



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**  
**INSTITUTO DE ECONOMIA**

**GUSTAVO MACHADO CAVARZAN**

**Fragmentação e Isolamento: grandes tendências do  
capitalismo contemporâneo e o mundo do trabalho no setor  
financeiro no Brasil**

**Campinas, 2022**



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**  
**INSTITUTO DE ECONOMIA**

**GUSTAVO MACHADO CAVARZAN**

**Fragmentação e Isolamento: grandes tendências do  
capitalismo contemporâneo e o mundo do trabalho no setor  
financeiro no Brasil**

Tese apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Doutor em Desenvolvimento Econômico, na área de Economia Social e do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. José Dari Krein

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA TESE DEFENDIDA PELO ALUNO GUSTAVO MACHADO CAVARZAN, ORIENTADO PELO PROF. DR. JOSÉ DARI KREIN.

Ficha catalográfica  
Universidade Estadual de Campinas  
Biblioteca do Instituto de Economia  
Luana Araujo de Lima - CRB 8/9706

C314f Cavarzan, Gustavo Machado, 1986-  
Fragmentação e isolamento : grandes tendências do capitalismo contemporâneo e o mundo do trabalho no setor financeiro no Brasil / Gustavo Machado Cavarzan. – Campinas, SP : [s.n.], 2022.

Orientador: José Dari Krein.  
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

1. Indústria 4.0. 2. Relações trabalhistas - Brasil. 3. Bancos. 4. Uberização. 5. Sindicatos. I. Krein, José Dari, 1961-. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Título.

#### Informações Complementares

**Título em outro idioma:** Fragmentation and isolation : major trends of contemporary capitalism and the world of work in the financial sector in Brazil

**Palavras-chave em inglês:**

Industry 4.0

Industrial relations - Brazil

Banks and banking

Uberization

Labor unions

**Área de concentração:** Economia Social e do Trabalho

**Titulação:** Doutor em Desenvolvimento Econômico

**Banca examinadora:**

José Dari Krein [Orientador]

Ana Paula Fregnani Colombi

Anselmo Luis dos Santos

Ana Claudia Moreira Cardoso

Cassio da Silva Calvete

**Data de defesa:** 25-11-2022

**Programa de Pós-Graduação:** Desenvolvimento Econômico

**Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)**

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0001-8100-9778>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/1582394998015305>



**INSTITUTO DE ECONOMIA**

**GUSTAVO MACHADO CAVARZAN**

**Fragmentação e Isolamento: grandes tendências do  
capitalismo contemporâneo e o mundo do trabalho no setor  
financeiro no Brasil**

**Orientador: Prof. Dr. José Dari Krein**

**Defendida em: 25/11/2022**

**Comissão Julgadora:**

Prof. Dr. José Dari Krein - Presidente  
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)

Prof. Dra. Ana Paula Fregnani Colombi  
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

Prof. Dra Ana Claudia Moreira Cardoso

Prof. Dr. Anselmo Luis dos Santos  
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)

Prof. Dr. Cassio da Silva Calvete  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

A Ata da Defesa, assinada pelos membros da Comissão Examinadora, consta no SIGA/Sistema de Fluxo de Dissertação/Tese e na Secretaria do Programa da Unidade

*Com muito amor, aos amigos, amigas e família que  
estiveram ao meu lado nos últimos anos*

## **Agradecimentos**

A construção deste trabalho foi desde sempre coletiva. As primeiras ideias, as primeiras hipóteses, as primeiras impressões, o desenvolvimento dos temas, a evolução do texto, a construção e conclusão da tese, contaram com a colaboração de inúmeras pessoas, de maneira que seria tarefa impossível citar a todas nesses breves agradecimentos.

Agradeço especialmente meu orientador José Dari Krein pelas leituras sempre atentas, dicas sempre precisas, conversas sempre cheias de conteúdo, esperança e carinho. Sua atuação como intelectual me inspira a seguir combinando a vida acadêmica com a assessoria sindical, buscando combinar o que um mundo tem a oferecer ao outro no processo de construção de um conhecimento que seja voltado para a ação e transformação.

Aos amigos e amigas da UNICAMP, principalmente colegas, professores e professoras do CESIT, agradeço todas as leituras atentas do texto, todos os debates acerca do projeto e dos capítulos – vários deles realizados de forma virtual em função da pandemia e nem por isso menos fraternos e importantes para o aprimoramento do texto. Agradeço especialmente aos professores que aceitaram participar da banca de qualificação e da banca de defesa da tese pelas valiosas e fundamentais contribuições: Ana Cláudia Cardoso, Ana Paula Colombi, Anselmo Luis dos Santos e Cássio Calvete.

Aos amigos e amigas do DIEESE (são tantos e tão importantes que seria impossível citar a todos e todas), instituição que é uma casa para mim há mais de uma década, onde aprendo todos os dias sobre a luta da classe trabalhadora, sobre solidariedade e fraternidade. Agradeço especialmente aos colegas da rede bancários que junto comigo desenvolveram inúmeras pesquisas, debates e assessorias que deram origem às ideias que formam esta tese.

Meu profundo e sincero agradecimento às centenas de dirigentes e assessores sindicais da categoria bancária que compartilham conhecimento comigo diariamente, especialmente aqueles e aquelas que puderam conviver comigo por praticamente dez anos no Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e região e aos que atualmente convivem comigo na Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF-CUT.

Agradeço aos amigos e amigas que compartilham a vida comigo, especialmente nesses últimos anos de tantas adversidades políticas e pandêmicas. Agradeço a minha querida família pelos bons momentos vividos e pelo apoio: mãe, pai, irmã, sobrinha, primos.

Finalmente agradeço Rebecca, minha companheira de tantos anos pelo eterno apoio, incentivo, compreensão, carinho e amor. Você faz parte de tudo isso desde o início e que venha um futuro lindo pela frente, com a esperança que está crescendo! Com muito amor.

*“O cérebro eletrônico faz tudo  
Quase tudo  
Quase tudo  
Mas ele é mudo*

*O cérebro eletrônico comanda  
Manda e desmanda  
Ele é quem manda  
Mas ele não anda*

*Só eu posso pensar  
Se deus existe, só eu  
Só eu posso chorar quando estou triste  
Só eu  
Eu cá com meus botões de carne e osso  
Eu falo e ouço*

*Eu penso e posso  
Eu posso decidir se vivo ou morro por que  
Porque sou vivo  
Vivo pra cachorro e sei  
Que cérebro eletrônico nenhum me dá socorro  
Em meu caminho inevitável para a morte  
Porque sou vivo, ah  
Sou muito vivo e sei*

*Que a morte é nosso impulso primitivo, sem mais  
Que cérebro eletrônico nenhum me dá socorro  
Com seus botões de ferro e seus olhos de vidro (...)*

*Gilberto Gil - Cérebro Eletrônico, 1969*

## **Resumo**

O problema de pesquisa desta tese consiste em compreender as transformações no modo de operar das empresas financeiras no Brasil a partir do biênio 2012/2013, vinculadas ao contexto mais geral observado no capitalismo contemporâneo após a crise internacional de 2008, e de que forma estas transformações reconfiguraram o emprego no setor financeiro brasileiro, bem como a atuação do sindicalismo bancário, que se reposiciona estrategicamente diante de cenário adverso à organização coletiva. A hipótese central aqui desenvolvida é que a aceleração e intensificação da reestruturação produtiva nas empresas financeiras no Brasil, ao se apropriarem das inovações tecnológicas típicas da quarta revolução industrial e do arcabouço regulatório flexível das normas trabalhistas e de regulação do Sistema Financeiro Nacional, estão reorganizando o mundo do emprego financeiro no Brasil, levando a um processo contínuo de fragmentação e isolamento da força de trabalho do setor, inclusive por meio da concretização dos primeiros ensaios de plataformização do trabalho no setor. Como hipótese secundária aponta-se que tal processo resulta em reposicionamentos estratégicos do sindicalismo bancário brasileiro que obteve algum êxito em proteger o núcleo central reduzido do emprego financeiro – representado pela categoria bancária - no período recente, mas foi incapaz, até o presente momento, de traçar estratégias mais eficazes para os grupos periféricos em expansão do emprego no setor, como os securitários, trabalhadores de cooperativas de crédito, correspondentes bancários, agentes autônomos de investimento e trabalhadores de plataformas de serviços financeiros.

**Palavras-chave:** Quarta Revolução Industrial, Flexibilização Trabalhista, Setor Financeiro, Plataformização do Trabalho, Organização Sindical

## **Abstract**

This work analyzes the changes in the way financial companies operate in Brazil from 2012/2013 onwards, linked to the general context of major trends observed in contemporary capitalism after the 2008 international crisis, and how these changes intensely reconfigured the employment in the Brazilian financial sector, as well as the performance of banking unionism, which strategically repositioned itself in the face of a clearly adverse scenario for collective organization. The central hypothesis is that the acceleration of productive restructuring in financial companies in Brazil, by appropriating the technological innovations typical of the fourth industrial revolution and the greater flexibility of labor standards and regulation of the National Financial System, are profoundly reorganizing financial employment in Brazil, leading to a continuous process of fragmentation and isolation of the sector's workforce, including the first trials of platformization of work in the sector. This process resulted in strategic repositioning of Brazilian banking unionism, which had some success in protecting the reduced core of financial employment - represented by the banking category - in the recent period, but has been unable, so far, to create more effective strategies for other expanding segments of employment in the sector, such as the insurance sector, credit union workers, banking correspondents, self-employed workers and financial services platform workers.

