

A QUINTA ONDA TECNOLÓGICA E OS TRABALHADORES: NOVAS ESTRATÉGIAS E DESAFIOS DO SINDICALISMO NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO

Bárbara Vallejos Vazquez
Gustavo Machado Cavarzan
José Dari Krein¹

Resumo

O texto discute as transformações ocorridas no trabalho bancário a partir de seguidas ondas de inovações tecnológicas, buscando identificar os impactos no emprego e na 'externalização' das atividades, nas formulações e estratégias de ação das entidades sindicais no enfrentamento de uma nova realidade para o setor. A análise das formulações é realizada no âmbito das campanhas salariais, expressas nas minutas apresentadas à FEBRABAN a partir dos anos 2000. Além disso, aponta-se que as mudanças vão alterando as perspectivas de ação coletiva de uma (das poucas) categoria que tem campanha nacional unificada e consegue estabelecer as mesmas regras para o conjunto dos trabalhadores do sistema bancário. Porém, os terceirizados, incluindo especialmente os correspondentes bancários, assim como muitos outros segmentos do sistema financeiro, estão excluídos da representação e dos direitos conquistados pelos bancários.

Palavras-Chave

Terceirização, Inovação Tecnológica, minuta reivindicativa, Banco Digital, trabalho e sindicalismo bancário.

Introdução

Este artigo tem a finalidade de analisar as mudanças no setor bancário, trazendo elementos para identificar os desafios do sindicalismo e das negociações coletivas, incorporando as formulações realizadas pelos sindicatos, federações e confederações da categoria bancária. O setor bancário brasileiro passou por diversas ondas de inovação desde os anos 1960, iniciando com a automação de operações de retaguarda – ou *back office* – até o desenvolvimento dos terminais de autoatendimento, *home banking* e *internet banking*.

Nos anos 2000, assiste-se ao que se convencionou chamar *quinta onda*

¹ Barbara, mestranda em economia social e do trabalho do IE Unicamp, barbaravazquez@gmail.com; Gustavo, doutorando, em economia social e do trabalho do IE Unicamp, gmcavarzan@gmail.com e José Dari Krein, professor do IE e pesquisador do CESIT, darikrein@unicamp.br

de inovação bancária, caracterizada pela parceria com setores externos ao Sistema Financeiro Nacional. No Brasil, essa nova fase se erigiu sobre dois pilares: os correspondentes bancários, que constituem um contrato específico de terceirização, formado por meio de parcerias entre instituições financeiras e estabelecimentos do comércio varejista para a prestação de diversos serviços bancários; e, pelo Banco Digital, caracterizado pela centralidade da tecnologia da informação aplicada aos serviços e produtos financeiros, muitas vezes em parceria com empresas de telecomunicações e tecnologia. No âmbito do Banco Digital insere-se a tendência crescente das transações financeiras em canais digitais (internet e *smatphone*), a redução da importância relativa das agências bancárias tradicionais e a automação de processos internos do trabalho bancário. Ademais, surgem novos concorrentes no fornecimento de serviços financeiros, chamados de *Fintechs*.

O artigo mostra que tais fenômenos têm impactado negativamente o saldo de empregos nos bancos brasileiros nos últimos anos, sobretudo após 2012. Além disso, esses fenômenos transformaram a rotina de trabalho nos bancos, alterando o rol de competências exigidas. As funções transacionais (saques, extratos, depósitos, etc.) são cada vez menos realizadas em agências bancárias; as agências, por sua vez, transmutam-se em *lojas virtuais* com produtos direcionados a clientes de alta renda. Assim, o problema central do presente artigo é avaliar os impactos da quinta onda de inovação bancária na organização sindical da categoria e mostrar as formulações realizadas pelos bancários para enfrentar as mudanças tecnológicas.

Outros estudos² mostram que a categoria apresenta capacidade de organização e de realização de greves expressivas nos últimos 12 anos. Além de ser uma das poucas categorias que conquistou uma Convenção Coletiva de âmbito nacional, com ganhos expressivos, especialmente na elevação da remuneração do trabalho e na consolidação de direitos que a diferenciam no mercado de trabalho, por exemplo, a jornada de 6 horas. No entanto, Colombi e Krein (2015) mostram que nos aspectos da inovação tecnológica as conquistas são mais escassas, o que pode também ser observado na capacidade dos bancos em conseguir realizar as alterações pretendidas na reorganização do trabalho, tais como a regulamentação dos correspondentes bancários, a terceirização e o banco digital.

Nesta perspectiva, a hipótese do presente texto é que as inovações ocorridas tendem a fragilizar o poder sindical, pois alteram a composição e formas de organização da categoria, apesar de o sindicalismo ter percepção da profundidade das mudanças e ter apresentado formulações e iniciativas de ações, expressas em reivindicações na perspectiva de preservar o trabalho e as condições de realização da atividade profissional dos bancários. A tendência é reduzir o número dos bancários, o que traz desafios adicionais para a organização da categoria.

2 Cf. Krein e Colombi, 2015.

As inovações tecnológicas

As ondas de inovação tecnológica no setor bancário brasileiro, inseridas no contexto geral de transformações do capitalismo global, experimentam seu ápice a partir dos anos 1990, no entanto seus primeiros movimentos já são observados na década de 1960. De acordo com Jayo (2010) O setor apresentou diversas alterações em seu modelo de negócios desde os anos sessenta, quando teve início a primeira onda tecnológica no setor. O processo denominado “automação de *back-office*” foi marcado pela utilização da informática em setores de processamento de dados. As fases subsequentes são caracterizadas pela aproximação entre clientes e Tecnologia da Informação (TI), quando esta é levada, num primeiro momento, para os caixas de agências (segunda onda tecnológica) e, em seguida, às mãos do cliente, com a implantação dos caixas eletrônicos (terceira onda tecnológica), culminando na fase final ou mais recente, com os serviços de *home banking* ou *internet banking* (quarta onda tecnológica). As chamadas “terceira onda” e “quarta onda” tecnológicas configuraram parte do processo de reestruturação produtiva no setor bancário nos anos 1990. Finalmente, a quinta onda de inovações materializa-se no chamado Banco Digital e nas parcerias com correspondentes bancários, cujos impactos no emprego e na organização sindical dos bancários pretende-se analisar no presente texto.

