou fortemente demitir todo mundo por justa causa, a mesma coisa de lá de trás. Essa é uma outra empresa, ela chama Fidelit e é uma empresa que faz serviços terceirizados multinacionalmente, inclusive ela faz muito serviços de *backoffice* de banco. Inclusive você vai fazer um trabalho internacional, eu sugiro que você pesquise essa empresa, porque ela é internacional. Nessa greve da Fidelit a gente estava numa situação duríssima, porque olha só o nosso medo, se os bancários fecharem acordo, já esvaziou no geral, porque você concorda que a ideia era parar bancário e terceirizado, para que ganhassem mais força porque eles fazem serviços terceirizados. Aconteceu uma coisa surreal os bancários foram trabalhar na empresa da Fidelit. Não sei se esta me entendendo, os bancários fecharam acordo e nesse meio tempo os próprios bancários, na verdade no meio da greve já os próprios bancários, digo assim bancários em termos gerais, o banco mandou ir lá, foram lá na Fidelit fazer o trabalho dos terceirizados, você percebeu a gravidade da coisa. Os terceirizados entraram em desespero total

P: Foram furar greve entre os terceiros.

ATS: é muito louco isso, mas é verdade. Eu sou uma pessoa muito passional, eu tinha vontade de chorar, porque era uma humilhação aquilo, não acreditava naquilo que estava acontecendo, e foi uma greve maravilhosa do ponto de vista da dignidade dos trabalhadores terceirizados, eles ficaram firmes até o último dia, só que o último dia complicou porque acabou a greve dos bancários. Isso não está registrado em lugar nenhum. Não sei se registrei isso em algum lugar, mas acho isso bem interessante. Então, aquela pressão toda, aí daquela pressão gerada a nossa presidente conseguiu acessar a empresa terceirizada, pressionar também a direção da própria Febraban e conseguiu uma proposta, você não vai acreditar no que é, o ticket deles era, por exemplo, na época, vou chutar, três reais e cinquenta centavos, comprava uma coxinha de quinta e uma coca, que a juventude muito jovem gosta muito de refrigerante. Comprava isso. Aí nós conseguimos, nessa greve, vou falar porque era verdade, subiu o ticket para cinco e cinquenta. Então nos encerramos a greve, porque nós tomamos essa decisão junto com eles, conversamos com eles, explicamos a situação, falamos: “os bancários encerraram a greve, a empresa está ameaçando fortemente, os bancários estão fazendo o serviço de vocês lá dentro” e eles mesmos estavam já querendo voltar, então disse não, “a gente vai voltar, mas vamos voltar de cabeça erguida”. Voltar de cabeça erguida na nossa forma de ver é ter uma conquista e garantir que eles não sejam demitidos, foi isso que a gente conseguiu, a gente conseguiu não punição nem demissões, não punição aos grevistas da comissão e também melhorar uma questão de transporte que eles tinham muito delicada, porque o serviço deles acaba entre meia noite e uma hora da manhã e eles tinham que caminhar todos juntos, uma humilhação, porque

não tinha mais ônibus de linha e eles tinham que caminhar até o metro mais perto e às vezes ficava até as quatro da manhã com o metro fechado.

P: Ficavam esperando o metrô abrir.

ATS: É uma humilhação total, aí a gente conseguiu uma Van que fazia o transporte num horário melhor e conseguia pegar os turnos, ou levava às onze horas, ou levava às quatro da manhã, a gente conseguiu isso também e o ticket que eu já falei, então eu vou dizer pra você e você vai falar isso para mim, aposto que o pessoal de outros sindicatos dos bancários vão dizer assim: “tá vendo é porque são vendidos”. Eu vou dizer para você com toda a minha franqueza eu estive lá e foi uma coisa emocionante, eu nunca vivenciei isso em toda a minha vida, nós fizemos uma assembleia dos trabalhadores, apresentamos para eles o contexto e eles já estavam querendo voltar, a gente estava segurando na unha, a gente explicou “olha não da para voltar sem nada, sem nada não da porque é suicídio, vocês vão ser todos demitidos mesmo, aí sim vai acontecer isso, precisamos ter uma estratégia pra voltar”, porque a gente pode recuar, toda guerra você tem recuo, qualquer movimento de luta você tem recuo, o recuo pode ser tático. Conversamos com a turma, a turma, a turma concordou e a turma no final fez fila para cumprimentar a gente do sindicato. Foi coisa assim de se emocionar. É como eu disse para eles “entrem de cabeça erguida porque vocês fizeram a luta, vocês não conseguiram tudo o que queriam mais vocês melhoraram algumas coisas e vocês demonstraram que sem vocês, isso daqui para”. Isso dá uma dignidade que vou dizer, poucas coisas na vida dão uma dignidade de participar de uma luta como essa.

P: Legal, e aí a gente entra em outro tema que me interessa: em termos de relação entre os dois segmentos, terceirizados e não terceirizados, de solidariedade de se enxergarem mutuamente, de se sentirem parte da mesma coisa, como é que é isso?

ATS: Eu acredito que a terceirização quebra a solidariedade entre esses grupos de trabalhadores, porque se tornaram grupo de trabalhadores. A terceirização, na verdade, promove uma segmentação, do mesmo jeito que o banco segmenta clientes - ele tem o Prime, ele tem o Select - ele vai criando vários grupos de clientes conforme a renda, ele também segmentou os trabalhadores. Ele criou um perfil de trabalhadores que são os bancários, ele mantém esse perfil, mas ele criou os terceirizados com perfis menos engajados, com menos inclusão social, política e econômica, e eu acredito então que infelizmente os bancários quando olham os terceirizados dizem: “eles são diferentes da gente, os caras fazem tudo errado, não tem treinamento” isso faz rivalizar entre eles. De certa forma o trabalhador bancário sabe que aquele cara trabalha bastante, porque trabalha, não da pra dizer que não trabalha, numa condição muito inferior. Então de certa forma, para o bancário é o espelho do que ele pode ser, em uma outra situação, porque comparado aos dois há um incomodo colocado aí. Agora então eu acho que essa diferença de cultura, de empresa, de se sentir melhor porque trabalha numa grande corporação e o outro imagina, “nem sabe falar direito” então a gente percebe que isso tudo vai separando os trabalhadores, isso cria dificuldade porque é natural, se você perguntar para o terceirizado qual é a maior vontade dele, ele vai dizer: “eu quero ser bancário”. Então assim essas coisas aparecem, agora para ser sincera é um sentimento ambíguo, porque tem muito colega nosso, tem muito bancário que tem uma visão solidária com o terceirizado, que trata o terceirizado com respeito, que entende a situação dele e que gostaria que ele tivesse uma situação melhor. Agora, do ponto de vista das lutas, isso dificulta muito para o sindicato, porque a gente até leva, eu levo, atrasou fundo de garantia, recolhimento do INSS o que for, atrasou o salário o que às vezes acontece, da “tia”

da limpeza ela vem me procurar a primeira coisa que eu faço é acionar a empresa. Ai a primeira coisa que a empresa diz é você não representa eles e eu procuro o banco, procuro os dois, na minha estratégia sindical procuro o banco e a empresa terceirizada. Então você vê você fragmentou as lutas, as pautas sindicais, os interesses acabam indo em direções distintas.

P: Do ponto de vista do terceirizado ele se sente parte de uma coletividade? A partir da sua experiência o que eles sentem?

ATS: Eu acho que ele não se sente parte, ele se sente alijado, porque, veja bem, ele não é corpo nem da empresa para a qual ele presta serviços, ele fala em nome da empresa, ele manipula os papéis da empresa, ele atende os clientes às vezes, e ele não trabalha para aquela empresa, por outro lado ele trabalha para uma empresa terceirizada que pode trabalhar para outras empresas, então não tem identidade, então eu imagino que ele sente exatamente assim: que ele é, um trabalhador altamente explorado, que serve aos interesses e conveniências, do primeiro patrão dele que é a empresa terceirizada e depois do patrão principal dele que vamos dizer assim que a grande empresa que contratou o serviço. Ele fica no limbo de tudo isso, você pode até ver como eu relato pra você, em muitas situações ele não sabe nem o sindicato que ele vai recorrer, porque não está claro qual sindicato que vai recorrer, porque cá entre nós, não existe um grande sindicato dos terceirizados. Os sindicatos dos terceirizados, se você for ver, são vários e fragmentados, então ele fica sem identidade, então como vai se sentir parte de um corpo de um coletivo. Não sei se você vai ter oportunidade de perguntar isso diretamente para eles, mas, eles são aqueles que se sentem mais usados, mais explorados nessa relação entre capital e trabalho.

P: Pensando num segmento específico, vigilantes, você diria que eles têm mais sentimento de corpo, do que os restantes? Ou também apresentam certa crise de identidade?

ATS: Eu acredito que os vigilantes pelas características que eles têm, de ter um treinamento específico, porque corre um risco, o banco, por exemplo, que é onde eu conheço bem, que é vigilância armada inclusive, então eu acho que eles têm uma maior condição de ter uma identidade. Só que, veja bem, não sei se isso explica também, porque quando a gente entra dentro das agências, quando o sindicato visita as agências bancárias, é muito comum a primeira coisa que eles falam, “ah quisera eu ter um sindicato como o dos bancários”, é a primeira coisa que eles falam, “o sindicato de vocês sempre está aqui, aliás a gente sabe mais coisa pelo sindicato dos bancários do que pelo nosso sindicato”, então eles também tem essa sensação, tipo eu trabalho para o banco tal, na verdade meu sindicato é outro e eu também estou nesse limbo, não consigo ser representado por esse sindicato que está toda hora aqui e que inclusive vê diretamente quais são minhas condições de trabalho. Mas eu acho que eles têm um situação um pouco diferenciada porque eles tem talvez um sindicato mais forte, mais forte do que esses sindicatos de retaguarda, que os sindicatos são mais pulverizados. Eles têm uma identidade talvez mais clara pelo tipo de serviços que eles prestam, essa questão da segurança.

P: Do ponto de vista então aqui do sindicato, especificamente falando da estrutura sindical: o sindicato dos bancários de São Paulo é filiado à CUT? Ele participa de outras articulações internacionais como é que está isso hoje, em termos de continente?

ATS: O sindicato é filiado também a uma central internacional, essa central internacional tem organizações por segmentos, no caso nós somos filiados à Uniglobal, que é um sindicato internacional do ramo financeiro e isso nos possibilita um salto porque a gente conversa

internacionalmente com os trabalhadores, também sabe dos dilemas que eles passam ali, tem inclusive algumas ações em conjunto.

P: Existe uma articulação internacional inclusive, não sei se congressos, plenárias, mais ou menos regulares, não sei se você tem informação sobre isso?

ATS: Como a gente é filiado à Uni, nós participamos organicamente, então veja, existem congressos, eu não lembro se é de dois em dois anos. Existem grupos que discutem só o sistema financeiro, tem grupos que discutem só a questão das mulheres, tem grupos que discutem só a questão dos jovens, nós participamos desses grupos também, então nos participamos de congressos, desses grupos temáticos, de reuniões extraordinárias que eles fazem que se chama rede, vamos supor existe uma rede que discute a situação do Banco Itaú, é como se fosse um comitê de empresa internacional. Nós bancários do Brasil participamos dessa rede, existe no Banco Itaú, existe no Banco do Brasil, existe para o HSBC, normalmente esses bancos que já tem uma presença internacional mais acentuada.

P: Nessa sua vivência cotidiana com os precarizados, você acha que dá para traçar um perfil em termos de sexo, idade, e outras características?

ATS: O que acho que vai variar é o tipo de serviço, por exemplo, se você pegar vigilantes, não é jovem, concorda, aí você vai ter uma população fortemente negra nos vigilantes, não vai ter jovens, vai ter uma população com esse perfil, mais adulta, homem, tem mulher também, mas tem mais homem, e também se a gente considerar a questão da etnia, a população negra é maior. Se você pegar os setores de retaguarda, compensação, numerários, aí já é interessante, bem mais interessante, porque aí a presença das mulheres é grande viu, a gente não tem uma contabilidade exata, mas, por exemplo, eu pesquisei a tesouraria, chamava tesouraria antigamente, numerários, foi uma coisa muito interessante, porque antigamente a maior parte eram homens, quando estava no banco, quando virou terceirizado a participação das mulheres cresceu, não se tornou a maior parte, mas cresceu a participação, ou seja é como se fosse um movimento que a gente já viu com outras categorias profissionais, ou seja os professores, que como feminiza a profissão, o trabalho ele se torna mais facilmente aderente à participação das mulheres, porque essas mulheres vão aceitar remunerações mais baixas. Para se inserir no mercado elas acabam aceitando as remunerações mais baixas. A mesma coisa acontece com os jovens, porque os jovens que estão nas empresas terceirizadas, estão nos teleatendimentos. A participação de jovens no teleatendimento é altíssima. É verdade que o teleatendimento nas terceirizadas também conta com um grupo de trabalhadores com mais idade. É bem interessante porque é aquele trabalhador que não se encaixa em outro lugar. A gente sabe que é mais difícil para se recolocar no mercado de trabalho quando se fica mais velho, então a gente percebe que as terceirizadas também acabam sendo esses lugares que esse grupo. Não é maioria, mas eles acabam achando um espaço ali.

P: Os jovens e os de mais idade.

ATS: Exatamente porque as condições nas empresas terceirizadas, são condições adversas, o salário é mais baixo, então absorvem muitas mulheres, muitos jovens e eu arriscaria dizer que conseqüentemente uma população negra, se você comparar com o setor bancário, a população que é o dobro de participação de negros trabalhando com as terceirizadas, os bancos tem uma participação baixíssima de negros e também de outros grupos que são preteridos socialmente, os grupos assim ligados a casal homoafetivos, transexual, a gente percebe que pode encontrar espaço nesses setores que tem uma condição de trabalho mais degradada.

P: Do ponto de vista então aqui do sindicato, especificamente falando da estrutura sindical: o sindicato dos bancários de São Paulo é filiado à CUT? Ele participa de outras articulações internacionais como é que está isso hoje, em termos de continente?

ATS: O sindicato é filiado também a uma central internacional, essa central internacional tem organizações por segmentos, no caso nós somos filiados à Uniglobal, que é um sindicato internacional do ramo financeiro e isso nos possibilita um salto porque a gente conversa internacionalmente com os trabalhadores, também sabe dos dilemas que eles passam ali, tem inclusive algumas ações em conjunto.

P: Existe uma articulação internacional inclusive, não sei se congressos, plenárias, mais ou menos regulares, não sei se você tem informação sobre isso?

ATS: Como a gente é filiado à Uni, nós participamos organicamente, então veja, existem congressos, eu não lembro se é de dois em dois anos. Existem grupos que discutem só o sistema financeiro, tem grupos que discutem só a questão das mulheres, tem grupos que discutem só a questão dos jovens, nós participamos desses grupos também, então nos participamos de congressos, desses grupos temáticos, de reuniões extraordinárias que eles fazem que se chama rede, vamos supor existe uma rede que discute a situação do Banco Itaú, é como se fosse um comitê de empresa internacional. Nós bancários do Brasil participamos dessa rede, existe no Banco Itaú, existe no Banco do Brasil, existe para o HSBC, normalmente esses bancos que já tem uma presença internacional mais acentuada.

P: De terceirizados. Uma última pergunta, essa um pouco fugindo aqui do sindical do cunho sindical propriamente dito. Você fala em trabalhador coletivo no seu se referenciando em Max pra isso, seguramente é um setor, concordo com todos os elementos que você colocou quando este objetivo é um trabalhador coletivo, mas do ponto de vista subjetivo, do ponto de vista de consciência pelo que você coloca isso dificilmente vai chegar a ser um trabalhador coletivo.

ATS: verdade, até porque Max tem uma definição de classe para si e classe em si, se a gente olhar os próprios bancários, a classe trabalhadora em geral não é uma classe para si, é uma classe em si. Então se a gente já partir dessa definição que o próprio Max faz então eu concordaria com você os trabalhadores não se enxergam enquanto classe, como coletivo, eles se veem da forma que são, fragmentados, esporádicos, porque também é um trabalho que flui que troca muito, muita rotatividade, o que causa como a gente falou lá atrás uma maior dificuldade de organização, de superação dessas condições adversas de trabalho. Não sei se você perguntou mas eu acho que está perto sabe, uma coisa que eu acho interessante, o Kurz, Robert Kurz, o próprio Ricardo Antunes, e outras pessoas, acho que o Pochmann também já falou isso, a gente também tem que tomar cuidado com uma coisa, que apesar da gente saber desse dado de que é mais difícil para eles se organizarem, a gente não pode desconsiderar um dado, como as situações são mais adversas, lembra agora a pouco você lembrou do início da revolução industrial, porque realmente as condições são muitos adversas, eu fico pensando, a gente os bancários a gente tem tanta coisa para melhorar certo, mas a gente conquistou um padrão civilizatório, sabe que não dá para o trabalhador só trabalhar com aquele monte de caixa, num lugar que passa rato, isso é bem difícil dentro do banco, bem difícil, mas com os terceirizados é bem comum vamos dizer assim, então o que a gente não pode subestimar é que como as condições são bem adversas é bem possível também que eles reúnam condições para superar isso, para se organizar, ou seja a sua auto-organização, ainda que sejam sindicatos como este que a gente mencionou agora a pouco, que os próprios trabalhadores vão pressionar o sindicato, que eles vão querer solução, eles vão querer uma solução, se a solução deles não

está nos bancários eles não conseguem ser representados por nós, eles vão procurar o sindicato deles. Eles vão dizer assim: “escutam vocês cobram o imposto sindical da gente, vocês não vão lá, não fazem o jornal, não sindicalizam, cadê a nossa pauta”, então eu acredito que isso não vá eliminar as formas de luta, absolutamente, a gente esta falando de obstáculos, acho que do ponto de vista de terceirização e seus obstáculos acho que a gente consegue ter um bom diagnóstico, agora a gente esta dizendo que não vai ter luta, a gente esta falando de dificuldades então nesse sentido que eu acho que da mesma forma que é difícil para os bancários, para os metalúrgicos, para todas as categorias serem uma classe para si, uma classe que inclusive supere a questão do corporativo, eu bancário, você metalúrgico, não, no fundo é tudo trabalhador, o que deveria ter o mesmo padrão, padrão muito próximo, todo mundo vive do seu trabalho, acho que da mesma forma que é difícil para os terceirizados é difícil, essa questão de dar esse saldo qualitativo que é a classe para si.

P: você teria mais alguma coisa que quisesse dizer

ATS: Bem eu queria elogiar a sua pesquisa. Acho que você está colocando coisas bem importantes, sobre essa relação que está colocada entre a terceirização e os trabalhadores. Talvez a única coisa que eu possa dizer é que quando você for comparar com outro sindicato tenta verificar quais são as formas de acesso de lutas que eles tem, porque talvez isso seja uma boa pista para demonstrar diferenças entre nós, porque se nós temos uma perspectiva, por exemplo de tentar intervir na relação dos terceirizados é obvio que é para melhorar as condições de trabalho desse grupo, porque a vida deles existe, nosso sonho é que eles sejam bancários, mas enquanto eles não são a gente organiza eles também a tentar responder às demandas que estão colocadas no presente. Tá bom.

Paulo Tonon

PT: Meu nome é Paulo Tonon, sou Diretor do Sindicato dos Bancários, trabalho no Banco do Brasil, tenho 15 anos de banco do Banco do Brasil, 12 de Sindicato, e desde o nono ano liberado para fazer a atividade sindical. Sou coordenador do sindicato dos Bancários de Bauru. O nosso sindicato não tem Presidente, o Coordenador é o cargo maior. No meu caso eu sou coordenador de finanças.

P: O Sindicato dos Bancários de Bauru é filiado à Conlutas. É a única central que tem representantes na Diretoria do Sindicato? Porque sei que a Diretoria também é proporcional.

PT: Isso, nosso Sindicato, assim como ele tem essa especificidade de ser um Sindicato que não tem a figura do Presidente, de todo mundo votar e tomar as decisões, que você chegou aqui exatamente numa hora que estávamos numa executiva. São dez diretores liberados onde se decide tudo entre eles, ninguém manda mais que ninguém. E aqui tem a proporcionalidade, essa proporcionalidade garante que qualquer pessoa que monte uma chapa aqui no Sindicato pode fazer parte da Diretoria. Hoje aqui o nosso Sindicato, em termos de centrais temos 27 diretores ligados a Conlutas e 3 ligados à CUT. A CUT fez um pouquinho de votos nas últimas eleições 3% de votos, e eles conseguiram esses representantes aqui.

P: Majoritariamente a direção é Conlutas. Bom eu vi através dos boletins do sindicato que vocês têm uma atuação com respeito à questão da terceirização. Como é essa situação de terceiros, que tipo de terceiros tem aqui em Bauru? Qual o grau de ligação do sindicato com esses terceiros?

PT: Há 20 anos nós éramos mais de um milhões de bancários, hoje existe essa mesma quantidade de bancários, fazendo o mesmo serviço que antes. O pessoal fala muito de automação, de automatização, a verdade é que, na prática, não diminuiu o número de bancários o que aconteceu foi a terceirização, através do correspondente bancário. Então, se a gente for por no frigir dos ovos, a mesma quantidade de gente que precisava antes para fazer o serviço, precisa hoje, o que acontece é que existe direcionamento que infelizmente fazem essa diminuição do número de bancários. É uma questão de política mesmo, a gente já discutiu aqui. Mas aqui em Bauru especificamente a gente teve uma diminuição de bancário sim, mas há 7 ou 8 anos está estacionado no número de 3200 bancários, e eu acho que esse estacionamento, sendo que todas as outras classes sindicais está tendo uma diminuição do número de bancários, é fruto de nossa política de lutar contra toda demissão incentivada que ocorre. Aqui em Bauru a gente segue a política do “demitiu parou”, toda vez que ocorre uma demissão a gente para, a gente tem um jurídico extremamente vitorioso, que a gente vai acabar abordando essa questão de terceirização, que acaba sempre fazendo reintegrações, além disso, a gente tomou inúmeras iniciativas para restringir a questão da terceirização. Bauru, por exemplo, foi pioneira na questão de fazer uma ação civil pública contra a Caixa Econômica Federal, a CEF, na questão da terceirização. A CEF, por conta de iniciativa do sindicato de Bauru junto com o Ministério Público local aceitou um acordo em nível nacional que regulamenta a terceirização e uma série de setores deles, é essa iniciativa, por exemplo, que surgiu aqui através do Sindicato de Bauru.

P: Que tipos de terceiros vocês têm aqui? São vigilantes, correspondentes bancários ou o que?

PT: Dentro das agências bancárias o que existe de terceirizados é os vigilantes e as meninas da faxina, no geral são esses. Tem um ou outro banco que existe um ou outro terceirizado pontal e são esses que a gente tenta combater. No caso do Banco Santander, ele já tentou colocar terceirizado para atuar em crédito algumas vezes, a gente vai negocia com a regional, negocia com a Direção do Banco e tira, passa um ano eles desfazem e tentam incluir de novo, e a gente fica nessa batalha.

P: O que é esse terceirizado de crédito?

PT: É uma pessoa que pode ficar no autoatendimento, tentando vender crédito consignado para as pessoas, e ela não é contratada do banco, ela é terceirizada.

P: Entendi.

PT: Isso ocorre no Santander, a gente tem que ficar policiando o tempo todo. O Banco do Brasil já tentou colocar uma pessoa de crédito imobiliário, terceirizado, para ficar também no autoatendimento, também tem que ter uma postura, e esse é um diferencial nosso, como a gente tem um jornal semanal e gente vai toda semana para todas as agencias bancarias na nossa base, a gente vê a terceirização no ato que ela começa a ser implementada e já toma conta imediatamente, então a gente nunca deixa se alastrar. Agora, é um trabalho contínuo, como a gente corrige aqui, passa um ano o Banco tenta de novo e assim vai.

P: Sobre a Câmara de Compensação: tem uma central regional de compensação de documentos?

PT: Não tem mais central de compensação de documentos. Hoje a parte de documentação é toda feita dentro das agências e, tirando a CEF, todas são feitas através de bancários. A gente acha uma vitória.

P: Então não existe aquela figura do terceiro fazendo compensação?

PT: Aqui em Bauru não, hoje o que tem algum problema, e nós também estamos indo para o Ministério Público nessa questão, é na CEF, ela contrata jovens acima de dezesseis anos, não é mais menino, só para fazer serviços de microfilmagem, esse tipo de coisa, para nós também é um serviço que deveria ser feito por bancários. Então a gente começou agora um combate especificamente sobre isso aqui em Bauru. A gente procura a regional do Banco para tentar uma solução negociável, muitas vezes a gente até dita e muitas vezes não. A CEF muitas vezes não atende o nosso pedido, por isso muitas questões dela são judicializadas. E nesse caso a gente está levando para o Ministério Público do Trabalho porque não houve concordância da regional em retirar esses casos dos menores da execução.

P: Procurando a sede do Sindicato e eu andei um pouquinho mais à frente e vi uma empresa chamada Pascoaloto, o que é aquilo?

PT: É uma empresa de cobrança de crédito, que também a gente avalia que é uma atividade bancária. Todos os bancos, praticamente todos eles, contratam essa empresa e mais duas ou três que existem em Bauru. Bauru hoje no interior de SP é a segunda cidade que mais tem esse tipo de serviço, que é uma forma de terceirização. Toda questão de atrasados do Banco, depois de três, quatro meses são repassados para essas empresas fazerem a cobrança, é uma empresa de cobranças, então elas mexem com carteiras de Banco e são os terceirizados que fazem essas cobranças. Nós também já temos inúmeras iniciativas jurídicas. Já confrontamos inclusive o dono da Pascoaloto, um homem extremamente irritado, mandando os seguranças tirarem a gente do local, o carro de som tudo, mais de uma vez, então o cara se acha dono do local, impede a gente de ficar até na calçada, chama a polícia, e a gente entra em diálogo com esses trabalhadores para mostrar que a atividade deles é bancária, geralmente são pessoas que estão iniciando no mercado de trabalho. Eles pagam salários baixíssimos, pouco mais de novecentos reais, e eles vão ganhando mais de acordo com o que eles vão produzindo, o que eles vão recebendo de volta no ano.

P: De recuperações

PT: De recuperações. Estão totalmente precarizado. A gente recebe denúncias de dificuldades até para ir no banheiro, com perdão da palavra, um senzalão. Estamos tentando dar combate com essas iniciativas políticas, agindo lá na frente do prédio, fazendo a panfletagem, apresentando nosso sindicato, porque tem muita gente que, como é novo no trabalho, não conhece. Além disso, existe um senso comum no Brasil que o sindicalismo não é sério, então tem que mostrar que aqui é diferente, a gente faz panfletagem e quando ocorre a saída desse trabalhador tentamos convence-lo a entrar na justiça pedindo a equiparação salarial com a categoria bancária. A gente tem inúmeros sucessos nisso, mesmo não sendo o representante deles de direito, já conseguimos a reintegração, então a gente está começando a desenvolver um trabalho bem legal lá, o que falta é um pouco de perna, nós somos 10 diretores aqui liberados para cuidar de 49 cidades e 72 agências bancárias só no município de Bauru. Mas a gente tenta dar o combate constante a isso.

P: Tem funcionários de Bancos dentro das terceirizadas.

PT: Dentro da terceirizada

P: Esses terceiros, nesses contatos que vocês têm com eles, como eles se sentem? O que eles se sentem?

PT: É muito engraçado porque a princípio eles se sentem meio arredios com a gente, até porque não estão muito acostumados com esse tipo de abordagem e tem muito medo, como eu falei, lá os caras não deixam as pessoas irem ao banheiro, eles cortam um a dois dias do pagamento sem motivos, porque eles não têm um sindicato que os representa, então as pessoas ficam com muito medo. Então o que acontece é que, geralmente, quando a vaca vai para o brejo, eles acabam nos procurando e aí a gente mostra o nosso trabalho efetivo para eles e aí cai essa resistência e o trabalho é difundido de boca a boca, tanto que hoje a gente atende por mês aqui cerca de umas oito a dez ações mensais das pessoas que estão saindo da Pascoaloto e nos procuram querendo equiparações e todos os direitos deles.

P: Esse tipo de empresa ou outras da espécie, eles têm um sindicato formal?

PT: Eles têm um sindicato que não é atuante. Boatos dizem que até o sindicato foi formado a partir do momento que se criaram essas empresas aqui. Então é um sindicato do patrão, não tem tanta ação, por isso que eles têm tanto receio de sindicatos. Não estão acostumados com a figura representativa, dizem.

P: E vocês nunca chegaram a ter atrito com esse sindicato?

PT: Não, com o sindicato não, até porque nós nunca fomos atrás deles, e nas atividades que a gente fez lá ele nunca apareceu.

P: Já chegou a ter alguma greve ou alguma reação mais forte desses terceiros?

PT: A gente já teve casos que a gente já deu apoio, por exemplo, na faxina da CEF. Um problema muito comum com essas empresas e outro problema que a gente enfrenta, é que elas quebram, a gente sabe porque elas são construídas, são construídas para ter lucro, mas, por algum motivo, de uma hora para outra o dono delas cai em dificuldade e deixa os trabalhadores à mingua.

P: Fecha e dá o cano.

PT: Isso, fecha e dá o cano. Então o que acontece muito é que a partir daí a gente mobiliza esses trabalhadores para ter o dinheiro de volta. Algumas vezes a situação se resolve até negocialmente, com o próprio banco, a gente consegue isso sem precisar entrar na justiça. A partir do momento que a gente para a função dos terceirizados, o banco quando é vigilante não pode abrir, então rapidamente eles dão uma resposta a isso, quando é faxineira também. Com faxineira vai criar problema com o sindicato delas. Fizemos uma greve lá na CEF, chamamos o pessoal para a paralização e todo o pessoal aderiu e, no meio do ato, a gente entrou com o carro de som, tal, e chegou o sindicato das faxineiras lá e chegou a agredir fisicamente um diretor nosso, não sabemos porque.

P: Um sindicato aqui da região mesmo.

PT: É, não sei o nome certinho que está enquadrado. Como você percebe que o sindicato é bagunçado? A Presidente do Sindicato estava acompanhada da advogada que era a filha dela, é nepotismo, é para isso que esse pessoal usa o sindicato.

P: Esses trabalhadores que executam atividades bancárias e não são bancários, eles se sentem como sendo o que? Eles têm alguma consciência do que eles são?

PT: Não tem. Por exemplo, aqui em Bauru a gente conseguiu um grande progresso porque praticamente não tem terceirizado dentro das agências dos bancos, mas vamos chegar no

Santander, eles têm a figura dos estagiários, que a gente tem que disciplinar, porque é justo ter estágio, agora não é justo a maneira que os bancos fazem o estágio, porque aí vira um problema de terceirização também, ele pega o cara da área de administração, por exemplo, que é correto, mas aí, em vez de pegar o cara para aprender alguma atividade de fato, já põe o cara para fazer um atendimento, para fazer uma filtragem de fila, quando o cara entra, o Santander faz muito isso. E porque, normalmente, a pessoa não se sente rebaixada? Porque o banco vende a promessa que ele, no meio do estágio, vai ser incorporado no quadro desse banco, durante o estágio, que, da forma que eles fazem, acaba sendo um tipo de terceirização, porque o cara acaba fazendo serviço de bancários. Ele não vai ficar na retaguarda aprendendo coisas que acrescentariam no curso de administração dele, ele vai para o front e acaba não tendo uma visão clara disso, porque ele fala: “não vou ficar aqui seis meses, vou mostrar bom trabalho e o Santander me contrata”. Esse é um desafio que a gente tem o tempo inteiro, que a gente chegou, antes de começar a gravar essa entrevista, a falar que a categoria bancária hoje não é um peão, ela não se vê como um membro da classe trabalhadora, um operário de fábrica. É uma pena, porque o nosso papel aqui é o mais lógico o tempo todo, muitas vezes como o Banco está todo o dia martelando idéias na cabeça do bancário, estar duas vezes por semana nas agências é uma disputa desigual, mas a gente tenta travar essa batalha o tempo inteiro.

P: Me diz uma coisa, você falou que chegou a ter uma greve do pessoal da faxina, nessas ações que chegam a ter envolvendo terceiros, os bancários chegam a assumir alguma posição? Não o sindicato, mas os bancários das agências?

PT: É muito comum fazerem vaquinhas, quando a empresa quebra ou esse tipo de coisa, solidariza dessa forma, isso eu já vi inúmeras vezes. O Banco do Brasil teve um período em que a empresa de vigilância dava muito trabalho, trocava todo ano. Chegou um determinado ano que, em dezembro, os caras não tinham recebido o pagamento de novembro, não tinham recebido nada e os bancários do BB fizeram vaquinhas para poder todo mundo ter direito a uma cesta de natal, isso é bem comum na nossa categoria, e é essa forma que os bancários acabam atuando

P: Os bancários não chegam a identificar que aquele setor devia ser parte dos bancários?

PT: Não, a maioria não. A gente tenta fazer um debate constante, isso é muito engraçado, a gente introduz isso, em especial com os vigilantes, eles cobram o tempo inteiro, “como vamos fazer parte do sindicato de vocês, a gente queria isso, queria que vocês viessem e dessem uma resposta de imediato”, então o tempo inteiro eles cobram isso. Nós já tentamos inclusive montar a chapa lá no sindicato deles, mas é difícil. Eles pedem um de cada empresa, acho que é justamente para não ter chapa. Mas os vigilantes e as faxineiras conhecem bastante o nosso trabalho. Agora os bancários têm essa dificuldade por mais que a gente fale é justamente isso a discursão do ideológico. O bancário hoje recebe informação o tempo todo do patrão, pelo *whatsapp*, então a gente tem essa disputa, do individualismo.

P: O terceiro chega a ver uma solidariedade em termos humanísticos, mas não uma identificação de classe.

PT: Isso, exatamente. Recentemente, fugindo um pouco do tema de terceirização, em termos concretos, uma empresa grande aqui em Bauru faliu e deu balão em dois mil funcionários. Nós fizemos uma campanha em relação a eles, e um monte de bancários se solidarizou doando coisas, porque os caras ficaram quatro a cinco meses sem receber, e eles fizeram acampamentos ali na frente e nós ficamos lá, para não deixar vender as máquinas, esse tipo de

coisa. Mas a atuação dos bancários se limita mesmo a isso. A gente pede para eles participarem de atos com a gente, pede para participarem de assembleia quando têm lá, mas, infelizmente, o pessoal vai mais pelo lado do assistencialismo, que cabe em alguns momentos, que é a discursão humanista que você falou, mas a discursão não pode parar aí.

P: A relação com outros sindicatos então, pelo que você me colocou, ou não existe ou gera algum atrito, com no sindicato das faxineiras?

PT: Sim, aqui em Bauru a gente é feito uma ilha, o Sindicato dos Bancários, a gente é o único que tem essa política, então, assim, a maioria dos sindicatos nos isola. Sendo sincero, a gente não faz questão da companhia de pelegos e, no caso dos terceirizados, é isso. Muitas vezes esses sindicatos nos veem como inimigos, justamente pelo tratamento deles, pela particularidade, não querem autorização, ou tão pouco querem perder a possibilidade de ter esse nicho. Para nós, por exemplo, terceirizado, uma forma de terceirização, os financiários, os financiários para nós deveriam ter os mesmos direitos dos bancários.

P: Os trabalhadores das financeiras.

PT: Isso, por exemplo, nós ganhamos uma ação contra o Panamericano, antes dele falir e virar o Banco Pan que transformava os financiários em bancários. Eu entrei em uma ação coletiva, ação coletiva vitoriosa nossa, porque a gente entende que financiário também deveria estar na nossa categoria. Hoje eles estão na categoria do sindicato dos comércios.

P: Financiários?

PT: Financiários aqui. Eles não são comerciários. Eles são enquadrados como comerciários para poder trabalhar no sábado, trabalhar oito horas por dia. Então a gente esta numa disputa aqui. A gente ajuizou uma ação coletiva para todas as grandes empresas financeiras, tem algumas pequenas que a gente não conseguiu ajuizar, essas que tem grande número de funcionárias, nós fizemos a ação coletiva e a primeira que a gente ganhou até o final foi a do Banco Panamericano. Infelizmente o pessoal usa muito pouco o que falei, assim que nós ganhamos deu aquele problema, virou Banco Pan e mudou toda a estrutura, até isso é uma forma de terceirização que o pessoal, não percebe. Ai volta para o Sindicato de São Paulo, que fez um acordo recentemente para os financiários da Losango, Itaú e do Bradesco poderem fazer parte dos Sindicato dos Bancários. Hoje formalmente a gente representa esses trabalhadores e a gente gostaria que eles não fossem representados como financiários, a gente queria que eles tivessem o acordo de bancários, porque da forma que é financiários, também é uma forma de terceirização e vou além.

P: Você estava falando da questão dos financiários serem representados pelo Sindicato dos bancários

PT: Isso, a gente até acabou assinando esse acordo coletivo também, porque foi um acordo coletivo.

P: Então eles acabam sendo uma subcategoria dos bancários

PT: Isso, perfeito

P: Eu estava até procurando aqui, não sei qual desses materiais, a CUT fala de um segmento que foi desterceirizado, no Bradesco, eles foram reincorporados aos bancários, porém reincorporados em condições diferenciadas, com benefícios reduzidos, é o Tele Banco Bradesco

PT: O Tele Banco Bradesco não, mas o que aconteceu recentemente com o Bradesco eu posso falar, o Bradesco ele tinha unidades por estado, o negócio se chamava polo, onde havia a parte de compensação e também a parte de movimentação de uma coisa ou outra para cliente de alta renda atendendo telefone, e o Banco foi fechando isso, com o passar do tempo, recentemente só tínhamos sete fazendo isso, e foi terceirizando para São Paulo esse tipo de atividade, terceirizado, o Banco teve que pagar por tudo, e agora em maio e junho o que aconteceu ele terminou de fechar todas essas unidades, mas em contrapartida ele desterceirizou aquele setor e montou em SP, com um número bem menor de funcionários, mas foi uma desterceirização que o Bradesco fez. Agora exatamente porque ele optou por essa desterceirização não sei dizer qual foi o fato político que levou eles a mudar essa postura, mas aconteceu recentemente. E do Tele Banco sinceramente eu desconheço, eu estou vendo ali em 99, eu não estava no Sindicato.

P: Não sei como funciona aqui em Bauru, em Brasília os caixas do Banco do Brasil não são caixas das agencias, são caixas de unidade centralizadas, isso não é um risco a terceirização?

PT: Eu acho que o maior risco disso é a organização no local de trabalho. Eu acho que o grande risco do PSO, falando de Bauru primeiro, é que a gente elege o delegado sindical e, muitas vezes, o cara acaba indo para um outro lugar. Aqui em Bauru como o Município é pequeno, pouco mais de 400 mil habitantes, as pessoas não reclamam de ter que mudar de agencia eventualmente. Mas eu imagino esse fluxo em São Paulo, em Brasília, me surpreende esse programa do Banco ainda estar em vigor, porque eu acho que talvez ainda esteja em vigor porque os sindicatos não dão combate. Aqui a gente fez uma plenária e na época foi implementado e deixamos os trabalhadores dizer se queriam reclamar de uma medida jurídica contra eles ou não, e o pessoal votou não, é justamente para ver a experiência como se ia dar. Mas mais do que a terceirização, meu grande problema com o pessoal é a questão do trabalho de base. Uma greve, a greve rapaz é um drama, fica um querendo ir na agencia do outro para saber se está todo mundo de greve, querendo saber quem está naquela agencia, o cara não sabe, será que ele entrou para trabalhar também, aí ele nem sabe quem está na agencia, então é muito ruim. Agora o Banco do Brasil ele já tentou fazer terceirização sem o pessoal, tentou. Agora, aqui em Bauru não, mas tem lugar que a parte de reabastecimento de máquina é terceirizado

P: Em Brasília é terceirizado.

PT: Em Brasília é terceirizado, então nem precisa do PSO nessa área para implementar a terceirização.

P: Nessa parte é claro não é terceirizada.

PT: Bauru nessa parte não é terceirizada, já tentaram terceirizar a mesma coisa, nós ligamos para a estadual do Banco, conversamos e o pessoal deu uma segurada nisso aí, então até quanto tempo que vai se dar, mas por enquanto estamos fazendo isso

P: A gente sabe bem que existe a terceirização propriamente dita, da faxina, dos vigilantes, do Pascoaloto, mas existe também outra forma de terceirização que é a colocação de serviços bancários em lugares que não são bancos, tipo Casas Bahia, Correio e diversos outros locais.

PT: Nós perdemos esse discurso. Aqui em Bauru nós fizemos ação civil pública, com o apoio do Ministério Público, tentando proibir a figura do correspondente bancário aqui. Ela foi julgada improcedente essa ação e foi revertida depois em primeira instancia direto para Brasília porque seria uma discussão nacional e não local, e essa ação lá em Brasília está

parada há mais de 10 anos, e o que a gente está fazendo é ver o acompanhamento político dela, não tem andamento a gente perdeu na primeira instância e foi remetida direto para lá, essa é uma discussão que juridicamente a gente perdeu, a gente tenta dar o combate político, mas é muito difícil, até pela discussão das peças. Nós estamos há um ano com um projeto embrionário nas operadoras de crédito, a Pascoaloto a gente cobra, mas a gente não tem perna, por exemplo, para chegar e fazer uma panfletagem com as lotéricas, por isso a gente até tem dúvida de resolver o problema com uma ação coletiva judicial. Perdemos essa discussão, nós perdemos. Ficamos em defesa do componente político, e a maioria, quase todos os sindicatos tiveram o mesmo problema que a gente, quem entrou com a ação teve a ação remetida para Brasília numa única ação, e fica refém disso.

P: Ainda nessa linha um componente forte de uma greve, uma mobilização dessa espécie, é você conseguir parar a atividade econômica, com essa terceirização e pulverização de atendimento, isso fragiliza um pouco a mobilização bancária, não?

PT: Totalmente. Por isso hoje as greves duram 15, 16, 17 dias, em média, umas duram mais e nos anos de eleições duram menos, interesse do governo. Somente por causa disso a população demora mais para sentir a greve, as pessoas começam a ficar irritadas, de fato, lá pelo 7º ou 8º dia, que aí realmente começa a dar problemas de abastecimento, aí realmente quem está com os títulos vencidos e só pode pagar nos bancos começa a ficar irritado, os correspondentes não aceitam títulos vencidos, mas no cotidiano ela demora muito mais para pegar de fato. A presença desses correspondentes e também a questão da grande quantidade de cargos que todos os bancos disponibilizam para os bancários. Hoje, em uma agência do Banco do Brasil, por exemplo, 40% dos funcionários tem um cargo gerencial, então quem acaba entrando de greve é assistente, caixa, escriturário, mas a parte gerencial continua trabalhando, então isso também dificulta a mobilização, nós temos esses dois problemas na mobilização, a questão da grande quantidade de correspondentes bancários e a questão do alto número de cargos gerenciais.

P: Em termos de organização a Conlutas é um setor minoritário dentro do movimento sindical brasileiro. Como se dá a organização do Sindicato de Bancários de Bauru, em outras esferas? Esferas estadual, nacional e até internacional, tem alguma forma de coordenação? Participa e troca experiência de alguma forma?

PT: Internacionalmente nós já estivemos uma ligação, mas atualmente não. A gente faz atividades para a Conlutas, ela tem uma divisão estadual, municipal e internacional. A gente tem aqui no Sindicato uma representante da Conlutas, a Priscila, hoje ela é Secretária da Executiva da Conlutas. Então a gente tem uma representante lá que se torna uma ponte para a gente numa série de questões, falando por mim não pelo sindicato, é uma visão pessoal, eu acho que a Conlutas, não vê nossa categoria como um setor de trabalhadores que luta, então ela acaba pecando em algumas discussões, inclusive na questão de política para os bancários, é a minha opinião, é a opinião do sindicato como um todo, essa atuação hoje é da maioria da direção e eu acho que falta política, tanto para combate nessa questão dos comandos do cotidiano dos bancários, quanto na questão dos terceirizados, hoje não existe uma política nacional de como relaciona-los, infelizmente

P: Você quer acrescentar alguma coisa?