**Keywords:** Fourth Industrial Revolution, Labor Flexibility, Financial Sector, Work Platformization, Union Organization

## Lista de Figuras

Figura 1: As seis ondas de inovação bancária no Brasil .....	65
Figura 2: Prioridades para os Investimentos em Tecnologia nos bancos atuantes no Brasil – múltiplas respostas .....	67
Figura 3: Potencial de economia de custos operacionais em transações bancárias digitais em comparação às transações tradicionais.....	72
Figura 4: Prioridades dos Investimentos em Inteligência Artificial nos Bancos no Brasil.....	81
Figura 5: Bradesco Inteligência Artificial (BIA).....	83
Figura 6: Prioridades de Investimentos dos Bancos em 2022.....	86
Figura 7: Fintechs atuando no Brasil em 2020, por segmento de atuação .....	88
Figura 8: 10 maiores destaques entre as Fintechs atuando no Brasil.....	89
Figura 9: Proporção de bancários das áreas internas dos bancos por modelo de trabalho em 2020 .....	126
Figura 10: Principais Controladas e Coligadas do Banco Bradesco SA.....	135
Figura 11: Proporção de Fintechs por número de funcionários .....	145
Figura 12: Nuvem de palavras a partir da descrição das Fintechs.....	147
Figura 13: O modelo de negócios da Franq e os bancários autônomos.....	149
Figura 14: Percentual de Bancos no Brasil que utilizam envolvimento de start-ups/Fintechs no desenvolvimento e oferta de produtos e serviços financeiros .....	153
Figura 15: Fragmentação e Isolamento dos Trabalhadores do Setor Financeiro no Brasil ...	194

## Lista de Tabelas

Tabela 1: Quantidade de Transações Financeiras realizadas por meio do Mobile Banking (smartphone) – Em milhões de transações 2016-2021 .....	75
Tabela 2: Quantidade de Transações Financeiras realizadas por meio do <i>Internet Banking</i> – Em milhões de transações 2016-2021 .....	75
Tabela 3: Quantidade de Transações Financeiras realizadas em Agências Bancárias ou Postos de Atendimento Bancário (PAB) em milhões de transações 2016-2021 .....	76
Tabela 4: Número de Contas Correntes, Contas com uso de Mobile e Contas com uso de Internet Banking no Brasil: 2016-2021 .....	76
Tabela 5: Número Municípios no Brasil com e sem agência bancária: 2014-2021 .....	78
Tabela 6: Instituições de Pagamento autorizadas a funcionar e cadastradas no Banco Central do Brasil – Julho de 2021 .....	96
Tabela 7: SCDs e SEPs autorizadas a funcionar e cadastradas no Banco Central do Brasil – Julho de 2021 .....	100
Tabela 8: Categoria Bancária e Total Trabalhadores Formais: indicadores selecionados 2021 .....	112
Tabela 9: 10 ocupações mais numerosas em bancos privados no Brasil - 2003 .....	117
Tabela 10: 10 ocupações mais numerosas em bancos privados no Brasil - 2021 .....	118
Tabela 11: Emprego Assalariado Formal no Setor Financeiro 2003-2021 .....	130
Tabela 12: Nº de vínculos de trabalho em categorias Selecionadas do Setor Financeiro, exceto categoria bancária .....	132
Tabela 13: Perfil de Categorias do Setor Financeiro e da Categoria Bancária: indicadores selecionados - 2021 .....	133
Tabela 14: Comparação da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários e dos Securitários de SP - 2021 .....	133
Tabela 15: Quantidade de Estabelecimentos atuando como Correspondente Bancário no Brasil 2014-2022 .....	137
Tabela 16: Quantidade de Estabelecimentos atuando como Correspondente Bancário por conglomerado financeiro – março de 2022 .....	138
Tabela 17: Nº de contratos de correspondente bancário firmados entre estabelecimentos e instituições financeiras por tipo de serviço prestado – março de 2022 .....	139
Tabela 18: Nº de trabalhadores em Fintechs por segmento de atuação da empresa - 2020... ..	146
Tabela 19: Ganho/Perda real de salários da categoria bancária (Bancos Privados, Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil (1995-2021) .....	162
Tabela 20: Variação Absoluta e Relativa das bases de trabalhadores da categoria bancária por Federação Sindical – 2013-2020 .....	169
Tabela 21: Total de Trabalhadores do Setor Financeiro segundo Associação a Sindicato (2002-2019) .....	170

## Lista de Gráficos

Gráfico 1: Participação Relativa dos Canais de Atendimento no Total de Transações Bancárias (em %) – Brasil, 2009 a 2021 .....	70
Gráfico 2: Participação Relativa dos Canais de Atendimento nas Transações Bancárias SEM movimentação financeira (em %) – Brasil, 2011 a 2021 .....	73
Gráfico 3: Participação Relativa dos Canais de Atendimento nas Transações Bancárias COM movimentação financeira (em %) – Brasil, 2011 a 2021 .....	74
Gráfico 4: Número de Agências Bancárias no Brasil: 2005-2022 .....	79
Gráfico 5: N° de Instituições de Pagamento autorizadas a funcionar e cadastradas no Banco Central do Brasil .....	96
Gráfico 6: N° de SCDs e SEPs autorizadas a funcionar e cadastradas no Banco Central do Brasil .....	100
Gráfico 7: Estoque de Emprego na categoria bancária no Brasil (em mil pessoas) 1994-2021 .....	114
Gráfico 8: Saldo de Emprego na categoria bancária no Brasil 2007-2021 .....	115
Gráfico 9: Pirâmide Ocupacional nos bancos privados por Subgrupo Principal da CBO – 2003 .....	124
Gráfico 10: Pirâmide Ocupacional nos bancos privados por Subgrupo Principal da CBO – 2021 .....	125
Gráfico 11: Peso Relativo da Categoria Bancária no Emprego Formal no Ramo Financeiro 1994-2021.....	129
Gráfico 12: Total de Pessoas atuando como Agentes Autônomos de Investimento no Brasil 2012-2022.....	142

## Sumário

<b>Introdução.....</b>	<b>15</b>
<b>Capítulo 01: Quarta Revolução Industrial e Mundo do Trabalho: nova etapa da acumulação flexível de capital.....</b>	<b>25</b>
1.1 Acumulação flexível de capital como preâmbulo da Quarta Revolução Industrial .....	26
1.2 Quarta Revolução Industrial como resposta à Crise de 2008: nova etapa da reestruturação do capital.....	33
1.3 Tendências gerais do mundo do trabalho na nova etapa da reestruturação capitalista...	38
1.3.1 Automação e substituição tecnológica do trabalho humano .....	40
1.3.2 Desqualificação do trabalho .....	43
1.3.3 Plataformização do trabalho: a nova face da precarização.....	45
<b>Capítulo 02 – Reconfiguração das Empresas Financeiras no Brasil: um olhar a partir das inovações tecnológicas e mudanças regulatórias.....</b>	<b>54</b>
2.1 Formação e configuração do Setor Financeiro no Brasil e o vanguardismo tecnológico .....	56
2.2 Inovações Tecnológicas Recentes no Setor Financeiro .....	66
2.2.1 Digitalização das Transações Bancárias.....	69
2.2.2 Reconfiguração das agências bancárias .....	76
2.2.3 Inteligência Artificial .....	80
2.2.4 <i>Big Data</i> e <i>Analytics</i> .....	84
2.2.5 Novos modelos de negócios: <i>Fintechs</i> ou Plataformas de serviços financeiros.....	86
2.3 Aparato Regulatório e transformações no modelo de negócios nas empresas financeiras no Brasil.....	90
2.3.1 Correspondentes Bancários .....	90
2.3.2 As Instituições de Pagamento .....	94
2.3.3 Abertura e Fechamento de contas de depósitos por meios eletrônicos.....	98
2.3.4 As <i>Fintechs</i> de Crédito: Sociedade de Crédito Direto (SCD) e Sociedade de Empréstimo entre Pessoas (SEP).....	98
2.3.5 Agentes Autônomos de Investimento .....	101
2.3.6 <i>Open Banking</i> e o potencial crescimento de <i>Fintechs</i> e plataformas no setor financeiro .....	105

<b>Capítulo 03 - Reconfigurações do Emprego no Setor Financeiro: encolhimento e transformações do grupo central e ampliação dos grupos periféricos.....</b>	<b>109</b>
3.1 Categoria Bancária: tendências estruturais do emprego no grupo central do setor financeiro .....	111
3.1.1 Redução absoluta do nível de emprego na categoria bancária .....	113
3.1.2 Mudanças na estrutura ocupacional da categoria bancária.....	116
3.1.3 Ampliação do Teletrabalho.....	125
3.2 Primeiro Grupo Periférico: emprego formal no setor financeiro, para além dos bancos .....	128
3.3 Segundo Grupo Periférico: Correspondentes Bancários .....	136
3.4 Terceiro Grupo Periférico: Ensaio de Plataformização do Trabalho no Setor Financeiro .....	140
3.4.1 O modelo de negócio das corretoras de títulos e valores mobiliários e os Agentes Autônomos de Investimento (AAI) .....	141
3.4.2 <i>Fintechs e Plataformas de Serviços Financeiros</i> .....	144
<b>Capítulo 04 – Organização Coletiva dos Trabalhadores do Setor Financeiro: reposicionamento estratégico, desafios e perspectivas.....</b>	<b>155</b>
4.1 Atuação do sindicalismo bancário frente à reestruturação do setor financeiro nos anos 1990 e 2000.....	158
4.2 O sindicalismo bancário no cenário atual .....	166
4.2.1 Cenário adverso para o sindicalismo bancário .....	168
4.3 Respostas do Sindicalismo Bancário .....	173
4.3.1 Estrutura e Inteligência: mudanças e inovações na Minuta de Reivindicações da categoria bancária .....	174
4.3.2 Estratégia e Eficácia: mudanças concretas em Convenções e Acordos Coletivos da categoria bancária .....	180
4.3.2.1 Autorregulação das Relações Sindicais na categoria bancária.....	186
4.3.2.2 O debate da violência contra mulher inserido na CCT da categoria bancária	187
4.3.2.3 A pandemia da Covid-19 e a negociação do Teletrabalho na categoria bancária .....	188
4.3.3 Outras inovações institucionais do sindicalismo bancário .....	191
4.4 Perspectivas e Desafios para o movimento sindical do setor financeiro no Brasil .....	193
<b>Considerações Finais.....</b>	<b>201</b>
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>207</b>

## Introdução

Em ensaio escrito em 1930 denominado “As possibilidades econômicas para os nossos netos”<sup>1</sup>, John Maynard Keynes buscou refletir sobre o que esperar para o nível de vida econômico da humanidade dali a cem anos. A conclusão do economista era que no longo prazo os seres humanos teriam todas as condições de ter resolvido seu problema econômico fundamental, a saber, a luta pela subsistência, e pela primeira vez estariam à frente de outro problema: como ocupar seu tempo livre e dedicar mais tempo a propósitos não econômicos. Tal diagnóstico apoiava-se no grande desenvolvimento tecnológico e acumulação de capital experimentados de forma mais intensa desde o século XVIII que permitiriam ao ser humano satisfazer as necessidades absolutas de todos com muito menos esforço do que estaríamos acostumados, inclusive, com redução substancial das jornadas de trabalho. Observando o mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo em suas roupagens mais recentes, pode-se dizer que as previsões de Keynes não parecem ter se concretizado, ao menos de forma significativa, na realidade objetiva da vida humana atual.