Banco Digital

Em publicação recente do Fórum Econômico Mundial intitulada “*The Future of Jobs*” o organismo aponta que uma série de profundas mudanças nos modelos de negócios nos mais diversos setores de atividade econômica, impulsionadas por novas tecnologias causarão a extinção de 5,1 milhões de empregos em escala global até 2020. Este seria o saldo da eliminação de 7,1 milhões postos de trabalho vinculados principalmente a ocupações administrativas e de escritório. A perda seria contrabalanceada em escala muito inferior pela criação de 2 milhões de empregos principalmente nas áreas de computação, engenharia, matemática e arquitetura. É possível observar diversos setores de atividade econômica afetados por plataformas digitais que transformam o modo de realizar tais atividades e conseqüentemente o próprio mercado de trabalho. É o caso dos transportes com o *Uber*, do comércio com a *Amazon*, do setor hoteleiro com a *Airbnb*, do setor de entretenimento com o *Netflix* e assim por diante.

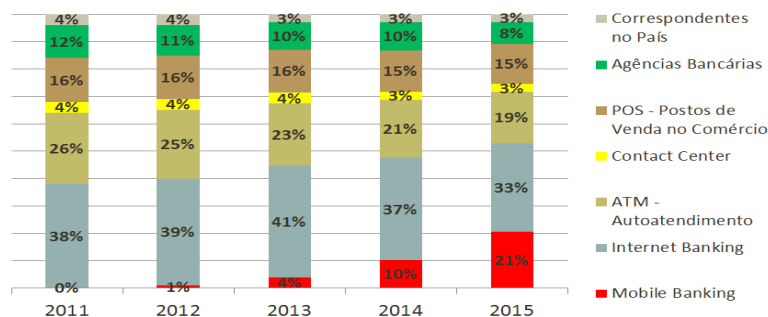
O conjunto de transformações afeta também o setor financeiro. É possível identificar dois vetores de transformações no setor financeiro: um vetor interno e outro vetor externo. O primeiro consiste num conjunto de transformações internas na forma de atuar das instituições financeiras, rumo à implementação do chamado Banco Digital. Tais transformações são impulsionadas pela concorrência intercapitalista com o objetivo último de reduzir custos com papéis, arquivos físicos, postagem, impressão, transporte de valores e, principalmente, força de trabalho.

O vetor externo, por sua vez, consiste no surgimento das *Fintechs*, *startups* de serviços financeiros. Estima-se que já existam no Brasil mais de 400

fintechs especializadas nos mais diversos produtos e serviços oferecidos pelos bancos tradicionais: cartão de crédito, pagamentos, investimentos, recuperação de crédito, seguros, etc.³ Em suma são empresas não financeiras, sem nenhum tipo de presença física para contato com clientes, oferecendo serviços financeiros em plataformas exclusivamente digitais.

O gráfico abaixo mostra a velocidade com que as transações bancárias por meios digitais, especialmente por mobile banking, vem crescendo. Em 2011 as transações por smartphone nem sequer apareciam no gráfico, enquanto em 2015 já representaram 21% do total de transações financeiras no Brasil. Por outro lado os canais de atendimento que envolvem interação com trabalhadores e trabalhadoras respondem por 3% (correspondentes bancários), 8% (agências bancárias) e 3% (call center).

Gráfico 1: Transações Bancárias no Brasil por canal de atendimento - em percentual de participação



Fonte: Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária 2015

A externalização do trabalho: terceirização e correspondente bancário

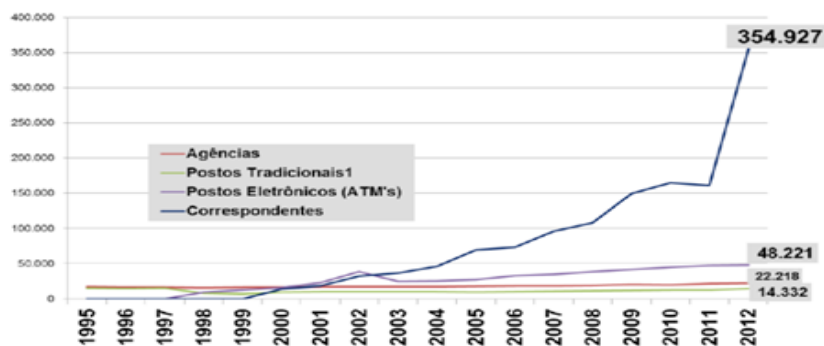
A terceirização se consolida como estratégia de contratação das empresas do setor financeiro, em fins dos anos 1980 e início dos anos 1990, no contexto marcado pela renovação do modelo de gestão implementado nas empresas do setor bancário no Brasil, o qual se convencionou chamar *reengenharia*. Objetivando a racionalização dos processos internos, os bancos mapearam etapas dos processos de trabalho, o que possibilitou a readequação e o enxugamento de sua estrutura funcional; ademais, o mapeamento permitiu a identificação de etapas e setores poderiam ser automatizados ou terceirizados. A terceirização da mão de obra incidiu, a princípio, sobretudo nos setores de retaguarda ou *back office* e compensação, setores de telemarketing e de processamento de dados. (SANCHES, 2006) O número de empregados subcontratados, segundo Segnini (1997), alcançou 9,6% do total em 1993/94, devido ao alcance da terceirização nas mais diversas funções dos bancos, extrapolando os limites de sua prática, até então, restrita aos setores de vigilância e limpeza. As formas de terceirização se complexificaram e proliferaram no setor, até culminar, ao longo dos anos 2000, na completa terceirização da atividade-fim praticada por

3 Valor Econômico. "Mais de 400 Fintechs disputam mercado". 31/11/2015. Disponível em <http://www.valor.com.br/empresas/4334666/mais-de-400-fintechs-disputam-mercado>

meio dos correspondentes bancários.

Correspondente bancário é qualquer estabelecimento com CNPJ que firma uma parceria com determinada instituição financeira para a prestação de um rol de serviços bancários estabelecidos no contrato. Dados da FEBRABAN e do Banco Central (BCB) indicam que o número de estabelecimentos contratados apresentou crescimento de 929% entre 2003 e 2013, passando de 36.474 para 375.315 pontos de atendimento. O número é notável, sobretudo, quando comparado à rede de agências bancárias, que contava com 22.918 postos em todo o Brasil em dezembro de 2013.

Gráfico 2: Atendimento Bancário no Brasil 1995-2012



FONTE: Banco Central do Brasil

Os Gráficos 1 e 2 demonstram a expressividade do atendimento bancário fora das agências, revelando possíveis caminhos para a interpretação do emprego no setor financeiro no século XXI. Os registros da Pesquisa Nacional de Amostra em Domicílio (PNAD 2013) demonstram a existência de um contingente superior a um milhão de ocupados no subsetor “Sistema Financeiro” em 2013. O emprego propriamente bancário, entretanto, caracterizado por mão-de-obra mais escolarizada, com remuneração acima das observadas na média do mercado de trabalho brasileiro e abrigado por convenção coletiva de trabalho negociada em âmbito nacional, significa apenas metade desses trabalhadores e apresenta tendência de redução desde 2012.