PT: Eu acho que é isso, espero ter ajudado.

P: Eu espero poder contribuir para o movimento sindical bancário.

Marcos Assis

P: entrevistando Marcos Assis, Diretor do Sindicato dos Bancários de Bauru.

MA: Bem eu sou Marcos Assis, sou Bancário da Caixa Econômica Federal, entrei em 2001, no Banco, já tinha trabalhado anteriormente na nossa Caixa, na década de 80, sou diretor de imprensa aqui no sindicato dos bancários de Bauru região, filiado ao CSP-Conlutas estou há dois anos nesse mandato aqui no sindicato, vence agora em março, no próximo mês, teremos novas eleições e estamos lutando aí para manter a dignidade dos bancários frente a todos esse ataque que os banqueiros e o governos vem colocando contra a gente.

P: Você é bancário há 14 anos na Caixa é isso?

MA: Trabalhei três anos antes na nossa Caixa, nos tempos da ascensão da CUT, infelizmente de uns tempos para cá está num descenso vergonhoso.

P: Marcos essa pesquisa visa identificar o processo de terceirização dentro da categoria bancaria e os impactos dessa terceirização sobre o próprio sindicato sobre a categoria bancaria. Então vou ti fazer algumas perguntas relacionadas a isso. Primeiro que contato você tem com o pessoal terceirizado na sua atuação?

MA: Bem o nosso contato é assim, cotidiano, especificamente na Caixa Federal que é onde eu atuo mais, eles tem poucos terceirizados, dado ao processo que nos movemos no início do ano de 2000, década de 2000, onde os terceirizados foram substituídos por mão de obra própria da Caixa, numa proporção de 2 por 1, foi uma batalha difícil, a Caixa recorreu várias vezes nos processos e finalmente em 2013 a gente conseguiu essa vitória na justiça, que obrigou a Caixa a substituir os terceirizados. Por um tempo que eu trabalhei com eles nesses processos de substituição de passar os serviços, inclusive aqui em Bauru a CEF ameaçou tirar a unidade que começou aqui em Bauru, levar para Campinas dada essa forma de retaliação pela central do Sindicato, mas uma ação judicial a gente conseguiu manter a unidade aqui e sem dúvida se espalhou pelo Brasil todo, inclusive Bauru serviu de modelo, inclusive para os próprios gestores da Caixa adotar o modelo que a gente tem aqui.

P: O que significa dois por um?

MA: 1 (um) da caixa substitui 2 (dois) terceiros, então aqui em Bauru chegamos a ter quase 200 entre bancários e terceirizados, mas assim acabamos ficando com 100, 120 nesses processos de enxugamento.

P: Você é diretor liberado a quanto tempo?

MA: Faz dois anos pelo processo natural de rodizio, o Beto Castilho nosso diretor, já estava a seis em dois mandatos ele voltou para base e eu fui liberado.

P: Vocês têm um processo de rodizio aqui?

MA: Um processo de rodizio para não burocratizar o sindicato, senão o cara vira sindicalista profissional e acaba se afastando da base.

P: Verdade. Dentro da CEF então como é que ficaram os terceiros da CEF? Tem um certo volume, como é que está isso.

MA: Muito pouco, eles foram reduzidos a bem poucos e fazendo atividades meio, não atividades fim do bancário, atuam como portaria, copa, os postos ajudam no atendimento do saguão do banco, foram reduzidos a isso. Eventualmente como nas categorias profissionais dos advogados e engenheiros é usado para serviços de terceiros que a mão de obra é pouca diante da demanda. Contratam-se terceirizados, mas o grosso dos empregados da caixa agora é de bancários.

P: Aqui na região você faz ideia de quantos funcionários tem a Caixa?

MA: Oitocentos empregados, inclusive as retaguardas eram terceirizadas, também muitas cooperativas, o pessoal não tinha nenhum tipo de direito, não tinham folgas, férias, 13º terceiros, porque eles eram os próprios gestores. Foi uma forma que a CEF arranjou de precarizar o serviço.

P: Eles eram os supostos donos dos negócios.

MA: Então não tinham direito nenhum.

P: No dia a dia aqui a gente está vendo alguns bancos com a atitude de mandar o cliente para fora da agencia, não querem que o cliente entre na agencia, principalmente o cliente mais pobre, o cara que vai ter uma conta salário, ou no caso, se for a CEF, bolsa família, então existe um processo de expulsão do cliente de baixa renda da agencia mandando para serviços de terceirizados. Que espécie de serviços?

MA: Casas lotéricas e correspondentes bancários. Bradesco, que mantem correspondentes bancários dentro de lojas como Casas Bahia, precarizando os trabalhos e sempre causando um monte de prejuízos para a população, uma vez que os dados que deviam ser sigilosos ficam abertos. Não existe mesmo um controle dos terceirizados com os bancos, e precarização de trabalhos os empregados terceirizados recebem muito menos e não tem o mesmo benefício que os bancários e também a questão da segurança, é muito comum assaltos a lotéricas, ao pessoal de transporte de malotes dos terceirizados, dos correspondentes com as agências.

P: Com os bancos

MA: Existe uma precarização bem grave e especificamente aqui em Bauru nós temos serviços terceirizados de cobrança que exigem acesso aos sistemas do banco, nós temos a Pascoaloto que é uma grande empresa de terceirização, faz cobrança e o Santander é um grande cliente, Santander, Itaú, Banco do Brasil, são grandes clientes da Pascoaloto e alguns empregados terceirizados tem acesso ao sistema do Banco. Além do sigilo tem toda essa questão de pesquisar e fazer o trabalho bancário e não recebendo para tanto, não que o bancário seja bem remunerado, mas a situação deles é bem pior.

P: Segundo dados do Dieese, que a CUT trabalha, segundo a RAIS de 2012, a média salarial dos bancários seria de quase cinco mil reais, e a da CEF uns seis mil reais, contra uma média entre 875 a 1200 dos terceirizados dos mais diversos setores. Pela sua experiência, esses dados parecem razoáveis?

MA: O Banco do Brasil e a Caixa estão proibidos de demitir os concursados se não for por justa causa, mas nos bancos privados demite-se o empregado mais antigo, que recebe o salário

melhor, e contrata-se o novo, essa média aí me parece irreal, ela deve pegar os salários de gerentes, supervisores e cargos mais elevados, além de outros gastos que não os salários.

P: Quando se misturam bancos públicos com privados a média deve ficar muito distorcida. Essa média de 5 mil reais para banco privado seria irreal?

MA: Hoje em dia nos bancos privados se você não for Caixa é gerente de alguma coisa, gerente de qualquer coisa, Gerente de contas, disso e daquilo. Mesmo assim parece uma média muito alta.

P: Esse negócio de gerente em bancários é mais para burlar a jornada não?

MA: Isso o cara trabalha duas horas a mais por dia e fica três a disposição do banco, ele tem que fazer uma hora de almoço para recebe um valor irrisório, fora a responsabilidade, a cobrança de metas que existe, se a carteira dele não for bem com certeza ele será demitido.

P: Acaba sendo parte desse processo de precarização das pessoas, aí joga um celular na mão do cara e ele pode ser chamado 24 horas por dia.

MA: Isso ele fica à disposição do banco, aquelas seis horas regulamentares do bancário definidas na CLT, em acordos coletivos são uma ficção.

P: É o bancário 30 horas. Me diz uma coisa, o Tonon estava me dizendo que vocês já chegaram a ter aqui algumas mobilizações envolvendo faxineiras de bancos, que tem uma certa atuação do sindicato em relação a essa firma de cobrança. Você chegou a participar de alguns desses processos, você tem conhecimentos deles?

MA: O princípio básico do sindicato desde que a gente retomou, eu me incluo como parte do processo, dizendo que participava em 86, a gente define que trabalhador de banco seja ele de faxineiro ou vigilante, ele é bancário, se está trabalhando no banco ele é bancário, mas o nosso departamento jurídico, nossa ação política também visa a proteção desse pessoal. Tem um caso na CEF de uma terceirizada que trabalhou por 17 anos ininterruptos, sempre mudando de empresa, de dois em dois anos. Com isso ela perdia os direitos trabalhistas, porque se tirasse férias ela não iria ser contratada por essa nova empresa. Nessas situações, mesmo quando passa para outra terceirizadora, nós fazemos manifestação e, eventualmente, em um caso mais grave, nosso departamento jurídico atua na condução da reclamação trabalhista. Isso porque a gente visa responsabilizar o banco pela precariedade do trabalho. Temos feitos várias ações trabalhistas. Temos muitas ações de faxineiras, de pessoas terceirizadas, na Pascoaloto temos alguns. Nós não fazemos a diferenciação do trabalhador bancário e terceirizado, isso daí na medida do possível a gente também tenta fortalecer a luta desses empregados contra os seus sindicatos, uma vez que seus sindicatos são ausentes, praticamente não existem, vigilantes, o pessoal de processamento de dados, o sindicato de terceiros, em geral, são bem pelegos.

P: O que é esse povo, Força Sindical?

MA: Muitos não têm filiação. Alguns são UGT, Força Sindical. Da CUT creio que não tenha nenhum aqui.

P: Você já chegou pessoalmente a participar de alguma dessas mobilizações de terceiros?

MA: Sim, inclusive na frente da Pascoaloto, inclusive a primeira vez que nós fomos dada a surpresa, não houve reação por parte da empresa, a gente foi na sede perto do shopping, na

segunda fez cara sofremos ameaça, tinha uns seguranças na portaria, não podíamos pisar na calçada para dentro os caras mandavam a gente tirar o pé porque ali era propriedade da Pascoa loto, empregados não sei porque motivação, falavam: eu amo a Pascoa loto, umas coisas assim sabe. Na segunda vez a gente foi bem assim cerceado, tentaram jogar nossos panfletos no chão, umas coisas assim, fomos até uma cidade vizinha que tinha uma sede da Pascoaloto a Udson, fizemos uma manifestação ali também e é assim a resposta é sempre positiva. Alguns perdem o medo de falar, vão até o carro de som falar alguns empregados, é o caminho da demissão deles... as condições de trabalho são péssimas, cobranças diárias, proibição de ir ao banheiro, são coisas assim que não precisa ser sindicalista conscientes para ver que as coisas estão péssimas. E a receptividade e *feedback* que temos é muito positiva

P: Dentro das agencias bancarias aqui tem terceiros trabalhando? Ou só os estagiários?

MA: Não fazendo o trabalho de bancários.

P: Claro que a gente sabe que tem os seguranças, vigilantes, as copeiras.

MA: Mas a gente não tem casos de terceirizados fazendo o trabalho de bancários, acessando conta de clientes, no caso da CEF o fundo de garantia e o PIS, eles não estão fazendo isso, mesmo porque os casos que a gente pegou nós denunciemos tanto ao banco como publicamente através da imprensa, então a quantidade de pessoas fazendo o serviço de bancários é bem pequena, mas existe sempre a pressão e a gente não sabe, claro, se depois que fecha a agencia e o sindicato saí, se as condições continuam, mas em princípio sim.

P: Compensação, abastecimento dos caixas eletrônicos, tudo para o empregado dos bancos.

MA: É, no caso a movimentação de numerário é feita pelos carros fortes.

P: Essa Protege, algumas outras dessas

MA: É

P: Eu vi ali a sede da Pascoaloto é um edifício de uns 10 a 12 andares aquilo ali.

MA: Isso é bem grande

P: Aquilo é uma agencia de cobrança é tudo aquilo ali.

MA: Agencia de cobrança e tem alguns andares específicos que são de bancos, o Santander, Itaú, Banco do Brasil eles têm algumas filiais, em Agudos e Marilia.

P: Quer dizer esses andares que você fala é porque ali fica alguém do banco atuando junto com o pessoal da Pascoaloto.

MA: Tem os trabalhadores de cobrança do Banco e tem sempre o preposto do Banco empregado do Banco trabalhando ali coordenando o trabalho dos trabalhadores.

P: Então tem uma coordenação direta uma direção direta do banco sobre esses serviços

MA: E existem empregados que tem acesso, inclusive eu não gostaria de dizer o nome, a sistemas do banco, o sigilo bancário fica totalmente prejudicado nessa parte. E são de prepostos que assim com chicotinho na mão vão cerceando as pessoas, procurando metas e soluções. É toda uma rede. O cara cobra que cobra os coordenadores, que vão procurar os chefes de grupos e assim vai.

P: Provavelmente o próprio cara que esta lá representando o próprio banco é cobrado por mais acima

MA: Uma pirâmide invertida.

P: Pela experiência que você teve como é que se sentem esses terceirizados em relação à categoria bancária? Isto é, eles se sentem bancários, ou não se sentem bancários? Eles se sentem o que? Os vigilantes se percebem como uma classe, como uma categoria de vigilantes?

MA: O mais difícil no caso dos terceirizados e dos correspondentes bancários, eu percebo que eles não se sentem como bancários, parece que há um amortecimento, uma lavagem cerebral, que poucos se percebem fazendo um trabalho bancário, mas serviços escriturários, auxiliar de serviços, que está fazendo um trabalho para uma empresa do que para o banco, mas eles não se sentem assim. Eventualmente tem algum que se revolta entra na justiça querendo os mesmos benefícios que os bancários. Nós não nos negamos a fazer isso e a chance de vitórias são grandes. Tem vários casos de terceirizados que conseguiram equiparação com os bancários, que a própria justiça concedeu-lhes direitos próprios de bancários, carga horaria, vale refeição etc.

P: É como essa pessoa que ficou dezessete anos trabalhando no banco, o que ela fazia lá?

MA: Telefonista, recepcionista, eventualmente ajudava no trabalho e sempre trocando de empresas e permanecendo, isto são casos extremos, com gente de doze, quinze anos.

P: Tem gente que fica muitos anos no banco, independente de a terceira estar mudando toda hora.

MA: Para o empregador é melhor porque tem o conhecimento do tramite do trabalho, a terceirizada prefere reaproveitar essas pessoas que tem conhecimento.

P: Já estão, digamos, treinadas.

MA: É uma coisa muito grave. No caso da CEF os terceirizados sofreram golpe de duas empresas, elas sumiram do mercado, primeiro uma e aí foi contratada outra de forma emergencial, era a segunda, porque existe uma licitação.

P: Sim era a segunda na licitação

MA: A segunda assumiu e deu o golpe também, estão sem receber fundo de garantia, seguro desemprego de algumas pessoas que não fizeram acordo com a empresa e não foi pago, então está na justiça ainda, algumas pessoas já foram chamadas para receber o fundo de garantia, acertar a carteira de trabalho.

P: Nesse caso quem paga? É essa empresa que sumiu ou é a Caixa, quem honra esses compromissos?

MA: Por via judicial, via de regra a CEF é chamada como coautora, responde solidariamente pela empresa, houve casos aí que o que a Caixa devia para a empresa de serviços prestados foi repassado para os empregados, tem essa preocupação.

P: É a responsabilidade solidaria.

MA: Isso, mas mesmo assim a gente encontra vários porteiros, telefonistas que não acertaram sua situação já há dois anos, a empresa simplesmente sumiu, a Delta e a BH, de belo horizonte e a Delta de Parati sumiram e aí fica-se a ver navios, mas o problema que a gente tem é cobrar.

P: E você atribui a que esse tipo de calote? Pelo que você falou parece que não transcorreu muito tempo desde a data da contratação, até essas empresas darem o calote.

MA: Não. Foi assim a primeira que ganhou a licitação Delta, o que o pessoal que cuida das licitações fala é que ela ofereceu um valor muito baixo, acabou não dando conta, se endividou, o próprio proprietário deu calote, No caso da BH não foi só na CEF, foi inclusive nas Universidade de Brasília, Ministério Público do Trabalho, vários órgãos públicos foram prejudicados e tiveram esse problema. Então é assim, a própria força deles, a condição de trabalho deles é ruim, a organização sindical é pequena, quase inexistente e quando tem são pelegos que ainda fazem vista grossa, uma condição muito complicada.

P: Isso a gente falou como se sentem os terceiros em relação a sua condição social? E os bancários, como enxerga essa questão dos terceiros? eles enxergam? nem pensam nisso? Como é esse negócio.

MA: Eles enxergam e inclusive solidarizam com os problemas dos terceiros, nos locais de trabalho onde tem o pessoal que prestam serviços e tem algum problema, atraso de salário, atraso do ticket refeição, vale transporte, muito comum, as pessoas, os bancários acabam cobrando, ligando para a empresa, querendo saber, isso uma solidariedade, como dizer uma coisa social, não uma coisa de classe, nós somos bancários assim terceirizados e fazer nosso trabalho e merece ter é mesmo neste sentido, mas uma solidariedade humanista, humanitária

P: Não que os bancários sintam que se identificam com essas pessoas, digam: a não vocês são parte da mesma coisa que a gente

MA: muitos poucos fazem isso, muito poucos.

P: em geral eles veem, não vocês são terceiros e nós somos os bancários, mais ou menos isso.

MA: quando a convivência está legal assim no ambiente do trabalho, ainda existe essa preocupação, e mesmo o bancário a gente faz campanha contra a terceirização e a participação hoje em dia do bancário não é muito efetiva, não só nessa questão, nas questões salariais, a gente encontra um amortecimento da consciência de classe, uma coisa que a gente tenta resgatar . Parece que de uns dois e três anos para cá ouve um aumento dessa consciência

P: dessa participação

MA: o bancário em si , em si para o bancário para si, mas existe um refluxo e acho que toda a categoria profissional , metalúrgico, os trabalhadores rurais, existe um certo refluxo no movimento sindical e liberal

P: você quer colocar mais alguma coisa que a gente não tocou? Que você acha importante.

MA: bom, eu acho importante que existe essa solidariedade de classe, os sindicatos, principalmente os sindicatos de oposição, oposição ao estatu quo que existe aí, nós temos que aumentar essa luta, trabalhar mais pela conscientização dos empregados, não só da categoria bancaria, mas para todas as categorias, nós que somos direção temos essa oportunidade de usar o aparato do sindicato, e a gente usa esse aparato de forma consciente, não é para

privilegiar ninguém, não é para privilegiar , a gente procura sempre apoiar outras lutas , e é importante que exista o aprofundamento desse momento, a gente percebeu a ascensão na marcha de sexta feira do dia 18, muita gente, muitas categorias diferentes do Brasil inteiro, isso foi muito importante e esperamos que isso seja o início de trabalho de retomada da consciência do trabalhador

P: obrigada pela entrevista vai ser muito útil para nossa entrevista

Priscila Rodrigues

Priscila: Meu nome é Priscila, sou diretora aqui do Sindicato de nova região e sou responsável pela pasta de formação, que é uma das pastas que compõem a direção dos sindicatos dos bancários

P: Sindicato dos bancários com diretoria colegiada , se entendi bem vocês têm equipes de diretores, e nessas equipes alguém coordena, é mais ou menos essa ideia.

Priscila: Exato, cada pasta tem uma coordenação, mas nós não temos presidente que é um diferencial e aí as discussões acontecem da maneira mais democrática possível.

P: Priscila você é ...

Priscila: Isso a direção do Sindicato é filiada à CSP-Conlutas.

P: e você particularmente é filiada à CSP-Conlutas

Priscila: é eu fui eleita agora recentemente em setembro, é para a Secretaria Executiva Nacional da CSP-Conlutas, justamente porque a secretaria acaba abrindo espaço para várias categorias , então eu componho uma representação da categoria bancária hoje na Secretaria executiva nacional.

P: você acha que é possível uma campanha conjunta, possível e necessária de terceiros e bancários e se tinha pontos em comum suficientes para poder ter uma campanha conjunta.

Priscila: sim Ronaldo, não só acho como a gente trabalha para que isso aconteça, hoje no nosso entendimento político, os terceirizados da atividade bancária, eles realizam atividades com a mesma semelhança que a categoria bancária realiza. Hoje essa terceirização é uma maneira de pagar menores salários para esses profissionais que realizam as mesmas atividades que nós bancários, porém sem os mesmos direitos de acordos coletivos, sem os mesmos direitos salariais e sem os mesmos direitos de benefícios.

P: Eu entrevistei uma diretora do Sindicato dos Bancários de SP, inclusive especializada nessa área de terceirização, e ela me descreveu um quadro bastante trágico da terceirização lá em SP, inclusive com as pessoas almoçando em restaurantes com esgoto a céu aberto, coisas dessa espécie. A terceirização aqui em Bauru também é tão profunda e tão escandalosa as condições dos trabalhadores?

Priscila: É Ronaldo acho que sua vinda aqui em Bauru foi muito assertiva, porque Bauru hoje possui um grande número de terceirizados da atividade bancária. Eu diria que o número hoje para uma cidade de 300 mil habitantes gira em torno de 30 mil trabalhadores da terceirização bancária, isso através de 3 grandes empresas que tem aqui na cidade que utilizam e prestam esse serviço para os grandes bancos, a direção do sindicato dos bancários tem como política já

algum tempo, atender esses terceirizados justamente porque essa atividade acontece de maneira recorrente muito forte aqui na cidade de Bauru, então o nosso jurídico mesmo hoje tem a orientação de atender esses terceirizados e aí nós temos um número grande de ações trabalhistas justamente para discutir o reconhecimento e o enquadramento dessas pessoas, que no detalhe nos atendimentos a gente verifica que as reclamações elas são sempre muito semelhantes, todos eles tem acesso as informações sigilosas o que caracteriza a atividade bancária, todos eles acabam realizando serviços típicos de bancários, que também caracteriza essa atividade de bancária e não sei o detalha dessa diretora de SP mas é o que acontece hoje em regra esse terceirizado que realiza todas as atividades que o bancário realiza ele tem todas as obrigações, porém ele recebe um terço ou um quarto do salário em condições geralmente e totalmente insalubres, não são respeitados os intervalos, eles não recebem por exemplo o direito de fazer uso das folgas de sábado e domingo, conquista essa da categoria bancária, ou seja, eles trabalham sem uma fiscalização e sem serem representados pelos mesmos direitos que nos bancários vimos lutando em torno de quase 60 anos, esse é o período que a categoria vem lutando pelos seus direitos, então realmente a gente avalia que a situação dentro das atividades de terceirizados são extremamente precárias

P: Eu vi no jornal que o sindicato acompanhou uma série de reclamações e muito apoio jurídico a terceirizados com litígio nas suas empresas. O que os terceirizados reclamam principalmente?

Priscila: bom, primeiro o intervalo de almoço, eles acabam não tendo um intervalo legal, porque eles trabalham sendo cobrados e não conseguem muitas vezes fazer uso por exemplo numa carga horária de 6 horas de ao menos aqueles 15 minutos intrajornadas, todos eles reclamam que não tem. Reclamações mais graves que a gente recebe desses terceirizados por exemplo é que eles são coibidos e serciados de até utilizar o banheiro durante a atividade de trabalho, essas empresas que utilizam essa terceirização elas não possui nenhuma regulamentação, uma regra para que essas pessoas façam uso dos intervalos assim que necessário, por exemplo uma ida ao banheiro, tem casos extremos aqui de terceirizados que foram demitidos e que adquiram doenças e acidentes na atividade realizada por não conseguirem utilizar o banheiro durante a carga horária de trabalho.

P: é uma coisa absurda, é bem revolução industrial esse negócio. O perfil desses bancários, é jovem, mais velhos, mulheres, homens?

Priscila: O que a gente percebe é que essas empresas que contratam mão de obra, eles acabam contratando jovens a partir dos 16 anos, eles já tem essa condição garantida para a contratação, justamente porque são pessoas ainda com uma certa imaturidade sobre as relações de trabalho e aí é um segmento muito fácil de se utilizar e realizar esse tipo de irregularidades no contrato de trabalho e justamente pela falta de conhecimento e imaturidade que é muito natural nessa idade, então eles usam muito o profissional a partir dessa idade, aproximadamente até 25 a 28 anos porque a gente percebe que nos terceirizados que nos procuram que nem tem muitas vezes terceirizados de idade mais avançadas, justamente porque eles acabam se aproveitando dessa condição.

P: e dar para ti pedir identificar uma diferença, uma preponderância de homens e mulheres ou é mais ou menos dividido

Priscila: Olha o que eu observo eu acho que é dividido meio a meio, pelo menos não identifiquei se tem mais homem ou mais mulheres eu percebo que eles utilizam mais sobre essa faixa etária de idade, mais sobre homens e mulheres eu não percebi

P: essencialmente mais jovens e mais ou menos meio a meio. você tem mais alguma consideração a fazer sobre essa questão?

Priscila: eu acho quem tem algumas questões que eu acho que é importante você incluir nas suas pesquisas, aproximadamente 20 anos atrás nos eramos quase um milhão de bancários , hoje nós somos um pouquinho mais de 500 mil, justamente não porque se extinguiu postos de trabalho, mas sim porque as atividades estão sendo cada vez mais terceirizadas, o sistema financeiro não usa apenas a terceirização mas se usa também dos correspondentes bancários que realizam atividades típicas do bancário, é de acordo com a lei 4.595 de 1964 a atividade bancária é uma atividade específica, regulamentada, que determina que o profissional que trabalha nessa área ele faça a venda e a compra de recursos e a assistência da movimentação financeira da população e para isso ele tem algumas obrigações, como por exemplo manter o sigilo bancário, com essa terceirização e com o avanço dos correspondentes as informações hoje do consumidor elas tem sido cada vez mais fragilizadas, porque o corresponde e o terceirizado ele não tem a mesma obrigação que tem um bancário quando adentra no sistema financeiro, que eu acho que é importante falar sobre essa fragilidade, uma outra questão que eu avalio como importante é que os bancos públicos por ter uma condição mais restrita com relação a contratação desses profissionais, ou seja na contratação dos bancários, esses que entram em bancos públicos eles precisam prestar concursos justamente por entrarem no mercado público de trabalho, então tem essa prerrogativa. O que os bancos públicos tem feito hoje, eles tem comparado ou feito parcerias ou fusões com empresas privadas para poder utilizar ou fabricar a terceirização dessas atividades, numa condição publica o funcionário público ele se ver limitado a realizar determinadas atividades, como por exemplo trabalhar fora do local de trabalho que seria determinado para ele realizar a atividade dele como por exemplo no caso desses profissionais que ficam em concessionarias fazendo prospecção de clientes isso é uma atividade típica de bancários, utilizada pelos bancos públicos através de empresas privadas montadas para fazer essa atividade lá na ponta, então no final das contas você tem um funcionário público travestido de terceirizado para a iniciativa privada e isso tanto o BB quanto a Caixa se utiliza, um exemplo disso o BB se utiliza do Banco Votorantim e outro exemplo é a Caixa Econômica Federal que utiliza o Banco Pan-americano ta. São recursos públicos que circulam na iniciativa privada.

P: Interessante, interessante ser pensado.

Priscila: obrigada Ronaldo

Mariana Prochold: Meu nome é Fabiana Uehara Prochold sou diretora aqui do sindicato, também sou diretora da secretaria de juventude da Contraf, eleita agora no 4º congresso da Contraf que ocorreu em abril, tenho 5 anos de movimento sindical e 14 anos de caixa econômica Federal. Tenho 35 anos e um filho de seis anos.

P: esse trabalho é com respeito a precarização particularmente a terceirização, a gente sabe que a precarização se reveste de um monte de formas, o fato de mandar o trabalhador fazer serviços em casa, dar um celular para ele ficar 24 horas a disposição do banco, tudo isso acaba ser uma precarização de trabalho de trabalho. Mas como é impossível fazer a medida de tudo isso, todo esse monte de ataques, então estou me dedicando mais a questão da terceirização.

Que é importante ouvir relatórios da CUT que dão conta que mais de metade dos trabalhadores do ramo financeiro, terceirizados, agências de cobrança, pessoal que vem de créditos, telemarketing, muita gente . Você tem alguma vivência com esse Setor?

MUP: Trabalhei seis anos no telemarketing da Caixa, de 2002 a 2007 nessa área, acompanhava, monitorava, trabalhava com os prestadores, fazendo trocentas mil cobranças, que hoje que estou no movimento sindical eu percebi então equivocada era a forma de gestão que realmente a gente cobrava, “ranquiava”, tudo que hoje a gente luta contra o que acontece na categoria era as minhas formas de instrumento, o que eu aprendi dessa forma então você repete muito o que você aprende na gestão do banco.

P: claro então você tem uma experiência muito interessante, bem claro que o pessoal que fazia o telemarketing em geral eram pessoas terceirizadas.

MUP: sim todos

P: ai alguns vocês tinham tipo uma função de supervisor ou algum acompanhamento dessa espécie?

MUP: na época minha função era monitor de telemarketing depois passei a ser analista junior, funções técnicas mas que você gerenciava a equipe, diretamente como supervisão

P: Acabava representando o banco perante os terceiros?

MUP: isso, nesse período grande parte do tempo a gente era inserido dentro da equipe, depois até pelos processos que no caso da caixa recebeu, acabaram separando, quem era da caixa não podia ter convívio com as pessoas da terceirizada, você tinha um ponto de referência, mas não ficava mais no meio das equipes.

P: Naquele momento a caixa controlava diretamente então o pessoal do telemarketing

MUP: Isso, eu ficava dentro da equipe, na verdade eu tinha uma equipe de 80 operadores, eram 4 equipes, 4 supervisores, em dois turnos.

P: Supervisores funcionares da Caixa

MUP: Não, supervisores da terceirizada

P: e você supervisionando os supervisores,

MUP: e a equipe

P: entendi, essa é uma coisa que a gente diz que acabou ocorrendo, na verdade esse pessoal trabalha para caixa, que só não são reconhecidos.

MUP: Nossa luta é que quem faz serviços de bancários tem que receber os mesmos direitos dos bancários

P: poderia ser a forma de acabar com a terceirização

MUP: sim a partir do momento que você trabalha com igualdades de direitos você acaba barrando, é muito mais fácil você contratar o trabalhador diretamente do que terceirar a atividade.

P: A terceirização acaba perdendo o atrativo

MUP: sim,

P: Você teve outros contatos com terceirização ou mais este?

MUP: Mas nas agências a questão dos prestadores de serviços que fazem vendas, serviços securitários que tem na agência, promotores de créditos, de maneira geral e aí também nas unidades de trabalho a questão dos terceirizados que hoje é claro as atividades fim de copa, limpeza também são pessoas que estão lá no escopo do trabalho da caixa, mas que para regulamentação é uma terceirização, essa pode. Mas que também pelo menos eu acredito que trabalham para a caixa porque não está no escopo da empresa principal

P: que já foi , antigamente era assim, muito antigamente.

MUP: sim antigamente, advêm serviços gerais, ascensoristas, contínuos, a caixa ainda tem alguns.

P: o Banco do Brasil também tem alguns remanescentes?

MUP: Estão em extinção

P: enquanto dirigente sindical, em conversas com outros dirigentes sindicais você teve vivência pessoal nisso, vocês já acompanharam mobilizações desses terceiros em alguns setores?

MUP: eu já acompanhei em SP, que eu sou cliente da caixa em SP, que sou paulista, em decorrência do tempo eu vim aqui para Brasília, em SP já acompanhei a questão do Telemarketing, porque como trabalhava no prédio existia a movimentação e aqui em BSB a questão das copeiras, das telefonistas principalmente na época de troca de contrato, onde o contrato vence e normalmente por acordo a empresa que vem depois ela contrata mais o empregado acaba perdendo uma série de direitos como férias e outras coisas.

P: acaba não sendo um novo contrato e começa a contar de novo todos os prazos. Aí burla os direitos das férias, etc.

MUP: sacrifica as pessoas, mas como elas necessitam de ter recursos para poder se manter acaba aceitando esse tipo trabalho.

P: quer dizer você tem situações de ter empresas terceirizadas que ficam pouco tempo nos bancos, mas empregados terceirizados que ficam muito tempo nos bancos, algo da espécie.

MUP: sim, é um dos principais prejuízos dos empregados das terceirizadas porque eles permanecem nas empresas só que como estou trabalhando e têm direito em teoria ao FGTS, 13 salários, mas fazem 4 anos que não tiro férias, porque só vou trocando de contrato, ou seja a pessoa logo vai ficar doente porque não tem descanso e nem vida pessoal.

P: Em termos dos bancários que convivem, bem, alguns não convivem, como você estava dizendo, pois a caixa acabou segregando. Então o pessoal de telemarketing não tem mais contato direto com o pessoal da Caixa.

MUP: não, você tem um ponto de referência, tem um gestor que conversa com o pessoal da caixa, quem dar as ordens para equipes normalmente é esse gestor que tem esse contato é

porque a caixa sofreu algumas ações no pessoal da terceirizada entrando com ação por isonomia de salário, por fazer atividades afins

P: e a caixa resolveu segregar.

MUP: sim que é o problema da terceirização, que é a segregação, a questão do salário menor, preconceito, o trabalhador ser considerado de segundo nível. E tem muito empregado que hoje tem uma avaliação dessa forma, eu sou melhor porque sou empregado da caixa, você é terceirizado então você é outro mundo.

P: o bancário enxerga o terceiro como diferente. E apesar do bancário enxergar o terceiro já teve movimentos com juntos de solidariedade ou dessa espécie.

MUP: já, vou até relatar um caso que teve na matriz da caixa, a copeira tinha um bom relacionamento com grande parte da equipe, mas com uma gerente específica o relacionamento dela não era bom. Essa gerente foi racista, falou que aquele lugar não era para essa copeira, por causa da cor dela e a equipe se envolveu, fizeram um abaixo assinado para que a copeira permanecesse naquela área, foi bem bacana essa questão de solidariedade, principalmente porque envolveu todo um preconceito, foi depois essa copeira tomou a iniciativa, fez a queixa e internamente na caixa essa gerente foi sofreu as penalidades, apesar que ela ainda está como gerente pois tem gente que segura.

P: é a gente ver muita iniciativa de solidariedade, mas uma solidariedade mais humanista, mais num nível de ajudar com dinheiro, um terceiro de estar com uma dificuldade imediata, ou até de forma constante, no BB era comum ajudar as copeira. Nesse caso específico é mais interessante porque acabou sendo um processo de bem uma certa luta de todo mundo junto . Eu sei que vigilantes costuma ter muitas mobilizações, não sei se pelo sindicato deles ou se através de outra entidade. Na entrevista lá em SP o pessoal informou que pelo menos lá são muito frágeis quando existem, não sei aqui em Brasília.

MUP: aqui em Brasília tanto que o sindicato dos vigilantes é bem parceiro com sindicato dos bancários.

P: Ele é CUT também?

MUP: e ambos, conforme a ação que for feitos, inclusive planejamento, por exemplo, na época da greve dos bancários, o sindicato dos vigilantes é avisado e a gente tem parceria e quando é época do movimento dos vigilantes, nós somos avisados inclusive para reforçar o movimento deles

P: São categorias que atuam juntas. Nos demais setores existem sindicatos? Copeira, telemarketing, essas coisas.

MUP: Também, eles têm o sindiserviços que é Cutista, também parceiro, inclusive todos esses sindicatos estavam na audiência pública que aconteceu na sexta aqui em BSB que foi feita pelo Senador Paim, todos na mobilização e inclusive o pessoal dos comércios que acabam fazendo serviços também de bancários que é uma precarização de nossas atividades.

P: é verdade ainda tem mais isso, o pessoal das lotéricas, padaria, até padarias.

MUP: Até padarias

P: Essa articulação existe em termos dos sindicatos filiados a CUT aqui em BSB, em termos dos trabalhadores das categorias já houve alguma mobilização conjunta, pelo menos uma definição de pauta comum de reivindicação, alguma coisa da espécie, os bancários e o outros chegam a se enxergar como parte da mesma coisa em que Atuarem em um momento juntos.

MUP: só quando tem mobilização geral, mas assim específico, que cada um tem um momento diferente de data base, então acaba diferenciando, mas assim aqui em Brasília a maioria das pessoas talvez nem tanto os bancários, mas as outras categorias que em teoria como você diz são mais frágeis, encaram o sindicato dos bancários como muito forte e sempre que eles necessitam de ajuda e como a gente faz área e acaba conversando com todo mundo , por exemplo eu vou entregar o material nas agencias, entrego para os vigilantes, telefonistas, material dos bancários porque eu quero que eles sabem o que estar acontecendo e podem vir a ser tornar bancários, não sei, podem vir a passar em concurso da caixa. Então assim a gente sempre conversa, toda vez que que tem algum problema eles me procuram no que eu posso ajudar então assim existe um reconhecimento e não uma campanha coletiva,

P: E esses setores, principalmente os terceirizados. Os bancários têm uma identidade como bancários: sou bancário, tenho uma entidade que me representa. Como esses demais setores se enxergam.

MUP: É mais frágil. É uma consciência menos definida até pq grande parte o trabalho muda muito, como acontece nas trocas de empresa, por encerramento de contrato, os trabalhadores vão mudando. Então não é uma coisa tão clara. Não “eu preciso do emprego daquela empresa”. Como a troca de contrato é muito grande as pessoas se sentem frágeis. A partir do momento em que ele começa a reivindicar, que vai se associar a uma entidade que o represente ele pode ser mandado embora. Então existe essa fragilidade e o problema da força da entidade sindical de fazer o contraponto porque as empresas mudam e mudam muito.

P: Nessas viagens que eu fiz encontrei grandes concentrações de terceiros e os dirigentes sindicais das regiões disseram que tinham até dificuldade de ter acesso a esses trabalhadores. Aqui acontece isso? Como é isso?

MUP: Não aqui em BSB por exemplo na Caixa temos a centralizadora de atendimento Cal Center que fica na 505 sul.

P: que é terceirizado

MUP: sim, lá tem uns 25 empregados caixa e uns 400 prestadores. Não existe a dificuldade de acesso até porque pelo acordo coletivo nosso bancário ser muito forte você usa, não eu sou dirigente sindical e quero ver as condições de trabalho independente das pessoas todas que estão aqui necessitam de boas condições. Não tenho esse problema, no prédio da 512 que é essencialmente tecnologia da caixa tem muito terceiros.

P: Parecido com o BB, em termos de condições de trabalho desse pessoal, local, insalubridade, refeição direitos como é isso aqui em BSB.

MUP: De maneira geral os trabalhadores tem os seus direitos garantidos, claro que por exemplo conforme a categoria o tichet de alimentação você tem um pouco a mais um pouco a menos, o teto aqui com exceção dos bancários tem um valor maior e ai salários de ingressos e essas outras coisas, dentro dos trabalhadores que trabalham com os bancários, esses a gentes quando vai visitar o local de trabalho a gente resguarda para que todos os trabalhadores tenham a mesma condição. Eu vou visitar uma agencia bancaria, eu vou ver se o vigilante tem

lugar para trocar de roupa, lugar apropriado, que seja separado, que tenha lugar para comer, que não seja perto do banheiro, como já teve casos. Um exemplo da caixa a dois anos atrás a gente teve denuncia dos vigilantes, eles estavam em um local para fazer monitoramento em toda a região centro oeste e eram praticamente duas pessoas sentadas em um mesmo local sem poder se movimentar olhando seis monitores, não tinham refeitórios e comiam perto do banheiro, não eram disponibilizados papel higiênicos, nem copo descartáveis, eram condições extremamente precárias. E ai negociação nossa do sindicato dos bancários junto com o sindicato dos vigilantes a caixa fez toda uma reforma na obra porque o local era da caixa e hoje eles

Tem refeitórios adequados, banheiro para fazer a troca de roupas.

P: E existem locais que sejam dos terceiros aqui em BSB ou seja onde o sindicato não tenha acesso, ou já tenha até tido acesso e saiba que as condições

MUP: Tem empresas que prestam serviços para os bancos, mas que são das empresas, não é em ambiente bancário, então nesses locais a gente normalmente não tem acesso

P: E nesses locais vocês alguma vez tiveram notícias que as condições são ruins ou não, ou nem tiveram notícias

MUP: Na greve nesse período, porque assim eventualmente nesse período acontece algum fechamento de algum prédio então você tem um transbordo de empregados caixas para locais, e muitas vezes as empresas que são contratadas da caixa elas sedem estes espaços pro pessoal da caixa ir, então fica o pessoal da terceirizada mais os empregados caixa e ai a gente tem relatos que o pessoal fala que as condições daquele local não é porque a gente esta la de transbordo não, mas as condições não são boas, mas assim é nesse período no decorrer do ano é muito muito raro isso.

P: você tem uma noção de proporção de quantos bancários e quantos terceiros aqui na região? Aproximado em termo percentuais?

MUP: nós temos se não me engano 25 mil trabalhadores bancários, e pelo menos duas vezes de prestadores de serviços, isso considerando todo o contingente , as empresas contratadas que fazem todos os serviços para bancos desde limpeza até a questão da tecnologia.

P: Algo como uns cinquenta mil então é isso, uns 50 mil, uns 25 mil bancários e com 50 mil terceiros mais ou menos.

MUP isso, isso por ai.

P: Esses sindicatos de terceiros aqui em BSB são todos cutistas, você consegue atuar bem com todos, já teve alguns que tenham dado algum atrito com o sindicato dos bancários.

MUP: não, tem uns que a gente tem relacionamentos bem próximos, tanto o sindicato do pessoal de processamento de dados, pessoal dos vigilantes, pessoal das limpezas, esses que lembro assim de imediato, todos esses são cutistas, todos esses são parceiros.

P: atuam bem juntos. Mas uma coisa o sindicato dos bancários e esses sindicatos, a gente sabe que muitas vezes as discussões principalmente com esses terceiros não conseguem passar no local de trabalho, por conta de repressão, por conta de dificuldade de acesso, é existe algum movimento por fora do movimento sindical.

MUP; como assim?

P: Sobre os terceiros, muitas vezes é difícil o acesso a eles nos seus locais, muitas vezes até por conta de repressão, por conta de não ter o mesmo direito do sindicato deles com o sindicato dos bancários. O dirigente sindical bancário tem acesso a todos os seus locais de trabalho?

MUP: pode não ter a mesma força.

P: o terceiro pode não ter a mesma força ne e imagino que existe uma certa insatisfação desses terceiros com respeito a sua condição , muitas vezes está fazendo o serviço igual ao bancário e está recebendo muito menos, isso acaba transbordando para um outro lugar, esses terceiros, você teve notícias que fossem encontrados em reivindicações de outras espécies, tipo reclamando por conta do seu local de trabalho, porque não tem ônibus para ir por serviço, coisas da espécie.

MUP: eu acho que as reclamações até podem acontecer, mais formalmente não tenho conhecimento.

P: Outra coisa o sindicato atua junto com a Uni global é isso?

MUP: Na verdade é a Contraf que é filiada e ai tem uma parceria junto com o sindicato de são Paulo e ai dentro da filiação da Contraf os demais sindicatos acabam participando de diversas atividades e afins

P: ok isso se reflete em reuniões internacionais, existe uma discussão internacional sobre a questão da terceirização.

MUP: sim existe

P: que o sindicato participe junto com outros

MUP: como Contraf eu já participei de diversas reuniões, não só pela questão da terceirização, mas principalmente o que acontece é que pega muito nos demais países é a questão das agências de emprego, porque as pessoas elas inclusive não tem nem possibilidade de sindicalizar, até porque a nossa situação aqui no Brasil ela é diferente comparada com os demais países aqui das Américas. Pela CLT a gente tem uma situação um pouco mais privilegiada para ter uma organização que pode nos representar, que está ali juridicamente.

P: é só o fato de ter uma legislação como a CLT, ter sindicatos organizados, inclusive de terceiros e isso acaba ti dando respaldo.

MUP: bem diferente mesmo

P: uma última coisa é se você tem algo mais a colocar sobre essa questão da discussão da terceirização, alguma preocupação, algo que você ache que nessa discussão eu deva me ater que você acha que seja interessante.