As razões pelas quais o diagnóstico de Keynes não se verificou em sua plenitude – ainda que as jornadas de trabalho tenham se reduzido ao longo do século XX - parecem estar ligadas ao fato de que as inovações tecnológicas e o arcabouço institucional que as cerca não estão desconectadas da circunstância histórica em que surgem e, portanto, são parte integrante da dinâmica da produção e concorrência intercapitalista, com o objetivo último de acumulação de riqueza monetária, que são determinadas por relações sociais e relações de poder. <sup>2</sup> Em outras palavras, na situação histórica do sistema capitalista, a tecnologia tende a ser incorporada aos processos de produção sob o impulso da acumulação de riqueza abstrata e não sob o impulso da geração de bem-estar social. <sup>3</sup> Nas palavras de BELLUZZO (2013): “Os poderes que o convocam (o capitalismo) à produção da abundância são os mesmos que submetem as criaturas humanas ao vício do consumo, à permanente insatisfação das necessidades ilimitadas e aos grilhões do impulso insaciável da acumulação de riqueza monetária” (BELLUZZO, 2013, p. 22-23)

Ao analisar a formação da indústria moderna, Marx apontou que os objetivos do capital ao empregar a maquinaria seriam apenas baratear as mercadorias, encurtar o tempo de trabalho

---

<sup>1</sup> KEYNES, John Maynard. **Possibilidades Econômicas para os nossos netos** (1930). Extraído de John Maynard Keynes, *Ensaio sobre Persuasão*, Nova Iorque: W.W Norton & Cia, 1963, p. 358-373. Traduzido por Cacildo Maques Souza.

<sup>2</sup> BELLUZZO, Luiz Gonzaga. **O Capital e suas Metamorfoses**. Editora Unesp. São Paulo, 2013

<sup>3</sup> CARDOSO, Sidnéia Reis & GUEDES, César. **Emprego e inovações tecnológicas no pensamento econômico**. In: Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores. DIEESE/CESIT (Orgs.). São Paulo: 1999.

necessário e ampliar o tempo de trabalho excedente, e, jamais aliviar o tempo de trabalho diário do ser humano.<sup>4</sup>

De acordo com BELLUZZO (2013), uma ideia chave presente na obra de Marx é que de um lado o capitalismo e a indústria moderna seriam verdadeiras máquinas de eliminação de escassez, permitindo libertar a vida humana e suas necessidades das limitações impostas pela natureza, mas, por outro lado, a relação de produção capitalista aprisionaria o ser humano e impediria a realização de tais possibilidades, em função das potencialidades daqueles que trabalham serem direcionadas para um fim que lhes é estranho, a saber, a acumulação de riqueza abstrata por parte de outrem – o detentor dos meios de produção. Tal estranhamento do trabalhador ao resultado de seu trabalho tende a se acentuar com a automação dos processos de trabalho:

“A automação crescente do processo de trabalho e a tendência à concentração e centralização das forças produtivas assumem diretamente, em sua forma material, o automatismo da acumulação, determinando o ‘empobrecimento’ e a submissão dos indivíduos ‘livres’ e de seu modo de vida. (...) Eles não conseguem escolher o seu destino, mas são tangidos por forças que lhe são estranhas, senão hostis.” (BELLUZZO, 2013, pg. 15-16)

O tema é chave naquilo que Marx chamou de Lei Geral da Acumulação Capitalista: o processo de produção capitalista é ditado pela concorrência com tendência à centralização dos capitais. Tal concorrência se concretiza principalmente através do barateamento de mercadorias que depende de aumentos na produtividade do trabalho, expressa no volume de meios de produção que um trabalhador, no mesmo tempo, com o mesmo dispêndio de força de trabalho, transforma em produto. Ou, seja, é necessário que cresça o volume de meios de produção em relação à força de trabalho neles incorporada, o que implica mudanças na composição do capital, reduzindo a parte variável e, portanto, reduzindo a demanda relativa de trabalho. A diminuição da demanda de trabalho será tanto maior quanto maior for a centralização do capital e a renovação técnica proveniente deste processo. Ou seja, o próprio crescimento do capital gera a queda na demanda de trabalho, o que significa dizer que a produção capitalista tende a produzir de forma constante uma superpopulação trabalhadora não aproveitada pelo capital que passa a ser a própria alavanca da acumulação capitalista, na medida em que constitui o chamado exército industrial de reserva.<sup>5</sup>

Esta brevíssima introdução ao significado dos processos de inovação tecnológica comandados pela concorrência no sistema capitalista de produção, suas potencialidades e

---

<sup>4</sup> MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

<sup>5</sup> Idem, *Ibidem*.

limitações, faz-se necessária para melhor compreender o significado das inovações tecnológicas contemporâneas inseridas no processo que se convencionou chamar de “4ª revolução industrial” e que no âmbito desta tese, é compreendida como o desenrolar do longo processo de transformações profundas observado no capitalismo global a partir da década de 1970 em direção à acumulação flexível de capital, <sup>6</sup> e amplificado a partir da crise econômica internacional de 2008. De forma mais clara a partir daquele momento as inovações tecnológicas foram somadas a amplos processos de desarticulação de legislações de proteção trabalhista e destruição das redes de proteção ofertadas por ensaios de Estado de Bem-Estar Social, como forma de recompor margens de lucro de um sistema em crise, em um período em que prevaleceram as ideias neoliberais.

Não se pode, portanto, compreender as inovações tecnológicas típicas das últimas décadas do século XX e primeiras décadas do século XXI sem ter em conta que elas surgem na esteira da reestruturação capitalista rumo a acumulação do tipo flexível e financeirizada. Internet das Coisas, Inteligência Artificial, *Big Data*, *Blockchain*, Plataformas Digitais, Veículos Autônomos, Robótica Avançada, Manufatura Aditiva são alguns dos eixos das inovações tecnológicas típicas do atual momento, e que parecem intensificar e acelerar transformações importantes no mundo do trabalho chanceladas por tendências de flexibilização das normas trabalhistas e enfraquecimento dos atores sociais e das instituições protetivas da classe trabalhadora, notadamente o Estado de Bem-Estar Social e os sindicatos no contexto do neoliberalismo, cenário agravado e amplificado por políticas macroeconômicas contracionistas.

7

Há uma relação de influência mútua e retroalimentação entre estas múltiplas dimensões do capitalismo contemporâneo, cujo resultado para o mundo do trabalho é o aprofundamento da precarização, materializada em inúmeros processos: substituição tecnológica do trabalho humano em determinados setores e regiões, aumento da informalidade e dos contratos atípicos, flexibilização de contratos, jornadas e remuneração, plataformização do trabalho, desqualificação das tarefas, fragmentação, isolamento, dissolução das identidades profissionais e de classe, perda de poder sindical e reconfigurações das formas de luta coletiva.

\*\*\*

---

<sup>6</sup> HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. 13 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

<sup>7</sup> ANDERSON, Perry. **Balanco do neoliberalismo**. In SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

O objeto de estudo desta tese começa a ser desenhado a partir de minha atuação profissional de mais de uma década no DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos) como assessor econômico de entidades sindicais bancárias. Foi a partir deste ponto privilegiado de observação que começa a ficar claro que os grandes movimentos que ocorriam em âmbito global no capitalismo contemporâneo ressoavam em novas formas de operar das empresas financeiras brasileiras, ancoradas notadamente em adoção de inovações tecnológicas de ponta e em um arcabouço regulatório mais flexível tanto no que diz respeito a regras trabalhistas quanto a regras de funcionamento do próprio setor financeiro brasileiro. A partir destas observações chega-se ao problema de pesquisa que buscamos enfrentar ao longo dos próximos capítulos da tese: de que maneiras e por quais caminhos a nova reestruturação produtiva levada a cabo pelas empresas financeiras no Brasil na última década afeta a força de trabalho neste setor tradicionalmente tão organizado do mercado de trabalho brasileiro? E mais ainda, de que forma a organização coletiva dos trabalhadores é também afetada pelas transformações?

Nossos estudos iniciais no âmbito do DIEESE indicavam uma forte redução dos vínculos de trabalho na categoria bancária, o que nos levou a estabelecer inicialmente a hipótese de que estaríamos diante de um processo intenso de automação e de substituição tecnológica do trabalho humano. Seria, portanto, a máquina destruindo empregos nos bancos brasileiros. Entretanto conforme o avanço das pesquisas que deram forma a esta tese restou claro que os movimentos eram mais complexos e menos óbvios. Se era verdade que havia redução de emprego naqueles considerados formalmente participantes da categoria bancária, era igualmente nítido que a cada ano iam surgindo novas figuras empresariais prestando serviços financeiros e empregando uma força de trabalho crescente. Portanto, muito mais do que destruição de empregos, o que parecia estar surgindo era uma forte fragmentação da força de trabalho no setor financeiro, o que nos fez corrigir a rota e mudar nossas hipóteses centrais, conforme destacaremos mais a frente.

O setor financeiro brasileiro apresenta historicamente posição de destaque no que diz respeito à aplicação de inovações tecnológicas, organizacionais e de gestão da força de trabalho, padrão que se repete com processos recentes de reestruturação das empresas que atuam no setor. De forma mais clara a partir do biênio 2012/2013, o setor financeiro no Brasil passa por uma aceleração de processos que vinham se desenrolando nas últimas décadas ligados a transformações tecnológicas, reorganização produtiva e gestão flexível da força de trabalho. Fazem parte deste processo a consolidação de canais digitais para as transações financeiras, automação de processos internos, utilização de Inteligência Artificial para comunicação interna

e com clientes, utilização de dados como forma de geração de valor, surgimento de novos formatos empresariais como *Fintechs* e plataformas de serviços financeiros, além de novos modelos de trabalho, vetores de transformação que inclusive mostram nova rodada de aceleração com o advento da pandemia do Coronavírus a partir de 2020.

Os movimentos acima descritos, somam-se às tendências de flexibilização das normas trabalhistas, mudanças na regulamentação do Sistema Financeiro Nacional, mudanças na política econômica do país (e o lugar reservado ao crédito e aos bancos públicos em tal política), de forma a gerar uma profunda transformação do mundo do trabalho no setor financeiro com significativa redução de empregos no núcleo central e organizado do emprego no setor – a categoria bancária –, além de significativa alteração na estrutura ocupacional deste segmento e crescimento de novas formas de trabalho, como o Teletrabalho, por exemplo. Por outro lado, observa-se a expansão do emprego em grupos periféricos no setor financeiro representados por outros segmentos formais não bancários (securitários e trabalhadores em cooperativas de crédito, por exemplo), terceirizados, correspondentes bancários e, mais recentemente, observa-se um crescimento do trabalho autônomo no setor, consolidando os primeiros ensaios de plataformação do trabalho neste setor tradicionalmente bastante formalizado da economia brasileira. Tais ensaios se concretizam no atual momento por meio dos Agentes Autônomos de Investimento e de trabalhadores em determinados grupos de *Fintechs* que operam como plataformas digitais.