Os demais trabalhadores no sistema formal estão alocados em categorias como financiários, securitários, com negociação específica, embora empregados da mesma *holding* financeira. Frente à tendência de heterogeneização da categoria bancária, observada desde fins dos anos 1980, cabem as seguintes perguntas: qual o impacto dos correspondentes sobre esse quadro e em qual categoria são comumente enquadrados? Qual será o impacto do Banco Digital sobre essa nova configuração?

Se para as instituições financeiras, a nova onda tecnológica representa expressiva redução de custos operacionais com papéis, arquivos físicos, postagem, impressão, transporte de valores e, principalmente, força de trabalho, há dúvidas com relação ao impacto dos custos e facilidades assumidas pelos clientes dos bancos no novo contexto.

Impactos no emprego bancário

As transformações elencadas, somadas a cenários macroeconômicos específicos e um processo de transformações mais gerais do sistema financeiro – que se tornou o padrão hegemônico de acumulação de riqueza – consolidou, por um lado, um modelo de negócios altamente lucrativo, como foi atestado nos anos 1990 e 2000. O lucro das instituições financeiras aumentou 380% em termos reais entre 1994 e 2003. (DIEESE, 2004.). Por outro lado, verificou-se drástica diminuição do emprego no setor que contava no início dos anos 1990 com 732 mil bancários, passando para 392 mil em 2001, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS-MTE).

A partir de 2001 temos uma inflexão no processo e o emprego bancário passa a subir seguidamente. A mudança na trajetória da evolução do emprego tem relação fundamentalmente com dois fenômenos atípicos nos anos 2000. O primeiro é o avanço da bancarização, ou seja, a incorporação de uma parcela da população no sistema bancário/financeiro, o que exigiu profissionais para abertura de contas e venda de serviços financeiros. Ao mesmo tempo, houve uma política de recuperação dos bancos públicos, especialmente entre 2006 e 2010, como estratégia do governo brasileiro na perspectiva de ampliar a prestação de serviços e estimular a inclusão bancária, o que também ajudou a manter uma posição de destaque aos bancos públicos. Esse processo fica evidente com a ampliação da participação do emprego no setor público, compondo quase metade da categoria em 2014.

Após drástica redução de 46% dos postos de trabalho bancário nos anos 1990, assistiu-se, entre 2001 e 2013, a um contínuo crescimento no estoque de empregados no setor. A partir de 2012, no entanto, percebe-se nova inflexão no emprego bancário no Brasil, que começa a apresentar saldos negativos sistematicamente desde então. Naquele ano o saldo de geração de postos de trabalho no setor bancário se reduz em 85,3% quando comparado 2011 (DIEESE, 2013). A análise do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) revela que desde o início de 2012 até maio de 2016, o saldo de empregos no setor (exceto Caixa Econômica Federal⁴) tem sido sistematicamente negativo, acumulando 33.418 postos de trabalho a menos nos bancos brasileiros neste período.

Quanto aos demais indicadores, ao analisar os Relatórios de Administração dos Bancos divulgados ao longo do período, nota-se a persistência de trajetória ascendente. Os resultados insatisfatórios da geração de emprego nos bancos não derivam, portanto, do pior desempenho das empresas do setor; mas são fruto de programas de ajuste, com intenção de reduzir despesas, inclusive despesas de pessoal, e, assim, obter melhores Índices de Eficiência. Este é

4 A Caixa Econômica Federal, empresa estatal responsável pela operacionalização de parte importante de programas sociais de governo como Bolsa Família e Minha Casa, Minha Vida, além de programas voltados ao trabalhador (pagamento de pensões e aposentadorias, Seguro Desemprego, Abono Salarial, PIS e FGTS) segue uma lógica diferente quanto à dinâmica do emprego bancário e, por isso, foi excluída da análise.

o resultado mais palpável do ponto de vista dos trabalhadores da quinta onda de inovação tecnológica no setor bancário no Brasil. As primeiras evidências em relação ao movimento do emprego nos bancos desde 2012 corroboram esta hipótese. Ocupações tradicionais do setor bancário como caixa de banco e escriturário devem ser bastante reduzidas nas instituições financeiras. Entre 2012 e 2014 os bancos privados fecharam 19.421 postos de trabalho, dos quais 65% ocorreram nas funções de caixa e escriturário, conforme tabela abaixo:

Conclui-se, portanto, que as causas da redução do emprego bancário depois de 2012 estão vinculadas aos dois fenômenos abrangidos pelo que se chamou a *Quinta Onda de Inovação Bancária* e que se trata de mudança estrutural no mercado de trabalho no setor e não de apenas ajuste conjuntural. (VAZQUEZ, CAVARZAN; 2015).

Impactos no sindicalismo

A reconfiguração da categoria apresenta impacto direto no sindicalismo, que se expressa na perspectiva de redução dos bancários e um crescimento das ocupações geradas fora do sistema financeiro, especialmente com a terceirização, o correspondente bancário e o desenvolvimento de outras categorias de trabalhadores no sistema financeiro. Portanto, o primeiro impacto é que os sindicatos dos bancários representam cada vez menos trabalhadores, com o avanço do atual processo de mudanças, caracterizadas acima.

O segundo impacto se caracteriza por uma crescente fragmentação dos trabalhadores do sistema financeiro, sendo representados por diversas entidades sindicais. Por exemplo, Teixeira, em 2004, aponta existência de dez entidades sindicais na cidade de São Paulo que representam trabalhadores do sistema financeiro, apesar de continuar prevalecendo o princípio da unicidade sindical no país. A questão da fragmentação se agrava com a terceirização e o correspondente bancário, que não tendem a constituir uma única base sindical, pois os terceirizados se dividem em diferentes categorias profissionais. “Mas o impacto da fragmentação poderia ser minimizado se os trabalhadores pudessem, ao menos do ponto de vista legal, ser representados por um mesmo sindicato. Isso não é possível, dadas as características da estrutura sindical brasileira, caracterizada pelo sindicato oficial, reconhecido pelo Estado; concepção da representação por categoria; unicidade sindical” (MALERBA, 2011, pp.167). Portanto, não assegura, segundo Coutinho (2011), o enquadramento sindical mais adequado, de acordo com a CLT, de alocar os terceirizados na mesma categoria profissional da preponderante.-

A tendência à redução do número de bancários concentra-se em funções que são tradicionalmente a base das mobilizações, assembleias e movimentos grevistas, ou seja, os bancários e bancárias de agências. As novas ocupações que devem ganhar importância nos bancos como profissionais de tecnologia da informação ou gerentes de investimento não possuem relação próxima aos sindicatos.