MUP: eu acho que nessa linha a terceirização ela hoje é encarada como precarização, eu até falei na audiência que eu acho que é muita lei, que é a precarização do trabalho das pessoas, porque as pessoas, a questão da mais valia de você vender o seu trabalho, hoje não, hoje você se escraviza para poder ter aquele recurso, para tentar sobreviver, é uma questão de sobrevivência. Então assim acho que tanto na questão especifica do que está acontecendo com a gente do PLC 30 é para devastar o nosso trabalho, não é nem para regulamentar os 12

milhões de trabalhadores que hoje tem são terceirizados e têm menos direitos. A legislação vem sim para tirar os direitos dos outros 40 milhões que tem direito ao FGTS, a sua estabilidade, as condições, e acho que na batalha também dentro desse trabalho, não sei qual exatamente a linha, focar um pouco na questão do trabalho decente, que é uma campanha mundial, o Brasil ele é referência, principalmente na questão da agenda do trabalho decente de socialização dessa informação, acho que era bacana focar também nessa questão do trabalho decente, as pessoas tem que ter vida, não basta só trabalhar , tem que poder aproveitar, e não pode ser só depois de agora eu aposentei, você tem que viver bem a vida enquanto você está trabalhando.

Eduardo Araújo de Souza

EAS: Meu nome é Eduardo Araújo de Souza, funcionário do BB, dirigente sindical desde 2001 e liberado para as atividades Sindicais desde 2004, já fui dirigente da Contraf e do Sindicato apenas.

P: Eduardo agora ocupa a Presidência é isso

EAS: Ocupo a presidência desde 2003, primeiro mandato, já fui Secretário de Imprensa e Secretário jurídico também.

P: Nessa sua atuação junto ao Sindicato, junto a categoria dos bancários aqui em BSB você tem convivência, teve convivência direto com os terceirizados aqui

EAS: Sim teve um momento de negociação com o BB e a gente estava com problema com o pessoal que faz processamento eletrônico de envelope e o Sindicato de lá nos chamou que era o Sindisep que atuava em favor deles, e era uma quarteirizada da cobra e nos chamaram para fazer uma verificação e a gente atuou para mudar as condições de trabalho deles, eles tinham que entrar tirar todas as roupas, tinham que tirar a até a roupa íntima superior a mulher e ficavam com um macacão que não tivesse bolso e era frouxo, além disso 30% era registrado e os outros todos eram free lanser só viriam para a primeira quinzena do mês que era só para cobrir envelopes e finalmente os coordenadores que mandavam os próprios terceirizados registrados trazer algum que pudesse trabalhar no processamento de envelopes e a gente atuou fechou o acesso ao prédio lá para poder realizar esse trabalho e a gente conseguiu negociar para além deles terem uma discussão do salário deles e tal mais também da própria condição de trabalho que eles :viviam no subsolo do BB, então era bem critica a situação e a gente conseguiu atuar um pouco, mas a gente vê que o salário deles é bem inferior, no mínimo 50% do que o BB paga

P: é aquele subsolo do sede I.

EAS: subsolo da sede I do lado da tesouraria, que fica ali perto do malote.

P: Aqui em BSB, são terceiros que abastecem os caixas eletrônicos?

EAS: Todos são do sistema de transporte de valores, mas nem todos os bancos e nem todas as agências.

P: Então tem bancos que são diretamente os bancários que fazem os serviços e outros são terceirizados

EAS: é tem de tudo que você pensar aí. Então não tem um padrão não, mas todos são do sistema de transporte de valores, e tem até algumas reivindicações até nesse sentido, e a gente teve aqui em BSB uma ocorrência que foi na agência da 504 norte, que durante o horário de abastecimento dos terminais, um dos guardas da empresa foi morto, ainda assaltam o malote deles, porque o espaço onde eles para poder abastecer os terminais ficam no meio da rua, não tem estacionamento adequado, não tem uma entrada adequada, então mesmo esses que tem um acordo coletivo melhor, porque eles fazem não só nos bancos, mesmo assim eles tem fragilidades quando vão atender o sistema bancário.

P: Esse pessoal dos transportes, são ligados aos vigilantes,

EAS: é eles eram vigilantes, eram do mesmo sindicato dos vigilantes, depois desmembrou, então tem o de transporte dos valores e tem os dos vigilantes.

P: Agora é um novo sindicato atuante também.

EAS: é também atuante.

P: Eu tive visitando são Paulo e lá parece que tem muita dificuldade com o sindicato dos terceiros

EAS: A gente atua também no Sindiserviços, também falei do sindicato dos vigilantes que também atua junto, do transporte de valores, do sindisep que dá algumas habitações e sindiserviços que é dos terceirizados e a gente trabalha com eles principalmente quando quebra uma empresa, ou quando vai mudar a licitação, que os trabalhadores ficam sem férias, sem décimo terceiro salário e já tem que ser assumido pela outra empresa imediatamente, no caso do sindiserviços não tem cláusula de permanência, no vigilante já tem 6 meses após a troca de uma empresa e tem que garantir seis meses àquele trabalhador para não ter demissão, já no sindiserviços a gente ainda não tem uma estabilidade quando troca de empresa.

P: Em termos de reivindicações o que você já identificou já como principais problemas que ocorre com os terceiros

EAS: tem essa situação de discriminação, de espaço para avaliar o processo de permanência nas empresas, essa questão dos salários e direitos são bem diferentes e tem a própria questão de empresas que quebram e somem , porque fazem a licitação e depois vão embora. Dão o calote

P: dão o calote

EAS: Já o Bradesco me parece que já tem a empresa do grupo que prestam serviços terceirizados, então eles criaram uma empresa para prestar serviços para ela mesmo.

P: criarão uma empresa de terceirização. Os bancários, não digo o sindicato mais a categoria se identificam de uma forma com os terceirizados ?

EAS: Não muito, mas nas agencias menores, a gente ver uma interação maior , eles dão dinheiro para as passagens, ou para alimentação, quando as empresas atrasam, fazem vaquinhas, mas tem grandes locais de concentração que só 10% dos bancários tem aproximação, os outros tratam quase que como invisíveis então a gente tem essa dificuldade de relação, as vezes até refeitório é separado, banheiro é separado.

P: Uma coisa a gente sabe que o bancário bem ele se sente bancário, se sente membro de uma categoria forte, com sindicato representativo, esses terceiros se sentem como parte de uma categoria, como eles se sentem já teve oportunidade de perceber isso?

EAS: quando é o caso do processamento de dados é bem segmentado, bem específico, vigilantes,

P: Os vigilantes têm um sentimento de corpo

EAS: Tem o transporte de valores também porque eles herdaram a estrutura de organizações sindicais dos vigilantes, já os de sindiserviços eles sempre precisam de ajuda, eles não conseguem atuar, uns dois anos aqui em Brasília eles começaram a ter um pouco mais de visibilidade e organização maior, porque antes eles eram organizados só para atuar pontualmente, e a gente está vendo que eles estão conseguindo melhorar a convenção coletiva, já tem dado uma visibilidade maior para eles e eles até se sentem de fato. Mas tem outras áreas de terceirização que a gente não conhece direito e que as pessoas não sabem nem que sindicato se reportar.

P: entendi.

EAS: tem alguns elementos, por exemplo, a gente está lutando para discussão dos lotéricos aqui, que a gente tem alguns sócios, mais a empresa não aceita que o sindicato dos bancários sente para negociar, porque a gente vai precisar reformar o estatuto. O pessoal das conveniências, todas as conveniências bancárias são ilegais, todos eles são bancários na prática, então a gente não tem um acordo e eles também não sabem a quem reportar, tem um caixa crescer que é um sistema de apoio a microcrédito orientado que é da caixa econômica, também, eles não sabem a quem reportar, então tem alguns nichos ainda que prestam serviços bancários, são bancários, mas a lei não garante muito bem esse tipo de estrutura e aí fica no limbo

P: Essas cooperativas de crédito são bancários?

EAS: Não, as cooperativas já tem um segmento bem à parte.

P: Mesmo sendo apenas de crédito?

EAS: tem cooperativa de crédito habitacional, e quando for falar de cooperativa financeira de crédito, a gente tem o Bancoob e o Sicoob. O Bancoob a gente já representa com muita tranquilidade, já o Sicoob que é o sistema cooperativa que tem agências bancárias, a gente ainda está com dificuldade de fechar acordo com eles, porque amanhã mesmo a gente tem uma audiência no ministério do trabalho e emprego para discutir a representatividade desse sindicato que foi criado a uns três anos e a gente questionou se ele existia ou não, porque nós já deveríamos representa-lo. Então essa questão das cooperativas a Cooperforte a gente já negocia e aí estabelece jornada de seis horas, mas no sistema cooperativa a gente ainda está com alguns ajustes a fazer. A associação de poupança e empréstimos a gente já enquadró todos como bancários, também então já está resolvido que é a Poupex. Poupex, Cooperforte resolvido e o Sicoob ainda estamos em negociação para tentar adequar a jornada e alguns direitos.

P: Só para fechar essa questão, você diria que os bancos terceirização para que?

EAS: Reduzir custos, simplesmente reduzir custos, todas as situações que a gente viu, porque o sistema de abastecimento de terminais não é uma especialização pura e simples porque tem

agencia que tem e tem agencia que não tem, então como eles não querem pagar caro para as empresas lá eles deixam alguns bancários fazerem em outros setores, então se fossem realmente por especialização todas as agencias bancarias e todos os bancos teriam um abastecimento de terminais terceirizados

P: Por razões técnicas estavam tudo na mesma linha

EAS: então quando ele faz ele vai economizar somente naquele trecho e não no sistema todo, no sistema todo o bancário ainda cobre o custo de transporte de distância, algumas situações que não tem acesso aos contratos, mas a gente vê que é incoerente dizer que é especialização. Que mais a gente poderia ver de exemplo para dizer que é redução de custos, já no caso dos vigilantes e limpeza e conservação já ai realmente é uma especialização e não existe essa delimitação de atividade meio e fim que é uma discussão do TST, então acho que os bancos aproveitam alguns brechas, a falta de regulamentação, para poder surfar na onda de reduzir custos

P: cortar custos

EAS: acho que é o principal objetivo

P: É basicamente isso que eu precisava, se você tiver mais algum recomendação que você queira fazer e ache importante.

EAS: Nós vimos que alguns sindicatos e ai eu acho que é bom você avaliar, alguns sindicatos tem feito como se já estivessem derrotados na disputa do processo de regulamentação da terceirização e dizer não nos só queremos manter a representação sindical, em outras palavras alguns podem falar, manter o imposto sindical, porque para manter a representação você mantém na categoria, então qualquer processo desse ele vai acabar com o conceito de categoria, nós vamos ter outro tipo de relação entre os trabalhadores e os padrões, porque o conceito de categoria vai acabar, ou vão ser reduzidos às categorias mais fortes e a gente vai ter essa pulverização de empresas ou também de “pejotização” que seria contratar pessoas como pessoas jurídicas é por isso que a gente fala que acabaria as férias, o décimo terceiro não apenas daqueles que deixam de receber, esses já não teriam direito a nenhum benefício.

P: Como se fossem autônomos ou algo dessa espécie.

EAS: autônomos, porque a gente já vê isso no processo de tecnologia, dessa supercontratação como pessoa jurídica nos sistema de imprensa brasileiro, por exemplo, eu creio que 80% das empresas grandes, elas contratam os jornalistas como pessoa jurídica para reduzir esse custo, e ai a gente vai, além de acabar com as categorias e pulverização a gente vai ter um excesso de micro-empresadores pessoas físicas para fazer o serviço da empresa.

Chile

Luis Mesina

P. Bueno, estamos aquí entrevistando a ...

LM. Luis Mesina, secretario general de la Confederación de Sindicatos Bancarios de Chile.

P. Usted cuánto tiempo tiene en el movimiento sindical bancario?

LM. 35 años.

P. 35 años, sí. En estos años ha cambiado mucho el sector bancario, el sindicalismo en Chile?

LM. Lógico, el sistema financiero chileno quizás es uno de los sectores económicos del país que experimentó más rápidamente las transformaciones después de la crisis del 82-83, quizás es uno de los países de la región que aplicó con mayor rigurosidad lo que muchos han denominado como la política de los Chicago Boys, donde la economía es fundamentalmente monetarismo económico y eso se hizo junto con la dictadura, junto con las transformaciones estructurales que vivió el país, en materia laboral, en materia de seguridad social, se acabó el sistema de seguridad social, se instalaron las AFP, citando un código laboral cuyo eje fundamental es una concepción civilista de las relaciones laborales que despojó los derechos fundamentales, bueno eso en el campo político, en el campo de la pregunta concreta del sistema financiero, la banca en esa época bajo Pinochet estuvo intervenida, estatizada, prácticamente más de un 85% de la propiedad estuvo en manos del Estado, nunca antes la banca había tenido tantas propiedades en manos del Estado, ni siquiera en el periodo de la unidad popular, hubo en el periodo de la unidad popular un sector que se conoció como el área social de la banca el cual eran bancos que habían dejado de pertenecer a los privados y había pasado a formar parte del Estado, con fuerte presión de los trabajadores organizados por el sindicato. Después del golpe de Estado todo se invirtió y volvió a manos privadas en el 82 producto de la crisis financiera mundial y nacional, la banca quedó totalmente desfinanciada y el régimen político de Pinochet y sus secuaces intervienen la banca transfiriendo una cantidad importantísima de recursos que posteriormente el Estado tuvo que asumir, más de 10 mil millones de USD a esa fecha, que fueron los recursos del Estado que tuvieron que ser transferidos para el salvataje de la banca, una cantidad sideral, no me recuerdo cuanto representaba del producto, pero representaba bastante. Bueno, como consecuencia la banca a partir de allí comenzó un proceso muy acelerado de transformaciones, partió externalizando áreas que eran tradicionales y exclusivas de la banca, estoy hablando del año 87-88, externalizó todo lo que era los sistemas de canje, o sea, todo lo que le llaman en Brasil, que en el fondo la cámara donde cambiaban los cheques para otros banco.

P. En Brasil le llamamos compensación.

LM. Compensación, la caja de compensación, acá también se llama las cámaras de compensación y es que estaba regulada por el Banco Central, en ese tiempo el Banco Central aún no era autónomo, después de poco tiempo se autonomiza en Chile y esa cámara de canje, pronto empieza a externalizarse, se externaliza, cuestión que era prácticamente romper con el paradigma del sistema financiero, no se concebía que el cheque, el instrumento más típico de un banco hasta ese entonces, hasta ahora hace muy poco, bueno en Chile ahora es distinto, en Chile el cheque ahora viene desapareciendo hace algunos años, pero no se concebía que el banco transfiriera, trasladara una función que era tan propia de los bancos, como era la cámara de canje a empresas externas, dimos una batalla bastante grande pero no pudimos ganarla y finalmente se externalizó, pero junto con ella se externalizaron áreas importantes de la banca, se subcontrataron servicios financieros, nacieron los call center, los call center nacieron por los 90as, pero antes ya la banca chilena venía creando sociedad filiales, la banca cosa que no ocurre en otros países, modificaron la Ley General de los Bancos y a partir de allí permitieron la creación de filiales de los bancos que son empresas que se dedican a giro distinto al del banco, pero operan con capital del banco pero tienen

que tener contabilidad independiente, son filiales. Por ejemplo, empezó todo lo que tiene que ver con el LISI, lo que era el Factory, lo que era el corretaje seguro, corretaje a fondo mudo, todas esas empresas empezaron a tener con comillas cierta autonomía, con gerentes generales, con una Sociedad Anónima construida pero que tenía una protección o una dependencia indirecta del banco, o sea el banco la transformaba como filial del banco, tenían el nombre Security Banco Santander, Banco Santander, LSIS Banco Santander.

P. Pero los trabajadores ya no son bancarios?

LM. Los mismos trabajadores que eran del banco, que hacían esos trabajos en Factory, bueno a partir de mañana cambia la razón social, entonces a partir de ahora pertenezco a Factory, o pertenezco a Security o pertenezco a Fondo Mudo.

P. Y hay cambió en derechos?

LM. Nada, en Chile absolutamente nada, no cambia nada, nada. Hacen un anexo al contrato, te hacen firmar un anexo al contrato.

P. Solo muda la empresa.

LM. Claro, pero sigues en el mismo puesto con el mismo jefe, haciendo la misma pega, el mismo trabajo, almuerza en el mismo casino, con el mismo salario la pregunta es ¿qué cambia? Aparentemente no cambia nada, nada porque usted sigue dependiendo del mismo gerente, si lo bien le pagan sobre la base que tiene en el contrato pero se constituye, se va configurando una estrategia comercial de la banca que empieza a delimitarse con estas responsabilidades que empiezan a incrementar mucho más fuerte el negocio del capital, que no está sujeto a todas las normas internacionales que después del 82 se establecieron como BASILEA 1, BASILEA 2 y después del BASILEA 3 que después de todo no está del todo claro después de la crisis del 2008, pero BASILEA 2 es importante, bueno la BASILEA 1 la porque si bien es cierto se intentó que se constituyeran sociedades de mentira, sociedades de papel que se llaman aquí en Chile, claro lo que ocurrió es que los bancos se vieron maniatados para el desarrollo de ciertas estrategias comerciales, entonces las filiales les venían como una solución a su problema de especulación o a su problema de seguir desarrollando negocios no siendo exclusivos del giro, permitían a través de economías de escala, sinergia, aumentar finalmente la renta del capital que era el capital si podemos llamarlo que era el capital base, el capital inicial de la corporación que la coloca en el banco. Eso fue lo primero, pero conjuntamente con eso generaron normativamente, es decir, a través de la ley otra modificación que fue tremendamente importante que generaron otras sociedades anónimas, generaron sociedad de apoyo a giro, que esto no lo tienen ningún país de América Latina, no ninguno, recién estuve en un congreso mundial de finanzas, conozco el tema de Brasil, y no, Sociedades de Apoyo a Giro es decir, por ejemplo, crearon grandes fuerzas de venta, contingentes de fuerza de venta, 1000 trabajadores que venden crédito, colocan crédito pero que no son del banco, son de una Sociedad de Apoyo al Giro, por ejemplo, el Banco Santander, yo pertenezco a Santander, generó una figura que se llama BANF, suena BANF Santander, con el mismo logo, los mismos colores, el uniforme, el contrato de trabajo lo firma el mismo gerente, que le firma a filiales, al banco y a la Sociedades de Apoyo al Giro, el mismo gerente, almuerzan en el casino también, levantan el beneficio de bienestar, tienen una estructura remodelacionar distinta, estos son distintas, no negocian las mismas condiciones, que son más precarias y esos son contingentes fuertes de un banco que tiene 11 mil trabajadores 1.200 trabajadores forman parte de esa fuerza de ventas, estamos hablando

de un 10% un poco más ¿y esa que hacen? Atacan un segmento social y económico distinto al que ataca el banco, porque el banco ataca un segmento socioeconómico distinto al que atacan ellos, éste ataca el sector más precario, esa es una Sociedad de Apoyo al Giro, hay otra Sociedad de Apoyo al Giro que se llama FIXALEX, que hacen cobranzas, antiguamente los bancos tienen el departamento de cobranza, grande el departamento de cobranza, tenían la letra de cambio, eso estableció a la banca.

P. Cobranza de deudas incumplidas, de deuda con atraso?

LM. No en general.

P. En general.

LM. Entonces, esas áreas fiscales, que se llaman en el caso nuestro, cumplen la misión de cobrar en terreno, pero después quedan otras Sociedades de Apoyo a Giro que es Telefónica y nacen los call center, pero hay call center, cuya misión es cobrar, dentro del área de cobranza, y los trabajadores tienen renta variable, todas tienen una renta variable, o sea tienen un sueldo muy bajo pero su remodelación está determinada por las variables, esto es cobranza. Pero después se dieron cuenta que esta fuerza de venta no solamente, en algunos momentos no solo vendían, en algunos momentos su venta era limitado entonces hacían fuerza de venta telefónica, entonces eran en los call center donde los trabajadores empiezan a vender, los clientes les pasan cartera, compran cartera de teléfono y empiezan a llamar a ofrecer cuentas corrientes, tarjetas de crédito, entonces estas corporaciones cuya matriz es el banco, el banco es el pilar fundamental, es como el barco maestro, el barco guía, y las otras lanchas solo acompañan, porque hay esta la base del capital y la renta de éste capital se obtiene mediante la fuerte intensificación del trabajo en esta área y en otra forma surge la súper explotación del trabajo, con objeto de generar renta, entonces hay una cantidad impresionante de empresas de apoyo al giro que son legalmente aptas, tienen gerente general, tienen toda una estructura jurídica, pero eso es apariencia porque en realidad ese gerentes los sacan, después los traen al banco, los mueven a las filiales, son muy versátiles, pero el banco con esto además libera responsabilidad, libera por ejemplo las normas de BACILEA que están en el fondo tiene que ver con esta discusión que está de moda en Europa especialmente a raíz de la crisis del DuchBank, que los bancos se resisten a tener resistencia a tener capital inmovilizado, porque capital inmovilizado es pérdida, bueno lo dijo Marx, está comprobado por la historia, el capital por sí no genera riqueza, no genera renta, el capital inmovilizado es el capital más grave para el inversionista. Entonces, la banca chilena se desregularizó completamente, ha sido una banca, a diferencia de otras naciones que tiene ciertos reaseguros, ciertos resguardos, no hay una banca que tenga esta cantidad de peligro, con esta cantidad de diversificación que no tenga peligro de exposición, o sea, el resguardo ha venido por... aquí hablan mucho de la autorregulación, no hay normas, la banca se autorregula, hasta el momento esto ha sido cierto, pero bastaría con un colapso de que la gente quisiera sacar dinero, porque a pesar de todo la banca chilena tiene mucho capital, de 10 pesos que administra la banca chilena 9 corresponden a los usuarios y 1 corresponden a los dueños de la institución.

P. Están muy a la bancada.

LM. Exacto, pero Chile a diferencia de Brasil, por ejemplo en México y Brasil, otro país donde el capital renta mucho, Chile tiene un nivel de bancarización muy por encima de Brasil y de México, pero son los dos países que siguen y muy por encima lejos de Argentina,

nosotros tenemos, la propia Asociación de Bancos de Santiago tenemos el 72% de la bancarización en Chile, lo que es muy alto, Brasil no llega a 50, México tampoco, y esos son países muy bancarizados pero Chile tiene ese nivel y todavía ellos quieren mucho más bancarización, además Chile tiene a diferencia de Brasil, de Argentina mucho más, nosotros no tenemos banca pública, tenemos un banco del Estado, un solo banco del Estado que es el cuarto más grande de este país, de haber sido el más grande, vas a ser el cuarto, medio por colocaciones y un banco que opera en el mercado financiero igual que la banca privada, coloca créditos, obtiene renta de tarjetas de crédito, opera en la banca del crédito hipotecario, la vivienda, pero no un banco que uno pueda decir "miren el Santander, el BBVA, es Scotian Bank, el Itaú" puede ser mejor el del Estado, puede ser mejor el Itaú con el fusionado, ahora con tres meses se fusiona y va a llegar a ser el cuarto mayor banco, va a pelearle con el Banco del Estado, hay rumores que el Banco de Brasil quiere hacer inversiones acá y es un banco grande como el ex Bradesco también, tienen intereses en el mercado chileno, porque es un mercado que renta mucho, renta quizá en la misma proporción que renta el capital de la banca en Brasil con la diferencia que aquí hay más utilidad que en Brasil, no solamente en renta de capital, también hay diferencial mucho más grande y el nivel de renta al día, el rendimiento de capital que ha venido teniendo Chile ha sido en aumento por 15 años, entonces, muestra resultados muy espectaculares, eso lo hace muy atractiva porque además en Chile no hay ningún tipo de regulación a diferencia de Brasil que aún queda algo de regulación y queda un banco grande como el Banco de Brasil, cosa que no ocurre acá, por lo tanto una banca que diríamos en los últimos 20 años hizo mucha inversión en tecnología, mucha inversión, la banca chilena puede ser que sea, es quizá, la banca más automatizada de toda la región, de toda América Latina, hace mucho tiempo que es la más tecnologizada, mucha inversión de los bancos transnacionales, hay un banco grande que es el Banco Chile aquí, entonces tecnológicamente tiene mucha inversión y los capitales chilenos también tienen inversiones en los capitales de Estados Unidos, han comprado bancos, pero además es una banca que aumentó fuertemente la intensificación y destruyó mucha fuerza productiva, hoy día hay una cantidad bajísima de trabajadores, de trabajadores bancarios, las cifras siempre se esconden pero en total, contando lo que es el eje de la banca, la banca tan mal con estas empresas filiales que les llamo yo y las empresas de apoyo al giro, nosotros debemos de ser menos de 60 mil trabajadores, mucho menos, y llegamos a ser mucho más de 100 mil, hay muy pocos bancos en Chile, o sea, 4 bancos en Chile, 4 bancos controlan más del 70% de todo el mercado financiero nacional extrañamente en todos los bancos, Banco Chile, Banco Santander, todos los grandes en el país, todos son propiedad de los grandes multimillonarios que hay en Chile y además son dueños de los medios de comunicación, entonces, hay una situación... el propio Fondo Monetario sacó una información hace poco que decía que esto era inconcebible, que en Estados Unidos no se permitiría que el dueño de un banco fuera al mismo tiempo dueño de medios de comunicación porque, hay un todo un despropósito, con una cantidad impresionante de imputaciones a los propios propietarios de los bancos que a la vez son propietarios de muchos sectores importantes como el comercio, aparecen los mismos sujetos dueños de la banca en actividades abiertamente transgresoras de la ley, cuando se espera que un director de un banco sea un hombre que no ofrezca entre comillas duda a la propiedad; es lo que pasó recientemente con el... con los dueños de la AFP, con Velázquez que está preso en Brasil el del BTG, Pascua, eso expresa un poco la crisis de, o la descomposición de todo un sistema financiero que se funda sobre la desregulación en el caso particular de Chile, no hay banca de fomento, no hay Banca de Desarrollo, una banca fundamentalmente comercial, fundamentada al crédito de consumo, al crédito rápido que tiene un renta bastante alta, eso es diría yo en términos muy sintéticos.

P. Para los trabajadores, desde los 80as hasta hoy, las inversiones en tecnología, las filiales, cambiaron? Cómo era aquí en Chile en los 80as una agencia bancaria y cómo es hoy?

LM. Bueno, cambiaron pero yo diría estructuralmente, hoy día acá, hay menos cajeros, claro mucho menos cajeros, hay polivalencia total, el cajero propiamente tal yo no existe como era en el pasado, entonces, el cajero cumple otras funciones de hecho en Santander que ha sido un banco que ha innovado bastante en esta materia tiene ejecutivos de cuenta, de personas que atienden al cliente y atienden ellos mismos, pasan la plata ellos mismos, sin tener ningún otro tipo de seguro que tenían anteriormente los cajeros, los cajeros tenían asignación de caja, estaba cubierto, no, ahora ejecutivos de cuenta de personas, tienen plata y pueden pagar hasta dos millones de pesos, netamente estamos hablando casi de 3 mil USD, es un cambio radical, un cambio incluso de paradigma dentro del valor del dinero, pero como la tendencia es que cada día haya menos dinero, esa es la tendencia, en ese sentido, yo creo que Chile nosotros tenemos, Chile va a ser el primer país en América Latina en llegar a la meta, porque los banqueros chilenos ya lo han dicho “vamos a ser los primeros en llegar a desaparecer el dinero en el país.

P. Dinero virtual?

LM. Sí, yo creo que en los próximos 5 años Chile ya no va a tener ni un peso circulando en el mercado financiero, la gente dice no en 5 años, menos yo creo que prácticamente nadie, bueno Suecia y Dinamarca tú sabes que ya prácticamente no hay dinero circulante y la banca intentó dos o tres años atrás, Banco Santander, no van a ir al banco, pero la gente entendió el mensaje, entonces que están haciendo, esto es algo que analizamos el año pasado que tuvimos la huelga de dos empresas de valores que alimentan los cajeros automáticos, se produjo un problema, no de cesación de pago, pero se produjo un problema de liquidez, la gente se desesperó entonces el banco quiso sacar más plata, entonces cuales fueron la instrucción del gobierno y de los dueños del banco que sobrara a través del comercio, no sabían cómo hacerlo a través del comercio y los centros de acopio, los centros de recibir dinero, como por ejemplo algunos pagos de agua potable, el pago de la electricidad de la luz, no recibían efectivo, entonces con eso los obligaron a pagar con un instrumento financierizado, el tema es que si no tiene tarjeta, no está financierizado no está bancarizado, no existe para el modelo, no existe para el sistema, entonces los obligan al final a sacar una cuenta, esa cuenta la tienen en el Banco del Estado, en una cuenta RUT como le llaman, es una cuenta corriente pero esa tarjeta opera directamente en el sistema financiero, entonces la perspectiva de las reformas estructurales en Chile se nota mucho ojo, si tú puedes ir a comprar a una tienda de comercio por ejemplo el retail, que es muy fuerte en Chile, te vas a dar cuenta que en unas tiendas, en un piso donde venden ropa hay un solo piso, un solo vendedor, la gente reclama, pero la estrategia es que no va a haber más vendedores, porque, porque todo va a ser automatizado, esa es la tendencia, está en la puerta y por eso el sindicalismo cagón en América Latina, el sindicalismo brasileño, argentino, chileno, salvo con algunas excepciones, pero fundamentalmente es el sindicalismo europeo el que es de los más cómplices a juicio mío, a juicio de nosotros donde las transformaciones no han podido resistir porque hay una colaboración del sindicalismo mundial con toda la ofensiva del gran capital financiero es que no se han anticipado a estos fenómenos, ellos van a la retaguardia, primera vez en la historia el sistema capitalista que el sindicalismo europeo va a la cola, no va a la vanguardia, te lo digo porque nosotros participamos en un evento internacional, entonces el sindicalismo alemán y francés que tenía una tremenda estructura financiera, hoy día está desapareciendo y esos banco van a las transformaciones, porque los bancos que invirtieron en esta región hicieron las transformaciones estructurales, entonces

externalizaron todo y como acá no había normas que regularan, entonces es más fácil, y entonces ellos venían aquí con un proceso heredado de la dictadura han aplastado, Brasil es un caso muy paradigmático, porque Brasil tenía un sindicato muy potente que lo pudo haber defendido y tampoco lo ha defendido. Argentina es quizás el único bastión del planeta donde el sistema financiero ha defendido con mayor propiedad casi toda la estructura de beneficio y de derechos que tienen, esperemos que en este gobierno no se los quitan, porque el sindicalismo argentino ha ganado mucho, tiene la mejor jornada de trabajo, el mejor nivel de beneficios, etc. Mucho más que el uruguayo, son dos países como especiales, pero el brasileño ha perdido mucho.

P. Si, hoy me dice que hay unos 60 mil trabajadores más o menos, fueron más en el pasado o no?

LM. Si, fueron mucho más, es que en Chile había muchos bancos, hace 20 años poco más de 25 años atrás había uno cosa como 40 bancos, hoy día hay muchos bancos de papel que tiene el .5% de participación en el mercado, son prácticamente marginales, pero los bancos como tal no son más de 7, reales, los demás bancos son... hay un banco que se llama Internacional, tiene una sucursal, está allí enfrente y tiene un .4 - .5% de participación en el mercado financiero, un banco marginal, el resto de la banca lo concentran estos 7 y de los 7, 4 concentran casi el 60-70% del mercado financiero nacional total y una parte importante de estos bancos son extranjeros de capital transnacional, Santander, Itaú, Scotian Bank.

P. En este contingente de trabajadores, todos puedes asociarse al sindicato bancario?

LM. Sí, todos se pueden afiliar, pero no todos están afiliados. Hay una alta tasa de... bueno la banca a diferencia de lo que ocurre en el resto del país tiene una alta tasa de sindicalización.

P. La banca ¿?

LM. La banca tiene un porcentaje más alto que en promedio con otros sindicatos, claro, pero es que hay un contingente muy grande de sindicatos pro-patronales, los empresarios en Chile han cooptado mucho el sindicalismo y esos sindicatos también han favorecido la aplicación de políticas sin resistencia, porque han sido parte de la estrategia de aniquilar los derechos fundamentales y flexibilizar completamente las relaciones laborales.

P. Aquí los sindicatos bancarios que representan el Banco de Santander?

LM. Los funcionarios de la banca privada?

P. Sí, son por empresa, no?

LM. Todo el sindicalismo en Chile es por empresa.

P. El sindicato de Santander, representa a los bancarios de Santander?

LM. Sí, pero hay 24 sindicatos en el Banco Santander.

P. De la empresa mayor, y de la LISI y de la de cobranza?

LM. También, en todas hay sindicatos.

P. Diferentes?

LM. Diferentes.

P. Santander es el maintin?

LM. La empresa Santander tienen como 14 sindicatos distintos y en las empresas filiales también tienen sindicatos.

P. Cada uno tiene el suyo.

LM. Exacto. Porqué, porque no se puede negociar, entonces por empresa, una filial no puede negociar con el sindicato del banco y la Sociedad de Giro tampoco.

P. Cada una tiene su negociación?

LM. Esa es la estrategia jurídica.

P. Hacerlo separados.

LM. Exacto, entonces en los bancos hemos tratado de confederarnos con el objetivo de hacer las negociaciones colectivas por ramas que es una tarea difícil, una tarea histórica que estamos planteando.

P. En Santander, por ejemplo, son 14 sindicatos, la negociación es una o son 14?

LM. Son 14 negociaciones pero son todas iguales.

P. Un parámetro?

LM. Claro, solo el patrón se da el lujo de tener todos los proyectos que ofrecen una sola propuesta para todos, entonces no hay diferencia ¿cuáles son las diferencias? Que los sindicatos no logran llamar a la unidad porque la dirigencia les impide, alimentada también por el empleador, el empleador también mantiene la división.

P. En esta estructura hay un salario en Santander, otro en Banco de Chile, las condiciones son diferenciadas?

LM. Pero muy parecidas, porque esto del mercado ha dado pie a uniformar a los grandes bancos, tenemos casi las mismas remuneraciones, los mismos beneficios, en el medio en términos anuales, divididos en 12 meses, da casi muy parecido.

P. Qué pago tienen las bancas menores?

LM. Esas bajan un poco, tienen salarios menores, los bancos más pequeños tienen salarios más bajos.

P. Y en las empresas filiales?

LM. También es más bajo el salario, más bajo que le banca propiamente tal. Entonces, lo que ocurren en el fondo tiene que ver con lo que algunos llamaron la concepción post-fordista de la organización del trabajo, yo creo que la banca chilena y en el comercio chileno se manifiesta muy bien los procesos de la sociedad industrial a la sociedad fordista, el post-fordismo y es etapa que difícilmente alguien... difícilmente podríamos caracterizar como algo para ponerle un nombre, pero estamos viviendo una etapa que tiene unas características que definen las formas en la organización del trabajo, y una alta desregulación, una fuerte polivalencia, una intensificación brutal del trabajo, una extensión de la jornada, pero lo más grave no solo es la intensificación del trabajo, sino la polivalencia del trabajo que en general es lo determinante y eso genera un nuevo tipo de trabajador y genera desafíos distintos, no solamente con carácter económico, sino tienen que ver también con condiciones laborales, que dada la legislación chilena no se discuten, no se debaten.

P. Cómo es esto?

LM. Como las negociaciones colectivas, un patrón tienes 14 sindicatos, entonces se da el lujo de apurar las negociaciones, en Chile no hay negociaciones son simulacros de negociaciones, porque el patrón llega a un acuerdo con este sindicato dice "bueno ya, voy a dar un bono de..." en el caso de Santander en la última negociación, un bono de 12 mil USD, lo máximo y de allí bajaba de los 12 mil USD a los 5 mil USD, hasta 3 mil USD, entonces el solo hecho de difundir que va a existir una bonificación de 12 mil USD, la gente rápidamente presiona al sindicato para que firme, no hay discusión en torno a que si la intensificación... quién le interesa eso, son 12 mil USD, no a todos, va bajando, pero el banco publica los montos máximos, entonces hay una presión fuerte. Firma este sindicato, pero van a firmar rápidamente, porque este sindicato también todos están en la fila porque quieren firmar, entonces no hay negociación colectiva, lo que hace el patrón es sacar ofertas antes, eso ocurre en los banco grandes, no hay negociación tradicional que yo me siento con el empleador, empecemos a discutir el salario, discutamos las condiciones laborales, las jornadas de trabajo, la intensificación del trabajo que no puede ser, es lo que usted discute, quizás es lo que se discute desde los 90as, después de que llegó esta pseudo-democracia y fue mucho más fulminante a los derechos de los trabajadores, porque en la dictadura se negociaba, pero en los últimos años ha sido un retroceso, gigantesco.

P. Dentro de esta estructura, si un sindicato desacuerda, no hay nada que hacer?

LM. Bueno, hay sindicatos como el de Scotian Bank que el año pasado fueron a la huelga, un huelga de 15 días, un sindicato de 1600 trabajadores, los que hoy día pusieron al patrón con un problemas de más y ahora se quedó con menos de 200, porque fue que entraron a trabajar, entró les ofreció un proyecto mejor "ustedes afíliense" y entonces pagó el costo grande.

P.Cuál banco?

LM. Scotian Bank, no está en Brasil, un sindicato muy grande canadiense, un banco muy grande muy importante en el Caribe, el Scotian Bank está en Uruguay, en Argentina, está muy fuerte en Perú y en Chile.

P. En relación al sindicalismo, cómo ve usted esta situación, si estamos en una progresiva reducción de trabajadores de la base o de la empresa y si en algún momento afecta al sindicato, reduce fuerza, produce problemas, cómo es que está siendo esto?

LM. Nosotros somos un sindicato muy particular, la Confederación Bancaria en el último congreso discutimos y tomamos una decisión de hacer la negociación por ramas, pensamos que la única forma de re fortalecer el sindicalismo es tratando de romper con la forma típica de negociar de los sindicatos, si no somos capaces de negociar todos los sindicatos por rama estamos perdidos, vamos a tener que depender del presidencialismo estatal, de que el gobierno nos modifique una ley, una norma. Eso supone, ganarnos la confianza de la gente que los trabajadores apoyen esta estrategia, entonces, tuvimos un congreso dos meses atrás y estamos desarrollando toda una estrategia este año para hacer un encuentro con los trabajadores donde vamos a discutir directamente con ellos en el tema de la negociación por ramas, esta industria tiene recursos, no hay razones para no hacerlo y tenemos las ideas para hacerlo, o sea, estamos montando una idea de transformación total de las formas de organización, en tanto, los trabajadores no se decidan a trabajar conjuntamente con el sindicato es muy poco lo que aspirar, seguir reproduciendo un sindicato y las formas de un sindicato de empresa que no sirve, porque la banca uniforme, la banca tiende a concentrarse, aumentan las fusiones, las fusiones aumentan la incorporación de tecnologías, más desplazamiento de formas productivas, desplazamiento de mano de obra, por supuesto y precarización, porque este gran empresa comienza a externalizar funciones típicas de la banca porque se da cuenta que por ahí pueden rotar más al personal, pueden pagar menos, no están sindicalizados, es un negocio redondo. Estamos los trabajadores no solamente en Chile, yo creo que los trabajadores del mundo, los trabajadores del sistema financiero mundial, porque también hay que tener presente que los trabajadores del sistema financiero mundial, son el sector más dinámico de la economía mundial, si bien es cierto, la mayor cantidad de mano de obra, bueno la mayor cantidad de mano de obra en los países, está en el sector terciario, servicios, salvo China quizás la India, Brasil aún tiene un contingente fuerte industrializado, pero cada vez más golpeado como en los países como el nuestro Chile, pero muchos países en Europa cada vez producto de la transferencia de empleo a los países más pobres donde la mano de obra es más barata, el caso francés, italiano que se van a Bangladesh, Malacia, existe la tendencia que el sindicalismo está enfrentando el problema de sobrevivencia trágica, donde no se es capaz de comprender estos problemas estructurales de ordenación del trabajo, de las formas de organización del trabajo, que es un tema que no se discute normalmente, en los encuentros internacionales se tiene una visión general del problema pero no se tiene una perspectiva, la perspectiva es trágica, porque las múltiples divisiones del trabajo han hecho justamente que la organización no dé el ancho para las respuestas que necesita el trabajador, entonces si en los años 20 del siglo pasado se produjo la gran transformación del trabajo, con toda la implementación fordista que tuvo un impacto general en Europa en la Unión Soviética fundamentalmente, y en nosotros había un sindicato industrial, justamente el sindicato nace a partir de la sociedad industrial, o sea, como respuesta a esa sociedad surge la herramienta más potente que es el sindicato, ahora lo que pasa es que el sindicato existe, pero la sociedad ya se transformó, entonces estamos al revés, esta herramienta nació en una época totalmente distinta, nació en con respuestas a una sociedad que ya no existe y los burócratas sindicales aún buscan reproducir esa sociedad que no existe, ese es el problema grave, entonces dónde están los mayores problemas, los problemas están en que las grandes centrales se rigen por el sindicalismo europeo, entonces hay está la mediocridad más grande, o sea, que el sindicalismo latinoamericano aún sigue esperando respuestas del viejo casi cartesiano de los franceses, que los europeos van a dar la respuesta, no tienen ni idea de lo que pasa en el planeta, mientras a nosotros nos están haciendo mierda, a los franceses a los alemanes, a los alemanes, al sindicalismo italiano que ni instalaron la negociación por empresa, la FIAT logró meter la negociación por empresa después de cuántos años, el sindicato más grande de Italia, salvo lo que habían hecho en

Japón, para desmoronar el sindicato, en el año 57, 67 y fue el golpe más grande al Tchiwon o del Toyotismo, bueno lo hicieron en Italia ahora con el silencio total, entonces hoy día existe el sindicalista que cree que vivimos la mejor etapa, nos siguen sacando la mierda, estábamos en la punta de la revolución ¿de qué mierda hablan? Estamos viviendo una de las etapas peores del movimiento obrero desde el nacimiento del capitalismo, nada, una de las peores etapas porque resulta que la subdivisión múltiple que ha hecho del trabajo, genera comprensiones que no somos capaces de vislumbrar y no solamente porque la norma, la norma, es decir la ley, la ley se encarga de eso, es decir la norma siempre ha estado conspirando contra de los trabajadores no es un descubrimiento nuevo, el año 20 del siglo pasado no teníamos leyes a favor y los trabajadores peleaban y lograron conquistas, después de la posguerra había normas, las normas fueron consecuencia de la organización y de la lucha de los trabajadores, todo el Estado de Bienestar no surgió porque, son buenos los dictadores, más bien porque los trabajadores se organizaron y hoy día porque no pasa eso, porque hay un fenómeno de la organización del trabajo que hace que el trabajador vaya muy a la saga de la transformación, a diferencia de lo que ocurría en la época fordista. Bueno, es algo que yo creo pero Freeman explica parte por ejemplo explica la crisis de la Unión Soviética, que no solamente era política y económica, cuando el fordismo cayó en los Estados Unidos, golpeó completamente a la Unión Soviética, la diferencia es que los yankees se dieron cuenta y readecuaron su economía y miraron a Japón y se dieron cuenta, los rusos se dieron cuenta solo con la lógica del fordismo, acumulando grandes stock cuando el mundo seguía transitando en tiempo real, el just in time de Shion, bueno los chilenos rindieron eso, la burguesía chilena, quizá lo único que mudó fue, como característica chilena, que la burguesía chilena es la que mejor ha aprendido de las burguesías de América Latina, en eso si se las papea a todos y por eso tiene un reconocimiento tan grande de la burguesía norteamericana, especialmente con la burguesía más monetarista, la de Chicago y de los europeos que miran a los chilenos y dice estos son eficientes capaces de hacer rentar importantemente el capital a pesar de la grande crisis que vivimos hoy en día, logra tener un 2% de crecimiento, con un superávit estructural, con cuentas fiscales enormes, porque hay un predominio total, entonces la situación del movimiento obrero chileno es mucho más compleja, pero dicho eso, es el movimiento obrero que ha aprendido más sin que aún sea consciente, entonces podemos ver así que tiene consciencia pero para así, creo que estamos más cerca de alcanzar esa meta a diferencia del resto de los países de América Latina, porque nosotros ya hemos sido experimental, hemos experimentado prácticamente todas las transformaciones que el capitalismo, el capitalismo en las formas de organización podía hacer, creo que ya no quedan más formas, bueno yo no me imagino más formas de contrato laboral, en Chile hay contrato laboral como 10 formas de organización, como 10 formas de contratar a los trabajadores, por tiempo, por jornada parcial, o sea, toda la flexibilidad que se puede imaginar un capitalista, está contenida en la norma laboral chilena, puede explicarse perfectamente, no hay formas que restrinjan las formas de organización del trabajo y hoy día con una reforma en curso que da a un solo aspecto que el empresariado aún no podía tener, que es la adaptabilidad pactada, pacto para la adaptabilidad, que hoy día le llaman que consiste fundamentalmente en tratar el último derecho fundamental que nos queda que es la jornada de trabajo, van a atacar eso ¿y dónde lo van a atacar? En el comercio, comercio y servicios financieros, la idea es desregular totalmente, o sea, que puedas trabajar a las dos de la mañana haciendo servicios financieros y no hay problema, ya lo dijeron los mismos directores de los bancos ¿cuál es el problema que un día domingo a las dos de la mañana alguien quiera un crédito, cuál es el problema?