Ainda que estes grupos periféricos experimentem condições de trabalho bastante inferiores aquelas observadas para o grupo central – em termos de remuneração, jornada, forma de contratação, representação sindical, rotatividade –, em sua rotina de trabalho realizam tarefas bastante similares aquelas desempenhadas pela categoria bancária, muito em função da simplificação das tarefas facilitada pelas inovações tecnológicas e pelas possibilidades de controle remoto do trabalho também propiciadas pelas tecnologias. Ainda mais, estes grupos periféricos estão, em boa medida, inseridos nas cadeias de valor das principais instituições bancárias no Brasil seja através do controle ou participação acionária direta de outras empresas, contratos de prestação de serviços ou parcerias.

Há em curso, portanto, uma aceleração e intensificação da reestruturação na forma de atuar das empresas do setor financeiro no Brasil tendo como palavra de ordem a melhoria do chamado índice de eficiência, traduzido na possibilidade de expandir negócios e atividades com custo marginal muito reduzido, tendo a contração de gastos com força de trabalho por meio da fragmentação e isolamento dos trabalhadores papel central em tal mecanismo. Neste processo o emprego no setor financeiro brasileiro passa por relevantes transformações quantitativas e

qualitativas que refletem tendências mais gerais do mercado de trabalho brasileiro no contexto do capitalismo contemporâneo.

A hipótese central desta tese é que a aceleração e intensificação da reestruturação produtiva levadas a cabo pelas empresas financeiras no Brasil ao se apropriarem das inovações tecnológicas recentes e do arcabouço regulatório flexível das normas trabalhistas e de regulação do Sistema Financeiro Nacional, estão reorganizando de forma profunda o mundo do emprego financeiro no Brasil, levando a um processo contínuo de fragmentação e isolamento da força de trabalho do setor, inclusive através da concretização dos primeiros ensaios de plataformização do trabalho em um setor que esteve historicamente entre os mais organizados do mercado de trabalho brasileiro. Como hipótese secundária, observa-se que tal processo resulta em reposicionamentos estratégicos do sindicalismo bancário brasileiro que obteve algum êxito em proteger o núcleo central reduzido do emprego financeiro no período recente, mas foi incapaz, até o presente momento, de traçar estratégias mais eficazes para os grupos periféricos em expansão do emprego no setor.

\*\*\*

Além desta introdução, a tese está dividida em quatro capítulos e considerações finais. O primeiro capítulo tem o objetivo de realizar um resgate histórico dos processos que se desenvolvem no capitalismo global desde os anos 1970 na transição do chamado padrão de acumulação fordista para o padrão de acumulação flexível de capital. Tal resgate mostra-se fundamental para o propósito de situar a chamada “4ª revolução industrial” como um novo capítulo de aprofundamento do capitalismo flexível, que tem seu gatilho a partir da crise financeira internacional de 2008. Tal crise foi gestada justamente no interior e partir de políticas e processos vinculados ao capitalismo flexível, financeirizado e neoliberal, mas de forma contraditória a saída da crise foi gerida de modo a favorecer um recrudescimento da lógica neoliberal no comando da economia e da própria vida humana.<sup>8</sup>

Inovações tecnológicas vinculadas à 4ª revolução industrial, reformas trabalhistas de caráter flexível, políticas de austeridade fiscal, enfraquecimento das redes de proteção social por meio do Estado e das organizações sindicais formam um ambiente hostil para a classe trabalhadora, que tem o custo de sua força de trabalho reduzido ao mesmo tempo em que assume partes crescentes dos riscos associados ao negócio capitalista, como forma de a classe detentora

---

<sup>8</sup> DARDOT, Pierre & LAVAL, Christian. “A Nova Razão do Mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal”. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

do capital recompor margens de lucro em ambiente de crise do capitalismo. Para o mundo do trabalho as grandes tendências do capitalismo contemporâneo acentuadas após a crise internacional de 2008 representam um aprofundamento da precarização manifestada em aumento do desemprego, deterioração do arcabouço regulatório de proteção ao trabalho, redução do emprego protegido, aumento das formas atípicas de contratação, plataformização do trabalho, desqualificação das tarefas e rotinas, dissolução das identidades profissionais e de classe, bem como reconfiguração das formas de luta coletiva. Tais aspectos também serão abordados no primeiro capítulo da tese.

O segundo capítulo da tese adentra o objeto de pesquisa de forma mais específica, ou seja, as transformações na forma de organização e atuação das empresas do setor financeiro no Brasil, destacadamente a partir do biênio 2012/2013. Busca-se traçar uma radiografia histórica do setor financeiro brasileiro, com o intuito de situar esse ator social e compreender as especificidades do setor do ponto de vista da importância das inovações tecnológicas em sua forma de funcionamento. Um eixo da análise setorial terá como objetivo explorar as principais inovações tecnológicas aplicadas pelas empresas financeiras no período recente, destacando números de investimentos do setor em tecnologia, evolução das transações bancárias por canal de atendimento (físicos e digitais), reconfiguração das agências bancárias, utilização das novas tecnologias (como inteligência artificial, *Big Data*, *Analytics*, etc), além de novos formatos empresariais que surgem no setor financeiro como bancos digitais, *Fintechs* e plataformas de serviços financeiros. Para tanto foram utilizados dados e estatísticas extraídas da Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária entre 2013 e 2021, complementadas por informações retiradas da Revista CIAB Febraban, das demonstrações financeiras dos maiores bancos atuantes no país e de relatórios e boletins de consultorias especializadas no setor financeiro em inovações tecnológicas e *Fintechs*.

Será realizada ainda uma avaliação do ambiente regulatório no qual se desenvolvem as inovações tecnológicas e organizacionais recentes no setor financeiro brasileiro. Para tanto, será empreendida a análise das principais Resoluções do Banco Central do Brasil e Comissão de Valores Mobiliários que regulamentam diferentes aspectos do setor financeiro no Brasil nos anos recentes, entre elas: resoluções e instruções normativas que tratam dos correspondentes bancários, das instituições de pagamento, dos arranjos de pagamento (entre eles o PIX), da abertura e fechamento de contas de depósito por meios digitais, das *Fintechs* de crédito, dos Agentes Autônomos de Investimento, e da implementação do Sistema Financeiro Aberto (Open Banking). Pretende-se mostrar que o cenário atual representa uma transformação de força inédita na estrutura física dos bancos atuantes no Brasil, bem como na forma como se dá a

gestão da força de trabalho nestas empresas, e que tal transformação é essencial para compreender a maneira pela qual é gerado o resultado financeiro recente das empresas de um dos setores mais lucrativos do país, a partir da tendência de redução de despesas com estruturas físicas e força de trabalho em meio a um processo complexo de reorganização empresarial que tem como pilares as inovações tecnológicas, as flexibilizações nas leis trabalhistas e em regulamentações do setor financeiro, além do cenário político-econômico do país.

No terceiro capítulo da tese o objetivo é realizar uma análise profunda das transformações observadas no mundo do emprego no setor financeiro no Brasil, a partir da observação de tendências que apontam para o aprofundamento de um processo de fragmentação e isolamento dos trabalhadores e trabalhadoras do setor. Para tanto foram categorizados quatro segmentos do emprego financeiro no país: 1) o núcleo central e organizado representado pela categoria bancária que vem passando por uma forte redução no número de postos de trabalho, além de transformações no perfil e estrutura ocupacional, além de um crescimento da modalidade de Teletrabalho; 2) primeiro grupo periférico, representado por trabalhadores assalariados com carteira de trabalho assinada contratados por empresas do setor financeiro, mas que não estão enquadrados na categoria bancária – como securitários e trabalhadores em cooperativas de crédito, por exemplo; 3) Correspondentes Bancários, trabalhadores que realizam serviços financeiros em sua maioria enquadrados como assalariados com carteira assinada porém em empresas enquadradas fora do setor financeiro, como comércio, lotéricas, correios, imobiliárias, etc. 4) ensaios de plataformização do trabalho no setor financeiro por meio do modelo de negócios das corretoras de títulos e valores mobiliários e das *Fintechs* organizadas como plataformas de serviços financeiros.

As principais fontes de informação consultadas neste ponto serão a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) para captar as principais movimentações e mudanças no grupo central e no primeiro grupo periférico citados acima. Para análise do segundo grupo periférico utiliza-se as bases de dados do Banco Central do Brasil acerca do quantitativo de correspondentes bancários atuantes no país, bem como novamente a RAIS com o intuito de realizar uma aproximação das condições de trabalho neste segmento. Para o terceiro grupo periférico foram utilizadas informações da PNADC (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua) a fim de captar os movimentos do trabalho por conta própria no setor financeiro, bem como dados constantes do Boletim Econômico da CVM (Comissão de Valores Mobiliários), além de relatórios de consultorias especializadas em *start-ups* e estudos de caso de algumas *Fintechs*.

Procura-se mostrar que parte significativa dos segmentos de trabalhadores que vem se expandindo nos três grupos periféricos do emprego no setor financeiro estão, em realidade, inseridos em alguma medida nas cadeias de valor dos grandes bancos, sendo responsáveis por parcelas da geração de riqueza para estes conglomerados financeiros, ainda que não façam parte da categoria bancária, sejam representados por diferentes sindicatos ou tenham diferentes inserções no mercado de trabalho, inclusive sem representação sindical nenhuma. Dessa forma, as condições de trabalho destes segmentos se mostram substancialmente inferiores ao grupo central reduzido, ainda que as tarefas desenvolvidas no trabalho sejam bastante semelhantes – o que é garantido em boa medida pela simplificação das tarefas trazida pelas inovações tecnológicas. Pode-se dizer que os capítulos 2 e 3 representam o eixo central da tese onde procuramos explorar e comprovar nossa hipótese central.

Por fim, o quarto capítulo tem o objetivo de apontar as movimentações e respostas do sindicalismo bancário diante das transformações apontadas nos capítulos 2 e 3 da tese inseridas no contexto mais geral de mudanças no sistema capitalista destacado no primeiro capítulo. Os processos de fragmentação e isolamento da força de trabalho no setor financeiro brasileiro colocam diante do movimento sindical uma série de dificuldades e desafios, ao mesmo tempo em que abrem novos campos de atuação. Em um primeiro momento resgata-se o histórico de atuação do sindicalismo bancário diante das reestruturações observadas no setor financeiro nos anos 1990 e 2000 com o propósito de compreender a trajetória das entidades sindicais que terão um papel importante na definição da capacidade de reposicionamentos diante da nova onda de reestruturação aqui analisada.