As mudanças tecnológicas possibilitam que uma crescente pulverização do trabalho bancário, que pode ser realizado de diferentes locais, inclusive muito distante do local de atendimento do cliente, o que traz dificuldades em reunir os bancários em um mesmo espaço, prejudicando a constituição de uma identidade coletiva e de ações conjuntas. (GONÇALVES; KREIN; MADI, 2006).

As alterações também afetam a densidade sindical, como pode ser observado na tabela 2. Apesar de ser uma categoria com índice de sindicalização muito acima das demais categorias, há uma queda substantiva da taxa entre 2002 (43%) e 2013 (33%). A queda ocorre em um contexto, que o sindicalismo obteve importantes conquistas, especialmente no campo da remuneração salarial e realizou expressivas mobilizações (COLOMBI e KREIN, 2015). A queda foi mais intensa do que média dos assalariados no período (ALCANTARA, 2015). A sua explicação está na reconfiguração da categoria, tanto em termos numéricos quanto no perfil, como destacado acima. O fenômeno da queda da sindicalização é complexo e apresenta múltiplas explicações, mas sem dúvida a reconfiguração da categoria e o tipo de trabalhador que permanece ajudam a compreender o fenômeno.

Tabela 1: Ocupados no Setor Financeiro por condição de associação ao sindicato e taxa de associação Brasil 2002-2013

Ano	Associados	Não associados	Total	Taxa de associação
2002	365.248	484.859	850.107	43,0
2003	380.290	496.245	876.535	43,4
2004	376.070	503.310	879.380	42,8
2005	363.898	505.561	869.459	41,9
2006	361.508	563.742	925.250	39,1
2007	378.586	633.706	1.012.292	37,4
2008	399.500	591.813	991.313	40,3
2009	373.487	601.555	975.042	38,3
2011	389.569	719.831	1.109.400	35,1
2012	387.556	739.587	1.127.143	34,4
2013	399.597	809.014	1.208.611	33,1
Var % (2013/2002)	9%	67%	42%	-9,9 p.p.

Fonte: PNAD/IBGE

Outra dimensão é a capacidade de ação coletiva, expressa nas greves. Elas foram bastante constantes e volumosas entre 2004 e 2015 (COLOMBI e KREIN, 2015). Praticamente todos os anos, o sindicalismo bancário realizou greve. No entanto, as greves afetam cada vez menos o funcionamento do sistema bancário. Atinge fundamentalmente, as pessoas que utilizam as agências – excluindo os clientes *vips*.

Os dados apresentados neste artigo sobre os canais de realização de transações financeiras no Brasil já colocam o imenso desafio do movimento sindical bancário. A greve é instrumento fundamental de pressão da classe trabalhadora diante de suas reivindicações, e que tem como objetivo último paralisar a produção e gerar prejuízo aos patrões para que um acordo seja conquistado. Tais instrumentos caminham cada vez mais para um impasse visto que a possibilidade de sucesso da greve entre os canais de atendimento aci-

ma representados estão centradas nas operações em agências e *call centers*, que juntos respondem por apenas 11% das transações financeiras nos bancos no Brasil. Os sindicatos já têm ampliado suas estratégias para fazer frente a tal cenário, seja por meio da ampliação de sua relação com a categoria bancária por meio de sítio eletrônico e de redes sociais, seja por meio de estratégias de paralisação focadas cada vez mais nos centros administrativos e centros tecnológicos das instituições financeiras. (SANCHES, 2012)

Por último, a eficácia do resultado das negociações coletivas é impactada, pois os benefícios historicamente conquistados vão sendo minados pela exclusão de um contingente cada vez maior de trabalhadores do sistema financeiro cobertos pela Convenção Coletiva. No caso dos correspondentes, a diferença é explícita, já que, em sua maioria, são empregados do comércio, com remunerações próximas ao salário mínimo nacional. Ademais, é possível driblar parte dos gastos com estrutura das agências que garantem ambiente de trabalho mais seguro e saudável. A jornada de trabalho de trinta horas dos bancários (enquanto o terceirizado trabalha 44 horas semanais) também é um “entrate” superado pela contratação de terceirizados ou comissionados. A estratégia sindical de buscar representar os terceirizados coloca o desafio de conseguir com o tempo aproximar os direitos destes com a categoria bancária. Em geral, em um primeiro momento, tende a oferecer ganhos e proteções inferiores às observadas na Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários (VAZQUEZ, 2015).

Portanto, considerando ainda o marco do debate sobre a crise do sindicalismo (VERAS, 2015), as entidades sindicais representativas dos trabalhadores bancários estão desafiadas a traçar novas estratégias de aproximação com sua base, de mobilização e organização, notadamente porque os bancários que são tradicionalmente mais próximos do sindicato são justamente os trabalhadores de agências, cujas funções tendem a se esvaziar no banco digital e com o crescimento exponencial dos correspondentes bancários. Assim como, os métodos tradicionais de luta e representação poderão mostrar-se menos eficazes, dado o processo de pulverização do trabalho bancário (GONÇALVES; KREIN; MADI, 2006).

Os desafios colocados para a categoria são imensos. Passam pelo debate acerca do desemprego tecnológico, das formas de distribuir os ganhos de produtividade provenientes da tecnologia entre os trabalhadores, seja por meio de remuneração, seja por meio da redução da jornada de trabalho, pela requalificação profissional de bancários e bancárias que terão suas funções suprimidas pela automação, por novos problemas nas condições de trabalho e na saúde da categoria, pelas alterações na pirâmide cargos e salários com tendência de redução das ocupações mais tradicionalmente vinculadas aos sindicatos, pela representação das novas ocupações que ganham importância nos bancos e, por fim pelos próprios métodos de mobilização, paralisação e negociação, diante de um cenário de automação extrema dos processos de trabalho.

As formulações das entidades sindicais de enfrentamento das mudanças tecnológicas e da terceirização

Neste item será realizada uma análise acerca dos novos desafios colocados para o sindicalismo bancário diante do cenário apresentado, bem como as formas através das quais o movimento sindical já vem se adaptando às mudanças seja através das minutas de reivindicação, das cláusulas em Convenção Coletiva ou das mobilizações e espaços de debate fora do espaço negocial. O foco da análise, portanto, não será em cima dos resultados já alcançados pela ação sindical, mas sim sobre os desafios, as formulações e as ações empreendidas no período recente.