Si a ti no te gusta te preguntan ¿por qué quieres poner normas, por qué atacas la libertad? Artos directores lo han dicho, ese es tú problema, si alguien quiere un crédito a las dos de la mañana ese es problema nuestro. En Chile hay tiendas de comercio, sepas tú, las grandes

tiendas del comercio, Seco Sur Jumbo, que está en Brasil, tiene una cosas que se llama la venta nocturna, que trabaja a las 12 de la noche, media noche, abre sus tiendas, una vez al mes, entonces hacen ofertas al gancho para atraer a la gente, ofertas de ventas, cuando tienen acumulación de ciertos productos, productos chinos, camisas, pantalones que el precio le gana al 12 mil % de utilidad, la gente trabaja a un 20 a un 30% y se la quedan, no, 20 mil % es el margen de utilidad, 0.68% el valor de unos Zapatos aquí en Valparaiso, 0.68% el valor del dólar, por eso una industria chilena no podría sostener el nivel de costo, 0.68% y lo vende a cuánto, \$50 USD, \$100 USD, esa es la diferencia, entonces vienen los mercadistas y les dicen bueno se los vamos a dejar en \$20 USD, le costó menos de 1 dólar, bueno esas ventas nocturnas se hacen a las 12 de la noche, duran hasta las 2 de la mañana, la gente va.

P. Para darles más de ganar a los bancos.

LM. Eso es lo que quieren, y para crear y acercarse a los sectores más alienados, eso supone propaganda, mucha propaganda, sectores alienados, enajenados. Eso es cierto, eso es un sector, hay otro sector que es prisionero, todo un sector, todo un sector que está endeudado, según datos de la OCD, un país de los más endeudados, entonces el crédito opera como herramienta coercitiva para tenerte dependiendo al sistema financiero al trabajador y a su familia, lo libera cada cierto tiempo, lo libera a través de otro crédito, otro crédito que le paga y amortiza la deuda que tiene, le da un cierto respiro por uno o dos meses y lo vuelve a estrangular, pero no lo mata, no lo deja morir, cuando lo ve morir lo suelta con otro crédito, lo re-oxigena, esto nosotros lo denunciábamos en los años 90, las consecuencias son patológicas en nuestro país. Eso le espera al mundo, tiene sus ventajas como dicen, pero hay que pasar del curso de esa soberbia eurocentrista, el mirar a Europa el paradigma cartesiano un paradigma de mierda, el paradigma posmodernista, toda la teoría política predominante de la revolución instalada en Europa en el corazón de Mari, en el corazón del planeta mirando el mundo, el mundo está pasando por cambios, porque ahora no solo son los BRIC, son los BRIC más la India más Sudáfrica, cuántos participan del producto de todos estos países, a Europa no le interesa nada, a Alemania le interesa un poco, ellos se van a meter un poco van a explotar y se van a quedar en la más absoluta orfandad, porque el mundo está transitando por otra vías, el capital busca la renta, para el capital es su esencia la renta y no la va a encontrar en esos países, entonces el sindicalismo sino pelea va a perecer, el problema es que ya se asumió su voluntad el no pelear, la gente está peleando en Europa, la gente está peleando, eligen candidatos, eligen partidos y eligen gobiernos de izquierda, pero luego ganan esos partidos de izquierda y traicionan como está ocurriendo en casi todos los países del mundo, pero va para allá, lo que pasó en Grecia es brutal.

P. Pasa por fuera del movimiento sindical.

LM. Exactamente pasa por fuera del movimiento sindical sin acabar de responder, pero los que creemos es que el trabajador tiene que ser el motor de la historia, no hay otro sujeto colectivo, porque esa es también la orientación del posmodernismo, que no hay otro sujeto, y son los trabajadores, la historia muestra que son los trabajadores, y el sindicato como tal sigue siendo la herramienta natural que tal vez el sindicato tenga que transformarse en la forma, pero es el sindicato no hay otra organización, por eso nosotros también tenemos que defender de los ataques que se le hacen al sindicalismo, porque tiene sentido atacar al sindicato desde el punto de vista patronal, atacar al sindicato, desprestigiar al sindicato, cuando el sindicato es lo único que vale, porque hoy día los únicos que luchan son los sindicatos, a pesar de todo esto en Chile siguen peleando los sindicatos, las 10 marchas de hoy día y los trabajadores ¿porqué pelean? La lucha de clase es la que determina el curso de

la historia y la pugna es entre el capital y el trabajo, no es entre el capital y los mapuches, no es entre el capital y los ecologistas, los animalistas o los hombres que les gusta andar en bicicleta, nos cagamos de la risa, porque aquí está el meollo del asunto, entonces si hay contrabando ideológico en toda esta pseudoizquierda posmodernista. Bueno es eso compañero, tengo varios periódicos que te pueden servir.

P. Otra cuestión a pesar que ya aquí estoy un poco resuelto. Cuando hay lucha es los trabajadores de estas filiales, lo mismo cuando tenemos luchas del día a día, los trabajadores de las empresas mayores, por ejemplo los trabajadores del Banco Santander, ellos tienen relación con estos otros sectores? Filiales que tiene un tipo de solidaridad de adhesión? Se sienten parte de la misma cosa, como es eso?

LM. Sí, la gente siente la identidad de la misma corporación, porque todos somos Santander por ejemplo en este banco, pero hay un nivel muy fuerte de intensificación, nosotros tenemos hemos tratado, de hecho estamos organizados con algunas otras filiales, tenemos parte del sindicato y afiliamos personas de la otra parte, hay rompemos un poco la norma, la norma dice por empresa y hay salimos un poco de esa categoría, por lo menos tenemos una sola organización y si no podemos negociar todos juntos, negociamos por la empresa A, pero negocia por el mismo sindicato, después negocia por la empresa B, pero el mismo sindicato, la C, pero la misma dirección, entonces tenemos la misma orientación, eso hemos logrado hacer en Santander, por lo menos algo de algo, no es lo ideal, lo ideal sería ser una sola, pero la norma, la ley está hecha para ello y requiere un grado de ejercitación también de experiencia.

P. Y un trabajador dentro de la agencia del banco, usted percibe que tiene alguna preocupación, tiene una conciencia de que tiene una persona en un Call Center quien hace un trabajo parecido al de él?

LM. Hay desarrollo desigual de la gente, hay gente que es más lucida que puede llegar a comprender que la conveniencia de esa empresa, que una empresa de Call necesita estar vincula, pero todo eso está determinado finalmente por la agudización de los conflictos, por la mayor intensificación, y aquí nosotros apostamos juntamente, en la medida que haya una mayor intensificación del trabajo, hay mayor explotación y por lo tanto mayor posibilidad de que el sindicato si tiene una política, capture a la gente para una política distinta, es una apuesta, es una apuesta también que de hecho la pueden ganar ellos también, de hecho vienen ganado todas las partidas desde hace más de 30 años. Y ha dado unos grandes grados de alienación aquí en Chile producto del endeudamiento, productos de un sistema del Estado que ha contribuido con sus organizaciones, con sus instituciones, fundamentalmente las instituciones del Estado, el congreso, los gobiernos a consolidar este proyecto de desarrollo, este proyecto del modelo chileno en todas sus fases, y hay hoy día hay un acuerdo yo diría integral de los gobiernos estos, con el congreso, con la intención de hacer modificaciones que apunten a corregir el modelo, pero a mantener el modelo, mantener el sistema, no hay planteamientos estructurales de transformación, hoy día en Chile, todo lo contrario, apuntan a hacerlo más sólido a corregir los aspectos que potencialmente son un peligro que son un peligro y que sigan subsistiendo por mucho tiempo, es una capitulación brutal aquí en Chile.

P. No va a mudar mucho?

LM. Nada, mucho peor que el PT, bueno el PT brasileño que aquí hay una gran mayoría que va por la misma dirección, entonces es similar.

Raúl de la Puente

P. Listo, estamos hablando con Raúl de la Puente presidente de nacional de la ANEF en Chile, ANEF es una asociación de funcionarios de Estado.

RP. Sí, del Estado y que trabaja en los distintos niveles de ministerios que tiene el país, lo que se conoce como la Administración Central del Estado.

P. Usted de qué ministerio es?

RP. Yo estoy en el Ministerio de la Educación, fui presidente de los trabajadores del Ministerio de la Educación, fui secretario general de la ANEF acá del año 94 al 96 y desde al año 96 soy presidente de la ANEF. La ANEF es una organización histórica en nuestro país, nuestro fundador fue Dr. Clotario Blest, también fundó la CLUT de Chile, por lo tanto nuestra organización tiene una linda historia, pero en el presente también tiene una gran convocatoria porque es la confederación de trabajadores en el país más grande.

P. En Brasil los trabajadores, los profesores del área de enseñanza ellos tienen mucha movilizaciones, tiene muchas luchas por la calidad de la educación, por el acceso a la educación, acá en Chile sé que es diferente y hay una discusión reciente de la educación pública para todos, cómo es esto acá?

RP. Los profesores en Chile en este momento están principalmente municipalizados, vale decir, son profesores de establecimientos que están en distintos municipios, no pertenecen a la administración central del Estado, los profesores tienen su propia organización que se denomina Colegio de Profesores y eso otra organización que también es bastante grande paralela a nuestra organización, son pares nuestros, no son pertenecientes a nuestra organización, los profesores si han dado una dura lucha junto con los estudiante universitarios y secundarios por una lucha por una educación pública, de calidad y con gratuidad, eso es la lucha de ellos y que ha permitido a que hoy exista una gran discusión a nivel de educación, una reforma educacional que es uno de los temas estructurales de la actual presidenta de la República, y que se ha logrado avanzar en gratuidad, nuestro país durante la dictadura se transformó en una educación pública subsidiaria que se entregó a los municipio y que se entregó a los privados quienes percibían una subversión estatal. Hoy día, esto aquí se está produciendo un cambio por un derecho a la educación, por un mejoramiento a la educación pública que sufrió un retroceso, durante y después de la dictadura, y hoy día iniciamos un nuevo proceso como digo buscando una nueva educación pública de calidad y con gratuidad de manera que sea un derecho, en vuestro país la educación es gratuita, en nuestro país la educación no, hasta hoy día que se ha comenzado un proceso de gratuidad es pagada esa educación, lo cual hace de que algunos jóvenes no puedan acceder a la universidad, no por sus competencias, sino porque no tienen los recursos.

P. No hay plata.

RP. Pero eso es un proceso que en mi país hoy día ya está cambiando y ya existe una ley y a partir de este año hay aproximadamente 200 mil jóvenes que van a tener gratuidad en la educación y en los próximos años se va a ir incrementando ese porcentaje. Cuando yo estudié

la universidad en mí tiempo la educación era gratuita, era sin costo, pero después de la dictadura se impuso esta forma de financiamiento de la educación.

P. La ANEF entonces actúa con otros trabajadores de la educación no con profesores?

RP. Sí, dentro de la ANEF hay servicios que son por ejemplo la junta auxiliar de becas, que es un servicio público que apoya con educación gratuita a los escolares, hay una educación, un servicio de educación parvularia que es para niños y para bebés, hay servicios de educación que es CONECIT que es la Comisión Nacional de Educación y Tecnología que es la que tiene que ver con estudios pos-títulos y que también da ese servicio, hay superintendencias de la educación que es la que controla la educación privada, hay otros servicio público que es la Agencia de Calidad de la Educación que se preocupa de ver la calidad de la educación, bueno está la dirección de bibliotecas, archivos y museos que también hoy pertenece al Ministerio de la Educación, hay muchos servicios que sus trabajadores son afiliados a nuestra organización. Hace dos días atrás realizamos un gran seminario de educación que pretende buscar tener una propuesta en materia de educación, de manera que los trabajadores afiliados a la ANEF no solamente estén preocupados de sus reivindicaciones, de sus derechos, sino que también tengan un aporte en materia de educación, porque todos ellos traban en materias educacionales y nosotros queremos ser también actores sociales para hacer nuestro aporte al proceso de mejoramiento de la calidad de la educación.

P. Hay algún tipo de tercerización o alguna precarización de los trabajadores de los servicios de la educación?

RP. Tú me estás haciendo muchas preguntas con relación a la educación, nosotros vamos más allá de la educación, en nuestro sector está el sector agrario, está el sector de impuestos, está el sector de obras públicas, está el sector vivienda.

P. Siéntase libre de otros sectores.

RP. Ahora, en educación si hay tercerización, hay escuelas que son privadas que el Estado les entrega un aporte, un subsidio, pero que eso va a ir cambiando con la reforma educacional, hay muchos privados que reciben esta subvención estatal y que por lo tanto este servicio se encuentra tercerizado y no son escuelas que sean propias de educación. Ahora, en educación existe también eso, pero también en distintos servicios hay tercerización por ejemplo en el aseo de los lugares públicos, hay empresas que son externas que hacen esos servicios, hay empresas que por ejemplo también se ha tercerizado las personas que entregan alimentación a los jóvenes, sino que son empresas que ganan licitaciones y que esas empresas entregan alimentación a los niños y jóvenes. Hay también tercerización en infraestructura, caminos, puertos, aeropuertos que son concesionados, existen concesiones para que privados construyan este tipo de situaciones y atiendan en ciertos sectores. Hay situaciones que bueno también las personas que construyen viviendas, no las construye el Estado, se entregan a privados y licitaciones, concesiones a empresas que construyen poblaciones y casas. Hay muchos sectores que hoy día están concesionados, tercerizados, externalizados.

P. Se siente una diferencia de condiciones de vida entre los trabajadores del Estado, público y los trabajadores de estas empresas privadas, en términos salariales, de derechos.

RP. En general los funcionarios públicos hemos sido mejorando nuestros niveles de ingreso, eso ha sido gracias a la lucha de nuestras organizaciones por mejorar nuestras condiciones laborales y también de ingreso. Este año hemos tenido una importante cantidad de movilizaciones, huelgas por mejoras en los servicios y esto se viene produciendo ya desde hace algún tiempo, nosotros también como organización negociamos también los pisos mínimos de cada servicio público, y eso han aumentado considerablemente en estos últimos 15 años, de manera que las remuneraciones de los trabajadores del sector público, están casi a la par de los trabajadores del sector privado, en algunos casos yo diría en ocasiones un poquito mejor, pero no existe una gran diferencia en este minuto, probablemente en algunos sectores más financieros, a lo mejor en el sector privado existan mejores remuneraciones, o en algunas áreas, pero en general, nos hemos ido acercando a los ingresos del sector privado.

P. Yo le preguntaba eso porque en Brasil es lo opuesto, los servidores públicos ganan mejor, tienen más derechos que en las empresas grandes, tienen unas diferencias importantes, en general en Brasil las personas quieren ser servidores públicos, inclusive por los aspectos de las remuneraciones, al margen de una posible estabilidad, no sé si esto exista aquí.

RP. Los trabajadores públicos tenemos más estabilidad, teníamos antes más, pero ahora de 15 años atrás, los empleos en la función pública se han ido flexibilizando, precarizando o temporalizando, en el sentido que hay muchos trabajadores que son trabajadores a plazo fijo, al mes de diciembre, hay muchos trabajadores un 60% a plazo fijo, les denominan a contrato, hay un 10% que son trabajadores a honorarios, que no tienen previsión y no tienen salud, y hoy día hay un 30% de los trabajadores que son estables, de planta. Nosotros estamos en este minuto en negociaciones con el gobierno para poder cambiar la situación de empleo de la administración pública, y tenemos un protocolo en ese sentido que pretende cambiar las formas de empleo en la administración pública. El tema del empleo en nuestro país es un tema serio, por cuanto, nosotros los funcionarios públicos tenemos un empleo que legalmente es inestable, pero que con las fuerzas de las organizaciones, las fuerzas de luchas, no hay muchos cambios, a acepción, cuando asumió la derecha a nuestro país con Don Sebastián Piñera, hace 6 años atrás y despidió 11 mil trabajadores que estaban en esta condición de a plazo fijo, o a honorarios. Esto me hace mucha fuerza, me hace mirar un poco lo que ocurre hoy día en Argentina, donde en este minuto el presidente Macri está haciendo una desvinculación, un despido de funcionarios públicos porque él dice que son operadores políticos, que no iban a trabajar y les denominan ñoques, los ñoques son esta pastas, bueno en Chile hace 6 años atrás el presidente Piñera dijo que eran operadores políticos, y así de esa manera despidió a 11 mil trabajadores, lo cual fue para nosotros una lucha muy grande de defensa del empleo, de personas que eran empleados que iban a sus trabajos, tenían horarios de trabajo, tenían calificaciones, buenas calificaciones, pero que los fueron despedidos por razones políticas. Por eso que está haciendo Argentina, nosotros nos solidarizamos plenamente con las organizaciones argentinas, con la ATE (Asociación de Trabajadores del Estado) o la UPCN que es la Unión del Personal de la Nación de lo que esta ocurriendo en Argentina con este gobierno también de derecha. Por eso en el tema de derechos laborales, en nuestro país no tenemos muchos derechos laborales, tenemos ratificados los decretos internacionales 151 que tiene que ver con los funcionarios públicos y el 87 que tiene que ver con la libertad sindical y tenemos una ley que es la que permite la sindicalización de los funcionarios públicos la ley 19226, que le reconoce a los funcionarios la facultad de poderse organizar y ser reconocido como organización pero que no les da el derecho a la negociación colectiva, los funcionarios públicos chilenos no tenemos el derecho en la legislación para negociar colectivamente y no tenemos el derecho a la huelga, eso

quedo prohibido en la constitución política del gobierno de la dictadura de Pinochet desde ese año, en el año de 1982 no se ha modificado y los funcionarios públicos no tenemos el derecho a la negociación colectiva ni a la huelga, pero lo hacemos en los hechos, porque el movimiento sindical nunca ha nacido con las leyes, las han tenido que ganar, luchando en la calle y muchas veces con muchos mártires y ha sido así como se han construido estas leyes, entonces en este minuto, existe una preocupación de parte del gobierno y también nuestra de poder tener una legislación sobre la negociación colectiva y la huelga, pero nosotros estamos muy reacios, no vemos con mucha simpatía que este gobierno quiera entregar más facultades en materia de derechos laborales a los trabajadores porque algunas huelgas que han ocurrido en el sector público en aeronáutica, en el registro civil que tiene que ver con certificados, pasaportes, han durado mucho y el gobierno en este minuto le ha entrado la preocupación de legislar sobre la negociación colectiva y la huelga pero no para ampliar derechos, sino para poder limitar porque hoy día a pesar de que no tenemos derechos, los negociamos colectivamente y nuestras huelgas son efectivas.

P. Entonces el argumento es crear una normativa más restrictiva.

RP. Exactamente, tenemos que hoy día no hay norma, entonces uno que al principio quería tener la norma, hoy día la mire con mucho recelo y no estemos muy partidarios de que exista en esa norma.

P. La ANEF participa con la CUT, cómo es esa relación? La ANEF tiene un asiento en la CUT, cómo funciona?

RP. La ANEF tiene una historia, ese señor de barba blanca es una persona que fundó la ANEF en 1943 y que en el año de 1953 fundó la CUT, o sea, fundó primero esta organización y 10 años después fundó la CUT, de manera que nosotros tenemos una historia, y nosotros somos partidario de la unidad del movimiento sindical, el señor Don Clotario Blest decía que la unidad de los trabajadores es invencible y todos los líderes sindicales chilenos, podrían aceptar que es el padre del sindicalismo en Chile, Don Clotario Blest o Tucapel Jiménez, que murió degollado durante la dictadura por articular un movimiento sindical en contra del dictador Pinochet fueron siempre partidario de la unidad de los trabajadores por eso es que para nosotros es importante que exista una organización central que agrupe a los trabajadores, sean del sector público o del sector privado y nosotros a pesar de que tenemos algunas diferencias en la conducción de la central, nosotros siempre vamos a hacer esa discusión internamente y no vamos a fraccionar el movimiento sindical. Yo aprendí en la universidad de que en física, salí mal en un examen de física, en el primer año de mi universidad por que no supe bien el concepto de fuerza, porque fuerza, uno dice es una cantidad, un número grande, mientras más grande mejor, pero allí por salir mal en física tuve que aprender que fuerza es una cantidad pero asociada a una dirección a un vector, y cuando esa cantidad apunta hacia una sola dirección se constituye en fuerza, por eso nosotros somos partidarios de una sola central donde se constituyan una sola fuerza, y que el movimiento sindical tenga mayor fuerza para lograr sus reivindicaciones y avanzar en derechos laborales. Nuestro país en materia de derechos laborales tiene pocos avances, la dictadura de Pinochet cortó muchos derechos laborales de los trabajadores, pero esos derechos con el restablecimiento de la democracia en el año de 1990, no fueron lo suficientemente... el movimiento sindical, digámoslo derechamente no fue lo suficientemente fuerte para poder seguir en avanzar en derechos, la dictadura cayó no por los políticos, cayó por el movimiento de las mujeres, cayó por el trabajo de los jóvenes, y cayó por el trabajo de los trabajadores, esos tres sectores fueron los que realizaron muchas protestas contra el

dictador que finalmente cayó, hubo que hacer un plebiscito y el dictador tuvo que caer. Pero esa clase trabajadora cuando llega a reestablecerse la democracia no siguió en esa lucha por más derechos o en profundizar en los derechos, en cambiar las políticas de la dictadura, sino que entregó a la clase política, no porque se hubiera vendido, sino porque entregó ingenuamente, pensando que esa clase política iba a tomar su reivindicación, eso no ocurrió, y eso en este gobierno se logró que existiera importantes reformas que llevó, que proclamó la presidenta Bachelet una reforma educacional, una reforma tributaria para poder financiar esa reforma educacional, y que quitó beneficios a los que ganaban más dinero y una reforma laboral, es una débil reforma laboral pero que va a avanzar en titularidad sindical, que lo que significa que los que negocian, los sindicatos que son los negocian, sus beneficios sean para sus asociados con lo cual los que no están en los sindicatos en nuestro país, lo cual es una gran cantidad en nuestro país, haya una mayor sindicalización, que esas personas sabiendo que sus beneficios van a ser para ellos, quieran y puedan entrar al sindicato y el sindicato va a engrandecerse. Entonces, yo creo que vamos a avanzar en reformas laborales un poquito, nos va a permitir avanzar un poquito más, la negociación colectiva en el sector privado va a tener no solo que ser a nivel de la empresa sino que a nivel la supraempresa, ramal por sectores y eso va tener que ser que exista más fortaleza en la negociación colectiva, hoy día la reforma laboral no va a ser a nivel de la supraempresa y seguramente esa va a ser la lucha que va a continuar y avanzar a fin de poder llegar a una negociación de las organizaciones de los trabajadores. Por lo tanto, yo creo que estamos en una etapa importante en que se está avanzando en reformas, se ha avanzado en reforma educacional, tributaria, laboral tendrá que terminarse en el congreso durante este mes o en los próximos dos meses, hay un cambio también una reforma política e el sistema electoral de un sistema binominal a un sistema proporcional, van a poder votar las personas que viven en el extranjero que no tienen derecho a voto en este minuto, se ha avanzado en un reforma de unión civil para parejas que son de diversidad sexual, que no existían en nuestro país; se han avanzado en reformas, pero el país ha experimentado algo que probablemente esté ocurriendo en Brasil que en el financiamiento de la política hemos tenido muchos casos de corrupción y en situaciones empresariales de sectores de grande empresas mucha colusión, que se han coludido en fijar precios, que sean convenientes para las empresas y que metan la mano en los bolsillos de los trabajadores, entonces, eso hace que en el país hoy día, tengamos una gran desconfianza con la clase política y con la clase empresarial, y no solo en eso, también vemos en el futbol, en el futbol todos somos de la Universidad de Chile, así que, en el futbol también hemos observado que las autoridades detrás del futbol están siendo investigadas, igual que en Chile, en Paraguay y en Brasil y en Uruguay. La iglesia, los temas de corrupción también se han visto en el ejército hemos notado también en el manejo de los recursos, en general hoy día en nuestra sociedad estamos viendo el tema de la corrupción es un tema que está carcomiendo los sistemas, que yo creo que es el fin de un sistema neoliberal que privilegia la exclusión, que privilegia la desigualdad que hace que hoy día existan una gran diferencia entre los que ganan más entre los que ganan menos, yo creo que hoy día se ha llegado a un grado de descomposición que pasa más allá de un solo sector sino que está en todo el sistema y que hoy día está haciendo agua y que es también, aquí ha ayudado la tecnología, el internet, el WhatsApp, los correo electrónicos, y toda esta nueva tecnología, que hace que los procesos sean conocidos hoy día de forma inmediata y uno sepa lo que está pasando y por lo tanto hay un mayor conocimiento y transparencia de las autoridades y todos en el fondo. Bueno, lo que quiero decir es que vamos a experimentar grandes transformaciones en este tiempo que viene y que esperamos que eso sea para una mayor justicia social.

P. Para mí, estoy satisfecho con lo que ha dicho, si quisiera añadir algo.

RP. Bueno, quienes somos luchadores sociales y estamos por convicción, creemos que los temas éticos de prioridad hoy día requieren un tratamiento especial y creo que en lo que tenemos que poner mucho más énfasis y que las organizaciones sociales y sindicales seamos fiscalizadores precisamente de nuestra autoridad y de contener estos excesos que se comenten en la economía y en todos los niveles, yo creo que para eso es importante una fiscalización social, como también una mayor educación en el tema ético, y ser muy contrarios y denunciar todas las formas de corrupción que se pueden dar en los distintos niveles. Creo también que lo otro es importante, es cómo hacer entender a clase política de que hoy día no se pueden hacer gobiernos, ni plantear políticas públicas a espaldas de la sociedad, de los trabajadores, de la ciudadanía y aquí debemos utilizar los medios tecnológicos para poder hacer participar a la ciudadanía; yo creo que eso va a devenir una forma especial de cómo cambiar las formas de hacer gobierno, las formas de hacer participar a las personas, hoy días las personas están más empoderadas y requiere por lo tanto también un cambio en la política y en las tomas de decisiones de las autoridades políticas, yo creo que ellos aún no se han dado cuenta que los tiempos han cambiado y que por lo tanto, ellos deben también cambiar sus formas de hacer política, Acá hoy día cada vez más las estructuras se hacen más transparentes y los comportamientos de las personas que dirigen están cada vez más expuestos al escrutinio ciudadano y por lo tanto, aquí debe de haber un cambio de hacer política de las personas, que hoy día la clase política no la entiende, no entiende la mayor prioridad de sus acciones y el intentar llegar sus acciones de a quienes representa.

Boris Villarroel y Godfrey Barros

P. Estamos acá, en la sede del Sindicato Banco Itaú en Santiago de Chile, con el Sr. Godfrey Barros y el Sr. Boris Villarroel, dirigentes del sindicato.

GD. Soy Godfrey Barros yo ejerzo el cargo de secretario aquí en el sindicato, hace dos años y medio, un joven sindicalista, por la edad no tanto verdad, en el banco tengo un puesto de asistente al cliente y llevo una cantidad de 15 años trabajando para la empresa.

B. Mi nombre es Boris Villarroel, soy vigilante y soy uno de los directores, tengo casi 2 años y medio, en el banco llevo 16 años, en la parte sindical soy recientemente nuevo, considero que a nivel de gente, no ha nivel de empresas nos hemos encontrado con muchas trabajas, hemos tenido grandes problemas, ahora hemos llegado a un buen acuerdo, pero a nivel de sindicatos en sí, se maneja mucho la parte política, en el fondo todo es hacer política digamos, pero cuando es partidista, eso sí se pierde, porque cuando de repente uno lucha por un ideal, ya sea como en Brasil que se lucha arrabal con un Argentina o Uruguay y a acá no se puede conseguir eso, en primer lugar porque no teníamos representación en el congreso en la cámara de diputados y senadores que se está bien la ley laboral, nos desvía de ciertas cosas y está amarrada a otras ciertas cosas que en el fondo no termina de cuajar, como la ley del resabio esa ley lleva años y nadie ha hecho fuerza para hacer algo bueno, por otro lado, nosotros tenemos una representación a nivel nacional que es la CUT, la cual ya mudó, pero que me parece que la CUT no representa 100% trabajadores, donde teníamos una confederación bancaria que nos representa a todos los bancos. Entonces, tenemos ese problema que en el fondo que pasa, cuando uno viene es el momento de la negociación colectiva y repartir las utilidades, la banca la ve como extraordinaria. Como cambia una cambia de una AFP, pero nadie podría decir esto, nadie les ha dicho “vamos a cambiar esto” como cuando uno cambia su aparato telefónico, de uno más moderno uno mejor, de mejores

condiciones, aquí no hay un proyecto, al final la AFP va a decir lo que se tiene que hacer, pero nadie llega con un proyecto diciendo “con toda esa plata se puede hacer esto, esto y esto y vamos a salir mucho mejor los trabajadores”, no hay. Entonces, que pasa aquí que la clase política lo único que hace es un bien para ellos.

P. Y no hay una articulación general de los trabajadores de la banca?

B. No, no hay.

GD. Hace muchos años que se llamaba caja de empleados bancarios.

B. Pero eras un tremendo problema, pero hoy día no tenemos una representación que se dijera al 100%, alguien aquí que dijera “nosotros representamos a todos los bancarios” porque, porque Banco Estado, que es como el Banco de Brasil, tienen sus sindicatos y están en un 95% sindicalizados, entonces hoy día no se unen a los demás sindicatos, porque, porque ven quien quiere sacar mejor provecho y la cosa no es viajar, tenemos la tecnología podemos hacer una conferencia de prensa, podríamos hacer una conferencia con los trabajadores, vía electrónicamente, obviamente, y se puede hacer, se puede hacer en todo el país, pero es mejor que lleven a los dirigentes a pasear, y siendo que mejor que yo lo conozca y que lo puedo hacer directamente en una pantalla, con todo desde un teléfono; entonces ese es el problema que se presenta en Chile, en Chile es complicado porque todos los sindicatos tiran para su lado, no son solidarios, son solo solidarios cuando ven que son noticias y hay todos están en la TV, entonces allí todos son solidarios, pero muchas veces no se demuestra lo que se dice, por ejemplo, si yo digo que hay mucha basura en la calle, tengo que salir y demostrar lo que estoy diciendo, es difícil. Aquí en Chile es diferente y por eso obviamente no queremos comprar con Brasil, nosotros somos un banco brasileño, pero nosotros nunca nos vamos a comparar mientras no tengamos las mismas leyes que en Brasil. Ver como los argentinos son un poco más extremistas y salen a la calle y sale a luchar, si pero es otra legislación a ellos no los van a castigar.

P. Acá cuantos trabajadores tiene el Banco Itaú?

B. El Banco Itaú son 2540, más o menos.

P. Entonces es grande.

B. Sí y con la fusión vamos a ser como 6000. Hay una fusión, la unión de dos bancos.

P. Ah fusión ahora con CORP BANK. Yo he visto. Él tenía un sindicato, no?, 4 sindicatos, qué fin le ven?

B. Van a continuar igual, van a continuar igual mientras no se disuelvan los sindicatos, porque aquí la ley no dice, que es una empresa y hay un solo sindicato, quedan todos los que haya. Están bien posicionados, ven mucho por el trabajador y también llegan a acuerdo digamos que en el fondo, en todos estos tiempos con tanta información, con tanta tecnología y tantas cosas que pasan, todos llegamos a un acuerdo, en el fondo realmente ir a una huelga es el extremo, es a lo último que uno espera, pero uno también tiene que poner su parte, eso significa que cuando uno negocia, significa dialogar, significa negociar, no significa que yo a todo diga que no, porque tanto la parte que pide, como la parte que da, tienen que llegar a un punto de inflexión donde los dos tienen que decir “oye ya conforme, yo te doy esto y tú me das esto”, claro es una negociación, pero aquí hay empresas que de repente y parte el

sindicato, que las veces dan golpes sobre la mesa y se quieren dar con todo, diciendo que en la mesa de negociación no pueden discutir con cualquiera y puedes salir amigos con cualquiera aunque no estés de acuerdo, porque aquí de repente se toman mal la parte política, que si soy de derecha, que si soy de izquierda y no tiene nada que ver con los trabajadores. Acá hay otro tema, por eso quieren unir varias empresas del rubro, porque de repente se habla de la banca, pero de la banca solo hablan de los bancos, pero no hablan de la gente que está externalizada que también le presta servicios a la banca, y es parte de la banca, es parte del juego.

GD. Sí, porque tienes el GAT que encamina a toda una empresa que se llama TATA, TATA es una empresa internacional que está viendo el tema del CANIG, y el CANIG pertenece al trabajo bancario, lo mismo transportes de valores, pertenece al trabajo bancario.

P. Pero el sindicato los representan?

B. Sí.

GD. Deberían representarlos pero a la vez también tienen sus sindicatos, si los hay, tienen cada uno su sindicato.

P. Hay veces que tienen sus sindicatos propios?

GD. Sí.

B. Exacto, todas las empresas tienen sus sindicatos propios, estamos afiliados a 7 entes más grandes, entes superiores que les llaman acá, sea una confederación y todo eso. La verdad es que cuesta, cuesta estar conforme con todos, porque todas son realidades diferentes, ellos tiene otro tipo de realidad pero nosotros, digamos llegamos a un consenso, en el fondo lo que se tiene que hacer aquí en Chile y que cuesta, porque también cuesta en el mundo el decir, hagamos una unión de bancos a nivel sudamericano, ahora que llegó el Banco Itaú a Chile, porque “todos los grandes bancos de Sudamérica están metidos aquí en Chile” pero el Banco Santander y es de los grande a nivel mundial y cuántos años lleva en Brasil ¿30 fácilmente?

P. Santander?

B. Sí, Santander, cuántos años llevará en Brasil unos 20 años?

P. Sí, 20 años tal vez.

GD. Y está en Argentina, está en Uruguay, está en Perú, en Bolivia, está en todos los países y quería ser esto la cabeza de un gran movimiento sindical.

P. En Brasil es el 5º mayor.

GD. Es en Brasil el 5º mayor y de repente uno dice aquí en Chile “ah el 5º no es nada” pero Brasil, es Brasil.

P. Sí es un país muy grande, acá es el mayor?

GD. Sí es el más grande en utilidades.

P. El más grande en Chile.

B. Comparado con el Banco Estado.

GD. El Banco Estado está fuera como un ente aparte.

P. E Itaú, está como el 5º lugar?

B. Sexto lugar más o menos. Pero ahora con esta fusión entre el tercero y cuarto va a llegar.

P. Me intento comprender la estructura de Chile, porque en Brasil todo es diferente. Bien, puede haber trabajadores que tienen la misma función y contratos diferentes?

B. Sí.

P. Por ejemplo, un cajero a plazo indeterminado y uno a plazo fijo o indefinido...

GD. Sí, sí los hay. Así como hay cajeros que vienen de empresa externas que viene de apoyo cuando uno sale de licencia y ellos trabajan por una determinada cantidad de tiempo, incluso por día.

P. Entonces en la misma agencia puede haber diversos tipos de contratos.

GD. Sí, diversos tipos de contratos, todos diferentes, acá la ley faculta eso, aquí cuando se habla de programas de... bueno que les den mucha libertad, y problemas por contratar tanta gente, eso ya se dio, eso ya se dio porque hay contrato por hora, por día, por meses, por obra, hay el contrato que usted pida existe.

P. Misma en la banca?

GD. De todo tipo, es que la ley lo permite, mientras la ley le permite hacer un cambio y hacer lo que ellos quieran, uno no puede luchar con ellos, en ocasiones uno dice si pudimos pero, como ejemplo lo que sucede en Brasil con el Partido de los Trabajadores, aquí no hay Partido de los Trabajadores, los que llegan, llegan aquí a lucrar, y cuando llegan como dicen unos "llegan al lado oscuro".

P. La unión es la fuerza.

GD. Exactamente, si usted está ganando por ejemplo 1 millón de pesos y pude ganar así 6 millones o más tranquilamente ¿qué prefiere ganar 1 millón o ganar 6? Y de repente cuando vienen las elecciones, se rasgan las ropas, votan por ellos y se le olvidó por quien ganaron.

P. Solo 4 años después.

GD. Claro, ese es el gran problema que tenemos acá, todas las leyes se discuten en el gran senado, y mientras no haya un partido con representación de los trabajadores, nos va a costar mucho.

P. Digamos que haya cajeros sobre diferentes contratos, las remuneraciones son iguales?

GD. No, son diferentes. El que está con un contrato indefinido.

P. Entonces, el contrato indefinido gana mejor.

GD. Porque hoy día un contrato a plazo fijo no se le puede exigir con contrato como el que lleva más años y no sabe si va a durar, y el que viene de empresas es peor porque le pueden pagar por hora, es decir la empresa puede cobrar 1 millón pero el trabajador está ganando 400,000.

P. Recibe menos.

GD. Claro.

P. Y la diferencia es muy grande?

GD. Sí, en los tratos, en los beneficios en todo.

P. En los tratos también?

GD. En nuestro banco no, pero en otros bancos sí.

P. En otros banco sí.

GD. Que va a existir sí, la discriminación siempre va a existir, y de repente uno lo mira porque las veces algunos están viendo mucho el puesto de otra persona, entonces, siempre lo van a discriminar, siempre va a existir, en alguna forma va a ser menor que otra, pero siempre sí. Nosotros por lo menos, la política del banco en ese sentido del Banco Itaú no es discriminar, seguimos ciertos valores que se siguen desde Brasil y son buenos, en ese sentido son muy buenos.

P. Hay una buena política.

GD. Sí, por lo menos la política, la política del Banco Itaú de Brasil de no discriminar gentes es muy bueno, yo lo encuentro muy buen en comparación con otros donde antiguamente eran otros bancos o como era en otros países, eso es muy bueno.

P. Entonces es todo flexible?

GD. Sí, todo flexible.

P. Los gerentes, los gerentes también pueden ser fijos?

GD. No, los gerentes en la mayoría de los casos son del banco, es un cargo más estratégico y más de confianza, los cargos digamos más menores como los cajeros, algunas secretarias la gente externa que llegan cuando algunos se van de vacaciones, siempre ha gente fija del banco.

P. Y el sindicato de bancarios, representa a todos, no?

GD. No.

P. Cada uno tiene su sindicato?

GD. Cada uno tiene su sindicato, la Confederación debiera representar a todos los bancarios pero no tiene representatividad en estos momentos, porque muchos del sindicato están fuera de él, porque no vemos lo significativo en el fondo de que se están haciendo las cosas bien, es decir, es bueno de repente tenerlo, si nadie dice hay un ente superior hay que afiliarse, pero uno no solamente cuando va a huelga que lo apoyo, es necesario que a través de un ente superior tiene que haber educación para los trabajadores, porque a lo menor yo no voy a estar siempre, necesito prepara gente que venga a mi puesto y necesito gente que venga con ideas nuevas, gente que vea que el tener un ente superior no estar esperando todo, que busque un beneficio para mejorar para el bienestar. Que pasa que cuando uno negocia uno, es así, pero cuando negocia por el puesto el beneficio es mayor, y eso es algo que nos falta en Chile, parte que tengamos un ente que nos junte a todos los trabajadores, por eso di el ejemplo del Partido del Trabajo en Brasil, que es fuerte, acá no, acá no existe eso, acá la Confederación, la CUT representan un 5, un 10% de los trabajadores, muy poco. Es como cuando uno dice, cuanta gente negocia con el sindicato, un 8 o 10%, entonces es poco, es muy poco lo que se negocia, un ideal sería un 50, sería lo ideal, pero aquí se negocia entre un 8 o 10% no hay negociación.

P. Sí, esto también es diferente que en Brasil. Acá, cuando se negocia, se negocia para los asociados.

GD. Sí.

P. Y general los banco lo extienden?

GD. Sí, la ley se los permite.

P. Pero podría ser que no.

GD. Con la nueva reforma laboral se quiere llegar a eso, la nueva reforma laboral quiere que solo debe existir Titularidad Sindical, solamente se le den a los sindicalizados.

P. En Brasil negociamos para todos, un sindicato negocia para sus asociados y para los trabajadores que están efectivos de la banca, no importa si es asociado o no, claro que hay un aspecto malo y es que bien ¿asociar para qué?

GD. Ahí es donde es precisamente, por eso se está cambiando la reforma y solamente para los que son sindicalizados, que si el sindicato quiere, lo mejor que puede pasar es que el sindicato quiera, pero en el fondo los van a dar igual, porque en el fondo.

B. La ley no lo respeta y no lo cubre de otra forma.

GD. Igual y no sean parte, van a negociar pero, al final se da para todos.

P. Para el banco no es bueno.

GD. No, no es bueno.

P. Que haya dos trabajadores, cada uno con un régimen, los dos con circunstancias distintas, crean una situación des comfortable. Si para mí está bien.

B. Espero les sirva.

P. Una cosa, ustedes participan de la CUT, acá este sindicato?

GD. No, no participamos.

P. Ni de Confederación tampoco.

GD. Tampoco.

P. Hay otras centrales además de la CUT?

GD. La OIT pero no es una representación de los bancarios. Los bancarios están fuera de lo que es la Confederación. Cada banco tiene, bueno ojalá fuera un solo sindicato, pero de repente tiene más de un sindicato, al momento es solo uno, pero con el tiempo van a llegar a ser cuatro y luego cinco.

B. Vamos a ser una empresa más grande y con más entidades sindicales.

GD. Lo ideal sería como es el Banco Estado, que tiene un solo sindicato y ellos podrían hacer lo que quisieran por lo grande que es, como el Santander.

B. El Santander tiene como 25 sindicatos.

GD. 25-27 sindicatos, al final al dirigente le conviene, porque teniendo no solo un dirigente, le da lo mismo a la gente, este momento se cuestionan muchas cosas, que si yo tengo un secretario general o dirigente de una confederación, o más representantes de una confederación que son entes superiores, cómo puede ser que esos bancos donde ellos trabajan hayan tantos sindicatos,

B. No se entiende.

P. Claro son muchos.

GD. Yo digo a lo mucho debería de ser uno solo, claro a lo mucho ya debería de haber dos para decir bueno que haya un bienestar para que aumenten los beneficios y entre ellos haya una lucha, de la buena manera, una lucha interna donde uno tenga donde elegir.

B. Tener dónde elegir, y tener dónde no confundirse.

GD. Claramente hay que tener una contraparte, ahora mismo es lo que estoy haciendo yo, para decir "lo estoy haciendo bien o lo estoy haciendo mal" porque el otro va a venir y me va a decir se puede hacer mejor, se puede tener más de dos, y cómo decir, en ocasiones están esas figuras que no haces nada por el trabajador, eso está pasando el Chile.

P. Cada uno es muy chico, no?

GD. Claro, aquí es el problema que se presenta. Aquí todos aplauden y se muestran como una gran victoria por lo que hizo el Banco Estado, pero esos no son 1000 funcionarios y no el

25% son sindicalizados. Entonces, aquí falta, falta aquí que las personas entiendan de que, la gente de confianza los gerentes generales que ya están allí, pero no entiende que también un jefe puede ser sindicalizado.