Com o intuito de observar em que medida o sindicalismo bancário tem se movimentado, respondido ou até mesmo se antecipado às transformações observadas na forma de gestão da força de trabalho nas empresas financeiras do país mostra-se interessante o exercício de análise da evolução das minutas de reivindicações apresentadas pelo movimento sindical na ocasião da negociação nacional da categoria bancária desde 2012, de modo a observar como as reivindicações dialogam com os processos de reestruturação levados a cabo pelos bancos, além da ampliação da pauta para novas temáticas.

Emprende-se ainda a observação das Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho que regulam as condições de trabalho da categoria bancária na última década, a fim de observar em que medida estes instrumentos foram afetados pelo novo cenário destacado ao longo da tese. É possível dizer que as movimentações do sindicalismo bancário na última década foram eficazes, em boa medida, ampliando a pauta de reivindicações em sintonia com as transformações do setor financeiro, preservando a negociação nacional

centralizada e praticamente todos os direitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho nacional da categoria, e até mesmo ampliando o escopo temático da mesma. No entanto, as respostas dadas, tanto em termos defensivos quanto em termos inovativos, restringiram-se ao grupo central do emprego no setor financeiro – a categoria bancária – sem que tenha havido capacidade de gerar estratégias que ampliassem a ação sindical para os grupos periféricos do emprego no setor financeiro. Nesse sentido o capítulo ainda aponta perspectivas e desafios para que o movimento sindical possa encontrar subsídios para que as respostas e reposicionamentos sejam capazes de superar os limites trazidos pela estrutura sindical organizada por categoria profissional, e possam fazer frente ao cenário de fragmentação e isolamento a que está submetida a força de trabalho no setor financeiro brasileiro.

## Capítulo 01: Quarta Revolução Industrial e Mundo do Trabalho: nova etapa da acumulação flexível de capital

“Portanto, longe de qualquer visão contemplativa sobre o novo curso de revolucionamento das forças produtivas proporcionado pela Quarta Revolução Industrial, o que assistimos é o início de um curso catastrófico e dramático para o mundo do trabalho. Em vez de as tecnologias estarem a serviço do bem-estar social, elas reforçam o caráter instrumental e opressor que sempre exerceram no interior da lógica do modo capitalista de produção. Essa nova fase da automação tenderá a aumentar as desigualdades sociais e de renda, assim como a precariedade do trabalho. Caminhamos para um mundo do emprego intermitente, da flexibilização total, dos ‘bicos’ e ‘biscates’, da *gig economy*, dos *petits boulots*, da informalidade transvestida de empreendedorismo. Ou seja, caminhamos ou para a rebelião global do trabalho contra o capital ou para a instauração da barbárie.” (FESTI, Ricardo, 2020, pg. 158)<sup>9</sup>

Em sua obra clássica “A Grande Transformação”, Karl Polanyi<sup>10</sup> propõe que o século XIX foi testemunha da consolidação de uma espécie de sociedade que começa a ser gestada a partir do século XVI, a saber, a sociedade de mercado, onde as relações sociais passam a estar cada vez mais subordinadas ao sistema econômico. Para que tal processo fosse plenamente concretizado fazia-se necessário que o trabalho, a terra e o dinheiro – componentes essenciais da indústria – tivessem seu fornecimento permanentemente garantido, já que a continuidade da produção devia ser assegurada a fim de compensar os altos investimentos da classe detentora de capital. Desta forma os três componentes supracitados deveriam ser organizados em mercados e, portanto, transformados em mercadorias como outras quaisquer, entendendo-se “mercadoria” como aquilo que é produzido com a finalidade de venda no mercado.

POLANYI sustenta, no entanto, que o trabalho consiste na atividade humana da vida diária, a terra nada mais é do que a natureza e o dinheiro apenas um símbolo do poder de compra e, portanto, estes elementos não podem ser produzidos de forma mercantil e não possuem a finalidade intrínseca de venda no mercado, ou seja, trabalho, terra e dinheiro seriam mercadorias fictícias e não genuínas.

De acordo com o autor, o século XIX foi marcado por um duplo movimento: de um lado expandia-se o tamanho da organização do mercado em relação às mercadorias genuínas, e, de outro lado, diversas medidas eram tomadas a fim de restringir a ação dos mercados sobre as chamadas mercadorias fictícias. Em outras palavras, a sociedade buscou se proteger dos efeitos perversos que a crescente economia de mercado era capaz de gerar no sistema social.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> FESTI, Ricardo. **Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação**. In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

<sup>10</sup> POLANYI, Karl. **A Grande Transformação: As Origens da Nossa Época**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

<sup>11</sup> POLANYI, Karl (2000)

Pode-se dizer que em meados do século XX assistiu-se, notadamente no centro do capitalismo, à maturação das instituições criadas para limitar a ação dos mercados sobre a vida humana e entre o pós-Segunda Guerra e a década de 1970 desenhou-se a expressão mais bem definida desse processo, materializada no período conhecido como “era de ouro do capitalismo”, quando prevaleceu o padrão fordista de acumulação de capital.<sup>12</sup>

A partir dos anos 1970, no entanto, inicia-se um processo de transformação no padrão de acumulação capitalista com a sistemática desvalorização das instituições criadas para proteger a sociedade da ação desenfreada dos mercados. Não se pode compreender as inovações tecnológicas e institucionais típicas das últimas décadas do século XX e primeiras décadas do século XXI sem ter em conta que elas surgem na esteira da reestruturação capitalista rumo a acumulação do tipo flexível e financeirizada, e que, portanto, são parte integrante desse momento do capitalismo histórico.

No âmbito desta tese, compreende-se a chamada “4ª revolução industrial” como uma nova etapa do amplo processo de transformações observado no capitalismo global a partir da década de 1970 em direção à chamada acumulação flexível. Tal processo ganha novo impulso com a crise econômico-financeira de 2008 e, a partir de então, tanto o intenso processo de inovações tecnológicas quanto as amplas reformas trabalhistas levadas a cabo ao redor do mundo ocidental<sup>13</sup>, bem como a redefinição do papel das instituições protetoras do trabalho parecem servir em alguma medida como base de recomposição de margens de lucro em um ambiente de crise do capitalismo. De acordo com HUWS (2017), em momentos de pós crise o capitalismo tende a se reestruturar utilizando novas tecnologias como impulso, num processo que tem em geral duas dimensões, quais sejam, o desenvolvimento de novas mercadorias/novos espaços de valorização de um lado e a precarização do trabalho de outro.<sup>14</sup>

### **1.1 Acumulação flexível de capital como preâmbulo da Quarta Revolução Industrial**

O regime de acumulação fordista atinge sua maturidade no pós-Segunda Guerra, após praticamente meio século marcado por crises, depressões econômicas e guerras mundiais. Forjava-se naquele momento, no centro do capitalismo, uma nova reconfiguração econômico-

---

<sup>12</sup> HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. 13 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

<sup>13</sup> ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences**. Geneva: International Labour Office (ILO).(Research Department working paper; no. 5), 2015.

<sup>14</sup> HUWS, Ursula. **A Formação do Cibertariado. Trabalho virtual em um mundo real**. Campinas, SP. Editora da UNICAMP, 2017.

institucional e um novo pacto social, não isento de tensões, que se mostraram eficientes por algum período e em determinados espaços no intuito de estabilizar o capitalismo. Daquele momento até os primeiros anos da década de 1970 os principais espaços do centro do capitalismo experimentaram fortes taxas de crescimento econômico, com elevação do padrão de vida de determinados segmentos da classe trabalhadora. Este arranjo foi possível, de acordo com HARVEY (2004), pela formação de um compromisso tenso entre o trabalho organizado, o grande capital e o Estado-Nação: ao trabalho organizado e aos sindicatos cabia um papel de protagonismo nas negociações das relações de trabalho que garantiam em muitos casos aumentos da remuneração, mas cabia também a cooperação com a forma de produção fordista no intuito de elevar a produtividade. Ao grande capital cabia garantir a trilha dos investimentos produtivos que resultassem em crescimento econômico, aumento da produtividade e dos padrões de vida e ao Estado cabia controlar o ciclo econômico com política fiscal e monetária que garantissem a demanda efetiva, investimentos públicos e sistemas de seguridade social que representassem complementos salariais aos trabalhadores, liberando espaço para o consumo de massas.<sup>15</sup>

A crise do fordismo é gestada em alguma medida em suas próprias contradições, tendo em vista que o pacto fordista beneficiava apenas alguns segmentos de trabalhadores em determinados setores econômicos em países específicos, deixando a margem inúmeros segmentos de trabalhadores negros, mulheres, imigrantes, além dos trabalhadores das periferias do capitalismo. As insatisfações e tensões geradas partir das contradições do fordismo ecoam de forma mais firme quando a crise econômica de 1973 interrompe o ciclo de crescimento de salários e lucros observado até então. Segundo HARVEY (2004), naquele momento teria início o processo de transição para o regime de acumulação flexível de capital.

De acordo com STREECK<sup>16</sup> (2013) as transformações no padrão de acumulação que se iniciam nos anos 1970 são em realidade desdobramentos de uma espécie de “revolta” dos detentores do capital contra a economia mista do pós-guerra ou contra o padrão de acumulação fordista. Seria, nas palavras do autor, resultado da “resistência dos detentores do capital e daqueles que dispõem do mesmo – da classe dos ‘dependentes do lucro’ – às múltiplas restrições que o capitalismo foi obrigado a aceitar depois de 1945 para voltar a ser politicamente aceitável nas condições da concorrência de sistemas” (STREECK, 2013, pg. 28-29). Nos anos 1980 os elementos centrais do contrato social do pós-guerra foram sendo fragilizados, como as políticas

---

<sup>15</sup> HARVEY, David. 2004.