Banco digital e ação sindical

Em função das transformações já observadas em termos de digitalização dos serviços bancários a categoria vem há alguns anos acumulando conhecimento sobre o tema. Desde 2011 o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e região mantém o centro de pesquisa 28 de agosto que busca, entre outras tarefas, subsidiar as negociações da categoria com estudos sobre temas como banco do futuro, bancos públicos, tecnologia bancária, programas de desenvolvimento sustentável, relações de trabalho e universo do consumo.⁵ Ainda no plano da geração de conhecimento, na Campanha Salarial de 2013 ficou estabelecida a realização de seminário conjunto entre a FEBRABAN e a CONTRAF-CUT⁶ para discutir as mudanças tecnológicas nos bancos com o objetivo de debater o impacto da tecnologia sobre o trabalho do bancário. Desde então foram realizados dois seminários em julho de 2014 e junho de 2015 sobre o tema.⁷

A minuta de reivindicações da categoria também apresentou diversas mudanças nos últimos anos, buscando se adaptar ao novo cenário. Em 2015, pela primeira vez a minuta da categoria incluiu entre suas reivindicações salário de ingresso para analista de crédito e técnico de Tecnologia da Informação (artigo 4º da minuta). É possível observar ainda no documento uma série de outros artigos que tratam do tema da tecnologia e seus impactos no emprego como os que seguem abaixo:

“ARTIGO 40 - GARANTIAS CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA

As empresas abrangidas por esta convenção reconhecem os termos da Convenção nº 158 da OIT, devendo aplicá-la em consonância com o disposto neste artigo:

*I - Independentemente do número de empregados a serem dispensados, as dispensas com motivações de ordem econômico-financeiras, **tecnológicas**, estruturais, tais como fusões e/ou incorporações, ou análogas, somente poderão verificar-se*

5 <http://faculdade28deagosto.com.br/centro-de-pesquisa/>

6 Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

7 Informações coletadas na imprensa sindical: http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/560_FB_5705_web.pdf; <http://bancariosacre.com.br/v2/?p=2562>; <http://www.contrafcut.org.br/noticias/contraf-cut-participa-do-5-forum-febrabran-para-dirigentes-sindicais-363b>

após a comprovação dos motivos perante o respectivo sindicato profissional convenente,[...]”(MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA)

“ARTIGO 47 - COMISSÃO SOBRE MUDANÇAS TECNOLÓGICAS

*Será constituída no prazo de até 45 dias a contar da assinatura da Convenção, comissão bipartite sobre mudanças tecnológicas para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de projetos de mudança tecnológica e organizacional das empresas abrangidas por esta convenção, reestruturação administrativa, introdução de novos equipamentos, **teletrabalho**, **acesso remoto** e outras situações similares.*

[...]”(MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA)

Estes dois artigos estão na minuta de reivindicações desde o início da série analisada, mas o artigo que trata da formação de comissão sobre mudanças tecnológicas sofreu algumas alterações incluindo os termos “teletrabalho” e “acesso remoto” desde 2014, por exemplo. O artigo original incluía a reivindicação de “apropriação dos ganhos de produtividade entre bancos, bancários, bancárias, clientes e usuários”. Esta frase foi suprimida, no entanto, desde a minuta de 2006. Da mesma maneira o artigo 53 da minuta que trata da jornada de trabalho já está presente no documento desde o início, mas em 2014 incluiu-se o parágrafo terceiro para que sejam contemplados como tempo de trabalho a utilização de celular corporativo ou outros meios telemáticos e informatizados de trabalho. O artigo 55 da minuta que trata da qualificação e requalificação profissional busca garantir que os funcionários recebam o treinamento e formação adequada em diversas situações, inclusive “*por motivos de introdução de novas tecnologias*”. Tal previsão já está na minuta desde o início da série analisada. O artigo 56 trata do horário de atendimento dos bancos:

“ARTIGO 56 - HORÁRIO DE ATENDIMENTO DOS BANCOS

[...]Parágrafo Único - É vedada a abertura das agências bancárias, digitais, de negócios e quaisquer outros modelos de atendimento ao cliente, nas agências físicas aos sábados, domingos, feriados e durante o período noturno.” (MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA)

Este artigo sofreu alterações ao longo dos anos e em 2015 o parágrafo único foi complementado com os termos “digitais, de negócios e quaisquer outros modelos de atendimento”. Tal alteração justifica-se pela criação de modelos de agências digitais, tendo o Banco Itaú como pioneiro. O último relatório do banco aponta que já são 108 agências digitais com atendimento das 07:00 as 24:00 exclusivamente por meios remotos (e-mail, telefone, SMS, chat ou videoconferência).⁸

O artigo 58 da minuta que trata do funcionamento das agências, inclusive estabelecendo número mínimo de funcionários por local de trabalho foi

8 Demonstrações Financeiras do Banco Itaú Unibanco, 1º trimestre de 2016.

atualizado em 2012 para incluir as agências de negócios, modelo compacto de agências que vem sendo adotado pelos bancos. O artigo 71 da minuta que trata do fim das metas abusivas e foi inserida no documento em 2008 ganhou novo parágrafo em 2012 para garantir que “os bancos não efetuarão cobrança de metas por meio de correio eletrônico, SMS ou quaisquer outros meios tecnológicos.” Em 2015 o texto do parágrafo foi novamente atualizado passando a contemplar outras plataformas tecnológicas: “...correio eletrônico, SMS ou quaisquer outros meios tecnológicos, inclusive, grupos de redes sociais (WhatsApp, facebook, etc.)”.

Por fim em 2016, a minuta da categoria incluiu um extenso artigo (48) que visa regular diversos aspectos das condições de trabalho nas chamadas “agências digitais”, desde remuneração, emprego, jornada e ritmo de trabalho, até acesso de dirigentes sindicais aos locais de trabalho. Como resposta ao novo artigo da minuta de reivindicações dos bancários, a Fenaban propôs a criação de um grupo de trabalho para analisar critérios de realocação e requalificação, cujas regras ainda estão por ser estabelecidas.

Ainda que o tema das mudanças tecnológicas e seus impactos no emprego, na rotina de trabalho e na saúde da categoria bancária esteja presente nas minutas de reivindicações desde os anos 90 e sendo constantemente atualizadas os avanços concretos nas campanhas salariais com inclusão de cláusulas na Convenção Coletiva de Trabalho sobre este tema ainda são tímidos. Em 2013, por exemplo, a categoria conquistou cláusula em Convenção Coletiva que proíbe que os gestores façam cobrança de metas e resultados por mensagens no telefone particular dos trabalhadores e trabalhadoras. Nenhuma das outras cláusulas sobre tecnologia, no entanto, foi convencionada. Trata-se de lacuna que deve ser enfrentada nos próximos anos pelo sindicalismo bancário, especialmente os impactos das novas tecnologias no emprego e nas condições de trabalho da categoria, inclusive impactos na saúde em função da intensificação da cobrança de metas e resultados e alterações na jornada de trabalho da categoria.