B. Claro.

GD. Y se da en una parte, pero a lo mejor en otra parte se da que un gerente sea de un sindicato y aquí no se da eso, porque tienen miedo que en el fondo “oye como voy a ser sindicalizado”, pero soy un trabajador como los demás, no soy el dueño, el dueño es el que a lo mejor no se puede sindicalizar, pero los demás, todos sí, y eso el Banco Itaú lo tiene y es un gran banco.

P. Itaú tiene cuantas agencias acá.

GD. Como 100 sucursales, 100 agencias.

P. Es mucho.

B. Pero es poco, para la mirada de ellos es poco, por eso ya se está haciendo esta fusión porque quieren llegar más a otro mercado.

GD. Santander tiene más de 400.

P. 400? Sí pero Itaú está acá hace cuánto años?

GD. Del 2007.

B. 8 años.

P. Es poco, no?

B. Es poco.

GD. Antiguamente teníamos más bancos, pero ahora veo a Itaú y va a ser más grande y así como vamos...

B. Y antes de finalizar, porque al parecer esa era la inquietud a lo mejor, comentarle que acá el Directorio se conforma por el Directo que se llama Manuel Cortés, quien en estos momentos por problemas de salud no está en este instante, que el secretario que ya le habló Godfrey Daniels, la señorita Tesorera que es Katherin Gutiérrez, y el otro director que está haciendo un función por remplazo Miguel Ángel Vega, esas son las 5 personas que conforman acá el Directorio del sindicato, y el único sindicato del banco hasta este instante, el único sindicato del Banco Itaú a nivel nacional.

P. Es poca gente no? Para 100 agencias?

GD. Sí son pocos, lo que pasa es que pasó mucha gente, con muchos problemas y los dirigentes se desencantó, ahora ya hace un año o año y medio que cuando nosotros entramos empezaron a convencer a la gente a conversarles que es el sindicalismo.

B. A culturizarlos un poquito más en el tema, porque la gente estaba muy desmotivada, y la verdad es que nuestra gestión es fuertemente gremial y social, aquí dejamos de lado nuestros colores, aquí le gusta el azul y a mí me gusta el color cobre, pero aquí nos avocamos a trabajar para la gente indistintamente cual sea su pensamiento.

P. Hacen política sindical.

B. No partidaria.

GD. Eso es lo peor que hacen todos los otros sindicatos, los trabajos.

Fernando Irrázabal

P. Estamos hablando con...

FI. Sí, mi nombre es Fernando Irrazabal, soy dirigente sindical, actual presidente del Sindicato de Trabajadores del Banco BICE y hace aproximadamente 3 años que soy dirigente sindical y desde ese tiempo de pasar de trabajador a dirigente sindical, ha significado para mí entre otras cosas un proceso de aprendizaje, acerca de nuestra historia de la historia sindical, sobre las necesidades de los trabajadores, que son muchísimas y de este contexto que es que estamos insertos trabajadores, en el caso específico de Chile, es un contexto de una economía neoliberal de mercado, y que tiene muchas implicaciones para los trabajadores específicamente en el sector bancario que es mi sector.

P. El Banco BICE es un banco nacional o internacional?

FI. Sí, es un banco nacional, en sus inicios tenía capital extranjero pero en la actualidad es un banco netamente nacional.

P. Nacional. Bueno, usted me decía cómo llegamos al día de hoy.

FI. Al día de hoy, bueno sí, la historia de Chile tiene muchas similitudes con la historia de otros países latinoamericanos, en el sentido de, bueno las colonias que existieron desde hace mucho tiempo pero después de la llegada de los españoles y de la independencia, estamos hablando de ese periodo de muchos años, dentro de ese periodo específicamente, en el caso de Chile, uno de los eventos más radicales por así decirlo fue la instalación del golpe militar, la dictadura y ese episodio genera un hito muy importante para Chile, muy radical muy revolucionario que hasta el día de hoy tiene secuelas, entre los distintos aspectos que afectó el golpe militar fue el aspecto económico, al principio hubo una serie de distintas opiniones entre qué tipo de modelo económico a seguir al inicio de la dictadura uno orientado al modelo de industrialización y otro más bien orientado al modelo neoliberal que al final se impuso. Chile fue un experimento en el cual bajo la dictadura que tenía todas las armas a su favor, instauró un modelo brutalmente neoliberal, o sea, libre mercado, desregulación total de las empresas y lo que generó una crisis muy grande en Chile, mucho desempleo un impacto social muy fuerte y finalmente en el año 82 aproximadamente generó una quiebra general de la banca chilena, en la cual el Estado tuvo que intervenir y donde muchos banco se declararon en quiebra y desde allí en adelante, desde el año 81, la banca ha atendido a centrarse, hoy día no son muchos bancos en Chile y hay presencia fuerte de bancos internacionales, banco Santander, principalmente, el cual ha generado una especie de

oligopolio, donde dos o tres banco llevan el 80% del mercado y que en la práctica funciona como un monopolio porque obviamente en Chile existe mucho la corrupción, se ha revelado últimamente eso, entonces eso como consecuencia para el trabajador bancario ha generado precarización en cuanto a su trabajo, curiosamente y paralelamente se ha dado un proceso comunicacional por parte de los grupos que desde hace mucho tiempo, unos 80, curiosamente el trabajador, el trabajador chileno ha generado una especie de complacencia, de una pasividad ante esta fuerte precarización, es decir, el trabajador, trabaja mucho de mala calidad, cada vez le pagan menos, sin embargo, en general existe na especie de resignación y nosotros como movimiento sindical, parte del trabajo que tenemos que hacer es educar a los trabajadores para que ellos vean esta realidad, entiendan el contexto en el que estamos y de alguna manera, mediante la organización, mediante la unidad podamos de alguna manera, sino anular, por lo menos minimizar los efectos negativos de la precarización.

P. Yo he leído los tipos de contratos de trabajo que hay aquí en Chile, hay de todo no? En BICE, qué se usa como contrato?

FI. Bueno, aquí en Chile hay un uso y un abuso de la subcontratación y de las empresas de servicios transitorios, en el caso de BICE también se da, posiblemente en menor medida que en otras industrias pero también se da, por ejemplo vemos cajeros externos de empresas subcontratistas que llevan años realizando funciones para el banco.

P. Hasta cajeros.

FI. Sí, hasta cajeros, a veces los cambian de sucursal o están un día, dos días son trabajar y después renuevan su contrato, etc. Pero es una problemática que se da en el Banco BICE, yo diría aproximadamente un 20 un 30% del personal está de forma externa.

P. Subcontratado, algo así...

FI. Si.

P. La remuneración es diferenciada?

FI. Bueno, sí. En general en la banca, básicamente existen dos áreas, el área operativa que incluye cajeros, vigilancia, administrativos, la gente de los procesos centralizados y el área comercial y en general en Chile siempre se la ha pagado mejor al área comercial pero al mismo tiempo se le ponen metas cada vez más altas.

P. El área comercial son los gerentes?

FI. Ejecutivos de cuenta y gerencia.

P. Estos son por plazo indeterminado?

FI. Generalmente son por plazos indeterminados.

P. Pero hay algunos que no?

FI. Por ejemplo los... normalmente las áreas de ventas, acá hay una empresa externa que se llama PROFIN que a veces utilizan claro, plazos fijos.

P. Esta empresa externa, es bancaria? No es una empresa representada por el sindicato?

FI. No, es una empresa externa que se llama PROFIN, pero que presta todos los servicios de venta de captación de clientes, trabajadores ejecutivos que prestan ese tipo de servicios

P. Claro y los cajeros que son contratados por plazo indeterminado por otros tipos de contrato, la remuneración es diferenciada?

FI. Bueno, ese también es un problema que se ha presentado en el Banco BICE porque el Banco BICE históricamente nunca ha tendido una política o un ordenamiento en cuanto a las remuneraciones, era un poco como yo te mencionaba, y era un poco negociado, había un cajero que gana cierta cantidad y otro cajero que gana menos y a veces bastante menos o había otro que ganaba más. En los últimos dos años la administración ha tratado de ordenar un poco el tema y tienen un proyecto de tratar de nivelas, pero históricamente siempre ha sido bastante flexible eso.

P. Entonces el salario no es...

FI. No es el mismo para todos.

P. No es según la función, es personal.

FI. Es personal, cada uno. Como te digo, desde hace dos años se está tratando de normalizar pero aún no se logra.

P. No sé si tiene ese tipo de experiencia viendo o para ustedes es nuevo. En una movilización, en un movimiento cualquiera de los empleados, en el tema de los subcontratados, no agreden a los contratados?

FI. Lo que pasa que en tema sindical en Chile es débil, y es débil porque con las reformas que se hicieron en la dictadura militar, también se hicieron reformas importantes al código del trabajo, y se instaló un modelo de relaciones laborales bastante precario para los trabajadores, por lo tanto los sindicatos no tienen mucha fuerza acá, específicamente en el sector bancario es un movimiento relativamente débil en el sentido de movilizar toda la capacidad de sus trabajadores, yo diría que tiene bastantes dirigentes destacables y bueno nosotros estamos agrupando la confederación de sindicatos del sector bancario la cual es una buena organización y estamos bastante presentes en las temáticas importantes, que ahora son por ejemplo, la Reforma Laboral, el tema de las AFP, y el tema de la normatización por ramas, la cual no existe aquí en Chile y donde nosotros estamos tratando de hacerlo. Entonces, a nivel de dirigente yo te diría que es bastante buena la organización y la calidad de sus dirigentes pero en la capacidad de movilizar a nuestros trabajadores tenemos muchas deficiencias, porque los trabajadores están por horarios de trabajo, existen castigos por la gente que se ausenta, se ha generado una cultura de temor entre muchos de los trabajadores, también en los trabajadores de los bancos y también a los que son subcontratados.

P. Claro, también, han tenido muchas movilizaciones de los trabajadores de la banca, cómo está la cosa por acá?

FI. Por lo menos en el tiempo que llevo yo, aparte de tener algunas manifestaciones masivas, regularmente estamos manifestaciones por el tema de las AFP, varias veces al año se hacen marchas, se hacen distinto tipo de actividades, panfleteo, que se yo, algunas actividades y tratar de generar conciencia, la Confederación Bancaria tenemos un papel protagónico en esa campaña desde hace ya bastantes años y al principio nadie tenía bastante conciencia de este tema, pero ahora ya todo mundo tiene claro que es una alguna problemática, pero la decisión política por necesidad no se ha tomado, pero entonces la Confederación Bancaria, los líderes de la Confederación han tenido un papel protagónico en las manifestaciones.

P. Los empleados han participado?

FI. Los empleados como te decía tienen bastantes limitaciones para participar, tienen bastante temor, hubo una postura que se implantó del temor, que si yo me manifiesto en contra de una política del gobierno soy terrorista, existe esa cultura acá, lamentablemente. Entonces, ha sido un tema cultural difícil de ir superando, pero que yo diría que poco a poco la gente ha ido perdiendo el miedo nuevamente, por ejemplo y hace poco ante los escándalos de corrupción que han aparecido reiteradamente ahora en Chile se hizo un llamado a la ciudadanía a no comprar en los supermercados en un determinado día, un día domingo y fue bastante efectivo, algunos buscaban que estuvieran pasivos todo el día. Entonces las personas están buscando este tipo de manifestaciones que les permitan desahogar esa rabia que se ha ido generando.

P. Hay alguna disposición de las personas, pero falta.

FI. Si. La gente en general nos comenta que son cosas buenas pero... no tiene tiempo, pero que se va hacer yo tengo que trabajar, no puedo, tengo una familia tengo hijos, tengo presiones de mi jefatura, etc. O sea hay apoyo moral por así decirlo o solidario pero al momento de los problemas...

P. Los contratos son muy precarios, se podrían interrumpir en cualquier momento.

FI. Claro.

P. Entonces ninguno quiere salir.

FI. Antiguamente en el Banco BICE era más estable el trabajo pero últimamente como en todos los bancos aquí en Chile la rotación de personal ha aumentado y es una estrategia que utilizan las empresas para generar el temor, porque siempre el trabajador tiene la incertidumbre de que lo pueden despedir.

P. Hay estadísticas aquí en Chile sobre, el tiempo de trabajo, por actividad entre los trabajadores de la banca, hay algo así?

FI. Mira, yo sé que hay una encuesta que se llama EMCLA, y ahora salió hace poco una publicación de 2014, bastante información sobre el mundo laboral pero siempre enfocado desde la empresa, sabes es una encuesta a las empresas acerca de sus sindicatos y de las condiciones de sus trabajadores.

P. El movimiento sindical no tiene un tipo de...?

FI. Es poca la información, es poca, porque las organizaciones gubernamentales no tienen el interés de generar ese tipo de información, hay centros de investigación bastante buenos, por ejemplo la Fundación Sol que ellos sí generan bastante información en relación al aspecto del trabajo.

P. Sí, yo he estado con ellos. Bien, una cosas, en el día a día en el interior de las agencias hay segregación entre cajeros por plazo indeterminado con cajeros por plazo, por tarea, por contrato a plazo fijo, los separan? “yo soy un trabajador efectivo, usted no lo es”, hay un sentimiento así?

FI. Se da un poco así con la subcontratación. Por ejemplo eso sucede mucho en la Casa Matriz, que hay tenemos el 70% de los trabajadores, en general el banco dice que son aproximadamente 1000 trabajadores, 600 trabajan poco más en la Casa Matriz y hay trabajan mucho en departamentos, son contratados con CONTRATA y ahí se nota la diferencia. Por ejemplo, el banco tiene ante las negociaciones colectivas se han conseguido bonos para la fecha de titularidad, para el ámbito escolar. Septiembre es el mes de las fiestas patrias aquí en Chile, entonces en esas fechas los trabajadores contratados reciben su bono y los trabajadores subcontratistas nada, o al momento de salir de vacaciones también se nota, pero yo te diría que no es porque el trabajador contratado lo quiera hacer, sino más bien por esa desigualdad en cuanto a sus condiciones laborales, la remuneración es alta.

P. Pero se crea un clima...

FI. Se genera un clima raro, sí.

P. Yo he estudiado la historia del movimiento sindical en Chile y leí la importancia de los empleados de la banca en la constitución de la CUT, la CUT este otro movimiento. Tenían una reivindicación, una consigna del movimiento en los años 50as-60as que era “Trabajo igual, salario igual”, esto aún tiene sonido, tiene repercusión dentro de los sindicatos, los sindicatos lo piensa hoy? Seas cajero, todos deberían tener el mismo salario? Un poco con esas cosas?

FI. Bueno, hoy en día el movimiento sindical chileno está muy fragmentado, muy atomizado, mucho del movimiento, la CUT que es la Central Única de trabajadores, representa muy poco trabajadores en verdad, y eso se debe a muchas causado, pero ha generado que los trabajadores no estén, por ende hace que sus frases, sean diversas, que se enfocan en temas particulares, por ejemplo en la Ley del Trabajo o en beneficios más bien particulares otros van por temas más ambiciosos, nosotros como confederación bancaria creemos que en las condiciones actuales de relacionamiento laboral, no tenemos mucho futuro en realidad, creemos que la única forma que podemos hacer es que nosotros tenemos que construir la negociación propia, eso no quiere decir que nosotros no vamos a esperar que el gobierno haga una ley de negociación por nosotros, nosotros tenemos que construirla, tenemos que juntarnos entre los sindicatos, ver que temas que elevar en este caso a la asociación de bancos y generar un precedente, o sea, nosotros construirla, nosotros particularmente estamos abocados a la negociación por rama que incluye a todos los trabajadores bancarios y en los temas que abocan a los trabajadores bancarios, entonces creemos que esa idea podemos contagiarla a otra áreas a otras ramas, de hecho el año pasado nosotros hicimos un

seminario internacional sobre el tema donde hubo líderes sindicales de Argentina, de Brasil y de Uruguay, y por ejemplo nos contaban que en Argentina y Uruguay tienen un sindicato general único, en Brasil no tienen un sindicato general único, pero si tienen negociación por ramas, ellos tienen sindicatos por ciudad, por regiones, o sea, tienen una negociación bastante potente y nosotros queremos avanzar en esa dirección, pero nosotros como te decía no vamos a esperar que el gobierno haga la ley, nosotros tenemos que construir y es el desafío que nosotros tenemos.

P. Cuándo se habla de rama, es algo que debí haber preguntado a Luis, pero no se me ocurrió en aquel momento. Rama acá qué significa?

FI. Significa una agrupación del sindicato según la actividad, por ejemplo, nosotros creemos que la rama del sector financiero que incluye la rama del sindicato bancario, compañías de seguros, seguros de vida, empresas relacionadas por ejemplo empresas del call center pertenecen a una sola rama a un solo sector, es eso lo que nosotros entendemos.

P. Entonces, en esto los subcontratistas serían de la rama o no.

FI. Claro, serían de la rama, porque si trabajan en el sector si, por ejemplo empresas que trabajan para el call center y si prestan servicios para un banco, pertenece a la banca, aunque sea subcontratista por el solo hecho de trabajar en el sector financiero pertenece a la rama.

P. Es la misma idea que tenemos en Brasil, la CONBRAFU negocia así, intenta... es una lucha de intentar incluir a todos en este tipo de negociación. Ya me ayudó bastante, pero si quiere decir algo más con toda confianza.

FI. No, solamente comentar digamos que en Latinoamérica en general nunca ha sido fácil para el movimiento sindical y yo espero que este tipo de investigaciones puedan servir para generar cultura y que la gente entienda, que los trabajadores entiendan que comprendan el entorno en el cual estamos, ojalá sería muy bueno que todos pudiéramos un poquito más interiorizar de la historia del movimiento sindical no solamente en Chile, sino también en todos los países de Latinoamérica que son bastante coincidentes y creo que eso va a ser bastante favorable, yo pienso eso, a nosotros nos ayuda como movimiento sindical y a los trabajadores les ayuda también, les enriquece muchísimo y bueno, felicitarlo por esta iniciativa y espero que a todos nos vaya muy bien.

P. Sí, muchas gracias. Una última pregunta indiscreta, acá en Chile hay una cierta agregación partidaria, comunista, socialistas, demócratas cristianos. La directoría actual hoy del sindicato tienen alguna vinculación?

FI. No tenemos vinculación, yo diría que en general el movimiento sindical no tiene vinculación partidaria hoy en día a diferencia con los años 50as en Chile, donde tenía bastante influencia el Partido Comunista y Socialista en el movimiento y posteriormente el Partido Democrático Cristiano, hoy en día no, bajo mi punto de vista es algo bueno, le ayuda para que el movimiento sindical tenga autonomía que en su tiempo, en la años 50 y 60 causó bastante daño en el hecho de perder su autonomía, entonces actualmente en general en los sindicatos bancarios no existe injerencia partidista sobre los sindicatos y en la Confederación Bancaria tampoco, de hecho esto no se promueve, si bien es cierto cada dirigente está en su libertad o en su derecho de ser de algún partido, pero no lo promovemos.

P. Le pregunto porque en Brasil hay mucho movimiento, relación con PT particularmente.

FI. Quizá esa sea una de las diferencias del movimiento sindical chileno, nosotros no somos partidarios ni del gobierno actual, ni del pasado, ni de ninguno, o sea, promovemos la autonomía.

P. Sí, es bueno, muchas gracias.

Cristian Aburto

P. Estamos entrevistando a...

CA. Mi nombre es Cristian Aburto, tesorero Nacional del Sindicato de Trabajadores del Banco Estado, con 25 años ya en la empresa y como dirigente nacional 4 años, ejerciendo acá como dirigente. ¿Cómo se constituye el sindicato del Banco Estado? Somos 11 dirigentes que representan a un total cerca de 9300 asociados, nosotros tenemos aproximadamente un 99% de filiación, como sindicato único y los dirigentes acá en el banco se eligen cada dos años, cada dos años es el periodo en cual cada uno ejerce en su cargo, obviamente con reelección indefinida y precisamente en abril de este año nos sometemos a un proceso seleccional, en la última elección se presentaron un total de 37 candidatos, donde finalmente la 11 primeras mayorías quedan a cargo del directorio y posteriormente en una reunión interna se entregan los cargos o se negocian los cargos entre los que hayan sido elegidos, obviamente internamente no está por votación, internamente se crean una listas por filiación partidista y después internamente la lista que tiene la mayor votación tiene la facultad de elegir la mesa ejecutiva.

P. Entonces, las elecciones son por listas.

CA. Por listas.

P. No es personal, no es individual?

CA. Las votaciones son individual, acá las personas tienen derecho a votar por 6 integrantes del sindicato, es un voto por 6 personas, pero históricamente en el banco se han creado listas por afinidades políticas, que son tres grandes bloques en el fondo, que es el sector que se identifica más con la derecha, un sector que se identifica con la democracia cristiana y un sector que se identifica más con el ala de izquierda, donde se incluye el Partido Socialista, el PPD, el Partido Radical y también hay un grupo que es de independiente, acá no hay ninguna barrera para ser candidato no hay ninguna barrera entonces, los quieren ir como independientes, lo importante es poder representar.

P. Después de la elección la lista más votada ocupa todos los cargos? No?

CA. Se negocia.

P. Se negocia?

CA. Claro, se negocia porque tampoco históricamente no se ha dado que un cargo en la lista tenga la mayoría absoluta, como se van a definir los cargos, los mayores cargos, siempre ha existido una variedad de 4, 4-2 o 3, 4-4-3, el tener la mayoría absoluta se ha dado muy pocas veces, entonces en general se tiene que ir a un proceso de negociación.

P. Entonces hay una composición?

CA. Claro.

P. Le pregunto porque en Brasil no es así, en Brasil la lista que tiene mayoría tiene todo.

CA. No, acá no. Y eso también le da un poco también de tener que consensuar los acuerdos.

[GRAVAÇÃO INTERROMPIDA POR PROBLEMAS TÉCNICOS]

P. *Estamos listos de nuevo.*

CA. *Claro, en Chile fue muy fuerte en el sentido de la reforma, el tema era que justo aceptar, bueno aún se está discutiendo en la cámara de diputados y de senadores era el tema de la Reforma Laboral en Chile. Entonces, nosotros creemos que todo este alboroto que se armó, fue única y exclusivamente para tratar de bombardear la vida Reforma Laboral, porque de alguna manera está... hace poco tiempo nosotros como sindicato éramos ejemplo para el país, incluso la propia presidenta en su discurso destacaba al sindicato como un sindicato fuerte, como un sindicato único, que ojalá existieran muchos más sindicatos como este en el país, pero obviamente después de nuestro proceso este tema fue... se tomó no como una fortaleza, sino que se quiso demostrar, el empresariado en Chile quiso demostrar que tener un sindicato único, fuerte...*

P. *No es bueno.*

CA. *Para el empresariado no es bueno, claramente. Nosotros habíamos tenido cada 24 meses negociaciones colectivas y nunca había sido un tema para la opinión pública, y con esta oportunidad nuestras negociaciones colectivas, en todos los canales de televisión, en todos los medios periodísticos era el tema comentario de ministros, de toda la gente en país. Obviamente esto nos lo deja súper complicado para la próxima organización, 27 veces más, porque desde el primer día la prensa va a querer estar interiorizando los pormenores que se están dando.*

P. *Las negociaciones, las convenciones, son cada 2 años, cada 3 años?*

CA. *Las negociaciones colectivas, son cada 24 meses y en esta oportunidad negociamos 27 meses, obviamente la siempre en la empresa y lo que se ha manejado en el país de que general en la banca es negociar a 36 meses incluso a 48, nosotros, una de las grande peleas aquí ha sido no pasar la barrera de los 48 meses. De hecho en esta oportunidad tuvimos artos conflictos por lograr mantener los 36 meses, la empresa obviamente viene a extender el plazo lo que más se pueda.*

P. *En Brasil tenemos negociación todos los años, entonces es muy encogido, no es fácil.*

CA. *Acá históricamente el banco nunca ha llegado a la huelga, nunca ha llegado al proceso de huelga.*

P. *El Banco del Estado?*

CA. *El Banco del Estado, esta es una oportunidad, la negociación de 2015 fue la que estuvo más cerca, incluso votamos la huelga y el 98% de los trabajadores no apoyó por la huelga. El banco tuvo que ir a la instancia de la mediación, una instancia que se llama mediación donde intervienen las expresión del trabajo y finalmente llegamos a un acuerdo, pero estábamos a dos días de hacer efectiva la huelga, o sea estuvimos ahí, de hecho nosotros como sindicato ya teníamos el aparataje de coordinación en todo el país para sostener la huelga, obviamente era un tema complejo, porque uno sabe cuándo comienza pero no sabe cuándo termina y cómo termina tampoco, o sea, si bien en cierto es una herramienta que*

tienen los sindicatos, pero a título personal siempre he dicho que disparar esa pistola, hay que estar claro cuándo dispararla.

P. Si.

CA. Muchas veces el beneficio de llegar a esa instancia, no es finalmente muy bueno, por la experiencia que conoce uno también de la banca y de otras empresas que han llegado finalmente a la huelga, es de que, cuando han vuelto finalmente a la conversación han llegado en condiciones mucho más bajas que las que tenían antes de la huelga.

P. Porque particularmente hoy hay una situación compleja en la banca, porque se le para 100% de los empleados y esto no para a la banca, porque por ejemplo los cajeros automáticos son abastecidos por terceros, le puede hacer todos los trabajos de la banca en internet, entiendo que es una realidad de Brasil, pero yo no voy a mi agencia a un año, no sé, entonces separamos todos los trabajadores, va a demorar un cierto tiempo hasta que alguien lo sienta, no?

CA. Acá nosotros no, al tener una afiliación del 98% y el área crítica son socios del sindicato, si nosotros paramos, vamos a huelga, lo más probable es que el banco nos va a dar servicio, no tenemos ese grado de tercerización para que el banco siga funcionando, yo creo que sería muy complejo en el caso del Banco Estado poder seguir dando servicio al cliente, en algunas cosas a lo mejor sí, en servicio al cliente, en pago de cuenta lo podrían hacer a través de Servientao que es la filial, pero hay muchas cosas de cuenta corriente o cuenta corrientista o de grandes empresas y otros servicios que el banco no podría realizar el servicio, o sea, nosotros cuando vamos a una negociación colectiva el banco en general nos entrega una lista de empleados de áreas críticas que no podrían irse a la huelga, claro con visto bueno nuestro, pero con esos trabajadores yo creo que no podría dar servicio o no estaría en condiciones de hacer eso. De hecho en la Reformas Laborales una de las cosas que querían colocar eran uno de los temas era la de las dotaciones mínimas de la empresa en caso de huelga.

P. Si yo he visto, incluso es un dispositivo de la OIT. Usted me dice, acá se para los empleados, se para el banco.

CA. Exacto, no podría dar servicio. Como digo, en la parte de pago de cuentas, en algunos servicios sí, pero en la parte del trabajo bancario, como propiamente tal, yo creo que sería complicado.

P. Los cajeros acá son abastecidos por empleados del banco o por terceros?

CA. Los cajeros automáticos de las sucursales son abastecidos por los trabajadores del banco, los cajeros automáticos que están por ejemplo en los mall son abastecidos por empresas externas al banco, pero obviamente el efectivo, el circulante, lo entrega el banco, o sea, no es que lo maneje la empresa que da el recurso de fuera.

P. Solamente hace el transporte. Tendría que tener a alguien en la tesorería del banco.

CA. La tesorería son trabajadores internos del banco que están afiliados al sindicato. Un tema importante, es el tema que tu manifiestas que los servicios de los bancos particulares se puedan dar por fuera o sea en el caso hipotético que es banco estuviera en huelga, el caso es que nosotros que tenemos estos grandes clientes de empresas o los ministerios en un caso de

conflicto diga, mi cuenta corriente la saco del Bando del Estado y me la llevo para una empresa particular y eso muchas veces es lo que uno que analizar como dirigente con responsabilidad, porque la pérdida de clientes a corto va a afectar también la economía interna de la empresa entonces puede ser un tema fuerte el ir a huelga.

P. Ustedes me han dicho que hay unos 20, 25 tal vez 30% de terceros, empleados subcontratados, cómo es la relación entre un empleado del Banco del Estado y los terceros, por ejemplo en los cajero?

CA. Aquí las relaciones son súper amistosas y de respeto, el trabajador bancario contratado entiende que el que está contratado está con nosotros, acá internamente de trabajador a trabajador nunca recibimos un reclamo de discriminación, por ejemplo. O sea al contrario, acá hay una cultura de que, por ejemplo en cosas tan básicas como por cuando hay convivencia en un departamento donde conviven externos con los banco, se consideran todos como un grupo, o sea no se hace una marginación. También en el tema de sociabilidad no hay ningún drama, el tema es cuando el trabajador tercero ve los beneficios de su compañero contratado, obviamente existe un problema; en relaciones laborales yo tengo 4 años y nunca me ha llegado un reclamo de algún compañero o quejarse contra un funcionario banco de haber sido discriminado.

P. O algo así.

CA. No, al contrario, muchas veces cuando los colegas ven una persona que es buen trabajador tratan de interceder para que ese trabajador externo sea contratado por el banco. En ese sentido, nuestros delegados del personal tratan de alguna manera solidarizarse con ellos, y eso nos ha costado que de alguna manera la empresa también entienda, de que claramente el trabajador siendo de parte nuestra va a estar mucho más motivado que no siendo parte de la empresa.

P. Claro.

CA. Y muchos de ellos, una vez que ya conocen las garantías, porque es una gran empresa donde se puede trabajar con beneficios sociales que yo creo que no tienen ni empresas del Estado ni de empresas particular. Entonces el trabajador ve todos sus beneficios, de escolaridad, de salud, que realmente se da cuenta que esta es una gran empresa para trabajar y su interés diariamente va a ser el lograr ser un trabajador del banco, el lograr un funcionario del banco; porque nosotros aparte de ser una empresa, además creo que somos de los pocos, de las pocas empresas que por ejemplo tenemos nuestra propia Isabre, en el tema de salud, nuestra trabajadores se atienden en nuestra propia Isabre, y con convenios que también realizan trabajadores, que por ejemplo, los directores del sindicato, son miembros del directorio de salud, tenemos un arraigo muy importante

P. Es una caja de salud para los empleados?

CA. Exacto, que la tiene el COBRE y la tenemos nosotros. Y me parece que hay otra empresa más del Estado que tiene también eso, Isabre, o sea su entidad de salud.

P. Acá hay una gran discusión sobre AFP, los empleados del Banco del Estado tienen una caja propia o están en esto AFP?

CA. No, en AFP. Nosotros en el paso del tiempo hemos tratado en las discusiones colectivas hemos venido hablando sobre ello, ya tenemos el tema, que no están todos los funcionarios, creo que están hasta el año 91 si no me equivoco 92, quienes por cada cotización mensual más una cuota del banco, cada 3 años va recibiendo un sueldo base de cotización, entonces se va aumentando un poco su fondo de pensiones cuando llegue al final de su vida laboral, pero los trabajadores después de ese periodo están con la AFP y con el seguro de cesantía que es obligación hoy en día, acá aún no hemos logrado acá los funcionarios tienen su tope de servicios hasta los 11 años, después de 11 años todos los fondos de indemnización que le paga el banco independiente de la antigüedad que tengan después, pero no hay una mejora substancial a las nuevas generación, no lo hemos logrado, nosotros todo el año pasado hemos trabajado en este tema, pero el volumen de trabajadores y por el monto involucrado, porque tanta plata que son destinada a la jubilación tiene que ser provisionada y los montos co-provisionales la verdad es que son muy altos, no hemos logrado una mejora en relación a los fondos de pensión. Ahora, la ventaja que si tienen al respecto de otras empresas, los trabajadores de Banco Estado, es que cuando se jubilan no pierden su relación con nuestro Isabre, o sea, nosotros no les decimos “ustedes ya cumplieron su vida activa, se van al sistema público” que tiene FONASA, acá no, acá los jubilados tienen de alguna manera su lugar de afiliados a la fundación, entonces sus condiciones médicas no bajan mucho, que es un gran soporte y obviamente gran parte de esa salud son financiadas por los trabajadores activos, entonces nosotros de alguna manera tratamos de inculcar el tema solidario, de decirle a los trabajadores activos que el día de mañana ellos también van a ser jubilados y los activos de alguna manera van a tener que hacer eso por ellos, gracias a Dios se ha mantenido el tema del servicio de la salud.

P. Los terceros van al servicio público.

CA. Ellos van al servicio público. O sea, claramente no tienen ninguno de los beneficios que tenemos nosotros.

P. Y el sindicato, atiende negociaciones sobre los terceros con la Banca, hay alguna discusión al respecto?

CA. Cómo?

P. Tú me has dicho: hay cajeros que están aquí hace 15 años, y debe haber otros casos en los que hay terceros acá desde hace mucho tiempo ¿Hay alguna discusión del sindicato con la Banca en el sentido que, si bien estas personas deberían ser funcionarios del SEC, hay alguna discusión en este sentido? ¿Hay alguna apertura del Banco para esto o no?

CA. O sea, nosotros como sindicato con la banca en general no tenemos mucha relación, no tenemos conversaciones sobre nuestros asuntos internos, nosotros como sindicato con la empresa, obviamente es un tema de discusión permanente, el tema de la tercerización es un tema permanente, poniendo el caso de los funcionarios que dan servicios al banco por más de 15 años, nosotros les hemos dicho al banco que si ellos lo necesitan por más de 15 años es porque ya es parte nuestra, o sea que mayor motivación para un trabajador ser parte de los trabajadores con un contrato a tiempo indefinido, y obviamente van a mejorar sus condiciones laborales.

P. Hay reclamos más generales por parte de los empleados, de los terceros?

CA. *Por ejemplo, nosotros no nos enfocamos a la discusión de la tercerización de cajeros por ejemplo, nos enfocamos a la discusión en global, a la tercerización de todos los servicios que están hoy día en Banco Estado, siendo prestados por otros, o sea, nuestra discusión va allá. Y, a decir como la empresa, nosotros somos empresa del Estado y obviamente tenemos que ser un ejemplo para la banca en general a nosotros no nos gusta la tercerización.*

P. *Y la banca cómo responde, disculpe, la banca es sindicato patronal, no?*

CA. *Claro, porque es la administración. A nosotros nos corresponde la administración en general que pasa por una reducción de costos, saber cómo se rentaliza un poco al interior de la empresa y nos enfocan en general a la reducción de costos, que de alguna manera aplacar un poco lo que es la, mejorar entre comillas la rentabilidad del banco. Pero ha ido creciendo, el tema de la tercerización en el banco está en la discusión. Cuando yo ingresé en el banco en el 91, el tema de la tercerización prácticamente no existía, no existía. Después del año 91 como que se empezó fuertemente a meter aquí en el banco.*

P. *Ya en la democracia.*

CA. *Si.*

P. *Volviendo a la cuestión de la grevi, estos terceros, inclusive cajeros, no tendrían el por qué parar en una grevi?*

CA. *En caso de una huelga no.*

P. *Seguirían atendiendo?*

CA. *Seguirían atendiendo. Claro, pero por ejemplo en el caso de un cajero, en las sucursales ellos no administran el dinero, ellos tienen unos tesoreros el cual es funcionario base, es un empleado banco, entonces claramente no podrían hacer su función.*

P. *No tendrían qué hacer?*

CA. *Y el jefe máximo de las sucursales es también sindicalizado, cada sucursal tienen una persona que se llama a gente quien administra toda la sucursal y ese funcionario también es sindicalizado, también es funcionario banco, por lo tanto en caso de una huelga, él también tiene que ir a la huelga. Entonces, se podría abrir la sucursal, por ejemplo entonces todo el tema en un caso hipotético de una huelga en el Banco Estado se tendría que manejar a través de la filial, la caja vecina, en todo el país existen cajas vecinas el mismo dueño del negocio puede pagar ya sea el giro y hacer el depósito, pero el negocio bancario no, no lo podrían hacer. Y obviamente, nosotros lo que siempre luchamos es en el sindicato, mantener un sindicato único y nacional, yo creo que día que este sindicato se abra por ramas, llámese o por regiones yo creo que sería una gran pérdida, una gran pérdida, la fortaleza nuestra es ser un sindicato nacional.*

P. *Está en la unidad.*

CA. *Sí, es la unidad. De hecho nuestro eslogan siempre busca mantener la unidad.*

P. Por mí, está bien. Le pediría si es posible me regalara una copia del último acuerdo con la Banca.

CA. El último acuerdo lo podemos sacar, la negociación, pero con cifras duras no lo tenemos permitido, hay yo no podría sacar una copia. Le que pasa por toda esta vorágine de estas cifras que se manejaron el acuerdo del directorio fue no sacar información para afuera para evitar que se siga de alguna manera

P. La convención colectiva?

CA. El contrato colectivo

P. El contrato colectivo ¿este es un documento interno?

CA. Interno. De hecho, el nuestro se filtró, no fue algo que nosotros lo sacáramos fuera. Y para imaginar, porque de alguna manera para un profesor o para una persona de una empresa chica, no se entiende con las cifras que nosotros manejamos como Banco Estado, no logran entender, entonces cuando nosotros logramos negociar colectivamente, cuando se publicó, cuando la prensa publicó cosas para fuera, ellos no entendían nuestra labor, tampoco entendían el motivo de nuestro negocio que se realiza en Banco Estado; entonces claramente la opinión pública se nos fue encima, o sea nos trató pésimo a los dirigentes, nos trató pésimo a los trabajadores, nosotros estuvimos trabajando que trataron de agredirnos ya cerradas las negociaciones, entonces fue un proceso súper traumático para los trabajadores y para el banco, y nosotros hoy en día hemos buscado bajarle al perfil y ya obviamente salir un poco de luz pública y dejarlo como algo interno, algo que siempre fue interno en realidad.

P. Si, comprendo.

CA. Como trabajadores nunca tuvimos el interés de sacarlo a la luz pública y vuelvo a insistir, porque obviamente alguien como profesor que maneja reajuste un de \$100 mil pesos, ves por otro lado en banco en una sociedad colectiva se están manejando millones, ese profesor no logra entender, diciendo que como profesos “viendo que la educación es un tema tan importante, me veo que estoy a años luz de la empresa bancaria”. Y es lo que también a nosotros como trabajadores no cuesta trabajo entender la cifras que se manejan, en el futbol por ejemplo, donde dice uno “chula”, una persona que se prepara y estudia, realmente una persona que llega al futbol que maneja una pelotita en el mercado cuesta millones de dólares, nos cuesta entenderlo.

P. Entonces, las convenciones colectivas de los trabajadores de la banca, ellas son documentos internos, que no se dan públicamente.

CA. No se dan públicamente, no, no, no.

P. Por eso no encuentro nada en los sitios de internet de los sindicatos.

CA. No, no se publica. O sea, acá lo que publica el banco son todas sus memorias, todos los balances generales del banco, pero del proceso de negociación colectiva no se entrega públicamente.

P. No había yo comprendido esto, el por que como es que no está en los sitios de los sindicatos. En Brasil siempre está en los sitios de los sindicatos.

CA. Claro. Yo creo que a larga cuando se logre entender el rol del sindicato, de los trabajadores y que uno cumple ciertas funciones, a la larga yo creo que va a ser público, o sea, yo creo que cada día más la empresa y todo va para un tanto, transparentar desde la renta hasta los bonos y cosas así, pero hoy en día aún no se llega a esa instancia.

P. Hoy no lo traje, pero el sindicato de Sao Paolo ha hecho una agenda como esta, que las primeras páginas son la convención colectiva.

CA. Ah, perfecto.

P. Ellos las distribuyen a todos.

CA. Nosotros igual sacamos nuestro informativo, pero en general no entregamos mucha información de lo que fue el proceso de negociación colectiva, entregamos una hoja interna.

P. Es diferente.

CA. Claro, se entregan como unos temas más generales.

P. Muchas gracias por su contribución, y si quiere agregar algo con todo gusto.

CA. No, nada. Nosotros como sindicato a través del tiempo hemos demostrado que somos un sindicato serio, el sindicato del Banco Estado, un sindicato sumamente respetado y yo creo que claramente en tema de sindicalismo debemos de ser ejemplo para muchas más empresas donde se ha demostrado cuando uno asume estos roles, lo fundamental, lo primordial es el trabajador más que los intereses personales que muchas veces se dan. Yo espero que por mucho tiempo este sindicato se siga manteniendo así con este prestigio que se ha ganado con más de 80 años de historia.

P. Yo espero también, muchas gracias.

Pablo Ortiz

P. Estamos hablando con...

PO. Pablo Arellano Ortiz, soy profesor de Derecho y Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

P. En Brasil hay mucha polémica, mucha discusión si aún el sistema de previsión pública con repartición simples es un modelo viable o no. Bien, yo sé que aquí en Chile ha habido una reforma.

PO. Ha habido dos grandes reformas, la del 80 donde nosotros teníamos algo muy similar a eso, en que había hasta el 80 un sistema de cajas dentro del banco, donde la gran mayoría de los trabajadores están en 3 cajas, 2 de ellas eran públicas, pero existían 2000 leyes de cajas, y esas cajas tenían un sistema bipartito, donde un trabajador y lo importante era la cotización de un más del 20%, era un 24-28-29%.

P. De cada trabajador?

PO. Hay se divide 10 del empleador, 10 del trabajador o 12 y 12, pero más o menos eso eran los montos y en cada caja tenía un sistema distinto, ese sistema se elimina en el 80 y se establece el Sistema de Fondos de Pensiones, donde toda la inflación se dice que pasa de lo público a lo privado, pero eso fue un error porque existían muchas filtraciones privadas antes, se consagran instituciones privadas con fines de lucro en que la cotización ahora solamente corre a cargo del trabajador un 10% y se eliminó la cuota del empleador, antes era reparto, el activo financiaba al pasivo y no obstante había cajas muy chicas, había sistemas de compensación entre las cajas, pero solamente lo que ahorra el trabajador es lo que financia el ¿supersue? (NO SE PERCIBE), ese tenía un supuesto inicial que más o menos el supuesto que estaba era que el trabajador tenía que ser un trabajador dependiente y por lo tanto sus ingresos aumentan con su carrera, por lo tanto se proyectaba que si en el supuesto todos eran dependientes, iban a tener al final de la carrera una pensión equivalente al remplazo del 70%.

P. 70% de su salario.

PO. Eso es lo que se proyectaba porque en un sistema de financiación no hay certeza. Entonces qué es lo que sucedió, el año 2006 se hace una comisión de... se han hecho muchas modificaciones, pero lo voy a resumir la historia, el año 2006 se crea una comisión de expertos para analizar esto de las pensiones, lo que no llevo hasta el 2008, esta comisión de expertos detecto eso con las mujeres, con los independientes y con los jóvenes, en todos los problemas, pero sobre todo dónde va a atacar es con un grupo de personas que nunca han cotizado o que han cotizado muy poco porque este sistema los excluye, esa de facto los excluye. Entonces qué es lo que se hace, se crea un mecanismo que de origen público, financiado por impuestos que va a cubrir a todos los que estaban hacia abajo y se crea un sistema de pensiones solidarias no contributiva.