<sup>16</sup> STREECK, Wolfgang. **Tempo comprado – A crise adiada do capitalismo democrático**. Coimbra: Actual, 2013.

de pleno emprego, a negociação coletiva com protagonismo dos sindicatos, a participação ativa do Estado na economia e a universalização dos direitos sociais. Visava-se sobretudo flexibilizar os mercados de trabalho e reduzir o papel do Estado providência.<sup>17</sup>

Ao contrário do padrão fordista, a acumulação flexível é marcada pela derrubada das barreiras da rigidez e, conseqüentemente, pela flexibilidade dos mercados, inclusive mercado de trabalho, o que permitiu aos empregadores exercerem maior controle sobre uma força de trabalho enfraquecida em função do aumento das taxas de desemprego nos países avançados do capitalismo. “A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego estrutural (em oposição a friccional), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical - uma das colunas políticas do regime fordista.” (HARVEY, 2004, pg. 141.) Houve ainda uma redução de emprego regular em favor do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado, dando forma a um mercado de trabalho cada vez mais instável, pulverizado, fragmentado e hierarquizado.<sup>18</sup>

Pode-se afirmar que houve um forte processo de segmentação do mercado de trabalho, com uma gama diversificada de contratos que os empregadores passam a utilizar em função de suas necessidades. Segundo FREYSSINET (2009) a flexibilização do mercado de trabalho ocorreu em algumas dimensões, quais sejam, as formas de contratação, a organização do tempo de trabalho, os modos de determinação da renda dos trabalhadores e o próprio modo como se estabelecem as normas do contrato de trabalho, com a intervenção do Estado e da lei perdendo força para a negociação coletiva cada vez mais descentralizada em direção às empresas ou unidades de produção.<sup>19</sup>

ANTUNES (2020)<sup>20</sup> destaca que, em oposição a rigidez do capitalismo fordista no século XX, nas últimas décadas as empresas vêm impondo uma trípole destrutiva sobre o trabalho formada por: terceirização, informalidade e flexibilidade. Segundo o autor o processo se dá sob o comando do capital financeiro e com o impulso das tecnologias informacionais-digitais.

As transformações do capitalismo a partir dos anos 1970 foram acompanhadas por mudanças profundas na estrutura social nos países centrais. Com a transposição da indústria

---

<sup>17</sup> HARVEY (2004); STREECK (2013)

<sup>18</sup> HARVEY (2004)

<sup>19</sup> FREYSSINET, Jaques. **As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial. A experiência europeia.** In: Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão. Nadya Araújo Guimarães, Helena Hirata e Kurumi Sugita (orgs.). São Paulo. Editora da USP, 2009.

<sup>20</sup> ANTUNES, Ricardo. **Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0.** In: Antunes, Ricardo (org.) **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.** 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

para a Ásia e a perda de sua importância relativa na economia norte-americana, além do advento da 3ª revolução industrial e o predomínio do Estado neoliberal, ocorreu nos EUA uma expansão de ocupações simples e ligadas aos serviços pessoais e domésticos, dependentes da renda de famílias ricas. Há que se sublinhar especialmente o impacto da 3ª revolução industrial na estrutura de empregos, já que os computadores e processos computadorizados tiveram reflexos profundos não apenas na automação de ocupações da manufatura como também nas áreas administrativas, além de vendas, compras, distribuição, etc. Basicamente as imensas burocracias empresariais construídas ao longo do século XX foram, em parte automatizadas, na medida em que eram formadas por ocupações baseadas em rotinas repetidas capazes de serem executadas por robôs e computadores. “Todo trabalho que pode ser decodificado em regras pode ser feito por computadores, exceção feita a processos que dependam de conhecimentos tácitos ou que gerem problemas não antecipáveis, ou seja, tarefas ligadas à percepção e interpretação de situações concretas e à capacidade de resolver problemas.” (ANTUNES, D. J. N., 2011 pg. 85)<sup>21</sup>

A flexibilização não se deu apenas no mercado de trabalho, mas também nos mercados de bens, serviços e capitais. A finança desregulada, a concentração de capitais, a busca desenfreada do aumento da produtividade apoiado nas inovações tecnológicas, a terceirização das funções não essenciais da grande empresa na tentativa contínua de ganhar a dianteira do processo concorrencial e a deslocalização da indústria em direção às economias asiáticas são elementos centrais da reestruturação capitalista a partir dos anos 1970.<sup>22</sup>

Característica fundamental do regime de acumulação flexível é o processo de financeirização, marcado não só pelo fato de a valorização de capital na esfera financeira ganhar terreno em relação a valorização na esfera produtiva, mas também porque a lógica da valorização financeira - máximo retorno ao acionista em mínimo espaço temporal - impõe-se como estruturante para o funcionamento das empresas e passa a ser aplicada em todas as esferas da produção, inclusive na indústria. Em relação ao primeiro aspecto, vale dizer que a combinação de desregulamentação, globalização e informatização levou as inovações financeiras a patamares inéditos, com surgimento de derivativos e ativos securitizados mantendo distâncias cada vez maiores de lastro em atividades econômicas reais criadoras de valor. Estes produtos financeiros aumentaram de forma relevante sua participação no portfólio

---

<sup>21</sup> ANTUNES, Daví J. N. **Capitalismo e desigualdade**. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia da UNICAMP, 2011.

<sup>22</sup> BELLUZZO, Luis Gonzaga. **O regime do capital e o desenvolvimento capitalista**. In: Belluzzo, L.G.. Antecedentes da Tormenta – origens da crise global. Campinas/São Paulo. Edições Facamp/Unesp, 2009.

dos ativos das empresas, inclusive de corporações não-financeiras que passaram a construir seus resultados financeiros cada vez mais a partir de juros, dividendos e ganhos de capital.<sup>23</sup> “O objetivo principal é negociar ativos em papel de forma lucrativa para obter ganhos de capital, uma atividade mais bem definida como especulação” (GUTTMANN, R, 2008, pg. 22)

Com relação a lógica da maximização do valor aos acionistas espreada pelas empresas dos mais diversos setores econômicos, pode-se dizer que tal fenômeno foi amplificado pela emergência dos chamados investidores institucionais - fundos de pensão, fundos mútuos, fundos de hedge, etc. – que se tornaram acionistas de grandes empresas em todo mundo e, a partir de tal posição, impuseram o objetivo principal de valorização a curto prazo do preço das ações para a gestão empresarial. Nas palavras de GUTTMANN (2008):

“Sujeitados desta maneira à pressão intensa do mercado, os gerentes priorizam os resultados de curto prazo em vez de atividades de longo prazo, que seriam muito mais produtivas para o crescimento, como pesquisa e desenvolvimento, renovação de fábricas e equipamentos, capacitação técnica da força de trabalho e cultivo de relações duradouras com os fornecedores. As fusões e aquisições são o método de crescimento predileto em detrimento do investimento em recursos adicionais e novos de maior produção” (GUTTMANN, 2008, pg. 13)

A gestão empresarial passa cada vez mais a funcionar com base nos seguintes pilares: flexibilização das relações de trabalho, encolhimento de estoques, redução de níveis gerenciais, terceirização de serviços, com o objetivo geral de dividir os riscos e custos da produção capitalista com os trabalhadores e com os consumidores e evitar que o capital fique “aprisionado” em ativos fixos e estoques de matérias primas, e por fim preservar e buscar a liquidez.<sup>24</sup>

As inovações tecnológicas tiveram papel relevante no redesenho do padrão de acumulação de capital aqui explanado. De acordo com PARANÁ (2016), As TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação) ainda que não sejam o fator gerador da transformação rumo ao capitalismo com dominância da valorização na esfera financeira são certamente aceleradoras deste processo. O capital fictício é definido como aquele que se valoriza sem passar pelo processo produtivo, portanto sem comprar força de trabalho e produzir mais valia. São ganhos em operações de compra e venda de ativos em mercados secundários, fruto de capitalização de rendimentos prospectivos e especulativos. Sendo assim, quanto mais veloz for o ritmo de compras e vendas destes ativos, maiores as possibilidades de expansão do capital fictício, posto

---

<sup>23</sup> GUTTMANN, Robert. **Uma Introdução ao Capitalismo Dirigido pelas Finanças**. Novos Estudos. Edição 82 - Volume 27 - N. 3 – São Paulo, novembro de 2008.

<sup>24</sup> PARANÁ. Edemilson. **A Finança Digitalizada: Capitalismo Financeiro e Revolução Informacional**. Florianópolis: Insular, 2016.

que maiores são as possibilidades de ganhos especulativos. As TICs permitem justamente a redução do tempo de compra e venda de ativos, na medida em que atuam na superação das fronteiras espaço-tempo e demais constrangimentos técnicos a livre circulação de capitais em nível global.<sup>25</sup>

Ainda segundo PARANÁ (2016), a tecnologia atua basicamente em três dimensões: 1- encurtamento ou encolhimento dos fluxos espaço-tempo nos quais circulam e valorizam-se os capitais; 2 – aumento das dificuldades de controle e regulação dos mercados por parte da sociedade, governos e órgãos de gestão; 3- concentração interna e externa nos mercados – entre seus *players*, mas também entre as diferentes praças financeiras globais. Juntas, essas três tendências fortalecem o capital financeiro como a forma predominante de geração de valor na economia. O encurtamento do espaço-tempo devido a digitalização da finança possibilita mais negócios em menos tempo:

“Operando via internet ou redes próprias, com a ajuda de infraestrutura de ponta e computação de alta performance, capitais invadem e abandonam abruptamente mercados, regiões e países, arbitrando moedas, ações e títulos com base nas melhores oportunidades de ganho de curto prazo. Processos de especulação e arbitragem alcançam as grandezas de mili e microssegundos, operados por sistemas automatizados de negociação que compram e vendem milhares de ativos literalmente no tempo de um piscar de olho.” (PARANÁ, 2016, pg 35-36)

O investimento tecnológico, portanto, funciona como fronteira de competitividade e a tendência de concentração dos ganhos amplia-se, já que os volumes negociados de ativos se concentram nas mãos de poucos grandes operadores com acesso às tecnologias de ponta que estão estabelecidos em poucas e grandes praças financeiras. Tal cenário aprofunda as desigualdades econômicas entre regiões, países, classes e indivíduos, o que se torna ainda mais grave diante da iminência das crises econômicas.<sup>26</sup>

João Manuel Cardoso de Melo (1997) chamou o movimento de reestruturação capitalista aqui descrito de “contra revolução liberal conservadora”. Nos países centrais tal processo significou maior concentração do progresso técnico, acirramento da concorrência entre as grandes corporações, supremacia dos mercados financeiros desregulados e a captura dos Estados Nacionais pelo grande capital. Por outro lado, a periferia do capitalismo teve de se submeter à abertura para a concorrência externa e para a aplicação dos capitais produtivos e especulativos que vinham do centro. Na maior parte da periferia observou-se uma regressão produtiva e aprofundamento das desigualdades econômicas e sociais. A grande empresa do

---

<sup>25</sup> PARANÁ. Edemilson (2016).