Ação sindical em relação à terceirização

Os bancários foram vanguarda na resistência aos processos de terceirização. Desde os anos 1990, consta na Minuta de reivindicações da categoria cláusula vedando a interposição de mão de obra nos bancos. Em 1995, houve a incorporação de uma cláusula relativa ao tema à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), com vigência nacional, que criava uma “comissão paritária” sobre terceirização; esta seria o embrião da Mesa Temática sobre Terceirização, que existe até hoje. É certo que, mesmo tendo o acordo sido assinado, foi difícil garantir o real funcionamento da comissão, ou, posteriormente, da Mesa Temática sobre terceirização. É também verdade, que embora tenha-se consolidado, mais tarde, a existência do espaço de negociação, poucos acordos puderam ser estabelecidos. (SANCHES, 2006) Configurou-se um quadro complexo quanto à negociação coletiva, visto que, quando esse tema emerge nas mesas

de negociação, os representantes da FEBRABAN afirmam não negociarem os termos da gestão dos negócios dos bancos. Na minuta de reivindicações da categoria apresentada à FENABAN em 2015, constava a seguinte cláusula referente à terceirização:

“ARTIGO 43 - TERCEIRIZAÇÃO

Os bancos suspenderão a implantação de quaisquer projetos de terceirização, a partir da data de entrega da presente pauta de reivindicações.[...]” (MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA)

A cláusula que trata da terceirização nega qualquer possibilidade de convivência com esse processo no setor. Face à tal negativa, a estratégia da FENABAN tem sido encaminhar a discussão para a mesa temática de terceirização, na qual as negociações ocorrem fora do período de greve e mobilização nacional e, algumas vezes, afirmar que esse debate não é adequado para a Negociação Coletiva, dado que se trata de opção de gestão dos bancos. O tema da terceirização nos bancos é objeto de grandes conflitos e, por essa razão, apesar de o tema ter sido pautado desde 1990, tem sido difícil avançar em conquistas concretas.

Foi fora do processo negocial, contudo, que os bancários apresentaram grande protagonismo na resistência à terceirização. Com os debates no Congresso Nacional acerca do Projeto de Lei nº4330/2004⁹, que trata da regulamentação da terceirização, considerado de conteúdo altamente lesivo aos direitos dos trabalhadores, visto que autoriza terceirização indiscriminada, inclusive na atividade fim, não reconhece a responsabilidade solidária da empresa contratante em relação às obrigações trabalhistas; não garante igualdade de condições entre terceirizados e empregados diretos; não possui mecanismos que evitem a fragmentação da representação sindical; e, no caso dos bancários, possui um artigo exclusivo tratando dos correspondentes bancários, garantindo amparo legal essa forma de terceirização.

Após passar pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público e ter sido arquivado em 2010, devido ao término da legislatura, foi desarquivado em fevereiro de 2011. A volta da proposta à câmara dos deputados fez reativar a preocupação do movimento sindical bancário a respeito do projeto. A partir de então, o movimento sindical passou a acompanhar a tramitação do projeto na câmara e, os bancários, em particular, tiveram grande protagonismo nas mobilizações. Diversas entidades, então, apresentaram emendas ao projeto, tais como: Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), CUT e Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), mas todas foram rejeitadas pelo relator do projeto na CCJC, o Deputado Athur Maia (PMDB-BA). (BIAVASCHI, DROPPA, 2014)

A mobilização contra a aprovação do PL nº 4.330 prosseguiu. Ainda em novembro de 2011, foi convocada audiência pública no TST para escutar os

⁹ Apresentado pelo Deputado Sandro Mabel do Partido Liberal (PL-/GO)

atores sociais sobre a terceirização. Os trabalhadores bancários tiveram participação e falas que destacavam as mazelas trazidas por essa forma de contratação na categoria, destituindo a tese de modernização e especialização e demonstrando que, na realidade, tratava-se de tentar legalizar fraudes trabalhistas explícitas.

Nesse ínterim, é constituído o Fórum Nacional em Defesa dos Trabalhadores Atingidos por Processos de Terceirização, na qual a CONTRAF-CUT tinha participação, em conjunto com outras confederações, centrais sindicais, intelectuais, juristas, entre outros, cuja atuação em 2012 e 2013 foi fundamental para a suspensão temporária da tramitação do projeto, em junho de 2013. Foram realizadas atividades nas assembleias legislativas, audiências públicas, debates com a presença de acadêmicos. A partir da suspensão, foi instaurada a Mesa Quadripartite, composta por Governo Federal, Congresso, Centrais Sindicais e Representação Patronal para discutir o tema. A mesa não conseguiu estabelecer consensos mínimos acerca do projeto e houve pressão para que a votação ocorresse. Os trabalhadores, entretanto, organizaram grandes mobilizações em Brasília, contra a proposta.¹⁰ As mobilizações de julho, agosto e setembro trouxeram uma nova audiência pública realizada em setembro de 2013, com presença de diversos atores do mundo do trabalho (Sindicatos, Anamatra, ANPT, Fórum). Houve, ainda, um fato relevante: o fato de dezenove ministros do TST terem assinado nota pública contra o PL nº 4330/04. Com isso, optou-se por retirar o projeto da pauta do Congresso, até 2015.¹¹

Com relação aos Correspondentes Bancários, pode-se afirmar que, desde sua implementação em 1999, até sua aguda expansão, sobretudo a partir de 2003, observou-se dificuldade em articular medidas concretas de oposição a esse fenômeno. Entretanto, o debate e o estudo dos Correspondentes Bancários se fortaleciam dentro das entidades sindicais, com a produção de materiais para a formação de dirigentes sindicais¹², espaços de debate, inclusão do tema em Grupos de Trabalho da Conferência Nacional dos Bancários e cursos de formação.