P. Cuándo es?

PO. 2008, en conjunto con el grupo de expertos, se analiza en el 2006 pero se crea en el 2008, hay se crean dos tipos de pensiones, la pensión básica solidaria para aquel que no tiene derecho a nada, que trabaja bajo condiciones de pobreza y un aporte e prevención solidario que es una especie de ayuda para quien cotizó tiene derecho a una pensión en la AFP pero la pensión es muy baja entonces se le ayuda un poco más. Después se articula un sistema en donde tenemos distintos mecanismos que van a ir en función de que si la persona puede ahorrar o no puede ahorrar, eso es, las discusiones hoy en día van no tanto a las mejoras que se hicieron, en teoría todo mundo tiene derecho a pensión en Chile, los montos de las pensiones son muy bajos, extremadamente bajos, entonces hubo una comisión de expertos que realizó su trabajo este año en Chile, un trabajo bien malo, pero no hay una modificación de fondo en el sistema, ajustes muy chicos, porque la discusión en las políticas es ¿volvemos al reparto, seguimos en la cotización individual o hacemos algo intermedio? De allí el problema comienza a ser muy grande, cuando uno tiene un sistema de pensiones y hace un cambio tan radical como el chileno, comienza una curva, donde todo el que empieza a trabajar, después va a jubilarse, entonces llega un momento de equilibrio de estabilidad, cuando el sistema está maduro, eso es lo que se calcula hacia unos 2 años atrás ¿cuál es el cálculo de la tasa de remplazo de hoy día? Un 30%, no se cumple con el 70%, que es lo que hacemos, muchos dicen “ah las AFP fracasaron, no sirven volvamos al reparto” entonces ya hicimos esta curva, la estabilizamos, entonces tendríamos que volver de nuevo abajo y

comenzar la curva, eso explica por lo menos otros 20 o 25 años más de pensiones bajas, porque tenemos que lograr de nuevo que el sistema madure para saber si nuestro supuesto inicial se cumplió o no se cumplió. Entonces, la cultura es tal, se vuelve al reparto o se arregla el sistema actual de pensiones chileno o se logra una mezcla de un acento más fuerte en lo público, las cifras hoy día también son algo mentirosas, siempre se ataca al sistema de pensiones de la AFP, pero las AFP tendrán más menos, unos 6 millones de afiliados de los cuales activos ascienden a unos 4 millones y medio, siendo que en Chile somos 17 millones, de las cantidades que reciben, pensiones de vejez, es el Estado el que paga más de la mitad de las pensiones en Chile, entonces el problema no está tanto en las AFP, sino más bien que los pensionados tienen que ser lo más importante, pero si yo me concentro en el Estado se crea otro problema que también se quiere corregir que es el fondo se le dice a la gente "no se preocupe no cotice, el Estado le paga igual" de ahí se crean problemas que lo que se está sintiendo desde hace 2 años en Chile que solventó la informalidad, de un 25% de la economía informal que hay en Chile, la última cifra señala un 37% porque a la gente ya no le interesa cotizar, porque el Estado ya le va a dar una pensión por lo tanto eso implican otras cosas, el trabajo negro. La AFP entrega entonces un tercio como pensión, y hay distintos tipos de pensiones que el mecanismo por defecto es retiro programado, que el retiro programado es el fondo de lo que se ahorró se va haciendo una tasa de mortalidad, se va dividiendo la esperanza de vida y se va entregando una anualidad dividida en 12. Ese mecanismo que es el de por defecto que no necesariamente es el que más se utiliza, se usa más la prima vitalicia, entrega más o menos en promedio uno 192-195 mil pesos, es muy bajo.

P. Es muy bajo el salario mínimo.

PO. Justamente, el salario mínimo chileno hoy día está a \$250, entonces ahí está el problema, pensiones muy bajas tanto en público como en lo privado, y se quiere corregir el sistema, pero hay mucha corrupción, como la Comisión del Trabajo ahora postuló que el ahora el empleador cotice, pero la propuesta de la Comisión es que el empleador cotice el 4%, o sea sigue disparate, el trabajador cotiza 10 y el empleador 4, lo ideal sería el modelo que teníamos antes del 80 una cotización igualitaria, pero ahí sería un problema de que los empresarios chilenos ese tipo de media, les impusieran un impuesto al empleo, entonces se crearía una regresión, diciendo que no existe el desempleo; problema ideológico.

P. Me explica un cosa que yo no lo comprendo, hay una pensión privada que pasa al trabajador como si fuera una pупanza (ahorro) individual, y hay una parte pública, qué es la parte pública?

PO. No, es que es una articulación del todo, yo tengo parte de esta torta que la gente nunca cotizó en la AFP, y la otra los que sí cotizaron en la AFP, y ellos reciben y dependen de si yo puedo ahorrar voy a la AFP, sino puedo ahorrar voy y el Estado me paga. Ahora puede que cotice.

P. El Estado solo le cobra a los excluidos.

PO. Exacto, bueno ahora puede que yo cotice en la AFP y además tengo muy buen sueldo, entonces puedo ahorrar más, de ahí se crea un incentivo al ahorro individual, además se ha creado, en el 2008 se incorporó algo que está en Brasil que son fondos de pensiones a nivel empresa, que eso no existía en el 80, que es el modelo original, los fondos de pensiones son a nivel empresa.

P. Como las cajas antiguas?

PO. No, la ley Eriza del 74 de los EEUU, los fondos de pensión 401, ese es el modelo de fondos de pensión, después Chile se metió, forma los obligatorios de base y después incorpora en Chile, en el nivel de empresa en el nivel que corresponde en el 2008, el nivel de pensiones comparado con todos los sistemas anglosajones puede entregar más del 60%, más de la mitad de la pensión final, pero no funcionaba, en Chile creo que el año pasado había 6 fondos de empresa en todo Chile, o sea, hay un defecto porque no se ocupan de la negociación colectiva, una serie de temas, no se ha logrado aumentar el fondo de pensiones.

P. Comprendo, en Brasil tenemos como unos 400 fondos de empresas, de empresas y de sindicatos, de asociaciones.

PO. Y pueden ser con capitalización de reparto de fondos?

P. Todos son en capitalización, todos, no es en reparto de fondos, pero la capitalización es en cuotas de match, entre los trabajadores y los patrones, seas de empresa claro, si eres de sindicato no.

PO. Acá el fondo, en la empresa cuando se crea siempre es un match, siempre es así y no hay opción de cambiarlo.

P. Y hay solo 6?

PO. En todo Chile.

P. Eso es muy poco.

PO. Demasiado, es un problema. A las cuerdas sindicales yo siempre les tiro, no es un obstáculo al que no se negocie. El mismo argumento son los fondos de retiro en la discusión colectiva, que uno se estira pero no hay obstáculos con él, es exactamente el mismo tema.

P. Pero los fondos de empresas en Brasil tienen un apoyo del Estado, un incentivo a la empresa, es una despesa que la empresa deduce del impuesto.

PO. Acá ese aporte pasa a ser, tiene la característica de ser cotización de seguridad social y por lo tanto para efectos de la cotización del impuesto a la renta, lo puede utilizar como gasto, entonces lo baja, pero eso es un efecto tributario, no es ningún subsidio, es un efecto como si fuera cualquier otra cotización, cualquier otra remuneración base.

P. Es que en Brasil muchos gastos no son deducibles, de la base, pero también tiene otras ventajas, no? Fidelidad de funcionarios...

PO. Esas técnicas de recursos humanos, a través de eso a Chile no le interesa, en general las grandes empresas que pueden tener ese mecanismo de recursos humanos, de fidelizar o de crear los Fennebits Plan en los EEUU, eso que de a poco vayan adquiriendo los beneficios, en Chile no le interesa, al empresario en Chile es muy poco.

P. Para que yo comprenda un poco mejor, en Brasil tenemos dos momentos en 1923, con Eloy Chaves, se crean las cajas de pensiones, con empresas, empleado y trabajador, las

empresas que querían las hacían para sus empleados, el Estado no tenía nada que ver con esto, en 1942-1943 el Estado absorbe todas las cajas y crea los Institutos de Jubilaciones y Pensiones, a partir de entonces los empresarios, los trabajadores y el gobierno participan en la gestión, trabajadores pagan la misma cuota que es... en general los empleadores pagan más, normalmente los empleadores pagan de un 15 a un 20% y los trabajadores de 8 a 10%, y el gobierno cuida de la gestión, así estamos hoy en el momento actual. Pasamos a un sistema de reparto, el problema que surge en Brasil, el país se está volviendo viejo.

PO. Acá también, la pirámide poblacional está invertida en Chile, si hace mucho tiempo.

P. En Brasil se está invirtiendo, o sea, hay muy pocos trabajando, en Brasil hay cada vez menos trabajando y hay cada vez más pensionados.

PO. Pero también el problema es la esperanza de vida, hoy día se calcula que por lo menos hombre y mujer pueden pasar los 80 años, entonces la edad de jubilación es 65 los hombre y 60 las mujeres.

P. Ah, eso es otra cosa, aquí es una edad?

PO. Es la edad, pero es una edad opcional, a partir de ese momento me puedo jubilar.

P. Antes no?

PO. Una pensión anticipada, pero que...

P. En Brasil está más grave porque no hay edad.

PO. Ah, debe de haber una cantidad de cotización obligatoria, y ahí se cumple.

P. Yo comencé a trabajar a los 14 años, 35 en Brasil tenía que contribuir por 35 años, entonces a los 49 yo puedo jubilarme? Muy alto la edad de 65.

PO. Aquí eran 30 años, y eso se eliminó porque las gentes no alcanzaban a hacer las cotizaciones, no tanto 30 años, entonces igual se pasaba.

P. Bueno, qué entiendo? En Chile hasta los 80, había cajas de empresas y trabajadores, patrones y trabajadores.

PO. Y públicas, había cajas públicas, había cajas particulares, había cajas de obrero que eran las tres cajas más importantes y después había por ejemplo la caja de la universidad, la caja del club hípico, había muchas cajas.

P. La caja pública para los servidores del Estado, para los trabajadores del Estado?

PO. Sí, pero había muchas cajas, toda empresa podía crear su caja, si se ajustaba a algún estatuto en particular.

P. Sí, en Brasil fue eso hasta el 43.

PO. Es que la ley brasileña, porque la ley chilena es del 24, fueron las dos primeras leyes en América Latina que crearon seguros.

P. En Brasil fue el 23.

PO. Aquí fue en el 24, y de ahí lo que sucede en Chile es que desde el 24 hasta los 70 empieza una proliferación de cajas y se expande todo el sistemas de cajas, muchísimo.

P. Estas cajas duraron 20 años, desde el 23 hasta el 43, en 43 se quiebra y surge el Instituto del Estado.

PO. Acá, antes de los años 60, bueno después se crearon dos comisiones de estudio uno compuesto por extranjeros que se llamó CLERISAX, y otro por políticos que se llamó en informa PLAT, esas dos comisiones tenían por objeto analizar la viabilidad del reparo y... es que es como un poco la crisis que se da en Europa en los 80as, la situación del reparto se inició a analizar aquí antes, entonces la idea era como analizar la fórmula del reparto para hacerlo viable y los problemas con la administración, y esto nació de estos dos informes y ellos dieron las medidas que se debieron de tomar, entonces viene el gobierno de Allende, toma estas medidas, una ley muy importante, en el 71 se abre una ley que obliga la cotización de los independientes del sistema de repartos. Una ley que no operó, y que retomó en el 2008, entonces se comenzaron a hacer una serie de ajustes que después no se consideraron y que en términos políticos, lo que se hacía era ahorrar las cajas y poner el sistema privado, eso fue lo que se hizo. Entonces, nuestro hitos marcados son en el 24, el 80 y ahora el 2008, supuestamente este año debería de haber un nuevo proyecto, pero no.

P. Ahora ya hay una contribución patronal, no?

PO. No, lo que hay es que la cotización de vejez está compuesta por tres cosas, el dinero que va directamente a la cuenta individual de capitalización, la comisión por administración a la AFP, el otro dinero es un monto que se paga por una prima por seguro de invalidez y sobrevivencia, esa prima de ese seguro hasta el 2008, un poquito más hasta el 2009 lo pagaba siempre el trabajador, pero después del 2008 esa prima siempre la paga el empleador, pero estamos hablando que si paga en total un 12,5 por ejemplo el empleador paga un 0,5.

P. Con todo y la reforma del 2008, me parece insuficiente para una buena atención, no?

PO. Bueno, lo que hizo fue más gente tener la pensión, pero no más cantidad, el problema es la cantidad.

P. La cantidad de?

PO. La cantidad, el monto de la pensión, lo que yo he escrito es que para mí hay dos problemas, uno el problema de la informalidad porque se crea el problema de la desigualdad, otro es el problema del mercado de trabajo que está pensado que los dependientes no se consideran en la economía informal, y el otro es un problema de desigualdad porque en Chile los salarios, son muy dispares son muy segmentados, socioeconómicamente hablando, y las cifras muestran de que el 70% de la población gana entre \$400,000 pesos hacia abajo, lo que es muy poco.

P. 70%?

P. 70% de la población, el salario promedio en Chile son \$350,000 pesos, entonces ya, tienes un sueldo de 350 mil, vas a tener un tercio como pensión, 130 y algo y con eso no se alcanza a vivir, ese es el problema, y que hay que hacer buscar mecanismos que cubran a todos los trabajos y subir los sueldos, pero no subirlo mucho, porque ahí es donde se va a crear una clase media homogénea, porque ahora somos muy dispares.

P. No tiene una propuesta en ese sentido?

PO. No lo que se está discutiendo son dos temas de la comisión bravo, pero no tiene nada de fondo, lo que dice es "busquemos reparto, tenemos organización, hacemos algo mixto" se queda en eso que es una discusión de hace 20 años, y lo otro es hacer pequeños ajustes a los decretos a los reglamentos, situaciones que van a afectar a mucha gente, le falta fondo.

P. La gente que nunca ha contribuido cuánto gana?

PO. Hoy día \$97-98 mil pesos, cuando está en el índice de la pobreza deben ser uno \$80 mil pesos, ese es el límite de la pobreza 80 mil, entonces yo estoy como que sigue siendo pobre.

P. En Brasil hay una pequeña reforma, una mudanza, no sé si se diga una reforma, una pequeña mudanza, en 88, uno, ninguna persona recibe menos que el salario mínimo, entonces el menor beneficio es el salario mínimo y otro tanto en la ciudad como en el campo, mismo que nunca haya contribuido, entonces eso creo una defensa para el Estado.

PO. Me parece razonable, pero implica un costo estatal muy alto, porque como lo decía al principio, la gran mayoría de los chilenos jubilados está percibiendo las pensiones por parte del Estado, no por la AFP, entonces, en dónde el Estado saca la plata para eso? Yo veo súper justo que aumenten el salario mínimo, pero el salario mínimo, ojo también, yo creo que vamos por una buena senda, vamos cada vez por un monto más razonable, pero la gente que gana el salario mínimo en Chile es muy poca, debe de ser un cerca de un 5%- 7%, no es más que eso, incluso yo diría menos, pero la gente que está en un salario mínimo para abajo es casi un 15%, entonces el problema no es el salario mínimo, sino porque tenemos gente que gana menos, ahí está el problema pero ¿dónde se crean todas estas desigualdades de ingresos?

P. Entonces para que yo comprenda, más del 80% de los chilenos ganas más del mínimo?

PO. No, el 70% de los chilenos ganan de \$400 mil pesos hacia abajo, el mínimo hoy día son \$250 mil, pero a ver, pensemos en grupo familia, papá, mamá y dos hijos que ganan éste tope, que estén dentro del 70% de la población, \$400 mil pesos, van a tener que pagar el arrendo de su casa, el colegio de sus dos hijos, van a tener que pagar su transporte, y han de comprar pan y comida, el arrendo en Chile debe de estar, una casa de muy malas condiciones en unos \$150 mil pesos, el colegio si se está en un colegio público, entre los dos le saldrá en unos \$80 mil pesos, los gastos fijos, con la colación y otras cosas, entonces aquí ya tenemos \$230 mil pesos solamente en arriendo y colegio, si vive aquí en Santiago va a gastar un promedio de \$50 mil pesos al mes solo para moverse, ahí ya tenemos \$280, no estoy considerando ni gasto de agua, ni de luz, ni comida, ese es el problema.

P. Es muy poco.

PO. Si bien el salario mínimo es \$250, el que ya gana \$400 mil pesos y tiene dos hijos está quebrado, porque Chile es un país muy caro, hay algunos estudios, algunos estudios como los de la Fundación Sol, la Fundación Sol tiene estudios de que, si descomponiendo el salario, el salario mínimo en Chile no alcanza para que una persona compre un kilo de pan, al día, con eso tendría que comer, entonces Chile es un muy caro.

P. Porque el salario mínimo es mejor que en Brasil.

PO. Pero, vivir en Chile es muy caro. Entonces, una persona de escasos recursos le cuesta vivir, todo es caro, un kilo de pan vale \$1000 pesos o sea \$1.5 USD, y la estructura básica de la alimentación en Chile es el pan, porque llena, y eso también es un tema de política pública, en los años 80as era el CONIL, era una de las instituciones públicas que se encargaban de los niños desnutridos, y hoy día los consultores se ocupan al revés de los niños obesos, porque se llenan con pan y con tallarines, entonces tenemos problemas de países desarrollados, de países ricos, pero las clases más bajas viven esas consecuencias porque no tienen más.

P. Es una alimentación inadecuada.

PO. Pero es lo más barato.

Raul Ilabaca. Respecto al tema de pensiones, tú que bien lo has estudiado yo lo sé, yo recibo muchas cosas sobre las AFP y estoy de acuerdo en algunas cosas con la Fundación Sol, pero tu visión, dónde ves o por dónde se puede generar una alternativa que se tiene a este sistema hoy día, que no sea una solución de solo métricas, cuál es la solución que uno podría manifestar.

P. No quiero sonar que estoy defendiendo la AFP, si bien hoy día técnicamente es válido, pero hoy día no tiene mucho sentido, porque va a tener que existir una AFP, una BPP como tú le nombres, una institución dónde se tenga que cotizar, eso va a tener que existir igual, por ejemplo esa ley que les postergaron es una estupidez, tiene que haber una entidad dónde se cotice, pública, privada da lo mismo, el tema con la AFP, hay que hacer ahí un tema de magia y explicarle a la gente en qué consiste, que la AFP no gana plata, que técnicamente no gana plata con mi cuenta, la AFP gana plata con la comisión, que si después estamos en un país oligopólico, es otro problema, es un problema de la economía chilena, no es un problema de las AFP en sí. Entonces, lo que hay que hacer en las AFP es sacarle los problemas, el primer problema es sacarle el lucro, no existe ningún problema de que tú pases una ley y conviertas a la AFP en un organismo sin lucro, cosa de tener imaginación, haces un proyecto y te olvidas del lucro y con la comisión ¿cómo se hace? Como se hacen la mutuarías se tiene que invertir, no hay ningún problema, y te olvidas de lucro, pero no solucionaste el tema del monto de la pensión, que está valiendo el tema que en términos estratégicos no es malo, porque estas bajándole presión al sistema y estás diciendo que como encontrar una solución, hay yo creo que si debe de haber un monto igualitario de cotización, no puede ser que el trabajador soporte todo, todos los convenios de la EDT dicen que tiene que ser por partes iguales, o sea el empleador tendría que cotizar el 10, me da lo mismo si es la AFP o una caja particular, tiene que ser por partes iguales, porque si hoy día estas aportando un tercio, y después los que aportarías serían dos tercios, porque no funcionaría técnicamente, se tiene que hacer un fondo de pensión ágil para al que le interesa el fondo de pensión y se pregunta dónde está la plata? En los fondos de pensión de empresa, ahí está la plata, no en el

fondo de pensión del común y corriente, si se tiene que invertir y especular, estos son los fondos que en todo el mundo están girando. Entonces, eso se tiene que aumentar en el tiempo, porque hay va aumentar un 20 o 30%, y se tiene que explicarle a la gente que en ningún país del mundo se obtiene un fondo de reemplazo del 100%, pero si estar cerca, si los países anglosajones, tú tienes una buena empresa, con un buen fondo de pensión, se han de ir cerca de unos 80-90, porque tienes un buen fondo de pensión de empresa, porque el Estado nunca llega tan lejos, entonces, ahí está la clave, enchular de cierta manera bien la AFP, porque va a seguir existiendo una entidad dónde coticemos, eso es inevitable.

RAUL ILABACA. Público o privado...

PO. Da lo mismo, siempre va a haber uno, siempre hay que cotizar, eso la gente tiene que tenerlo claro, sea que no... no sé, no te is que cotizar. Con eso, se puede re-maquillar la AFP, para evitar esto que yo estaba explicando de generaciones perdidas, porque si no...

RAUL ILABACA. Y no da cierto.

P. Seguimos con generaciones con pensiones bajas, sabes, yo podría hacer un periodo sabes... en una racha de política gigante, es decir, ya, saben qué los próximos 10 años vamos a hacer cambios profundos en la AFP, y después vemos, si esto funciona o lo dejamos así, y lo vemos al rato, o sea, hacemos un cambio profundo, eso como que nadie quiere hacerlo, excepto las personas que tengo en el gobierno, son todas ProAFP, mucha gente, pero nadie le dice "bueno hagamos una cuestión intermedia", los dueños de Victoria no van a perder plata, o sea, hacer eso y validar el sistema de alguna manera intermedia ¿cómo se le puede validar? Bueno de una manera que mediante un tema de la comisión, se puede jugar con la comisiones de las ganancias, hoy día las comisiones es una obligación de medios, las puedes convertir en resultados, o sea, que solamente tú pagues cuando va al fondo, eso está en todos los fondos del mundo, no hay ninguna novedad, de hecho las AFP van a ¿fondo muerto? (NO SE ENTIENDE) pero de que otra forma tu puede validar a la AFP o bueno este mecanismo? Es que la gente le molesta que tenga la plata parada, dicen "no me están robando yo no puedo tocar esa plata", y ahí se han hecho en otros mecanismos de pensiones muy similares en Chile, que son más de origen griego, de Pakistán, de la India, lo que hacen es tu puedes retirar plata, la retiras...

RAUL ILABACA. Yo he postulado con varios amigos míos ¿por qué no permiten a los trabajadores porque en vez de ir a un banco, por plata para una casa?

PO. Justamente, eso se hace en otros países, pero ha hecho de una manera muy laxa, por ejemplo se permite en otros países sacar de los fondos de pensiones para los gastos de pagos universitarios, pero si yo encuentro, lo he sostenido así en los libros que tengo, para dos motivos, muy específicos, uno con motivos de gastos de salud de un familiar directo, por ejemplo digamos si se te viene un cáncer, y lo otro para lo que tú estás diciendo para la compra de una vivienda, y no es que uno no quiera, porque este trabajo al final tiene un poco lo mismo, tiene un subsidio pero el que está en la clase media tiene un cierto capital en de FP ahorro, y no lo ha querido hacer porque el sueldo no le da para ahorrar. Entonces, si te piden 600 FP ahorro para aportar al subsidio, o sino el banco no rebasa un poquito más del 100% del valor ordinario, lo que hoy día están pasado del 80, y ahí tiene el 20, al momento del corte sacaste plata y estas teniendo la pensión más baja, ningún problema, pido y se quedan con una casa, entonces a esa familia le estas ayudando a una familia enormemente, una casa que le van a dejar a sus nietos y podría establecerse por... (NO SE ENTIENDE).

Entonces, ese mecanismo, por lo menos esas dos razones yo las he postulado porque sacar plata de la banca, al igual que sacarla de la AFP, igual es mover la maquinita, que son argumentos que no están comprobados, pero los tipos se los compran, o sea, nunca ha estado comprobado de que efectivamente que la plata esté en una AFP y aumente el desarrollo en algún país, y que haya mayor inversiones, nunca se ha logrado comprobar.

P. Puede ser simplemente para las empresas financieras.

RAUL ILABACA. Especulativo.

PO. El argumento es que si entras ahí, estas dentro del mercado, pero no puedo decir nada porque nunca se ha comprobado. Pero con todas estas medidas, yo creo que existen formas de poder, no estoy defendiendo a las AFP, pero poder evitar un cambio tan drástico que implique 10 años más con pensiones bajas, entonces ahí está...

P. Eso me parece razonable, en Brasil algunas cajas de empresas, tienes la oportunidad de tomar dinero en préstamo, préstamo para adquirir casa o para otros gastos, pero es un préstamo pagas juros, amortizas, devuelves el dinero, como si la caja fuese un banco.

PO. Acá también, en las cajas de compensación que es otro mecanismo ahí se puede dar, pero no en la AFP, en la AFP no está permitido.

RAUL ILABACA. En la caja antigua sí. Bueno es un sistema que si existe para una parte, las fuerzas armadas tienen el control.

PO. Precisamente, pero el argumento es que las cajas de las fuerzas armadas están quebradas, ahí el rogativo pasivo ya no funciona, el Estado pone buenos mecanismos, pero hace tiempo que no se ha visto la manera de presentar un proyecto de ley que lo reforme, el problema es que las políticas de reforma le han hecho el feo, tampoco lo quiere hacer Bachelet y los que se han postulado... estoy de acuerdo no le encuentro mayor diferencia, se traspase a la cadena, de por lo menos la mayor cantidad de pensiones a la AFP, porque no hay razón para no queden contentos y es muy probable que tengan una pensión muy similar de la AFP a la de otra, o sea, habría que guardarle algunos beneficios como al momento de retirarse, pero puede que el monto sea muy similar, por la cantidad que cotizan, pero en salud la cosa es que, como se puede asociar técnicamente, que bueno no sé, se me enfermó mi mujer, la llevo al Hospital Militar, salió en \$10 millones, tengo 10% topado, pero ese millón de pesos se descuenta de la pensión, quién gana, es un gasto totalmente del área administrativa, eso habría también que asociarlo a la AFP para... porque ese es un gran beneficio que tienen, es como lograr vincular eso y no que no dé como un prejuicio inmediato que tengan que cobrar el copago, ese es el tema, o sea, que técnicamente si se puede, pero nadie se ha querido meter ahí porque “como darle un beneficio a los militares”, pero hoy día cajas así están aumentando, para mí no tiene mucho sentido mantenerlas.

P. Bueno, para mí está bien, ya me ayuda bastante.

Raúl Ilabaca

P. Estamos entrevistando al abogado?

RI. Raúl Ilabaca abogado laboralista.

P. Muy bien, Raúl usted es abogado para qué clases?

RI. A la clase trabajadora, yo defiendo a ellos en los procesos judiciales cuando los despiden o cuando no pagan sus derechos, también practicantes sindicales de las organizaciones colectivas.

P. Bueno, a cuales categorías, hay algunos sindicatos?

RI. Hay varios sindicatos de diferentes categorías, principalmente en la ciudad de Valdivia al sur de Chile, Artillero Naval que son metalúrgicos de construcción de barcos, el Sindicato Nacional, también trabajo con un sindicato de panaderos que elaboran pan, sindicato de servicios públicos, que acá se llama asociaciones de funcionarios públicos, y trabajadores de forma individual.

P. Bueno, las negociaciones, la forma de reivindicar en Chile es un poco de Brasil, cómo es acá?

RI. Sí, es muy diferente acá toda vez que acá tenemos un plan dejado por la dictadura de Pinochet que marca la relación laboral especialmente en las relaciones individuales con el trabajador y los derechos laborales se circunscriben en una lucha por reivindicar no solo económica en un proceso de negociación colectiva muy reglado, se debe de presentar un proyecto del contrato colectivo por parte del sindicato, a los 15 días el empleador o patrón responde, luego hay dos o tres semanas de negociaciones y reuniones para ver si entre la propuesta del sindicato y la del empleador hay semejanza y acercamiento. Este proceso dura 60 días si es primera vez, y 45 días si es segunda, tercera o ya se había negociado anteriormente, entonces, antes del término del contrato anterior 7 días antes el empleador debe presentar una última oferta, dentro de los últimos 5 días del contrato anterior, el sindicato tiene que votar, se acepta esta última oferta o se va a la huelga o greve como dicen ustedes. Si se acepta la oferta se firma el contrato y no hay huelga, si no se acepta el contrato y hay huelga o greve cualquiera de las partes puede pedir a los buenos oficios, a la mediación, de una entidad administrativa del Estado de Chile que se llama la Dirección del Trabajo, para intentar llegar a un acuerdo ya votada la huelga durante 10 días, si en esos 10 días se llega a un acuerdo se firma el contrato y no se hace la huelga, si no se llega a un acuerdo al 11º día debe comenzar la huelga de los trabajadores, comenzada la huelga en Chile es muy difícil que la huelga pare la producción porque la ideología que impulsó esta negociación colectiva lo que quería era dejar fuera la lucha de clases y por lo tanto no permite que se pare la producción, eso significa que los únicos que pueden ir a huelga son los trabajadores afiliados al sindicato y el resto de los trabajadores de la empresa no todos, la afiliación al sindicato es voluntaria, por lo tanto hay sindicatos muy fracos como dicen ustedes, sindicatos muy chicos y solamente dentro de una empresa determinada, acá la negociación colectiva es solo dentro del negocio y de la empresa, no hay negociación por categoría. Bien, dicho eso, la huelga es bastante bien mínima, es un riesgo muy grande para el sindicato porque además se permite el remplazo de los trabajadores en huelga, cumpliendo algunos requisitos y luego del 15vo día de iniciada la huelga los trabajadores individualmente pueden volver a regresar a trabajar y si vuelve más del 50% de los trabajadores sindicalizados es como si se hubiera aceptado la última oferta y se termina la huelga con una derrota para el sindicato. En esas condiciones negociar un proyecto de contrato colectivo es muy difícil, más difícil aún es llevar a un sindicato a la huelga y por eso

es que la tasa de sindicalización no llega al 2%, es muy muy baja la tasa de sindicalización porque las condiciones que tenemos los trabajadores en Chile para negociar colectivamente y para defender nuestros derechos no están dadas. Y eso significa que las tasas de ganancia en las empresas en Chile son muy altas y los salarios de los trabajadores muy bajos, las desigualdades en Chile son de las más grandes del mundo, la distribución de la riqueza que en el resto del mundo se regula a través del ejercicio del poder de los trabajadores, negociar su salario, hay que ver que en Chile no está dada y por lo tanto hemos sido muy criticados en la OIT por esta situación, y el gobierno actual está tratando de reformar, tratando de crear una reforma laboral, pero que no está siendo apoyada por los trabajadores porque no cambia el modelo, sino lo que hace de acuerdo a los académicos más importantes del derecho laboral en Chile, esta reforma que presentó el gobierno en la reciente presidenta Bachelet es peor que lo que tenemos actualmente, nos deja en peores condiciones, por lo tanto el sindicalismo en Chile está bastante complicado.

P. Me parece que una de las cuestiones complicadas es eso del sindicalismo por empresa, no? Este estudio toma como foco el sindicalismo bancario que no es exactamente su área, sin embargo, no sé si me sabría decir, por ejemplo Santander, usted dice negociación por empresa, que quiere decir que una negociación del banco Santander por ejemplo en la ciudad de Santiago, una negociación general del banco Santander que es una empresa.

RI. No, no estoy directamente ligado al tema bancario, pero conozco. Los bancos privados, las empresas privadas en Chile tienen en relación a los derechos laborales de los trabajadores y de la sindicalización dos tipos de sindicatos, hay un sindicato único, que se lleva de todas las categorías bancarias, por ejemplo de una empresa del Banco Santander o varios sindicatos. En Chile se permite la creación de varios sindicatos dentro de una misma empresa.

P. En la misma ciudad podría tener varios sindicatos de la misma empresa.

RI. De la misma empresa, en la misma ciudad y en ciudades diferentes podrían tener diferentes sindicatos. Dicho esto el Banco Santander tiene cerca de, por información de un compañero del sector bancario, cerca de 38 sindicatos y cada sindicato negocia solo lo de una empresa, no se reúnen todos los sindicatos de la misma empresa para hacer una sola negociación, por lo tanto la negociación también está atomizada y eso le permite al empleador seguir trabajando, por ejemplo... de hecho hay un sindicato el año pasado que hizo un huelga en varias ciudades del país pero que fracasó, duró cerca de un mes, no lograron nada porque el banco siguió funcionando con los trabajadores que no estaban sindicalizados y con los trabajadores que pertenecían a otros sindicatos.

P. Scotiabank?

RI. Scotiabank, exactamente. Entonces la greve no tiene un resultado positivo para los trabajadores porque su empresa en este caso el banco siguió operando sin ningún problema, no afecta la producción y eso fue lo que creo la dictadura en Chile.

P. Hay una fragmentación por cuenta de la ley.

RI. Sí, una fragmentación, de hecho en Chile se puede formar un sindicato en empresas con menos de 50 trabajadores, con 8 trabajadores, tienes empresas de 50 trabajadores el mínimo son 25 trabajadores. Entonces, un sindicato con 25 trabajadores en una empresa de 100 no

tiene fuerza alguna. La fragmentación que permite eso, es que haya muchos sindicatos amarillos como llamamos nosotros o pelego como dicen ustedes, por la empresa que no permiten la unidad de los trabajadores para mayores conquistas y la ley permite esa fragmentación y es más, es incentivada por la ley y por los patronos para que no haya unidad de los trabajadores en sus luchas.

P. Entonces para que yo pueda entender un poco más, digamos que un banco como Santander hace una decena de negociaciones con los trabajadores, el sindicato, algo así, él puede cerrar 10 acuerdo diferentes?

RI. Sí, él puede fechar 10 contratos diferentes, pero que es lo que hace el Banco Santander, fecha un acuerdo muy malo con los sindicatos amarillos y obliga a los demás sindicatos a aceptar ese contrato, como uno no tiene fuerza para lutar, no tiene modo el sindicato que quiere pelear de transformar, porque ya todo el resto de los trabajadores cerró un contrato muy malo, resultó muy difícil lograr mejoras salariales por esa vía, en Chile los que logran mejores conquistas son aquellos que luchan por fuera de la ley, aquellos sindicatos que han logrado unirse sin respeto a la legalidad y gente, y crear de verdad un poder de los trabajadores, logran mejores conquistas que aquellos que van de acuerdo con la ley, es una realidad en Chile.

P. Y por qué no todos hacen esto?

RI. Porque en Chile somos la punta de lanza del neoliberalismo a nivel mundial, se fragmentó después de la dictadura de Pinochet en el año 83, al día de hoy se fragmentó a la clase trabajadora y en muchos sindicatos se borró su memoria histórica y además en Chile es uno de los países que se ha introducido el dinero plástico o la tarjeta de crédito con la cual los trabajadores viven, es decir un trabajador tiene endeudado su salario desde 7 hasta 20 veces su salario, entonces si se mete en un sindicato corre el riesgo de perder su trabajo porque aquí la precarización y la desestabilización del trabajo aquí es un tema muy fuerte y podríamos entrar en otro tema importante que son los contratos de los trabajadores en Chile, al ser contratos que puedes ser terminados por el empleador en cualquier momento, y el trabajador está endeudado en 20 veces su salario no va a querer que lo despidan, por lo tanto está con una soga al cuello todos los días, entonces le quita todo el modelo de lucha y sabe que aquel que lucha lo pueden despedir. Entonces cuesta mucho formar trabajadores que tengan conciencia de clase que quieran luchar por mejoras salariales, porque ponen en un riesgo económico a su familia, así claramente. El nivel de endeudamiento de la población en Chile es muy alta, sobre todo en los sectores más precarizados.

P. Usted habló de dos contratos, y parece que las contrataciones pueden darse de varias formas aquí, no?

RI. Yo creo que para hablar de contrato hay que dividir en Chile dos sistemas, dos grandes sistemas, dos grandes mundos, uno de los funcionarios públicos y otro desde la empresa privada, el Código del Trabajo regula los contratos del sector privado y el Estatuto Administrativo los contratos del sector público, y además tenemos un tercer campo que ha ido creciendo en los últimos años, hace unos 10 o 15 años que es el tema de la tercerización o precarización que se encuentra en ambos mundos extrañamente, en los dos mundos, pero tenemos un tercero que convoca a los dos. En el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Públicos existen tres tipos de contratos, el primero que es el contrato de planta, que es el que tiene estabilidad en el trabajo, el a contrata, que es el que se contrata a un trabajador por un

año, pero se le puede renovar cada año y el de boleta de honorarios, contrato de honorarios, el cual es un profesional que trabaja de forma temporal o transitoria eso es en la estructura administrativa. En el Código del Trabajo se establecen tres tipos de contratos pero los principales son el contrato indefinido, que es aquel donde el trabajador está contratado permanentemente y que tiene todos los derechos del Código del Trabajo, tenemos el contrato a plazo que es aquella contratación que dura un tiempo determinado, es decir, tiene fecha de término el contrato ese puede ser hasta por un año para aquellos que no son profesionales y hasta por dos años en los que son profesionales, es el plazo máximo, que establece el código, si se vencen esos plazos se convierte en un indefinido, pero, podría ser contratado por un mes, por dos meses, por tres meses, ese es el contrato a plazo y el último contrato, el tipo más grande el contrato por obra o faena, que es el contrato de aquellos que se refiere por ejemplo a la construcción de carreteras, a la construcción de edificios, a trabajos que tienen un término pero que no se sabe en qué tiempo va a terminar, en la construcción de una casa se entiende, se estima un periodo, pero no se sabe cuándo efectivamente va a terminar, por lo tanto se puede contratar por obra o faena, pero además de eso, puede ser por obra o faena dentro de esa misma construcción, es decir, hasta el término del primer piso, hasta el término del segundo piso, hasta el término de la carpintería, en fin. Esos son los tres tipos de contrato que además de ellos hay otros más pequeños como el contrato de aprendizaje, hay un contrato de la gente embarcada que tiene unas particularidades, hay un contrato para los mayores de edad también que está permitido con menores salarios, el contrato de las asesoras del hogar o de las empleadas de casa particular que también tienen algunas especialidades, pero los tres principales son el contrato indefinido, el contrato a plazo y el contrato por obra o faena. Esos son los tres tipos de contrato en el sector privado, el término, es importante hablar de cómo se terminan estos contratos, en Chile hay causales, están las causales que son objetivas donde uno dice en Chile que es por muerte del trabajador, por renuncia del trabajador, por mutuo acuerdo de las partes, y eso no obliga al empleador a pagar nada, es decir, el solo tiene que pagar lo que has trabajado y los feriados. En el contrato indefinido... pueden terminar estos tres contratos por causales que son subjetivos responsabilidad del trabajador, falta de probidad, incumplimiento grave del contrato, vencimiento, faltar más de dos días seguidos, tres días en el mismo mes o dos lunes, y así hay 7 fórmulas para darle término al contrato, pero la peor de todas es la muy conocida la 160 #7 en Chile, que es por incumplimiento grave al contrato, el cual no dice porque es. Como decía el 160#7 que es el incumplimiento grave, permite al empleador culpar al trabajador de cualquier cosa, y despedirlo sin pagarle nada, sin pagar lo que se llama aquí el aviso previo, o la indemnización por mes previo, y los años de servicio, es decir si alguien, si el trabajador tuvo un año de servicio con ese empleador le corresponde que le paguen un salario, si tuvo dos años, dos salarios, si tuvo cinco años, cinco salarios, y tiene un tope es decir, se le paga hasta 11 salarios por trabajar 11 años, pero si pasa del 11vo año no se le paga más, solo hasta 11, aunque trabaje 15, 20, 25 años, solo se le pagan 11, entonces el empleador tiene todas las de ganar y con eso despiden, pero aún peor, lo que perjudica más la estabilidad laboral es el artículo 161 que fue, que no venía en el plan laboral original, sino que fue durante la democracia a principios de los años 90as en que se incluye un artículo 161, que señala necesidades de la empresa, es decir, que la empresa por necesidades propias puede dar aviso del término de la relación laboral, pero en este caso pagando hasta 20 indemnizaciones, de aviso previo que es un salario y de los años de servicio que es un tope de 11, es decir, de un trabajador que tenía dos años, le pagan tres salarios y lo despiden, hay el trabajador pierde la estabilidad y si la justificación no es real, la sanción no es que el trabajador vuelva a ocupar su puesto de trabajo, sino que se le recarga un 30% de los años de servicio, entonces las sanciones son muy bajas la verdad, por lo tanto, es muy fácil en este país para los patrones despedir trabajadores, tiene un costo muy barato. Y esa es la punta de

lanza del neoliberalismo en Chile, una relación laboral entre capital y trabajo está absolutamente desproporcionado, los trabajadores en sus derechos tanto individuales como colectivos, están minimizados y el capital que es el que montan las empresas, que es el que tiene la clase dominante, de los patronos tienen tasas de ganancia increíble en este país, más que, sin dudas, una de las más altas del mundo, por eso es que viene siendo la chilena una economía muy abierta al mundo y los grandes capitales quieren invertir en Chile en todas las áreas de la comunidad, la minería, la celulosa, la pesca, los servicios, por qué, porque la mano de obra es muy barata y la tasa de ganancia es muy alta y es un proceso que vivimos en Chile después de la dictadura hasta el día de hoy que no hemos logrado revertir los trabajadores por la baja tasa de sindicalización.

P. Esto se inicia con Pinochet en los años 80.

RI. Sí, el golpe de Estado fu en el 73, del 73 al 80 fue un periodo muy oscuro en este país que no había reglamentación y en el año 80 construyeron las legislación laboral que perdura hasta el día de hoy. Bueno como les comentaba en estos dos mundos, tanto en el mundo público, como en el mundo administrativo estas estos tres tipos de contratos que ya señalé, de planta, a contrata y por honorarios, y en el otro indefinido, a plazo y por obra o faena, pero la realidad económica y las relaciones laborales han decidido flexibilizar incluso eso tan precario que tenemos hoy día, el empresariado lo está precarizando más, para ser más flexible aún, porque eso no le permite por ejemplo lograr una estabilidad laboral, construir bancos de horas extra, entonces han construido relaciones laborales más precarizadas a través de la subcontratación, es decir, que una empresa principal, contrata o subcontrata a otra empresa determinados servicios para ser prestados. Entonces, en la minería tenemos una gran empresa que es COBELCO, pero tenemos cerca de 40 empresas subcontratistas que prestan servicios a COBELCO.

P. Hay alguna otra ley que rige la subcontratación?

RI. Dentro de sector del trabajo se hizo una ley que es la ley de subcontratación y la ley de servicios transitorios que permite contratar precarizadamente a estos trabajadores, o sea, un trabajador de COBELCO gana hoy día por decir un monto \$1000 USD que es subcontratado, que hace la misma labor pero el subcontratado gana \$400 USD y las prestaciones sociales que dan a los trabajadores en la planta de COBELCO no las tienen los subcontratados, entonces es mucho más barato subcontratar que contratar directamente, además está el tema de los servicios transitorios, en el que una empresa puede colocar a otra empresa principal que es la que contrata trabajadores de reemplazo, por 90 días, por 180 días máximo y los puede ir rotando, o sea, una empresa que se dedica a los sourcing, una empresa que solo necesita por temporadas, llega el verano por ejemplo y necesita mayor cantidad de trabajadores. Entonces contrata a esta empresa de servicios transitorios y les dice “necesito a estos cajeros, necesito 4 dependientes, necesito 4 garzones, necesito un guardia por tres meses”, y la empresa subcontratista los contrata por esa temporada y no tienen ningún beneficio de horas extras, beneficios de servicios, ni de vacaciones, absolutamente precarizado. Por otro último, esto también se ha dado en el sector público también.

P. Esta precarización del sector privado también data de los años 80as o es más reciente?

RI. No, es mucho más reciente, data la subcontratación, esto se dio en la realidad de fato y luego y luego la legislación aprobó una ley de subcontratación que data del año 2000, más o menos, y que fue incorporada al Código del Trabajo con posterioridad.

P. Ya en la democracia por lo tanto?

RI. Ya en la democracia, absolutamente. Lo último que ha sido que es muy grave al parecer para los abogados laboristas, es el tema de las boletas de honorarios. El sector público como tiene plantas rígidas lo que ha hecho es contratar a profesionales por honorarios a través de las boletas de prestación de servicios. Nosotros no como trabajadores sino como prestadores de servicios, un contrato entre un particular y un particular que sería el Estado y con el trabajador pero no se le reconoce su calidad de trabajador, cumple horario, tiene que informarle al jefe, tiene todas las tareas de un trabajador pero cuando le pagan, él tiene que emitir una boleta a fin de mes para que le paguen y paga un impuesto el 10% de impuesto.

P. Como si él fuera una empresa?

RI. Como si él fuera una empresa, y hoy día del Estado de Chile tanto lo centralizado como los descentralizados, es decir Ministerios, Municipalidades y servicios, aproximadamente el 70% del funcionamiento está por honorarios, un 10% a contrata, que es de una duración de 1 año, y un 20% es de planta, esa es la realidad laboral hoy día en Chile, absolutamente precarizada sin perjuicio de, como señalaba un profesor de economía, el señalaba que la economía informal, donde están los trabajadores que no dan boleta, que no pagan cotizaciones provisionales y que reciben ningún tipo de prestación por parte de la empresa sin tener ningún tipo de prestación laboral, que es una cantidad importante de trabajadores en Chile que se encuentran en esa situación, por lo tanto, Chile es el paraíso del empresariado y muchos países de Latinoamérica voltean a Chile para copiar.