<sup>26</sup> Idem, Ibidem.

centro distribuiu globalmente o seu investimento de forma a maximizar a redução de custos, desorganizando e desarticulando estruturas produtivas, enfraquecendo Estados pelo peso crescente dos juros e liquidando ensaios de Welfare State.<sup>27</sup>

Nos anos 1980 os fluxos de capitais internacionais direcionaram-se prioritariamente entre os próprios países centrais e ao leste asiático. A crise da dívida externa dos países latino-americanos fechou o canal de entrada destes recursos na região e adiou para os anos 1990 a nova inserção subordinada da América Latina no circuito global das finanças, notadamente por meio de investimentos de portfólio e investimento direto estrangeiro, inclusive com a aquisição acionária de instituições financeiras locais.<sup>28</sup> Vale destacar que a abertura das economias periféricas aos capitais internacionais reduziu a possibilidade de realizar políticas econômicas autônomas, na medida em que tais políticas passam a estar fortemente condicionadas pela dinâmica da economia internacional globalizada.<sup>29</sup>

No Brasil, inúmeras medidas de liberalização econômica e abertura comercial e financeira iniciadas no Governo Collor estimularam a ampliação dos fluxos de capitais estrangeiros no país. Nas palavras de JINKINGS (2002):

“De fato, desde o governo Fernando Collor (1990-1992), um movimento de abertura comercial e financeira vinculava cada vez mais a política econômica e monetária brasileira aos interesses do grande capital transnacional, representados em organismos financeiros internacionais como o Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial e o Banco Interamericano de Desenvolvimento. O Brasil se inseria, de modo subordinado e dependente, na atual fase de internacionalização do capital que Chesnay (1997) qualificou de ‘regime de acumulação mundial predominantemente financeiro’.” (JINKINGS, 2002, pg. 47)

Além das condições externas favoráveis à livre circulação de capitais no contexto da reestruturação capitalista global, havia uma questão estrutural interna no Brasil, qual seja, o esgotamento do modelo de desenvolvimento experimentado desde os anos 1950, o que abria espaço para um projeto político que advogava a favor da necessidade de um programa de ajuste macroeconômico e reestruturação produtiva com base em preceitos neoliberais. Tal movimento atingiu em cheio o sistema financeiro nacional brasileiro com o forte aumento dos investimentos diretos estrangeiros nas instituições financeiras locais, além da instalação de

<sup>27</sup> 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.

<sup>28</sup> JINKINGS, Nise. **Trabalho e resistência na "fonte misteriosa": os bancários em face da reestruturação.** Campinas, SP: UNICAMP; São Paulo: Impr. Oficial do Estado, 2002.; FREITAS, M. C. P.; PRATES, D. M. **Abertura financeira na América Latina: as experiências da Argentina, Brasil e México.** Economia e Sociedade, Campinas, 1998.

<sup>29</sup> RUESGA, S. M. (2012). **La financiarización de las relaciones laborales.** Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 30, núm. 2, p. 409-429. Madrid, 2012.

filiais e subsidiárias de instituições estrangeiras no país<sup>30</sup>, o que teve consequências relevantes para a reestruturação da forma de operação e gestão das empresas do setor financeiro atuantes no Brasil, conforme será detalhado no Capítulo 2 desta tese.

## **1.2 Quarta Revolução Industrial como resposta à Crise de 2008: nova etapa da reestruturação do capital**

Nos últimos anos proliferaram estudos acadêmicos e de consultorias de mercado que passaram a utilizar de forma recorrente o termo “4ª Revolução Industrial” para descrever uma série de novos processos de inovação tecnológica aplicados à produção e consumo de bens e serviços. SCHWAB (2016)<sup>31</sup> destaca que estes processos ganham corpo na virada do século XX para o século XXI, baseiam-se na digitalização da economia e caracterizam-se pela internet onipresente e móvel, sensores menores, mais potentes e mais baratos, pela inteligência artificial e aprendizagem automática das máquinas. O autor destaca que há uma controvérsia sobre este processo ser de fato uma nova revolução ou apenas o desenrolar da 3ª revolução industrial, mas defende que três fatores seriam suficientes para caracterizá-la como uma quarta e distinta revolução: a velocidade exponencial da evolução das tecnologias, a amplitude e profundidade das mudanças no nível da economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos, e por fim, o impacto sistêmico das inovações.

O termo “Indústria 4.0” surgiu inicialmente na feira de Hannover, na Alemanha, no ano de 2011, a fim de nomear o projeto alemão de retomada do poderio industrial por meio da aplicação de novas tecnologias. Nos Estados Unidos o termo utilizado para designar fenômeno similar é “Manufatura Avançada”. A forma de produzir típica da indústria 4.0 é considerada mais flexível, apresentando a possibilidade de reduzir a escala de produção sem elevar demasiadamente o custo e promovendo a ultra customização dos produtos, além da possibilidade de instalação das unidades de produção próximas aos mercados consumidores com a consequente redução de custos logísticos.<sup>32</sup>

BELLUZZO e GALÍPOLO (2016)<sup>33</sup> sustentam que tais movimentos ganham força a partir da tentativa de reindustrialização de países europeus e dos EUA, como resposta à

---

<sup>30</sup> JINKINGS (2002).

<sup>31</sup> SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Editora Edipro. 2016.

<sup>32</sup> IEDI. **INDÚSTRIA 4.0: A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E OS DESAFIOS PARA A INDÚSTRIA E O DESENVOLVIMENTO BRASILEIRO**. São Paulo, 2017. Disponível em: [https://iedi.org.br/media/site/artigos/20170721\\_iedi\\_industria\\_4\\_0.pdf](https://iedi.org.br/media/site/artigos/20170721_iedi_industria_4_0.pdf).

<sup>33</sup> BELLUZZO, Luis Gonzaga e GALÍPOLO, Gabriel. **A Nova Revolução Industrial**. Artigo publicado em: Valor Econômico em 01/011/2016. Disponível em: <http://www.valor.com.br/opiniao/4762325/nova-revolucao-industrial>

relocalização da indústria para regiões de baixos salários, observada desde a década de 1970. Se com a 4ª revolução industrial é possível produzir com forte redução do custo da força de trabalho, então não seria mais necessário o deslocamento da produção para países asiáticos, por exemplo. Os autores sistematizam aquelas que seriam as inovações características do processo:

“A potencial "nova revolução industrial" incorpora a aprendizagem das máquinas e tecnologia de big data; a comunicação de máquina para máquina (M2M); tecnologias de automação; a aplicação de tecnologia da informação e comunicação (ICT) para digitalizar informação e integrar sistemas em todos os estágios de produção (inclusive logística e fornecedores), tanto dentro quanto fora da planta; sistemas cyber-físicos que usam ICT para monitorar e controlar processos com sensores incorporados; robôs inteligentes que podem se auto configurar para adequação ao produto; impressoras 3D; redes de comunicação sem fio e internet que servem máquinas conectadas; simulação, modelagem e virtualização no design de produtos e processos de manufatura; coleta e análise de uma vasta quantidade de dados, imediatamente no chão de fábrica ou por meio de análise de big data e computação na nuvem.”  
(BELLUZZO E GALÍPOLO, 2016)

Ao realizar uma revisão na literatura acerca da 4ª Revolução Industrial e seus impactos diferenciados por regiões do mundo, GIMENEZ E SANTOS (2019) chamam atenção para a possibilidade de as recentes inovações tecnológicas acentuarem as assimetrias na atual divisão internacional do trabalho, gerando maior nível de atraso produtivo e tecnológico entre os países da periferia do capitalismo, na medida em que o foco inicial do desenvolvimento das novas tecnologias seriam os países ocidentais desenvolvidos e o Sudeste Asiático. Há que se considerar ainda as estruturas econômicas de cada região e como este aspecto gera impactos diferenciados em termos de emprego, por exemplo. Sendo assim, África e Ásia podem estar mais sujeitas aos impactos das inovações tecnológicas aplicadas à agricultura, ao passo que as inovações que reconfiguram a manufatura – robótica e manufatura aditiva, por exemplo – irão impactar mais fortemente a estrutura de emprego dos países avançados, assim como os avanços no setor de serviços que afeta também fortemente a região da América Latina e Caribe.<sup>34</sup>

No âmbito desta tese sustenta-se que a chamada Quarta Revolução Industrial, bem como as reformas trabalhistas aplicadas ao redor do mundo ocidental, aliadas ao redesenho do Estado e das instituições protetoras do trabalho, consistem nos eixos principais da nova etapa da acumulação flexível de capital, impulsionada a partir da crise econômico-financeira de 2008, como estratégia de recomposição de margens de lucro em contexto de crise do capital.

TONELO (2020)<sup>35</sup> sustenta que, de fato, a partir de 2008, parece haver um agravamento da reestruturação típica da acumulação flexível, e vai além, ao afirmar que mais do que um

<sup>34</sup> GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luís. **Indústria 4.0, manufatura avançada e seus impactos sobre o trabalho**. Texto para Discussão 371. Instituto de Economia – Unicamp. Campinas, Novembro de 2019.

<sup>35</sup> TONELO, Iuri. **Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008?** In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

aprofundamento da reestruturação neoliberal estaríamos diante de uma nova reestruturação produtiva cujos ingredientes seriam os planos de austeridade aplicados a partir de 2009 que incluíram cortes de salários e benefícios, aumento de jornadas e precarização geral das condições laborais; o fenômeno do crescimento da imigração em massa aliada ao aumento da xenofobia e conseqüente incorporação de imigrantes ao mercado de trabalho em posições precárias, o que contribuiu para rebaixar ainda mais o valor do trabalho; e as novas tecnologias traduzidas, de um lado no aumento da automação e, de outro, no surgimento do capitalismo de plataforma. Nas palavras do autor:

“Em suma, a combinação desses três efeitos do período pós-crise econômica (a última década) – 1) as mudanças na legislação trabalhista, afetando setores tradicionais do proletariado e do funcionalismo público, debilitando as condições de trabalho desse setor e abrindo espaço para formas mais amplas de precarização; 2) a incorporação massiva da força de trabalho imigrante, explorando o ambiente político e ideológico pós-crise nesse sentido para aprofundar a exploração dessa força de trabalho; e, por fim, 3) a introdução de novas tecnologias, com a Indústria 4.0 e as economias de plataforma, além do fenômeno da uberização do trabalho - constitui o eixo de um grande indício de que estamos vivenciando uma nova reestruturação produtiva, um salto de qualidade em comparação as formas de exploração do período neoliberal, regularizando o trabalho intermitente, a ‘pejotização’ do trabalho e, em sua forma mais acabada, a implosão da jornada e de todos os direitos trabalhistas com a uberização, tais como férias, décimo terceiro, seguro-desemprego, vales (transporte, alimentação, refeição), licença-maternidade, etc.” (TONELO, Iuri, 2020, pg. 148)

GROHMANN (2020) lembra que a noção marxiana de tecnologia e capitalismo implica não apenas a utilização de máquinas e *hardwares*, mas também transformações nas formas de organização empresarial, sistemas de controle e gestão do trabalho, estudos de tempos e movimentos, etc.<sup>36</sup> É justamente dentro desta noção de novas formas de organização empresarial e gestão da força de trabalho que surge a expressão mais bem acabada da combinação de flexibilização das regras trabalhistas e inovações tecnológicas no contexto do capitalismo neoliberal que se redesenha após a crise de 2008, materializada nas empresas-plataforma, e com elas a ilustração mais bem definida da organização do capitalismo nesta nova etapa da acumulação flexível.