A princípio, buscou-se resistir à implementação dos correspondentes por meio da inclusão de cláusula na Minuta de Reivindicações da Categoria a partir de inícios dos anos 2000, cujo conteúdo reivindicava a extinção dos correspondentes. A seguir, está reproduzida a cláusula abrigada pela Minuta apresentada à FENABAN em 2015:

“ARTIGO 49 – CORRESPONDENTE BANCÁRIO

Os Bancos deverão universalizar o atendimento bancário [...] Parágrafo 1º – os serviços e o atendimento serão prestados exclusivamente em agências e postos de atendimento bancários. Parágrafo 2º – Os serviços serão desempenhados exclusi-

10 <http://www.redebrasilatual.com.br/politica/2013/08/trabalhadores-ampliam-conversas-com-parlamentares-para-pedir-apoio-ao-pl-4330-2692.html>

11 Vídeo mobilização contra PL 4330/04 <http://www.contrafcut.org.br/videos/nao-ao-pl-4330-tvt-exibe-reportagem-de-paralisacoes-dos-ba-d19e>

12 Cadernos Contraf – Correspondentes Bancários

vamente por bancários [...] (MINUTA DE REIVINDICAÇÕES)

O conteúdo da cláusula é explicitamente avesso à utilização dos correspondentes na prestação de serviços financeiros. Sempre que pautado em mesa de negociação, gerava tensionamento entre sindicatos de trabalhadores e a FENABAN. Esta, mais uma vez, afirmava que os correspondentes conformavam parte da estratégia de gestão dos bancos, na qual não caberia a ingerência por parte das entidades sindicais.

Nesse impasse, a regulamentação dos correspondentes no país avançou, sobretudo após a publicação da Resolução nº3.110/2003 do BCB, que autorizou a realização de um amplo leque de serviços bancários, e forneceu a base normativa sobre a qual, o número de correspondentes cresceu de maneira contínua, atingindo 160 mil pontos de atendimento no início de 2011.

A despeito do notório avanço quantitativo, o modelo estava sujeito a restrições e limites legais, advindos do fato de que o Banco Central, ao emitir normativas sobre os correspondentes, legislou sobre matéria referente ao Direito do Trabalho, conduta que conflita com o artigo 22 da Constituição Federal que a define como competência privativa da União. Ademais, ao prestar serviços bancários em estabelecimentos sem aparatos mínimos de segurança, os bancos feriam a Lei 7.102/83, referente à segurança bancária. A lei de Sigilo Bancário (Lei 105/2001) também é ferida ao permitir que grande número de atores externos ao sistema financeiro manipulasse dados confidenciais de clientes do sistema financeiro.

A preocupação com os “limites” legais é expressa na publicação síntese do projeto Inclusão Financeira, na qual se declara que os correspondentes foram eficientes canais de expansão do atendimento bancário, mas que, contudo, para que o êxito do modelo fosse garantido, seria necessário esforço do Banco Central do Brasil, em conjunto com governos e o sistema bancário, para driblar dois constrangimentos à expansão dos correspondentes no país: as demandas trabalhistas e as leis referentes à segurança bancária. Visando contornar parte dos limites legais, o Banco Central publica, em 2011, as resoluções nº 3.954 e nº 3.959 que estabeleceram ainda maior flexibilidade na contratação dos correspondentes. A primeira revogou a resolução nº 3.110 e aumentou o rol de serviços autorizados, incluindo operações de câmbio de até 3 mil dólares ou seu equivalente em outras moedas. A partir de sua publicação, admite-se a contratação de instituição cujo controle societário seja exercido pela instituição contratante, ou seja, a própria instituição financeira contratante pode abrir CNPJ e torná-lo seu correspondente.

Logo após a emissão dessas duas normativas, ocorreram manifestações por parte de entidades do Direito do Trabalho e do movimento sindical, fortalecidas por trabalhos técnicos e acadêmicos que demonstravam os efeitos maléficos do aprofundamento da terceirização no Brasil. Esse processo culminou na audiência pública realizada em 16 de agosto de 2011 na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados (Brasília), em que estiveram

presentes representantes do Banco Central, deputados, entidades de defesa do consumidor, e entidades de classe, representando o posicionamento dos empregadores (FEBRABAN) e dos empregados do setor financeiro (CONTRAF-CUT).

A resolução nº 4.035, editada poucos meses após a à audiência pública revela o impacto da disputa política em torno do tema. Foi a primeira vez que se publicou norma de caráter restritivo tratando dos correspondentes bancários; trouxe, por um lado, ampliação dos serviços de câmbio a serem prestados, com a inclusão dos cartões pré-pagos no rol de produtos oferecidos nos correspondentes. Por outro lado, acrescentou (art. 4º) regulamentação acerca da remuneração dos trabalhadores em correspondentes e definiu, ainda, que os convênios celebrados visando à concessão de crédito consignado firmados em correspondentes deveriam estar sujeiras a “sistemática de monitoramento e controle acerca da viabilidade econômica do convênio”; por fim, acrescentou o artigo 17-A, que proibiu a existência de correspondentes dentro das dependências da instituição contratante a partir de 2 de janeiro de 2012.

O ano de 2012, entretanto, foi marcado por cinco normativas de caráter flexibilizante. Três delas, apresentaram adiamento do prazo para entrada em vigor da proibição de correspondentes em dependências das instituições contratantes, e, portanto, flexibilizam as regras ditadas pela resolução nº 4.035; as outras duas, procuram sedimentar o funcionamento das operações de câmbio nos correspondentes bancários. (VAZQUEZ, 2015)

Considerações Finais

O presente artigo fez uma análise das mudanças tecnológicas em curso no setor bancário, que permitem aos bancos reduzir despesas de pessoal na medida em que podem operar com um número cada vez menor de empregados. O foco da análise está na chamada quinta onda de inovação tecnológica, em que os canais das transações financeiras são deslocados das agências para o banco digital e para os correspondentes bancários. Tal processo afeta a composição e o perfil da categoria bancária. Por um lado, há uma diminuição do tamanho da categoria e um crescente deslocamento dos empregos para empresas não bancárias. Por outro lado, os trabalhadores que ficam, em menor número, são os que estão no front tecnológico e na função de vendedores de serviços bancários, que podem trabalhar de qualquer lugar a partir de um computador pessoal. É a pulverização do trabalho bancário. Processo agravado, por um contexto político e econômico, que criou uma situação de brutal concorrência e insegurança entre os trabalhadores, pois os ganhos de produtividade não estão sendo apropriados pelo conjunto da sociedade, mas pela predominância de uma lógica financeira, que é o padrão predominante de acumulação de riqueza no capitalismo contemporâneo, sob a hegemonia do neoliberalismo.