P. El paraíso de la precarización.

RI. El paraíso de la precarización, exactamente.

P. De las legislaciones, de los códigos acá, para que yo comprenda mejor, cuáles son los más importantes?

RI. El Código del Trabajo y los Estatutos Administrativos y la Ley de Subcontratación, esos tres elementos que van a dar la relación de la realidad laboral formal en Chile, lo otro, la economía informal habría que buscarlas en algunas fundaciones que se han dedicado a estudiar esos temas como la Fundación Sol, donde ellos tienen trabajos tanto económicos como sociológicos respecto a la precarización del trabajo y la informalidad laboral, muy serios, muy serios, con datos tomados del Instituto de Estadística Nacional, ellos hacen un análisis distinto con los mismos datos y logran sacar conclusiones bastante efectivas sobre la realidad laboral en Chile.

P. Bueno, muchas gracias Raúl.

Gonzalo Duran

P. Estamos entrevistando...

GD. Mi nombre es Gonzalo Duran, yo soy economista en Fundación Sol y trabajamos activamente con revisiones sindicales, básicamente en la tarea de elaborar ideas que ayuden

al movimiento de los trabajadores organizados a instalar sus demandas en la opinión pública y ojalá avanzar en ello hacia un proceso que den las transformaciones.

P. Desde que hablé con ustedes yo leí algunos trabajos de la Fundación, y me parecen muy interesantes. Mi preocupación es con la precarización del trabajo, que acá me parece es una institución. Hablé con diferentes dirigentes sindicales y todos me dicen que en el mismo local de trabajo, haciendo las mismas funciones, tienen varios tipos de contratos, algunos con plazo determinado, algunos con plazo indeterminado ¿Ustedes han estudiado las consecuencia para las condiciones de vida de las personas en este tipo de diferenciación?

GD. Si. La precariedad laboral, uno la puede entender de diversa forma, uno podría hablar de un enfoque multidimensional de lo que es la precariedad, entonces, por ahí tenemos la dimensión de los ingresos que sin duda no tan solo la banca sino Chile en general es un país que en términos del valor del trabajo es bastante bajo en relación a lo que es el tamaño de la economía, es un país que tiene prácticamente tiene \$23,500 USD como PIB Per cápita, como Estado de paridad por compra, entonces uno encuentra que en el 50% de sus trabajadores obtienen menos de \$500 USD, entonces el 50%.

P. El índice de Gini?

GD. El índice de Gini acá es alto es cercano a 0.5 incluso hay otras que lo corrigen y lo llaman a 0.6 casi, y entonces tenemos una desigualdad en cuanto a los ingresos que es bastante importante, pero eso es la desigualdad, pero en términos de los niveles salariales también tenemos un problema, pues si bien en Chile tenemos inclusive desde el punto de vista sociológico que se mantengan los salarios tan bajos, nos llevan a la situación de que la gran mayoría de la fuerza de trabajo ocupada tiene que endeudarse y el endeudamiento al acceder al sistema de crédito nos lleva a una forma de control o disciplinamiento social y eso es algo que en Chile uno lo puede observar en general en cuanto al trabajador que producto de los bajos salarios, se endeuda y esa deuda genera una suerte de estatus quo o alienación, que a su vez reproduce esta estructura de dominación que actualmente existe en el país, entonces, en ese sentido la democracia en el sentido más amplio se totalmente tocada, porque hoy en día los trabajadores no participan en la decisiones de carácter político, en el sentido de lo público lo que nos afecta a todos y lo afecta como trabajador como clase trabajadora, cierta parte, en esta dimensión de los ingresos, la precariedad en el valor del trabajo, es una dimensión que afecta la vida. La segunda dimensión que yo creo que es muy relevante es la dimensión relacionada al poder en el sentido que se relaciona con esto, como se organizan los trabajadores por ejemplo en términos de sindicato y organización colectiva, en Chile la tasa de sindicalización es de 14.7% pero los que negocian colectivamente no son más del 9% del total de trabajadores asalariados, entonces un 9% por ciento en una cifra que deja a la mayoría de los trabajadores, sin un derecho a voz, y eso también genera una suerte de autoritarismo al interior de los puestos de trabajo en donde el empleador en el fondo tiene la soberanía sobre las decisiones que se toman en el centro de trabajo, entonces, ahí también hay una suerte de condición de precariedad en cuanto a una dimensión de poder. Y luego tenemos precariedades clásicas, como pueden ser el tema de la estabilidad en el puesto de trabajo y eso tú lo relacionas con la relación del contrato de trabajo de tiempo parcial, en Chile por ejemplo el 30% de los puestos de trabajo son a tiempo definido, un contrato fijo y por lo tanto comparado con la OTDE, somos el país con la mayor prevalencia de ese tipo de contratos de trabajo. Por otro lado, tenemos los tiempos parcial, involuntario, son personas que les gustaría trabajar tiempo completo pero la economía solo le ofrece el contrato de tiempo parcial que puede ser de 20 horas a la semana, que podría ser un fin de semana por

ejemplo y por lo tanto durante toda la semana se está sin trabajo, y eso prácticamente en Chile llega al 50-52% de todos los trabajadores de tiempo parcial, tienen esa condición. Entonces por donde lo mires el caso chileno tiene alta evidencia en cuanto a datos que demuestran una inserción laboral que es endeble que es precaria y que en esta relación entre el capital y el trabajo, claramente el capital ha logrado un triunfo si lo ponemos sobre el lenguaje futbolístico “por goleada”.

P. Hay los trabajadores que están por plazo indeterminado, donde sus contratos son los indefinidos los ciertos, ustedes tienen una idea de cuál es la proporción, de los plazos indeterminados... de los otros?

GD. El plazo indefinido ¿dentro del total de los trabajadores?

P. Si.

GD. Dentro del total de los trabajadores asalariados, hablamos de que un 70%, que son plazas indefinidos.

P. Un 70%, entonces. Me dijeron en algunos sindicatos que hay contratos definidos, contratos por tarea, por día?

GD. En Chile existe mucha flexibilidad en términos de contratación laboral, hay que recordar que nuestro ordenamiento jurídico se reformuló casi de forma completa en el año 79, con la dictadura de Augusto Pinochet y luego los cambios que se hicieron en la era de los 90as ya en el siglo XXI han sido cambios menores, pero aún se sigue con el esqueleto del Plan Laboral que se llamó en la dictadura. En ese sentido, la flexibilidad que se generó para darle libertades al empresario es un elemento que está muy presente y hoy en día tú tienes contratos de trabajo que son por obra o faena, entonces son fijos, pero por una tarea que a uno le contratan hasta que dure esa tarea, tienes contratos de trabajo de aprendizaje como ocurre en otras partes, pero también tienes contratos de trabajo por el día, entonces hay empresas de trabajo que a uno lo contratan por la mañana y en la misma mañana tú firmas el finiquito, solo por un día. Ya en contratos de trabajo que están ocurriendo en sectores más de avanzada como la televisión, que en realidad técnicamente no son contratos de trabajo sino que son contratos de prestación de servicios, entonces les piden a las personas que ellos operen a través de servicios de honorarios con boletas de honorarios como si fuesen una empresa.

P. Como si fuese una persona jurídica.

GD. Exacto. Entonces, allí no ocurre el código del trabajo, por ejemplo, ese tipo de trabajadores, hay un contrato pero no se rige por las reglas del contrato de trabajo, también se da esa figura.

P. Esa figura está dentro de este 70%.

GD. Esta figura estaría dentro de los informales, porque dentro de todo ese 30% es formal, entonces estamos hablando que hay un sector formal donde hay un contrato de trabajo pero a eso tú tienes que añadirle los contratos de los servicios, le llaman, que en el sector público por ejemplo es bastante elevada, puede llegar a un 5%.

P. De la Puente me ha dicho que hay mucha gente, me dice que en el servicio público que los trabajadores con contrato indeterminado son un 30%.

GD. Claro, claro.

P. Que los otros son cualquier cosa.

GD. Porque en el servicio público uno tiene los servicios de planta que son indefinidos, están los trabajadores que son a contrata que es una especie de plazo fijo que se renueva todos los años y está el contrato de honorario, que son estos que han ido subiendo y hoy en día es un contrato bastante masivo en la administración pública, junto con el contrata, entonces en la planta, como dice Raúl no es más que un 30%. Y además de todas estas formas, existe, siempre está presente la informalidad más pura, la informalidad son los trabajadores asalariados pero sin contrato de trabajo, que no tienen nada, trabajo negro; eso también está presente en Chile, hablamos de que prácticamente hoy en día 1 millón de trabajadores en Chile están bajo esa condición algo así como el 18% de los asalariados.

P. Qué hacen estos?

GD. Son personas informales que de repente, con un acuerdo consensual, me trabaja este mes y yo le voy a pagar \$200 USD pero no firmamos nada, entonces eso se da en varios sectores de la economía, hasta en la industria hay algunos trabajos de menos calificación que operan así, trabajos de ayudantes, trabajos de administrativos, cosas de ese estilo.

P. Mucha gente.

GD. Si, 1 millón, es arto.

Yo he visto en el site de la Banca la Asociación de los banqueros, que los estiman unos casi 60 mil trabajadores, creo que hablan solo de los indeterminados, pero he visto algunos estudios de acá que hablan de unos 600 mil trabajadores del ramo financiero, no entendí la discrepancia.

Lo que pasa que los estudios que nosotros realizamos acá en la fundación provienen de datos de las encuestas oficiales, de hogares, entonces el sector servicios financieros que se llamaba antes, agrupaba no solo la banca sino todo lo conexo con la banca, que pueden ser otras organizaciones de carácter financiero pero que no están vinculados directamente al banco y además ya vinculados a servicios empresariales, servicios empresariales.

P. Qué es esto?

GD. Servicios empresariales no es el negocio bancario, es como por ejemplo son servicios profesionales que uno realiza a empresas, por ejemplo un servicio de subcontratación en cuanto a la informática de una empresa, subcontrato la parte informática...

P. Pero esto no es financiero.

GD. No es financiero, pero estaba en los servicios financieros, antes, en la clasificación de las encuestas de hogares, entonces eso abultaba más al sector, ahora no sé si lo has revisado

pero el sector de intermediación financiera, es un sector que es bastante más... no son 600 mil por ejemplo, son menos, creo que son más parecidos a la cifra que tú indicabas.

P. Porque me pareció demás. No sé cómo aparecerían los trabajadores que tienen contratos a plazos fijos o diarios y que prestan servicios eventuales a la banca, creo que no aparecerían como servicios financieros ¿no?

GD. A veces es bien subjetivo, porque el encuestador le pregunta a la persona y si la persona se siente como un trabajador de la banca, pero en general eso debería de suceder.

P. La persona se declara.

GD. Es auto declarado, por eso es bueno que si tú vas a hacer dialogar los datos, que también reconocer que uno es de encuestas de hogares y el otro es un dato más duro porque viene de un registro administrativo que es más confiable.

P. Sí, pero si la persona se dice “yo trabajo en intermediación financiera, yo trabajo para la banca” también debe tener algún sentido.

GD. Debería. Por ejemplo, hay pasa un contratista de aseo, él podría decir “yo trabajo para el sector financiero”.

P. Para Itaú, por ejemplo.

GD. La persona que limpia el baño.

P. En Brasil es lo mismo, tenemos 1 millón de trabajadores en la banca y 400 mil efectivos, 600 mil son cualquier cosa. Bien, la diferencia salarial entre los contratados por tiempo indeterminado, indefinido y los demás, ustedes tienen alguna visión de referencia, si es muy grande.

GD. Nosotros vemos arto entre los trabajadores contratistas vs los trabajadores de planta (indefinido) el contratista hace un trabajo a plazo fijo. Entonces, esa diferencia en el país puede estar en un 20-25% pero en la banca esa diferencia puede subir e incluso llegar al 70%, entonces allí se generan brechas salariales importantes.

P. Con problemas sociales grandes ¿no? No es mucho mi área de Economía, pero estas diferenciaciones, trabajadores a plazo indefinido, trabajadores fijos, trabajadores al día, por tarea ¿ustedes han discutido cómo está eso en la cabeza de la gente?

GD. Si. A ver... este, ataca la identidad, la identidad del trabajador porque ya al trabajador mismo al tener este tipo de flexibilidad y empezar a generar otras formas de contratación, otras formas de conexión entre el trabajo y la empresa, ese tipo de personas ya no se sienten muchas veces que forman parte por ejemplo del banco, porque están demasiado endeble, demasiado poco conectados, por ejemplo con un trabajo de un contrato diario, entonces eso también va a generar repercusión en la forma en que ellos se pueden organizar, se da un fuerte componente de individualismo, que desde la subjetividad entonces va mermando la capacidad de organizarse entre estos trabajadores, y por eso mismo hoy en día tú ves que en la banca existen, por ejemplo tres federaciones de sindicatos en un mismo banco, la división al interior de los sindicatos es tremenda y eso sin duda apunta al hecho de que hay tantas formas contractuales que algunos se organizan entre ellos, entonces allí hay un componente

importante que muchas veces las empresas del sector bancario lo tratan de controlar con beneficios, entonces el malestar que se va generando en la clase trabajadora, el sector bancario se hace cargo a través de ciertas técnicas de control sutil, como el salario emocional, es algo muy común en la banca, hay una antropóloga que hizo una tesis respecto a estas técnicas de disciplinamiento que tiene la banca, que incluso en el hecho que exista un sindicato, incluso en algunos bancos han visto como una derrota de los departamentos de los recursos humanos “como en este banco se armó un sindicato, eso significa que en los recursos humanos en la empresa están haciendo mal su trabajo”.

P. Los trabajadores están insatisfechos.

GD. Exacto. Un hecho que no tiene nada que ver con las relaciones sociales y la contradicción entre el capital y el trabajo, entonces el empresario se ha dado a muchas técnicas que donde se llama dulcificar, hacer más dulce la relación del trabajo a través de mecanismo de control sutil como por ejemplo la figura del empleado del mes, que lo ponen en un cuadro... o el trabajador que destaca entre sus pares le dan una copa, una medalla y otros dispositivos de valoración individual.

P. Yo estuve en el sindicato del Banco del Estado, y parece ser un sindicato de la empresa.

GD. El sindicato de Banco Estado en general es grande, ahí hay varios críticas porque sindicato que agrupa al 99% pero trabaja muy colaborativamente.

P. En la página del sindicato había un homenaje a los trabajadores, que el banco había prestado un homenaje a los trabajadores que habían estado en la empresa desde hace 20 o 30 años y el sindicato se va al homenaje a la iniciativa patronal, bueno el problema es... no es ni amarillo.

GD. Ese es el sindicato más fuerte en Chile, en el sentido que tiene el control del 98-99% de los trabajadores, entonces en ese sentido es un sindicato muy poderoso que en la última negociación obtuvieron un beneficio que fue noticia en el país por los bonos y los montos que lograron pero el problema de ese sindicato y que incluso ellos lo han reconocido que ellos no le llaman problema, es el hecho de que son preocupados de su propia realidad y de su propio grupo, en ese sentido son medio gremialistas y entonces no tienen una visión política de la clase trabajadora, en tanto ellos como sindicato podrían apoyar solidariamente a ciertos movimientos que se están realizando en el país.

P. Me parece que, en la página del sindicato aparece la página del banco, salen algunas cosas del presidente de no sé qué, hay un homenaje a los trabajadores prestado por el banco, los gerentes han recuperado muchos créditos, me espantó la página del sindicato.

GD. Si, además ellos tienen acá en Chile, se ha dado una dinámica de empresas estatales que uno podría hasta cierto punto en otro contexto quizá valorar, pero aquí se ha dado mal, el hecho de que ciertas empresas estatales los trabajadores tienen un representante del directorio, del directorio de la empresa, en el sentido que podría apuntar a una especie de congestión, lo que si esto aquí en Chile esto se presta para la figura del amarillismo, ese trabajador que está parte del directorio del Banco Estado en este caso finalmente es una figura mucho más estrecha para la relación entre el banco y el sindicato, lo mismo pasa con COVELCO que es la minería estatal del cobre, que también hay algo parecido allí con el sindicato de COVELCO.

P. En Brasil tenemos una cosa semejante, en Banco de Brasil hay un representante de los trabajadores en la directoria (el directorio) pero depende de quién sea electo, pero siempre ha sido un voz de crítica dentro de la directoria, de denuncia, pero claro depende de quien se elija. Cuándo se habla de plazo indefinido, indefinido puede ser que puede cerrar mañana ¿no? en años también, no hay definición, entonces debe haber trabajadores de plazo indefinido que mañana son por plazo definido y después de mañana quizá por tarea ¿cómo ocurre esto?

GD. Si. Esa es una de las características del sistema chileno, que el plazo indefinido no te asegura estabilidad en el trabajo, es más bien el nombre, pero el empresario tiene libertad de despedir.

P. De quitarle cuando quiera.

CA. De quitarle cuando quiera, por una cláusula que se instaló en la dictadura que se llama Necesidades de la Empresa, lo único a lo que lo obligan si lo despiden con esa cláusula es que tienen que pagarle indemnización, que es una cosa legal que es el pago por cada año de servicio hasta un tope de 11 sueldos, antes de la dictadura eso era indefinido, eso era que una persona que había trabajado por 50 años, la indemnización debía de ser por 50 sueldo, ahora hay un tope, pero Necesidad de la Empresa, las empresas siempre la están invocando para despedir, por lo tanto esa estabilidad no es garantía.

P. No es garantía. El salario mínimo en Chile, no es lo mínimo ¿no? Puede ser... vas a trabajar por menos.

GD. Formalmente no, o sea se trabaja por menos pero en la informalidad, en un trabajo en negro por así decirlo.

P. Pero el salario mínimo significa ¿cuántas horas?

GD. El salario mínimo está hecho para un trabajador de tiempo completo que en Chile son 45 horas a la semana.

P. Si hace menos horas, menos salario.

GD. Exactamente, hay ocasiones que personas les pagan el salario mínimo pero como trabajan menos horas, reciben el mínimo del mensual.

P. Que sería mínimo por hora, no mínimo por mes.

GD. Lo que sí, está establecido un salario mínimo por hora pero en los hechos una persona podría ser contratada por el mínimo y trabajar una cuantas horas, no estaría esa empresa incumpliendo con la legalia,

P. Entiendo, es diferente que en Brasil, en Brasil el salario mínimo es por mes, no se gana menos que una cierta cantidad por mes no importa cuántas horas trabaje, las horas son al criterio del patrón, pero haz que pagarlo pero lo menos el salario mínimo. Bien, el salario mínimo acá es mayor que en Brasil, es otra lógica.

GD. Mayor acá.

P. Sí, mucho mayor que en Brasil.

GD. Perdón, pero allí es donde esas comparaciones hay que ser muy cuidadoso por la paridad del poder de compra.

P. El poder de compra? Cómo es acá?

GD. Porque en términos de la paridad de compra, nosotros hemos un cálculo muy sencillo que sirve para este tipo de comparación, el salario mínimo alcanza para un kilo de pan al día, segundo alcanza para ir y volver al lugar de trabajo en transporte colectivo y en tercer lugar un arriendo de una pieza, como esto, algo básico en Santiago y ahí se te acaba el salario mínimo, ese es el poder de compra que tendría el salario mínimo en Chile, arriendo, pan e ir y volver al trabajo.

P. El salario mínimo es una definición de la Ley Laboral? De la constitución? Cómo es acá?

GD. Salario mínimo no es parte de la Ley del Trabajo, que es la ley laboral, sino es parte de una ley que va por un lado, que es también una ley que surge no hace mucho tiempo, la cual tiene su propia ley, la Ley del Salario Mínimo y lo que pasó con la historia del salario mínimo es que, este se desnaturalizó porque, esto surge en el año 31 y 37 y hay hubo modificaciones, porque el salario mínimo era algo de lo vital, lo que a una persona le permite vivir dignamente, y luego eso al final en dictadura cambió y se le quitó el apelativo de vital y se le puso mínimo, entonces ahora no tiene nada de vital porque no, como te mencionaba alcanza para muy pocas cosas.

P. Si creo que es parecido con Brasil.

GD. ¿El poder de compra?

P. En Brasil surge en los 30-40as como lo que permitiría a una familia de personas tener morada (vivienda), alimentación, vestuario, diversión, etc. Hoy tenemos un órgano en Brasil, no sé si conoce el IASI, es un órgano que calcula el salario mínimo necesario, hoy es 3600 pero en Brasil el salario mínimo es de 870, entonces 4 veces menos. Acá yo no sé si tengan, cuánto debe de tener un familia para un salario mínimo vital?

GD. Acá, básicamente en Chile estaríamos hablando del doble de lo que hay que si son \$500 USD, serían \$1000 USD, para tener una vida, sobre todo porque acá tenemos la situación que el salario social, como se le tiende a llamar al aporte que hace el aparato estatal a través de la educación, la salud, en Chile no existe el salario social, todo está mercantilizado, entonces el salario a ti también te tiene que alcanzar para la salud, para la educación, para la previsión, para la vivienda, entonces, en ese sentido no hay un apoyo por parte del Estado.

P. He hablado con un abogado en Valparaiso, el escribe sobre la AFP, él dice que la AFP tiene una pensión para los que no han contribuido, lo que algo así como 150 pesos, es muy poco, hay mucha gente que vive con esto, gente que vive con esta situación acá?

GD. 400 mil personas están bajo ese régimen que reciben por lo menos 90 mil pesos chilenos, algo así, como \$120 USD, pero ella en el fondo tienen una condiciones de extrema

vulnerabilidad, porque con lo que pasa en Chile, el precio de los fármacos de las medicinas...

P. Con \$150 USD no hace nada.

GD. No hacen nada.

P. Estos trabajadores que son por tarea, diaristas, en estas situación de temporales, pueden llegar al final de vida sin tener como pedir una jubilación?

GD. En general, todavía no hay trabajadores que cumplen una vida laboral de 40 años con el sistema laboral de la AFP, no existe el trabajador puro que por 40 años haya esto en la AFP, pero ya van a salir, de aquí a poco.

P. De qué año es la AFP?

GD. Del 81, sucede que en Chile prácticamente el 90% de los trabajadores que tienen jubilación de vejez, la modalidad de retiro programado, que es la que pagan en la AFP, el 90% percibe jubilaciones que son menores al 63% del salario mínimo, que es algo así como \$150.000 pesos chilenos, que prácticamente estamos hablando de \$200 USD, el 90% de estos trabajadores entran al programa. Entonces claramente el contrato definido o contrato diario tiene una dificultad adicional y que lo más probable es que ese tipo de trabajadores van a llegar a jubilaciones que van a ser la mitad de lo que te acabo de menciona, entonces ellos tienen un problema serio al momento de pensionarse.

P. Porqué, cómo es... él trabaja 1, 2, 3 días, una semana, él no trabaja más en el mes, hace algunos trabajos por allí, nada con registro, cómo es la contribución para la AFP, él no contribuye?

GD. Él no contribuye, la vez que lo contratan aunque sea por un día y firma el contrato, le van a cotizar para la AFP pero por un día, entonces la cuenta individual que él va a tener va a juntar muy poco dinero al final de su vida.

P. Un día acá, un día allá?

GD. Y el sistema tiene un componente solidario que es muy mínimo, que es lo que hablamos para las pensiones básicas, las pensiones para la persona que nunca cotizó y el otro componente solidario es un aporte que se le da a las personas que tienen pensiones muy pequeñas, para subir un poco el monto de la pensión, pero igual lo que te suben serán \$20-30 USD no más que eso, entonces los montos de las pensiones se los construye uno mismo de acuerdo a la suerte que tenga uno como trabajador, si te va mal lo más probable es que esta persona tenga una jubilación muy miserable.

P. Y ahí, hay jubilación por edad?

GD. La jubilación en Chile básicamente es por edad, a los 60 años las mujeres y a los 65 años los hombres, puede haber por ejemplo jubilación anticipada, el jubilarse por ejemplo a los 50 / 55 años pero para tener esa posibilidad, tú tienes que tener muy buenos ingresos y además prácticamente tienes que tener prácticamente un recorrido de 100 lagunas como se llama, 100 espacios de no haber cotizado, entonces casi nadie tiene jubilación anticipada.

P. Bien, una consecuencia que debe haber de esto, los impuestos deben ser muy bajos.

GD. En Chile los impuestos al trabajo, a la renta del trabajo hablamos de que el 80% de los trabajadores está exento del pago de impuestos al trabajo, porque los salarios son muy bajos, entonces solo el 20% paga impuestos.

P. Los patrones?

GD. Los patrones y algunas personas de rentas altas.

P. Cuánto le pagan normalmente en Chile a los trabajadores, a la gente más rica?

GD. Los trabajadores que les va mejor... que tienen más salario?

P. Sí, en las empresas.

GD. Es muy variable, pero un profesional en una empresa puede estar ganando entre 2 mil y 3 mil USD, al mes, pero esos son profesionales que salieron de una universidad buena y están en empresas más o menos, pero los gerentes por ejemplo, hablamos de que, el otro día salían estadísticas de que un gerente general de las empresas más grandes en Chile, las empresa que tienen una facturación de más de \$1000 millones de dólares al año, con seguridad estatal, los bancos, los retail, todas estas empresas, un gerente general puede llegar a ganar algo así como \$40 millones de pesos chilenos que en términos de dólares estaríamos hablando de \$70 mil dólares algo por allí.

P. Esa gente, cuánto paga de impuesto?

GD. Esa gente paga poco impuesto, porque en Chile las personas que ganan mucha plata, en su trabajo ocupan esta estrategia de, ellos mismos generan una empresa, entonces ya no se rigen por el código del trabajo, entonces sus rentas no son rentas del trabajo sino son rentas del capital, ahora en Chile, hubo una reforma tributaria, pero el impuesto para las empresas es de un 20% y ahora va a subir hasta un 25%, en cambio si ellos pagan impuestos como trabajadores, tendrían que pagar prácticamente el tope, que son 45%, entonces para evitar para el 45, ellos van y pagan como empresa.

P. 45%.

GD. Sí, pero con la reforma tributaria, baja y estamos hablando de un 41.5 en la reforma tributaria quedó, pero es el tramo máximo.

P. Esto es sobre la renda, sobre el salario.

GD. Sí, es sobre el salario, pero es un mecanismo muy particular porque es progresivo ¿qué significa eso? Bueno significa que si por ejemplo si tú ganas \$20 millones de pesos, los primero \$50 mil pesos no pagan impuesto, luego entre 500 y 2 millones pagan, ese tramo paga 5% de impuestos, y así, entonces el tramo máximo que es el que va de los 6 y más millones de pesos todo ese tramo va a estar gravado más con un 40% de impuesto.

P. Eso es un impuesto mensual?

GD. Es un impuesto mensual pero que se paga anual, todos los meses se van computando, pero tú haces la declaración una vez al año.

P. Cómo se dice?

GD. Es en abril, es la declaración de impuesto.

P. La declaración de impuesto.

GD. O también, operación renta.

P. En Brasil le decimos impuesto de la renta y es mensual con un ajuste mensual, pero ustedes adelantan, todos los meses del año. Bien, otra cosa ¿cuánto cuesta el Estado chileno? En Brasil decimos que el Estado brasileño le cuesta como 30 o 40% de toda la renta del país, entonces el producto de todo el país entre 35 o 40% de todo para mantener el Estado.

GD. Ya, sí. En el caso chileno hablamos de que el Estado cuesta algo así como \$65 000 millones de USD que en términos del tamaño de nuestra economía es algo así como el 23-24%. Algunas estimaciones hablan de una estimación por ejemplo del 19%.

Paraguay

Rigoberto Urbietta

RU: Mi nombre es Rigoberto Urbietta, actualmente soy secretario general de la federación y soy también secretario general del sindicato del Banco Regional, donde trabajo. Haciendo un poco de historia sobre el tema de la tercerización: años atrás todo el personal que trabajaba dentro del banco debía ser bancario, inclusive el personal de servicio - cafetería, seguridad, limpieza - todos debían ser bancarios. A partir del año 95 hubo una crisis financiera muy fuerte acá a causa de la falta de controles del estado sobre los bancos, las financieras, etc., que se abrían por un capital, pero no se verificaba la liquidez. Eso llevó a una crisis que hizo quebrar a la mayoría de los bancos. Tenemos que mencionar que los bancarios acá tenemos una caja privada. Es un ente mixto, funciona como un ente público, pero el capital está integrado solamente por los trabajadores bancarios. Eso en su momento hizo con que nuestra Caja bancaria entre en quiebra técnica, lo que llevó a las autoridades en ese momento, a tomar medidas para subsanar eso. Una de ellas fue la tercerización. La tercerización propiamente dicha no se veía dentro de los bancos como tercerización antes de eso. Sí existía evasión por parte de algunos bancos de vincular alguna empresa al banco, entonces este trabajador que prestaba servicios acá era trabajador de la empresa.

P: ¿Una empresa vinculada al banco?

RU. Sí.

P: ¿Pero él era bancario o no?

RU. Realizaba actividades bancarias pero no era bancario. Por ese entonces se manejaba eso pero era un porcentaje muy chico. Luego, a partir de la segunda mitad de los años 90, luego de la crisis, los bancos tomaron el tema de la tercerización un poco más fuerte. Ya se tercerizaron los servicios que no eran propiamente bancarios, es decir, el personal de

servicio (cafetería, seguridad...). Pero los bancos no contentos con eso también fueron a más, también iban metiendo tercerizados dentro de funciones netamente bancarias. En ese entonces como la Caja estaba en una situación bastante desesperada, tomó la decisión de blanquear esas tercerizaciones. Incluyó en la ley un artículo que dice que aquel que realiza trabajo bancario debe aportar a la Caja, pero por el mínimo bancario, el salario mínimo bancario. Entonces eso dio lugar a que la mayoría de los bancos se agarren de este artículo para tercerizar. Por ejemplo, vamos al punto, en el banco donde yo trabajo el salario mínimo ronda los mil dólares, un poquito menos, vamos a decir, 800 o 900 dólares. Sin embargo, el mínimo bancario son un poco menos de 500, pero la ley le permite al banco contratar gente por menos de 500 si contratara uno que gana casi mil dólares.

P: ¿Ese mínimo bancario es algo negociado?

RU. Es algo establecido por un consejo nacional de salarios mínimo.

P: ¿Los 500?

RU. Vale decir una cosa acá, nuestra estructura sindical acá en Paraguay es bastante precaria. Nosotros tenemos sindicato por empresa, es decir, estamos atomizados. Cada sindicato negocia con su patronal las condiciones salariales, y ni todos los bancos tienen sindicatos. De los 17 bancos que tenemos en Paraguay solamente 8, 9 tenemos sindicato...

P: ¿Hay 17 bancos en Paraguay?

RU. Sí, 17 bancos. Nueve bancos tenemos sindicatos [murmurando: Regional, Banco do Brasil, Banco de la Nación Argentina, Banco Sudameris...]

P: Y los que no tienen, ¿cómo hacen?

RU. Hacen una trampa, si bien la ley, el código laboral dice que a partir de 20 un sindicato pueda constituirse, o sea para que un sindicato pueda constituirse la empresa debe contar con más de 20 personas.

P: Y que todos los 20 se afilien.

RU. Sí, lo que es bastante difícil. Entonces ¿qué hacen? El código laboral también dice que cuando existe una cantidad importante de trabajadores debe haber un convenio o un acuerdo firmado entre los representantes de los trabajadores y representantes de las empresas. En ese caso lo que hacen los que no tienen sindicato es negociar esos contratos con representantes de los trabajadores pero digitalizado por ellos. Entonces obviamente se ponen las condiciones que quiere la patronal y, bueno, estos no tienen ningún tipo de derecho.

P: Estos bancos que no tienen sindicato, ¿es por qué no tienen los veinte?

RU. No, al contrario, tienen pero son reprimidos si intentan formar sindicatos. Entonces van los despidos, etc. Nosotros intentamos en el 2006 formar un sindicato en el Banco Amambay, que es el banco del actual presidente de Paraguay, Horacio Cartes, y los echaron a todos los que no tenían antigüedad, y trasladaron o castigaron aquellos que sí tenían estabilidad

P: Acá los dirigentes sindicales no tienen estabilidad por ley?

RU. Por ley, sí. De acuerdo al número de afiliados, los dirigentes van adquiriendo estabilidad; o sea un sindicato mínimo de 20 solamente 3 personas tienen estabilidad, y deben ser designados en asamblea quienes son aquellos que tendrán estabilidad. Luego está el caso particular de alguno sindicato donde por contrato colectivo ya tenemos negociado que todos los dirigentes tendrán estabilidad, por acuerdo colectivo. Entonces como eso mejora la ley es bueno para esos sindicatos, y esos son los sindicatos que de alguna manera se siguen sosteniendo, porque cada vez hay más persecución para desafiliarse. Otra cosa que nosotros vemos muy mal, es que buscamos una manera de afiliar la gente, pero hablar del sindicato es hablar del diablo –para la patronal – y la gente que se afilia al sindicato es perseguida. Entonces cuando queremos afiliar gente, nos dicen: ¿e para qué me voy a afiliar si igual tengo los beneficios? Y el beneficio va más allá del contrato para todos los funcionarios... Entonces ser dirigente sindical acá es muy difícil, existen licencias, pero no licencias permanentes, o sea, nosotros tenemos que prestar servicio nuevamente en el banco y tenemos licencias especiales para ciertas actividades sindicales que tenemos.

P: Ud. Me hablaba de la tercerización. En 95 se han tercerizado los servicios no bancarios (limpieza, seguridad, café), pero después se ha avanzado más.

RU. Sí, ha avanzado más porque cuando no podían tercerizar, o estaba prohibida la tercerización en todos los sectores, los bancos buscaban la jugada para evitar contratar personal de banco, obviamente porque les sale mucho más caro.

P: Y qué se ha tercerizado?

RU. Se ha tercerizado servicios de cleaning e incluso...

P: ¿Cleaning que es?

RU. Cámara compensadora. El cleaning es la gente que trabaja en el banco preparando los cheques que van a ir a la cámara compensadora.

P: ¿Es la gente en las agencias que hace manoseo de los papeles para envío a la cámara?

RU. Sí. Acá en Paraguay tenemos dos horarios de cámara compensadora, de lo recibido durante el día que es antes de las doce y media va a la tarde la cámara compensadora, luego vuelve al banco con los cheques para su proceso y el día siguiente, a la mañana, se llevan nuevamente los cheques que sean rechazados, ya sea por falta de fondo o cualquier otra razón. Bueno, ese personal que hace ese trabajo en algunos bancos es tercerizado, e Itaú es uno de esos casos. Itaú es uno de los mayores tercerizadores. Luego, como te digo, existe incluso personal de caja que es tercerizado. Los bancos entraron primero con los call-center, porque ellos decían que no tienen acceso a información confidencial del cliente, como saldo de cuenta, esas cosas. Pero sí tenían acceso, y en algunos bancos eso se dejó, y el personal que está trabajando en el call-center es personal bancario, pero la mayoría no lo son. Los call-centers son en su mayoría tercerizados.

P: O sea, hay algunos bancarios en los call-centers y una gran masa que no lo es.

RU. Sí. Finalmente hace unos 3 o 4 años, implementaron acá las corresponsabilidades no bancarias, "correspondientes bancarios" en Brasil. Funcionan de la misma manera...

P: En Brasil tenemos el correo, que es la que movimienta de las cartas... En Brasil la empresa pública de correo es muy grande. No sé si acá hay una empresa pública de correos.

RU. Hay una dirección de correos que es pública, pero no se utiliza, la mayoría utiliza servicios de correo privados.

P: En Brasil los correos son grandes correspondientes bancarios.

RU. Acá lo que es corresponsabilidad bancaria es la apertura, dentro de una empresa o de un lugar en que se puedan recepcionar ciertos documentos bancarios, inclusive hasta pago de cheques.

P: Una oficina?

RU. No en una oficina. La ley dice que debe funcionar en un área donde los bancos no tienen [inaudible], por ejemplo, en un pueblo chiquito, en el interior sería aceptable. Pero acá no. Acá las corresponsabilidades bancarias funcionan por ejemplo dentro de los supermercados. Si fuiste a un supermercado y viste un puesto de Itaú, el personal que trabaja en ese puesto, hay uno que es funcionario, que sería el supervisor, pero los otros no son funcionarios, ni siquiera son tercerizados. Son contratados de otra empresa pero sin aportar lo que dice la ley que es el mínimo bancario, o sea, ganan menos. Pero ellos hacen trabajo bancario, ellos pagan cheques, reciben depósitos, realizan cobranzas. O sea, se burlan de la ley. Y el tema de las corresponsabilidades ni siquiera es una ley promulgada, sino que es una resolución del Banco Central, y tampoco una resolución del Banco Central no debería pesar encima de lo que dice la ley. Esa es otra forma de tercerizar servicios en Paraguay.

P: Entonces esos empleados que están en el supermercado, por ejemplo... ¿hay una oficina de Itaú?

RU. Hay un puesto de atención, un box con la cartelería del banco, y una persona que está en caja que paga cheques, recepciona depósitos, hasta cierto monto, pero ya lo hacen. Y otra persona que recibe documentación para solicitud de préstamo o de tarjeta, u otro servicio que brinda el banco..

P: ¿O sea, es una agencia bancaria?

RU. Es una mini-agencia. Hay uno que es empleado del banco pero hay al menos dos que no lo son. Y esos dos que no lo son ni siquiera ganan los 500 dólares del salario mínimo bancario, sino que ganan el salario mínimo legal del país, 300 o 340 dólares. O sea, esta es otra forma de evadir los costos. Nosotros unos años atrás colaboramos con la modificación de ley de la caja justamente intentando evitar las tercerizaciones [interrumpido].

P: Acá el servicio de cafetería, seguridad, etc., ¿están tercerizados?

RU. Sí.

P: Y estos terceros, ¿tienen sindicato, se organizan de alguna forma?

RU. Hablar del tema sindical o formar un sindicato en Paraguay sigue siendo un tabú para la gente, o más bien para las empresas. Porque cualquier intento de formar un sindicato, es sencillo para la empresa sacarlo, entonces terminó el sindicato. Entonces ¿quién se anima a formar un sindicato en estas condiciones?

P: ¿Estos son contratados a través de una tercera, no?

RU. Sí. Por ejemplo, el banco no tiene guardias del banco, sino que contrata PROSEGURO.

P: O sea, si hay un sindicato es de PROSEGURO.

RU. Si existiera un sindicato sí.

P: ¿Y sabe si existe?

RU. Acá ellos han borrado también con el sindicato de PROSEGURO. Ellos fueron barridos, inclusive hubo despidos en masa, que hasta el día de hoy no se solucionó.

P: Los terceros son apartados de los bancarios?

RU. En la mayoría de los bancos los tercerizados están mezclados con los trabajadores, excepto una oficina como la que hace el servicio de cleaning para el Itaú, por ejemplo. El cleaning es un servicio netamente bancario que está tercerizado y dislocado del local.

RU. La FETRABANCO colaboró con varios sectores, con el sector jubilados, con la dirección de la Caja en este momento, tratando de evitar este tema de las tercerizaciones. Casualmente eso fue recortado de la ley por los parlamentarios, pero nosotros buscamos justamente cerrar el círculo para que eso no sea así. Por ejemplo, si el mínimo del banco donde yo trabajo son mil dólares, si alguien terceriza, está bien que tercerice, pero que pague el mínimo del banco y no el mínimo bancario. De esa manera buscábamos nosotros desestimar la contratación de tercerizados, porque de igual manera tendrían que pagar el mismo salario que a un personal permanente.

P: Además de los salarios, ¿hay otras diferencias entre los bancarios y los tercerizados?

RU. Sí, obviamente las condiciones laborales son más precarias, ellos cumplen más horario, pero hacen la misma tarea.

P: Una cosa que es común en Brasil, no sé si ocurre acá, con el personal de café. Muchas veces lo que ocurre, tengo uno o dos funcionario de café en mi agencia o en mi unidad, que están allá hace diez años, pero no tiene vacaciones, y ¿por qué? Porque ha cambiado de empresa a lo largo de los 10 años, o sea, las empresas van cambiando de razón social o realmente va cambiando la empresa. La persona se queda, porque ya la conocemos, ya es de confianza, pero no tiene vacaciones, pierde derechos, por la mudanza seguida de terceros. ¿Esto ocurre acá?

RU. Este personal normalmente va rotando a los últimos años. Antes sí este personal era un personal del banco. Tenían una escala salarial inferior a la administrativa, pero también aportaban a la caja. De estos quedan muy pocos, esos sí se quedaban por mucho tiempo, hasta se jubilaron en muchos casos. Ese personal aportaba y se jubilaba, de esos ya quedan los contados por los dedos, ya no existen. El personal de hoy día que puede haber en los bancos son de empresas que van rotando permanentemente, nunca quedan mucho tiempo, personal de limpieza, de cafetería, de seguridad.

P: ¿Los bancarios trabajan cuantas horas?

RU. Acá el horario bancario estaba determinado mayormente por los contratos colectivos. Para mí, en el banco donde yo trabajo, mi horario es lunes, martes, jueves y viernes, de 8:30 a 13:30 de la tarde, luego ahí, si me quedo son horas extras, y los miércoles de las 8:30 a las 15:00. Y este es el horario que se cumple en la mayoría de los bancos donde hay sindicatos.

P: ¿Eso es para llegar a una determinada cantidad de horas por semana?

RU. Son aproximadamente 34 horas y media por semana, o 37 horas y media, algo aproximado. Este es el horario que mantenemos los bancos que tenemos sindicato. Obviamente si te quedas fuera de este horario te deben pagar horas extras.

P: ¿Pero no hay una ley que diga que los bancarios trabajan tantas horas?

RU. No, no existe. Anteriormente el horario bancario en Paraguay era de 7:00 a 12:00, o de 7:00 a 11:00, 11:30. Este horario ya no me tocó a mí en mi vida bancaria, llevo 20 años, pero ya entré en el siguiente horario, que era de 8:00 a 12:15. Luego quisieron extender el horario para de 8:30 a 15:00 de la tarde, como horario de atención al público, pero eso no convenció y la mayoría quedamos de 8:30 a 13:30. Entonces quedó eso como un horario en la mayoría de los bancos. Sin embargo, en esos últimos años hubieron financieras que se convirtieron en bancos. Fue cuando sucedió eso que nosotros reclamamos a la Caja, a la superintendencia de bancos, para tener un argumento legal para esa extensión de horario. Y la superintendencia de bancos nos dejó en claro que no había ningún aspecto de la ley que dijera que los bancarios trabajábamos 7 horas, por día ni nada del estilo. Recorrimos a la superintendencia que también nos dijo que cada banco era libre de poner el horario siempre y cuando se adecue a lo que dice el código laboral. El código laboral es de entre 37 o 35 horas a 48 por semana, hay una franja bastante amplia. Entonces esas financieras que pasaron a ser bancos atendían hasta las cinco de la tarde y lo siguen haciendo. Porque ellos la mayoría trabajan solamente de lunes a viernes y, salvo uno o dos, no lo hacen los sábados. Pero mientras cumplan el requisito de las 48 horas semanales no se puede hacer nada. Igual sabemos que esto también es mentira, porque las 48 horas tampoco se respetan.

P: ¿Es el caso de los bancos de familia?

RU. Banco familiar trabaja a los sábados, en otros casos...

P: Yo estuve en un banco cerca de acá cambiando dólares, no me acuerdo el nombre, y en la puerta había un horario de 16:15, a las 16:15 cerraría el banco. ¿O sea que deben tener un horario diferente, no?

RU. Sí, es que ahí la superintendencia de bancos liberó el horario, o sea, cada uno puede atender en el horario que quiere. Lo que ocurre es que, por ejemplo, en el banco donde estoy yo, donde hay un contrato colectivo y hay un horario pactado en contrato, al banco le va a salir muy caro pagar horas extras si es que se extiende el horario. De todas formas la gente se queda igual, pero no pasa horas extras, por el temor a perder el puesto de trabajo. Directamente a lo que pasamos horas extras nos dicen a la 13:30, "bueno, chau, te vas a tu casa".