As transformações afetam também o sindicalismo, que encontra desa-

fos crescentes para representar os trabalhadores, que tendem a ficar cada vez mais isolados, o que dificulta a constituição de identidades coletivas de classe, inclusive pelos padrões de remuneração variável e individualizados. A “externalização” das transações para fora das agências tende a fragmentar ainda mais as categorias profissionais, o que é facilitado pela prevalência da unicidade sindical. Ou seja, os trabalhadores ficam divididos em muitas categorias. Assim, na mesma lógica, como demonstrado no texto, a eficácia das greves e das mobilizações tende a ser mais limitada por não atingir o centro nervoso do sistema financeiro. Apesar disso, o sindicalismo bancário tem apresentado grande capacidade de ação e renovação, inclusive desenvolvendo formulações e estratégias de ação para enfrentar as mudanças em curso.

As transformações tecnológicas são objeto de discussão no sindicalismo bancário, o que proporcionou ao mesmo a possibilidade de apresentar crescentemente novas demandas nas pautas de reivindicações. É uma pauta extensa, que mexe com vários elementos centrais da relação de emprego no novo cenário (salário, estabilidade provisórias, emprego, jornada, qualificação e requalificação profissional, assédio moral, metas e saúde). A minuta conta ainda com reivindicações acerca da terceirização e do correspondente bancário em suas múltiplas consequências para a categoria bancária. A atuação das entidades sindicais não se restringe, no entanto ao campo da negociação coletiva, abarcando também uma série de mobilizações junto ao poder público para que as novas configurações do trabalho sejam reguladas de maneira favorável aos trabalhadores.

Enfim, é um sindicalismo que está atento as novas questões e novas temáticas. Reconhecendo os imensos desafios e as dificuldades, o sindicalismo bancário busca reinventar as formas de organização, ação sindical, greves, paralisações e da própria negociação, apesar de um contexto de fragmentação, pulverização dos trabalhadores e de crise das entidades de representação coletiva. O resultado das novas formulações será analisado por pesquisadores no futuro, que continua incerto e imprevisível.

Referências bibliográficas

ALCANTARA, P. H. e KREIN, J.D. **Comportamento da taxa de sindicalização nos governos do PT (2003-2013)**. Anais: conf. <http://abet2015.com.br/wp-content/uploads/2015/09/Pedro-Henrique-de-Alcantara.pdf>. 15-17 de setembro, 2015

BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A. **A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos de lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal**. Revista de Ciências Sociais, n. 41, Outubro de 2014.

BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A.; MARQUES, A.C. R. C. **Superior Labor Court and the subtlety of the dialectics of decisions involving outsourcing: the elaboration of a database for the period 2000-2013**. Campinas, Digitado,

2014

CARDOSO DE MELLO, João Manuel. **A contra-revolução liberal-conservadora e a tradição crítica latino-americana. Um prólogo em homenagem a Celso Furtado.** Economia e Sociedade, Campinas:159-64, dez. 1997.

CARNEIRO, Ricardo. **Desenvolvimento em crise: a economia brasileira no último quarto do século XX.** São Paulo: Ed. Unesp/IE-Unicamp, 2002.

CARNEIRO, Ricardo & MARCOLINO, Luiz Cláudio (Orgs.). **Sistema Financeiro e Desenvolvimento no Brasil: do Plano Real à crise financeira.** Publisher Brasil e Editora Gráfica Atitude Ltda., São Paulo, 2010.

CERNEV, A. K; DINIZ, E.H & JAYO, Martin. **Emergência da quinta onda de inovação bancária.** *Proceedings of the Fifteenth Americas Conference on Information Systems*, São Francisco, Califórnia, Agosto de 2009. AMCIS 2009 Proceedings. Paper 4.<http://aisel.aisnet.org/amcis2009/4>

COLOMBI, A. P; KREIN, J. D. As mudanças no sistema financeiro brasileiro e as estratégias da ação sindical: o caso dos Sindicatos dos Bancários de São Paulo. *Revista Sociologia&Antropologia da UFRJ*. No prelo.

COUTINHO, G.F. **Terceirização bancária no Brasil. Direitos humanos violados pelo banco central,** São Paulo, 2011 : LTr.

DIEESE. **A evolução do crédito na economia brasileira 2008-2013.** Nota Técnica nº135, maio/2014.

DIEESE. **O Lucro dos Bancos,** 2004.

DIEESE. **Pesquisa de Emprego bancário nº16,** 2013

FEBRABAN. **Relatórios Anuais.** 1990-2012

FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária.** 2013. Disponível em <http://www.ciab.org.br/Imagem/PublicacaoItem/PDF/3.pdf>.

FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária.** 2015. Disponível em https://issuu.com/revistaciab/docs/pesquisa_febraban_de_tecnologia_ban_547cac9b8acb07/1.

GALVÃO, A. (2014). **A contribuição do debate sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro.** *Crítica Marxista*, 38, 103-117.

GONÇALVES, José Ricardo Barbosa; KREIN, José Dari; MADI, Maria Alejandra Caporale. **Condições de Trabalho e sindicalismo no setor bancário no Brasil.** In: As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores. Coautoria de José Dari Krein. São Paulo, SP: LTr, 2006. p. 99-120.

MALERBA, P. E. S. **As transformações do setor financeiro no Brasil: os trabalhadores e a fragmentação da representação sindical.** Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2011.

MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA 1998-2015

RODRIGUES, Alcinei Cardoso. **O Emprego Bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990-1997).** Mestrado em Economia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, março de 1999

SANCHES, Ana Tércia. **Terceirização e terceirizados no setor bancário: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical.** 2006. 155p.

SANCHES, Ana Tércia. **Dimensões da difusão tecnológica no setor bancário, divisão do trabalho e ação sindical.** Cadernos Ceru (USP), v. 23, p. 31-60, 2012.

TEIXEIRA, M.O. **A dinâmica das relações de trabalho no sistema financeiro.** Relatório CNPq (mimeo), 2004.

VALOR ECONÔMICO. **“Mais de 400 Fintechs disputam mercado”.** 31/11/2015. Disponível em <http://www.valor.com.br/empresas/4334666/mais-de-400-fintechs-disputam-mercado>

VAZQUEZ, Barbara Vallejos.; CAVARZAN, Gustavo Machado. **Redução do emprego bancário no Brasil: ajuste conjuntural ou nova reestruturação produtiva?** XIV Encontro Nacional da ABET. Campinas, 2015.

VAZQUEZ, Barbara Vallejos. **Terceirização do Trabalho no setor financeiro: Análise do Marco Regulatório dos Correspondentes Bancários no Brasil.** XIV Encontro Nacional da ABET. Campinas, 2015.

VERAS. R.O. Sindicalismo e terceirização no Brasil: pontos para reflexão. In Cadernos CRH, v 28 n 75, 2015. <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v28n75/0103-4979-ccrh-28-75-0545.pdf>

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.** Janeiro de 2016. <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/press-releases/>