P: entonces en principio, claro, si ya hay un hábito diferente es difícil cambiar, pero ¿los bancos podrían establecer 48 horas semanales para sus bancarios?

RU. Podrían. Así como está en este momento estipulado, podrían. Pero no lo creo que los bancos más antiguos lo hagan, porque también existe una ley que dice que aquello que es más beneficioso para el empleado prevalece sobre lo menos beneficioso. Entonces si ya venían teniendo un horario de 7 horas ya no les poden extender el horario jamás. Ahora, es distinto para aquellos que ya venían teniendo como financiera un horario distinto

P: ¿Los terceros podrían trabajar incluso más que 8?

RU. Sí, estoy seguro que sí.

P: Podrían llegar a 50, 60 horas...

RU. Sí, de hecho a los tercerizados ya se los dicen que tienen un horario distinto, que ellos van de 8h30 a 17:30, pero esta 17:30 tampoco se respeta, o sea, 17:30 son 18:30, 19:00. Y ellos se quedan, porque de lo contrario...

RU. Si bien estos compañeros hacen la misma tarea que hace un funcionario, ellos de hecho ya entran también con un horario diferenciado. Nuestro contrato de trabajo dice que nuestro horario es de siete horas, hasta las 15h30, sin embargo entre ellos ya les figura hasta las 18h00.

P: Lo despiden...

RU. Sí. Entonces esa es una realidad que se da también con los funcionarios de los bancos. Existe mucha presión y mucho miedo, mucho temor a perder el trabajo. Lo digo para que Uds. los brasileros comprendan que un buen ejemplo es Banco Itaú. Banco Itaú es aquel que, de alguna manera, presiona más a sus trabajadores. La mayoría lo hace, pero pongo como ejemplo Itaú porque es un banco internacional.

P: Es bueno hablar de Itaú porque después esa tesis se gana un aspecto público, y se torna conocido lo que Itaú hace en Paraguay, en Chile.... entonces es bueno que hablemos de Itaú.

RU. Dentro de lo que es el código laboral, la mayoría de las empresas, acá toman una política... El código laboral se establece que aquel que presta servicios ininterrumpidos por 9 años y seis meses o más dentro de una empresa adquiere una estabilidad laboral y no puede ser despedida sin causa justa, probada en juicio. Y causa justa probada en juicio entra por ejemplo robar o hacer alguna cosa fuera de las cuestiones éticas establecidas en el código laboral.

P: ¿A los 9,5 años?

RU. Entonces el Itaú fue pionero y el que puso en práctica acá una cuestión de... El código establece que se debe interrumpir el contrato y la ley de la Caja dice cuanto tiempo se debe interrumpir el contrato para considerar que se terminó la relación laboral. Entonces ¿qué hacen? Los llaman a los varones alrededor de los 9 años y, a las mujeres, se las llama alrededor de 8, por si en el transcurso se quedan embarazadas y tienen que cumplir el periodo. Entonces te mandan en "vacaciones pagadas" y hacen la liquidación correspondiente como si fuera una renuncia, pero tampoco es una renuncia, y así cortan la relación laboral de dos a tres meses. Entonces lo vuelven a contratar, en la mayoría de las veces con las mismas condiciones, mismo cargo, mismo salario. Pero en la mayoría de los casos la idea es que aquella persona no cuente con la estabilidad dentro de un año. Pero

también hay casos en que vuelven a iniciar pero con las condiciones iniciales, más abajo. Entonces de esta manera lo que el banco lo hace es evitar que esta persona adquiera estabilidad, que evidentemente, por palabras textuales de un gerente del banco donde yo trabajo, ya no producen, según ellos, de la misma manera que produce él que no tiene... Pero es falso, porque cada uno es profesional de la manera que es y produce en la manera... Ahora, antes de eso, antes de llegar a los 9,5 años, el banco puede echarlo, si quiere, sin ninguna justificación.

P: Los trabajadores brasileños han tenido este tipo de estabilidad, pero hasta 1964, poco después el régimen militar ha acabado con eso.

RU. Acá al contrario, durante la dictadura creo que el bancario gozaba de más beneficios. Hay que ser un poquito sinceros, salvo muchos dirigentes, por ejemplo Víctor Báez, dirigentes de esa época sí tuvieron sus encuentros con la dictadura, por varios motivos... Pero, dentro de todo, el bancario tenía un status muy distinto a lo que tiene ahora, ahora está muy precarizado. Salvo algunos bancos, hay otras empresas que pasaron a pagar mucho más que el sector bancario, por ejemplo telefonía. La MILICOM, que es antigua aquí en Paraguay, esa paga bastante bien, y mucha gente migra hacia eso, en vez de permanecer en el sector bancario.

P: ¿Entonces el status de los bancarios ha cambiado para peor en los últimos años?

RU. Ha cambiado para peor, exactamente.

P: ¿En los últimos años?

RU. Sí, sí. Y, coincidentemente, es decir, cuando estaba la dictadura, los bancarios tenían un status distinto, luego de la dictadura se vinieron los vientos del neoliberalismo y empezó a cambiar a todo.

P: Yo he leído que en el régimen de Stroessner, la categoría que más tenía acuerdos colectivos era la bancaria. Había una cobertura bastante grande.

RU. Sí, pero eso se manejaba en un ambiente creo que mucho más tranquilo, la dirigencia tenía un dialogo más abierto y menos choque con las patronales, y en ese ámbito se conseguían más cosas. Hoy en día las patronales dicen "no", y se plantan, y nosotros decimos "no", y nos plantamos. A principio les molestaba la mala prensa, pero ahora ni eso, y menos ahora con este gobierno de Horacio Cartes, los sindicatos estamos para abajo porque...

P: ¿El actual presidente es un banquero?

RU. Es un empresario, y la mayoría de los parlamentarios son empresarios, entonces, por ejemplo, las documentaciones, o los trámites, que tenemos que hacer para legalización de sindicato, para reconocimiento, para homologación de los comités, se traban todos en el ministerio y no nos dan la homologación. Entonces ellos pueden proceder en base a lo que creen, echan dirigentes, a nosotros nos pasó, echaron dirigentes. Y luego obviamente el que no está cobrando el salario no puede hacer frente, y termina negociando y, bueno, terminó el asunto ahí. Pero actúan con total impunidad en el momento.

P: ¿Acá tenemos cuantos bancarios en Paraguay?

RU. Tenemos en total, según los últimos datos, unos 12.500 bancarios activos.

P: ¿Bancarios empleados de los bancos?

RU. Empleados de los bancos más tercerizados. Tercerizados, según la Caja... los tercerizados blanqueados no serían más de mil.

P: ¿Los tercerizados?

RU. Que aportan a la Caja. De esos 12.500, mil serían tercerizados que aportan, el resto de los tercerizados no aportan. Realmente hay más trabajadores de los que figuran en la Caja.

P: Estos que contribuyen para la Caja, ¿estos tienen que recibir el mínimo bancario?

RU. Sí, exacto.

P: Entonces teníamos unos 11.500 bancarios, más unos mil que aportan a la Caja, y más un número desconocido que hace algún tipo de servicio bancario, en algún local, dentro de un supermercado...

RU. Los que mayormente cumplen con eso son las financieras que pasaron a ser bancos, pero vamos a decir que cumplen porque en la mayoría de los casos, ellos comienzan trabajando con el mínimo bancario, o sea que les da lo mismo que sea tercerizado o no.

P: Sí, entiendo. Entonces dentro de una agencia bancaria, ¿yo puedo tener un cajero que es empleado del banco y un cajero que no es?

RU. Un cajero que sea tercerizado y que cumpla el requisito de aportar a la Caja, sí puede, en este momento la ley permite eso.

P: Pero estos otros cajeros que no aportan a la Caja, ¿esto no es posible?

RU. Eso no debería ser posible, pero lo es en las corresponsabilidades no bancarias.

P: Pero no dentro de una agencia bancaria formal.

RU. Exacto.

P: Los mayores bancos acá, ¿cuáles son?

RU. Los cuatro primeros...

P: ¿En número de funcionarios?

RU. Uno de los mayores es uno de los bancos en lo cual se convirtió una financiera, que tiene aproximadamente 2500.

P: ¿Una ex financiera?

RU. Luego... voy a fijarme, creo que allá tengo algunos números...

P: ¿El Itaú es muy grande?

RU. El Itaú como banco, como empresa, tiene una estructura que muy pocos pueden aguantar. El gobierno mantenía el pago de servicios de pago de salarios, por ejemplo, la mayoría de los agentes estatales eran de Itaú. Pero este año el gobierno decidió que todos trabajen con el Banco de Fomento. Pero el Banco de Fomento no tiene la infraestructura necesaria como para cubrir las necesidades tan grandes, entonces, todavía sigue eso en el Banco Itaú, pero el Banco de Fomento tiene que mejorar parte de la estructura, cajeros automáticos, el Banco de Fomento tiene un sistema por ejemplo distinto al cobro de cajeros automáticos de otras empresas, es de la empresa DINELCO, tienen muchos menos cajeros automáticos donde pueden sacar dinero, sin embargo, la mayoría de los otros están en la red de BANCAR que es casi cualquier cajero que veas por las calles.

P. Acá en Paraguay, el uso de internet para hacer servicios bancarios, es muy grande, cómo es?

RU. Vamos a decir que se está comenzando a desarrollar en ese aspecto, ya hace algunos años que tenemos los servicios de web, uno puede pagar servicios, puede pagar transferencias internas, hace dos o tres años creo desde la web uno puede hacer transferencias a otros bancos.

P. Todo esto es reciente.

RU. Sí, es reciente pero lo que nos encontramos es que justamente los usuarios, que aquellos los que más usan el servicio de internet son gente con un máximo de edad de 40, vamos a decir, porque el que es mayor de 40 no quiere utilizar el servicio de web, prefiere la atención personal o desconfía aún de los servicios de internet por la seguridad.

P. Y mucha gente usa internet en Paraguay.

RU. Sí.

P. En Brasil es una fiebre.

RU. Claro, ahora con el tema de los Smartphone, la mayoría de los bancos ya te ofrecen una aplicación, donde entras y haces los mismos servicios en la web a través de la aplicación del Smartphone.

P. Yo tengo más que 40, entonces, no hay ningún problema, verdad.

RU. Yo también pero a mí por ejemplo me gusta mucho el tema de la tecnología, para mí es práctico, sé que como trabajador esto en algún momento va a ser malo para nosotros, porque va a resultar en... van a reducir los costos para la contratación de personal, ya todo lo van a hacer por...

P. Y el cliente hace el trabajo que antes era del bancario.

RU. Exacto.

P. El cliente es integrado a la cadena productiva.

RU. Así mismo, y acá por ejemplo al cliente prácticamente se le obligó a tomar medidas, con el pago para liberar justamente la carga en las cajas, en las cajas de los bancos, yo recuerdo que cuando comencé a trabajar en el AN en el 97, nosotros comenzábamos la jornada con una fila hasta la puerta y terminábamos la jornada con la misma fila, era imposible.

P. Hoy no es así.

RU. Hoy es mucho menos, pero igual se siguen utilizando mucho las cajas de los bancos.

P. Yo he visto algunas agencias bancarias por aquí, pero las que vi son en general chicas, no muy grandes.

RU. Lo que pasa que en la mayoría de los bancos, acá obviamente las sucursales son mucho más pequeñas que en Brasil, una sucursal en promedio tiene como máximo 10 funcionarios, estamos hablando del gerente... de todo. Ese es, vamos a decir, en promedio, porque están las que tienen por el movimiento no tienen muchos funcionarios, y están las que tienen, que si tienen una cantidad importante de funcionarios.

P. Cuando hablas que acá hay sindicatos por empresa, es un sindicato por ejemplo para VISIÓN, en todo el país?

RU. O sea, realmente el código laboral nos permite tener más de un sindicato inclusive por empresa, pero obviamente la patronal siempre va a buscar si existen, como en el regional nosotros tenemos 2 sindicatos y uno en formación, serían 3, pero uno es el que tiene mayor cantidad que por cierto es amarillo, entonces, la patronal no negocia con nosotros, negocia con el amarillo.

P. Ok, pero en general hay un sindicato solo para cada empresa.

RU. Un sindicato solo para cada empresa.

P. Le pregunto porque estuve recientemente en Chile y allá hay por ejemplo 14 sindicatos para Santander.

RU. Y cuántos empleados hay en Santander?

P. No hay más que 2000, no es más que esto.

RU. 14 son muchos.

P. Tienen unos 80 sindicatos.

RU. Sí, básicamente es lo mismo, acá nosotros de alguna manera buscamos apuntamos a una estructura sindical como la que tienen en Brasil, en Argentina, en Uruguay, lo mismo, Uruguay tiene un modelo muy similar a nivel legislativo es muy similar a lo nuestro, pero es difícil hacer el trabajo. Nosotros ya tenemos estatutos, adecuamos los estatutos de la AU a la... a nuestra legislación como para que en algún momento la organización pueda convertirse en un sindicato único, verdad. Pero eso no garantiza, porque el código laboral dice que con 20 puede establecerse un sindicato, bueno no puede estar en una estructura única, pero el día de mañana alguien va habrá un sindicato en el banco y nosotros no

podríamos hacer nada, y es una cuestión con la que los patrones juegan bien también, porque quien ellos tienen bien seleccionado quien puede dirigir el sindicato, así como lo hacen este, para negociar con los representantes las condiciones laborales de los trabajadores que no son tal, también pueden manipular para los sindicatos se muevan a sus...

P. Sí, algunos sindicatos amarillos. Ellos tienen alguna relación con ellos, tienen una relación con los sindicatos de bancarios?

RU. Pueden asociarse, por ejemplo, yo te voy a poner el ejemplo lo más cercano a mí que es lo del banco, pueden afiliarse a nuestro sindicato, es más, hay un artículo en nuestro contrato colectivo que si ellos prestan servicios para el banco, automáticamente tienen que beneficiarse por lo establecido en ese contrato. El sindicato puede demandar al banco y de hecho si les manda o va a ganar el juicio en ese tipo de situaciones, pero esa demanda, es una demanda declarativa, sabes, el juzgado le dice al banco "el sindicato tiene razón, tienes que hacer esto", pero no lo obliga a hacerlo, para que el banco haga eso el funcionario afectado debe demandar al banco y es tercerizado que los funcionarios tienen una situación difícil ¿quién va a ser quién demande al banco?

P. Tendría que tener una gran estructura de representación, algo así con fuerza.

RU. Nosotros tenemos un grave problema, también otro problema con el que estamos encontrándonos es generacional, o sea, hoy día de estos 12 mil bancarios, fácilmente el 70 u 80% son jóvenes hasta 31-32 años, ya los antiguos quedamos pocos. Entonces, es una generación, la generación de hoy, como están saliendo, cómo están siendo educados no tienen sentido de pertenencia, o sea, dicen "yo hago esto y si no me importa me voy, no me importa tampoco".

P. Sí, sentimiento diferente de la otra generación.

RU. Exactamente, entonces, cuando yo entré en el banco dije "yo algún día me quiero jubilar como bancario", pero estos dicen "no hoy voy a estar acá, mañana me voy a otro lado" y ya no les interesa, ese es otro gran problema, porque nosotros intentamos ganarnos a esa gente y es difícil, si ya antes ya nos ganábamos a los antiguos, les ganábamos a todos los antiguos, ahora a estos jóvenes es más difícil. Nosotros estamos buscando un tipo de estrategia para atraerlos a la federación.

P. Bueno, muchas gracias, creo que es todo.

RU. Salimos un poquito más de lo que realmente de la tercerización, pero haciendo así más una...

P. Todo tiene que ver para crear un cuadro de la situación, mismo la nueva generación, que se depara con un cuadro de precariedad, en este cuadro que tengo que vivir...

RU. Y yo particularmente no sé cómo es en Brasil, pero acá esa generación no tienen el más mínimo, la más mínima noción de lo que son sus derechos laborales.

P. Claro que hace la diferenciación un poco, pero la generación es la misma, entonces tiene características muy semejantes, pero creo que hace diferencia en ustedes el tener entidades grandes, fuertes. En Brasil hay un cierto respeto por el sindicato, hace grandes

movilizaciones todos los años y la ley ayuda, porque la ley en Brasil es, la ley sindical es dura en favor de los trabajadores aún con problemas que persisten. Eso ayuda para que los jóvenes lleguen eventualmente, acá hay un ambiente más estable, es posible que me puedo quedar acá por mucho tiempo, tal vez tengan este problema más acá, porque la patronal es muy, la patronal acá me parece medio oligárquica, medio como las haciendas, como los terratenientes.

RU. No, totalmente y a parte como te dije la mayoría de los parlamentarios son empresarios, el propio presidente es dueño de un banco.

P. Sí, por ejemplo en Japón hay muchos sindicatos amarillos, la patronal se dedica a crear sindicatos, no empresas, sino sindicatos. La idea de que se tenga un sindicato es muy retrograda, para una patronal es muy...

RU. Y justamente este asunto, a todo mundo le debemos a los gobiernos, fue muy inteligente ¿Estroner? (NO SE ENTIENDE) ni prohibía la formación de sindicatos, pero sin embargo, cuando podía le daba palo a los sindicatos, ahora...

P. Quería tener control.

RU. Claro, y la mejor manera de tener control es era atomizando, o sea, crea tu sindicato... con solo 20 tú ya puedes, entonces eso no tenía la fuerza para juntarse y hacer un... y como yo digo también, históricamente el bancario siempre fue mucho más apático para hacer movilizaciones y lo sentimos hoy en día, hoy en día si hacemos una movilización, si vamos a hacer una manifestación el 95% de los que vamos a la movilización somos dirigentes y es resto...

P. Son de la base.

RU. Sí, es solidarizarse, si hacemos una movilización, a sumo, una movilización frente al Banco Regional, no solo los dirigentes del Banco Regional, sino también los demás dirigentes bancarios, sino no hay fuerza. Y somos pocos los sindicatos que aún tenemos la estructura un poco más fuerte y ganada con la lucha del sindicato de la ABN.

P. En Brasil la ley es fundamental.

RU. Aquí estamos convencidos de que acá sería fundamental para lograr un proyecto o con este parlamento, con este propio gobierno que da las instrucciones al Ministerio del Trabajo de no legalizar los sindicatos.

P. Es difícil.

RU. Retrocedimos mucho la verdad, nosotros no vemos la hora de que se vaya este presidente y se vaya nuevamente, a pesar de que también tuvimos muchas esperanzas con Lugo, pero no se hizo nada tampoco en ese momento, no hubo tiempo de lograr nada, Lugo en el gobierno también en el Parlamento, entonces...

P. Sí, esto es muy difícil. Hoy Paraguay es más urbano, no? Las personas están más en la ciudad, porque antes era más rural?

RU. Sí, pero la mayoría de las personas se concentran a los alrededores de las grandes ciudades. Asunción es la ciudad más importante, la segunda es Ciudad del Este, Encarnación, Ciudad Oviedo.

P. Esto es reciente, de hace pocas décadas?

RU. La verdad es que hace pocas décadas de esto.

P. Esto podría provocar un cambio en la conciencia de las personas de acá, yo converso con algunos compañeros brasileños sobre, que Paraguay está en un momento para cambiar, sales de un momento de más control, de una oligarquía sobre las personas, la concentración en las ciudades hace un cambio, pero con el tiempo.

RU. La verdad, no tienen tanto tiempo. Este año o el año pasado hubo un evento bastante llamativo justamente por los jóvenes, empezaron a denunciar cuestiones de corrupción, y empezaron a hacer algunas movilizaciones con eso, pero se hicieron algunos cambios de... para mí se hicieron algunos cambios de nombres, se sacaron a los corruptos pero las figuras se mantienen, o sea no sirve mucho.

P. Pero las personas en breve se dan cuenta que nada cambió.

RU. Así mismo, así ha dado vueltas el tema y aparte que acá en Paraguay los entes públicos siempre fueron botín de los gobiernos en turno, o sea, que el gobierno que ganaba ponía a su gente dentro de los entes públicos, y los entes públicos tienen demasiada gente pero no tiene la capacidad de enfrentar estos gastos fijos, de hecho, el presupuesto para poder hacer frente a los gastos públicos el gobierno emitió bonos soberanos y estas cosas, el año pasado entramos en una cuestión de una política bastante difícil que es la alianza público-privada lo que pretende por ejemplo es que los entes privados financien obras del Estado, y si el Estado ya admitió no pagar por el persona, entonces...

P. En Brasil tenemos algo así, que son las concesiones, el gobierno quiere construir o reformar una vía, entonces hace un acuerdo con una empresa privada, esta empresa pasa a recibir, no del gobierno porque el gobierno no paga bien, pero le cría un peagio, un peaje, son este tipo de acuerdos que les llaman parcería público-privadas.

RU. Bueno acá lo que pretenden es por ejemplo modificar una ley de las cajas bancarias, porque acá tenemos una ley que, yo le digo privada porque la caja bancaria es de los bancarios, no es del Estado, las autoridades en las cajas se eligen por asamblea de los afiliados de la caja, el Estado no pone gente allí, pero sin embargo, pretenden crear una ley donde las cajas inviertan en obras de infraestructura del Estado ¿y qué retorno tiene la caja que tiene el Estado? Esas es la parte nos cierra, yo diría que uno no tiene una garantía de que pueda recibir nuevamente uno es plata, y la plata es la plata de la jubilación.

P. Esto ha acontecido en Brasil, con Vargas, Vargas ha hecho esto con las cajas que había en la época y todas quebraron, porque el Estado no paga.

RU. Sí, obviamente no paga. El Estado, con el Instituto de Previsión Social, que es la institución que maneja la caja más grande que existe porque todos los trabajadores, excepcionalmente aquellos que tienen una caja privada, como por ejemplo los de Itaipu, los de la compañía de electricidad que es la ANDE, los bancarios, la Municipalidad de Asunción

y la policía también tienen cajas propias. Lo que pretende el Estado es apoderarse de los fondos de esas cajas para financiar lo que ellos no pueden.

P. Lo mismo hizo Vargas en Brasil en los 40 y pocos.

RU. Bueno y también acá por ejemplo ha sido una cuestión de discusión desde hace ya mucho tiempo. Los sojeros, productores de soja, no los hacen pagar el costo y lo más simpático es que la mayoría de los productores de soja no son paraguayos, son brasileños.

P. Sí, está cerca de la división de los dos países.

RU. Sí, pero cada vez van entrando más, pero te digo es solo un ejemplo, la soja casi no paga impuesto, entonces las ganancias que tienes son inmensas, si uno cobrar un impuesto razonable, sería otro el ingreso, sin embargo, nunca se consigue...

P. Los bancos acá pagan muchos impuestos?

RU. Los impuestos que pagan obviamente son aquellos correspondientes a las ganancias, a las ganancias generadas, más el IVA que al final todo se descuenta según lo que deberían de ser la ganancia.

P. Le pagan igual a las otras empresas, más o menos igual?

RU. Lo que pasa es que si vamos a irnos a esta cuestión, lo que pasa es que el tema de las ganancias, más o menos está maquillado para que... para pagar menos.

P. Le pregunto porque en Brasil es distinto, los bancos pagan muy chico y las demás empresas ganan más.

RU. No acá tengo entendido que excepto las tabacaleras acá ahora, el impuesto al tabaco es lo que subió un poco más de lo que es la media, pero la media es un 10% de...

P. Yo compré algunas cosas acá, en el mercado del barrio, en la boleta aparece el tributo.

RU. El IVA realmente lo paga el consumidor.

P. Sí claro, pero el porcentaje es muy bajo para nosotros.

RU. Sí, es solo un 10%, 5 para algunos productos que son de la producción agropecuaria y este 10 es para todo lo que es importado o industrializado.

P. Brasil se ve lo mismo pero esta un 30, 40, 50 o 60% de tributo, entonces vi la boleta y dije...

RU. Claro, pero uno estaría contento si uno viera el resultado del impuesto que se paga, no existe ningún tipo de retorno, porque así como le digo, el gobierno y los entes públicos son botín de los gobiernos. No los pueden echar a algunos, de algunos porque algunos son estables de alguna manera, entra gente y aumenta la cantidad de... entonces, uno acá no ve el retorno de los impuestos recabados, hace unos años se implantó acá el impuesto a la renta personal.

P. A pocos años?

RU. Sí, a 4 o 5 años.

P. Así a toda la gente.

RU. Sí, va bajando de a 12 salarios mínimos por año, los que entraron primero en la renta fueron los que ganaban más de 120 salarios mínimos anuales, luego fuimos entrando el resto. Según el gobierno para el 2019 la mayoría debería estar dentro del régimen. Pero, eso no está mal porque para mí fomentan también las formalidades, acá también existen muchas informalidades, te preguntan ¿ticket o factura? Obviamente no tienen por qué ofrecer ticket y o la nota fiscal, y acá no, eso se estila mucho y entonces obvio lo que se pretende con eso es formalizar de alguna manera (la renta) pero asimismo, uno no ve la, no ve el resultado de lo que aporta allí, no hay... ahora mismo que el gobierno quiere apoderarse de fondos privados para la construcción de obras, y donde quedarán los impuestos que uno paga?

P. ¿Han tenido casos de persecución por acción sindical, por los compañeros hayan reivindicado lo que es derecho o por desearan asociarse al sindicato?

RU. Una compañera que era dirigente sindical y que quedó embarazada, aun así la despidieron. Ese fue un caso que llevó ocho o nueve años y recién se resolvió el año pasado, pero terminó ella por negociar, porque ya era insostenible...

P: Ha habido un caso ahora, el año pasado con Sonia...

RU. Sonia Espínola.

P: ¿Ella es de cuál banco?

RU. Regional.

P: ¿Cómo se ha quedado la situación de Sonia?

RU. Lamentablemente ha negociado ante a la presión económica, las deudas, esas cosas, y hoy día afortunadamente está, gracias a que el compañero José Csbllero fue electo presidente de la Caja, así que él pudo darle un trabajo ahí, caso contrario estaría sin conseguir nada.

P: Queres hablar algo mas?

RU. Si. Hay otra modalidad que se está usando mucho ahora, no solo en el ambiente bancario, sino en ambientes laborales generales, es tener empleados pero contratarlos como profesionales independientes. O sea, él hace una nota fiscal para la empresa, la empresa paga la nota fiscal, él tiene que pagar el IVA, el impuesto, y la empresa figura también como gran pagadora de impuestos. Pero este nunca se jubila, ni tiene ningún beneficio.

P: Gracias Rigoberto.

OMAR OLIVEIRA

OO. Mi nombre es Omar de Oliveira, soy empleado bancario con una antigüedad de 38 años. Actualmente estoy en el Sudameris Bank, que anteriormente era un banco de capital extranjero, hoy es prácticamente como si fuera capital paraguayo. Estoy en el sindicato de empleados del Banco Sudameris Paraguay, actualmente cumpliendo funciones dentro del comité negociador del contrato colectivo.

P: ¿Es de la directoría del sindicato?

OO. No, pero de un comité aparte. Estamos afiliados de la FETRABAN – Federación de Trabajadores Bancarios, donde estamos reunidos hoy para atender al compañero que viene de Brasil

P: Tiene ya muchos años de trabajo bancario ¿Que ha cambiado en relación a los trabajadores, a como hacen su servicio en los bancos?

OO. No solo ha cambiado el sistema en si en cuanto a lo que eran los bancos anteriormente, los servicios que brindan y la relación con los empleados. Antes los empleados teníamos un status de bancarios casi de banqueros. Ahora ese status desapareció. No quiero menoscabar a ningún sector, pero somos menos que menos de lo que éramos antes. Teníamos mayores beneficios, mejor horario, se respetaban los contratos y nos desenvolvíamos dentro de un reglamento.

OO. Y muchos de los beneficios se han perdido o, si no, son ignorados por los bancos, esto es en cuanto a relación con la patronal. Lo mismo el salario, el salario se ha pauperizado. Ayer salió una publicación en un periódico local donde habla que el promedio salarial de los bancarios es muy alto. Y es una información maliciosa y tendenciosa. ¿Por qué? Porque sacan del balance total del banco, donde incluye todos cargos por salarios y bonos, a los directores, a los gerentes principales, pero divide por el total de empleados que tiene el banco, entonces les sale un promedio bueno porque hay diez personas que ganan cientos de miles de dólares y estamos miles de personas que ganan muy poco, eso por el lado del empleo, de los empleados. Por el lado de los servicios bancarios, hubo una evolución fantasmagórica, tanto como con los medios informáticos empezaron a irrumpir en el escenario de los bancos, desde de los 80, más en los 90, y 2000 con internet, se va volviendo incontenible que van siendo substituidos muchos puestos de trabajo por máquinas o por digitalizaciones. Este es el gran cambio que yo noto.

P: ¿Ha habido funciones en la agencia, en el banco, que han desaparecido en estos años?

OO. En estos años si bien no han habido funciones propiamente que han desaparecido, sí han desaparecido como empleo, uno de ellos, como Ud. mencionó, los cajeros, antes teníamos mil cajeros, hoy tenemos 100 haciendo la función de cajero. Ahora tenemos 100 cajeros personas y 900 cajeros máquinas.

P: Muchas máquinas... En su banco, Sudameris, ¿hay muchos terceros?

OO. Sí, esto es una tónica que entro en Paraguay desde hace unos cinco años como mínimo, puede ser más, pero 5 años fue muy fuerte. En algunos bancos hay casi 50 y 50. Si un banco tiene 2000 empleados, uno de los más grandes, tiene mil tercerizados, es impresionante. En el banco donde yo estoy si bien es 25%, recién hace poco, tenía 10%, en el año pasado subió

grandemente, porque esto le genera muchos beneficios y ahorros para el empleador, el banco, en detrimento de los beneficios para los funcionarios. Un funcionario del banco mismo tiene el beneficio del contrato colectivo. Un funcionario tercerizado, es de otra empresa, y no tiene los beneficios del contrato colectivo además que se le paga un salario menor, con una comisión a la empresa tercerizadora. O sea, hay muchas desventajas en ese sentido para el empleado.

P: Hay diferencia también en el trato, en la manera como los terceros son tratados?

OO. En realidad, en una forma figurativa los tratan como funcionarios, están a veces en el mismo local del banco, se visten igual que nosotros, no hay ninguna diferencia. Operan la computadora al lado nuestro, están mezclados con nosotros y de repente no nos damos cuenta de quién es tercerizado y quien no, o sea, no hay una diferenciación así que distinga. Hay otros grupos que trabajan en una oficina totalmente aparte, o sea, son dos situaciones diferentes.

P: ¿En Sudameris hay terceros que trabajan dentro de la agencia?

OO. Sí, 25% del funcionariado es tercerizado.

P: Y en su agencia, ¿los tercerizados qué hacen?

OO. En este momento están haciendo más informática, muchos del sector informática son tercerizados. Yo diría que 50% de los tercerizados son del sector informática.

P: En la agencia la informática que es, ¿qué hace?

OO. Todas las programaciones de los sistemas, todos los seguimientos, soporte. Nuevos programas, nuevos sistemas.

P: ¿Y hay terceros en el atendimento al cliente?

OO. Sí hay especialmente en el front office ahí en la mesa de entrada, como atención al cliente, pero no como ejecutivos. Los ejecutivos de comerciales generalmente son funcionarios.

P: ¿Son asistentes?

OO. Sí un asistente puede ser tercerizado.

P: Entonces hay diferenciación salarial, de horario, condiciones de trabajo, acuerdos que no son válidos para ellos...

OO. Sí, y pagan a la misma seguridad social de nuestra Caja bancaria, no todos, pero como pagan por un salario menor también perjudican nuestra caja de jubilaciones. Yo hice un cálculo, tan solo un banco que estaba dejando de pagar al año 40 millones de dólares en salarios, son 8 millones de dólares por año menos a la caja, por 12 o 14 bancos, más o menos... 8 por diez son 80 millones de dólares. Pongamos que no sean 100% tercerizados, 50%, son 50 millones de dólares que están dejando de pagar por año para nuestra caja. Para nosotros es muchísimo. En diez años son 500 millones de dólares. Y en los últimos años, nuestra caja de jubilación estuvo casi en la quiebra, y esa fue también una de las causas no evidentes, que estaba oculta ahí pero que trago gran perjuicio. Ahora estamos tratando de

confirmar una nueva modalidad de los bancos, la caja dice con su ley que no importa como Ud. contrate, acá tiene que aportar para la caja. Ok, los bancos aportan sobre 100 y 900 está por ahí sin aportar. Si están aportando por ejemplo 10 millones de dólares total, por los tercerizados, están dejando de aportar 90.

P: No entiendo cómo pueden hacer eso.

OO. En complicidad con empresas o con personas particulares que fungen de contratantes de Ud., o de mí, o de él, como empleado, que trabaja para el banco, pero él te paga a la seguridad social estadual, o a veces no paga. La informalidad en Paraguay lamentablemente es muy grande todavía.

P: Pero esos 900, ¿ellos estarán fuera de la caja?

OO. Sí y sin ningún beneficio, otro problema, no van a poder jubilarse. Otro problema, pero no para la máquina, para la persona, nosotros somos personas, ellos son personas.

P: Acá la dictadura continúa en el movimiento sindical, en la relación entre patronos y empleados ¿no? En la sociedad hay cambiado, pero...

OO. Acá vigoró la libertad de opinión, de expresión, uno puede decir lo que quiera, pero en la cuestión económica todavía continúa la dureza.

P: Seguridad también en Brasil. Muchas veces la persona se queda a servicio del banco muchos años. Pero en seguridad creo que haya menos rotación en las empresas.

P: Dígame una cosa: ¿Sudameris tiene cuantos funcionarios acá?

OO. 500.

P: Y ¿cuántos son tercerizados?

OO. 80.

P: Y los 500, como ven los 80?

OO. Como compañeros. Es más, por un lado los vemos como compañeros o como amigos, pero con una gran indiferencia, nadie se ocupa de ellos, el sindicato no se ocupa de ellos. De los 480 o 500 funcionarios que estamos, 180 somos sindicalizados y 300 no.

P: Pero es una buena sindicalización, unos 30%.

OO. Sí de la plantilla total, pero se mira, casi la mitad está sindicalizada, la otra mitad no está en el sindicato, y unos 80 totalmente tercerizados, y no tienen ningún beneficio. Estamos intentando crear conciencia, por ejemplo, yo cuando envío un informativo, envío para todos, inclusive los tercerizados, pero tenemos compañeros del comité ejecutivo del sindicato que no quieren enviarles a ellos.

P: ¿O sea que hay algunos compañeros que no perciben estos 80 como parte de lo mismo?

OO. Es una especie de mutuo, ¿verdad? Si tu no quieres, yo no te doy. Porque de estos 400, 200 estamos sindicalizados, 200 no. Entonces los 200 sindicalizados, o los dirigentes, dicen

¿por qué hacerles caso a estos? Y a los tercerizados, menos. Es lamentable pero es la realidad.

P: ¿Acá ya ha tenido alguna tentativa de sindicalizar a los 80?

OO. No. Se puede, pero atente a una cosa, Yo le voy a dar un caso, hablando con estos tercerizados, yo les cuento sobre los beneficios, que igual tienen que aportar a la caja, y ellos dicen ‘pero nuestros patrones no nos hacen conocer eso, estamos conociendo gracias a Usted’, por mi o por él que publica, y algunos dicen ‘por favor no diga eso allá si no me van a echar’. Hay un temor natural que está impregnado en la mente de esa persona, y en la mayoría de los paraguayos todavía, es increíble, pero es una gran realidad. Profesionales, yo cuento, en algunos bancos, te dicen, con toda discreción posible...

P: Se puede en términos legales, hay problemas políticos.

OO. Yo no sé si es una práctica de la parte judicial o realmente si la estructura jurídica está sí. Porque el código dice eso, pero el que tiene que demandar no es el sindicato, el que tiene que demandar es la persona. Y si demanda una persona genera una jurisprudencia a los demás, pero si yo demando y ella no demanda, a mí me dan y a ella no le dan, tiene que demandar ella de nuevo. Es increíble. Está preparado para dividir para reinar.

P: En Brasil tenemos alguna discusión en torno a la cuestión de la representación judicial, hasta qué punto el sindicato puede o no puede. Yo incluso estoy con una demanda contra el Banco de Brasil. Porque en Brasil los bancarios trabajan seis horas y el Banco de Brasil, en los bancos todos, en Banco de Brasil se da una manera de que las seis sean ocho.

OO. Acá siete, y siete viran diez.

P: Gracias Omar.

José Tomás Rodríguez

JTR. Mi nombre es José Tomás Rodríguez actualmente soy secretario general del sindicato del Banco del Brasil en Paraguay.

P: Cono es la lucha por derechos en Banco del Brasil?

JTR. No es fácil, no es fácil porque, culturalmente, se ha perdido mucho de lo que, en la década del 70 y del 80, existía, era una conciencia más de clase, una conciencia de que asociados se conseguían mejorar las cosas. Hay una cultura muy individualista, que va de la escuela, pasando por la universidad, y por supuesto nos es una cultura que beneficia a los pueblos. No es fácil, pero es posible porque nosotros, justamente en nuestro ambiente, entendemos que hay que mostrar otra alternativa. La gente piensa que solamente individualmente se puede conseguir cosas mejores, pero eso en la práctica nos es así. Por ejemplo, hoy en día, muchos de los bancos pagan bonificaciones y participaciones en los lucros y las ganancias, pero de forma arbitraria. Si ese beneficio se consiguiera construir colectivamente, como un beneficio con estándares similares para todos, ese beneficio podría realmente significar otra forma de ver de parte de gente que hoy no le interesa, porque no ven un beneficio real.

De otra parte, hay mecanismos legales que los sindicatos no los estamos utilizando, por falta de fuerza, de recursos, de estructura. Hay muchas acciones que se podrían hacer, por ejemplo con respeto a la discriminación en el trabajo, o la discriminación salarial. Por ejemplo todo lo que estábamos comentando los compañeros respecto a los tercerizados, eso puede ser atacado legalmente, pero para atacar legalmente uno tiene que tener detrás una estructura que pueda mantener en la justicia, y también en la presión, como sindicato, para poder obtener ese beneficio.

Alguien dijo una vez que el sindicato no consigue beneficio para sus asociados, y nosotros conseguimos mudar algunas cosas, que hoy en día (se muestra que) se puede mejorar.

Y eso desde del ámbito bancario se puede ir trasladando, por ejemplo, al ámbito del comercio. Porque hoy en día los bancarios estamos muy ligados al rubro comercio. Muchos de los trabajadores que trabajan por ejemplo en los supermercados, etc., podrían ser un nexo para incorporar gente del comercio a esta situación de mejorar las condiciones laborales en general.

P: ¿Cuál es la relación entre los trabajadores del banco y del comercio?

***JTR.** Hoy en día existe una mudanza en los bancos, de abrir agencias a ir a puestos corresponsales no-bancarios dentro de los supermercados. Y ahí hay un nexo, como bancarios podemos incorporar a los trabajadores, que son bancarios realmente, podríamos eventualmente incorporar a los trabajadores de supermercados, o por lo menos ayudar a asesorar para que ellos se puedan organizar, porque hay una explotación bastante importante de los supermercados. Además son empresas muy lucrativas, no hay posibilidad de que la contraparte pueda argumentar problemas de mercado, de falta de recursos para pagar algunos beneficios, por ejemplo a un cajero de supermercado, en el tema de la participación en los lucros. Si los bancarios podemos conseguir por ejemplo en la participación de los lucros, en general se puede plantear una ley, como sí hay en Argentina, que también tienen una ley con respecto al tema. Entonces esas son cuestiones que pueden ir mejorando la entrada de los sindicatos en la población.*

P: Una última pregunta: ¿La estructura del movimiento sindical en Paraguay – Ustedes tienen sindicatos por empresa – es buena, podría ser mejor, Usted qué piensa?

***JTR.** Es pésima. Es mala. Por un lado es fácil, entre comillas, organizar un sindicato con veinte trabajadores, ahora mantener este sindicato es muy difícil. Si tuviéramos la posibilidad – la tenemos de hecho – pero si tuviéramos la cultura de organizarnos por rama de actividad sería mucho más fácil, porque ahí se disipa un poco la presión directa sobre el trabajador por ser dirigente sindical. Y por supuesto se tiene mayores recursos, mayor fuerza, se pueden plantear cuestiones mucho más estructuradas y objetivas con respecto, por ejemplo, a la utilidad y rentabilidad de las empresas y la productividad de los trabajadores. Evidentemente lo ideal es los sindicatos por rama de actividad. Pero tropezamos ahí con una dificultad, una cultura. En el pasado en la guerra de los 70 y 80 en el sector bancario los sindicatos eran fuertes, porque durante la dictadura el dictador no tenía problemas con los sindicatos bancarios porque eran los únicos que tenían trascendencia internacional, tenían contacto internacional. Entonces mientras se mantuviera todo tranquilo, todo bien, Entonces los sindicatos bancarios, a parte de la cultura de ese momento – la gente tenía mucho más conciencia de clase, conciencia de unidad, etc. Entonces se conseguían beneficios, sin llegar a una huelga, sin llegar a movilizaciones muy fuertes. Porque de hecho en el régimen era muy difícil, las huelgas de hecho estaban prohibidas. Pero se conseguían beneficios. También*

no tuvimos, no sé si la ventaja, o la situación de que no tuvimos hiperinflación. Entonces los salarios acompañaban a la inflación, inflaciones altas de 40% uno obtenía un reajuste salarial de este orden o incluso un poquito más. El bancario en general tenía un buen pasar porque tenía esos beneficios. Y la mayoría de los bancos eran internaciones, tenían esa posibilidad de tener un contrato colectivo. La situación era totalmente diferente y la gente se quedó con eso, y quedamos como pequeños feudos que cuando se fueron los dirigentes fuertes de esos sindicatos se derrumba. Entonces es una situación que tenemos que revertir internamente para poder llegar a un sindicato único o por lo menos que la federación tenga la fuerza para negociar los contratos colectivos e influir realmente.

P: Queres hablar algo más?

JTR. *Si. Hay muchas acciones judiciales que son factibles de ganar por parte de los trabajadores o del movimiento sindical, pero hace falta una estructura y la presión que ayude a la justicia a hacer justicia. El problema es que acá hay muchas presiones que ejercen sobre todo los bancos o las empresas poderosas, [y las acciones judiciales] son cajoneadas, como decimos acá, son retenidas por la justicia por falta de una adecuada presión con estructura de parte del movimiento sindical. Muchas veces incluso son situaciones de falta de una buena argumentación jurídica, una estructura que haga un buen estudio de caso, una buena argumentación, utilizando herramientas incluso de Mercosur.*

P: Gracias José Tomás

Gloria Acuña

GA. Mi nombre es Gloria Acuña actualmente soy secretaria general del sindicato del Banco Itaú, donde trabajo.

P: Itaú es uno de los Bancos que más terceriza en Paraguay.

GA. Sí, exactamente.

P: ¿Acá ya ha tenido alguna tentativa de sindicalizar a los terceros?

GA. No se puede.

P: ¿Más una pregunta, puede ser? Es un tema que Rigoberto ya me ha comentado y estoy discutiendo como es en cada banco con los compañeros ¿Han tenido casos de persecución por acción sindical, por los compañeros hayan reivindicado lo que es derecho o por desearon asociarse al sindicato? ¿Cómo es en Itaú?

GA. De forma institucional no hay nada, nada escrito. Pero yo por ejemplo soy de profesión contadora, auditora y hace trece años me tienen en la caja, nunca fui promovida a nada, y he postulado ya muchísimos cargos, pero soy dirigente sindical, entonces... ¿qué mejor ejemplo?

P: ¿Y ha habido casos de demisión?

GA. Cuando era inter-bancos sí.

P: Por reivindicar derechos, por querer asociarse al sindicato... ¿Ahora como Itaú no?

GA. Ahora como Itaú no. Pero siempre están los jefes que hacen la campaña anti-sindical, para que no se filien, para que no se metan, para que no pregunten, para no hable tanto con fulana... No está bien visto.