As empresas-plataforma se apresentam não como empresas empregadoras de força de trabalho em determinado setor econômico, mas sim como infraestruturas digitais que fazem mediação entre oferta e procura por bens e serviços diversos, e, desta forma, não contratam diretamente os trabalhadores a elas vinculados que são apresentados como “autônomos”,

---

<sup>36</sup> GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: características e alternativas**. In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

“empreendedores” ou “parceiros”, assumindo quase em sua totalidade os custos e os riscos do negócio, e sendo utilizados na exata medida da demanda do mercado, ainda que os elementos da subordinação estejam presentes, conforme será discutido no item 1.3 deste capítulo. Nas palavras de ABÍLIO (2020)<sup>37</sup>: “Livrando-se dos custos do trabalho mantendo os ganhos e o controle da produção: desse modo, as empresas-aplicativo concretizam o auge do modelo de empresa enxuta, com um número ínfimo de empregados e milhares de ditos ‘empreendedores’ conectados.” (ABÍLIO, 2020, pg. 115)

GROHMANN (2020) destaca que para o funcionamento pleno do capitalismo de plataforma, mostra-se essencial a utilização de dados e algoritmos por parte das empresas, e ainda que o modelo de negócios das empresas plataforma não pode ser compreendido fora da lógica da financeirização da economia. Nesse ponto, vale lembrar que o algoritmo é uma unidade básica da informática destinada a resolver problemas com base em uma série automatizada de instruções, sendo que tal automatização depende do acúmulo e abastecimento de dados.<sup>38</sup> Nas palavras do autor: “Se, então, dados e algoritmos são uma antessala para o capitalismo de plataformas – sendo um de seus mecanismos –, a financeirização é o seu próprio modo de acumulação de riquezas. Entre um e outro, encontram-se as plataformas.” (GROHMANN, 2020, pg. 110)

A respeito do papel central dos dados e algoritmos no capitalismo de plataforma, SILVEIRA (2021)<sup>39</sup> destaca que as técnicas avançadas de atração dos consumidores pelo maior tempo possível utilizadas pelas redes sociais acabam por gerar uma espécie de rastro digital da população que permite aos algoritmos traçar hábitos, posicionamentos ideológicos, perfis de conduta e de consumo, através de uma infinidade de dados, e que tal mecanismo teria cada vez mais centralidade na acumulação capitalista contemporânea: “O capitalismo digital se transformou em capitalismo digital-datafocado, ou seja, dirigido por dados. Afinal, nunca foi tão fácil obtê-los.” (SILVEIRA, 2021, pg. 5) Ainda segundo o autor:

“A coleta de dados massiva, quase ubíqua e permanente se torna um mandamento do grande capital. A crença de que os dados das ações realizadas pelas pessoas nas redes digitais permitem descobrir seus interesses e desejos evidentes e ocultos, vai gerar a primazia do tratamento de dados e a supremacia da ciência de dados. Descortinar as vontades e prever as necessidades futuras dos consumidores requer atraí-los para espaços onde seus dados possam ser coletados e suas intenções desvendadas. A

<sup>37</sup> ABÍLIO, Ludmila Cothek. **Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just in time**. In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

<sup>38</sup> GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal**. Revista EPTIC VOL. 22, Nº 1, JAN.-ABR. 2020.

<sup>39</sup> SILVEIRA, Sérgio Amadeu. **Capitalismo Digital**. Revista DIEESE de Ciências do Trabalho Nº 20, outubro de 2021.

economia dirigida por dados anda de braços dados com a economia da atenção.” (SILVEIRA, 2021, pg. 6)

No topo da cadeia do supracitado processo de dataficação do capitalismo estão justamente as empresas-plataformas, como o arranjo empresarial-tecnológico que mais se adapta as etapas de coleta, processamento e utilização de dados seja para traçar perfis pormenorizados de consumidores, seja para realizar a gestão da força de trabalho classificada como “autônoma” pelas plataformas.<sup>40</sup>

Conforme ressaltado na introdução deste capítulo não se pode compreender a natureza das transformações trazidas pelas inovações tecnológicas, institucionais e de regulação recentes sem situá-las no contexto histórico do capitalismo financeirizado, sob o risco de superestimar o potencial emancipador e benéfico das inovações e subestimar seu vínculo com um padrão de acumulação que se alimenta de relações de trabalho cada vez mais precarizadas, com transferência constante de riscos e custos do processo de produção da empresa para a força de trabalho. É o que parece ocorrer, por exemplo, na análise de SCHWAB (2016), entusiasta da “4ª revolução industrial”, que parece conhecer as potencialidades que a inovação tecnológica é capaz de oferecer para a melhoria da vida humana, mas também os riscos de precarização e elevação das desigualdades que acompanham o processo. No entanto, na visão do autor, seria necessário e suficiente a construção de uma concertação social, baseada em grandes acordos com a intensa participação da sociedade e das instituições para minimizar os riscos e potencializar os benefícios da Quarta Revolução Industrial.

Em contraposição, é necessário destacar que situar historicamente a 4ª revolução industrial como etapa integrante da reestruturação capitalista iniciada nos anos 1970 e acelerada após a crise de 2008 significa compreender as limitações da possibilidade de grandes compromissos e acordos sociais e políticos na forma proposta por SCHWAB (2016). Se grandes compromissos desta natureza já representaram de alguma maneira uma coluna de sustentação da própria acumulação de capital em determinado período histórico do capitalismo, conforme mostra HARVEY (2014), o padrão atual de acumulação de capital tem como um de seus pilares justamente a destruição destes compromissos, notadamente no que diz respeito a participação da classe trabalhadora.

Em “A Nova Razão do Mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal”<sup>41</sup>, DARDOT & LAVAL (2016) destacam a habilidade do neoliberalismo se fortalecer ainda mais após a crise

---

<sup>40</sup> SILVEIRA (2021)

<sup>41</sup> DARDOT, Pierre & LAVAL, Christian. “A Nova Razão do Mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal”. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

internacional de 2008, mesmo que a crise tenha sido engendrada pela própria economia neoliberal. “Longe de provocar o enfraquecimento das políticas neoliberais, a crise conduziu a seu brutal fortalecimento, na forma de planos de austeridade adotados por Estados cada vez mais ativos na promoção da lógica da concorrência dos mercados financeiros.” (DARDOT e LAVAL, 2016, pg 13-14)

De acordo com os autores essa capacidade de autofortalecimento do neoliberalismo deriva do fato de que ele representa muito mais do que uma cartilha de políticas econômicas a serem seguidas. Representa, na realidade, uma reorganização de toda a vida humana em suas múltiplas esferas – seja no trabalho, seja na vida familiar, por exemplo - que passam a ser comandadas pela lógica da concorrência generalizada, minando noções de solidariedade, cooperação, cidadania, ação coletiva, democracia. “A racionalidade neoliberal tem como característica principal a generalização da concorrência como norma de conduta e da empresa como modelo de subjetivação.” (DARDOT E LAVAL, 2016, pg 17)

Portanto, uma proposta de abordagem aqui sugerida é a avaliação das origens, dos impactos, dos riscos sociais e das eventuais oportunidades originadas a partir do que se convencionou chamar de “4ª Revolução Industrial”, a partir da premissa de que este processo se desenvolve tendo como pano de fundo a “nova razão do mundo” conceituada por DARDOT E LAVAL (2016), ou seja, tendo a racionalidade da concorrência e o modo empresa operando de forma generalizada nas múltiplas dimensões da existência humana. É dentro deste arcabouço que são disputados os sentidos, os rumos e os ritmos das inovações tecnológicas e institucionais recentes, com impactos deletérios no mundo do trabalho.

### **1.3 Tendências gerais do mundo do trabalho na nova etapa da reestruturação capitalista**

As transformações levadas a cabo no capitalismo global a partir dos anos 1970 explanadas anteriormente, notadamente o processo de financeirização da economia, as flexibilizações de regras trabalhistas, as inovações tecnológicas, o esvaziamento do Estado de bem-estar social e das organizações coletivas de trabalhadores, num contexto de políticas macroeconômicas recessivas, têm levado a uma diluição dos riscos e custos do negócio capitalista nas últimas décadas. De acordo com BORSARI e PRONI (2019), o outro lado da moeda é que os trabalhadores passaram a assumir tais riscos e custos de forma

desproporcional.<sup>42</sup> De acordo com os autores, a lógica da maximização do retorno ao acionista no curto prazo levou, de forma geral, a uma recalibração das estratégias empresariais direcionadas fundamentalmente a redução de custos, na medida em que o aumento de receitas operacionais seria uma estratégia com resultado incerto e prazo mais longo. Sobre os canais de transmissão da financeirização para o processo de trabalho destacam:

“De fato, a flexibilização das relações de trabalho, a reestruturação produtiva e administrativa, o enfraquecimento dos sindicatos, a terceirização, a subcontratação e a deslocalização são exemplos de mudanças contemporâneas claramente funcionais para a lógica da financeirização e que são por ela acentuadas. Assim, a prevalência da lógica financeira afeta negativamente o trabalho, ainda que de forma indireta: remuneração do trabalho mais individualizada, variável e incerta; fragilização dos vínculos empregatícios e aumento das formas de contratação atípicas; intensificação do ritmo de trabalho; enfraquecimento das formas de representação dos trabalhadores; sentimento de insegurança e ansiedade no trabalho. Em suma, um processo de mobilização permanente da força de trabalho e de transferência desproporcional de riscos do capital para o trabalhador. Os impactos diretos da financeirização apontados pela literatura englobam a menor geração de empregos em grandes empresas, as decisões de fechamento de plantas produtivas por conta da lógica da financeirização e o achatamento acentuado dos custos do trabalho por pressão dos acionistas em corporações ou setores financeirizados. Englobam, também, impactos no terreno da subjetividade e do comportamento dos trabalhadores induzidos por mecanismos de controle e transmissão dos requisitos das finanças (tanto para gerentes como para funcionários da empresa).” (BORSARI e PRONI, 2019, pg. 22)

O que se vê, portanto, como característica fundamental dessa nova etapa da reestruturação capitalista acentuada após crise de 2008 é justamente um recrudescimento do processo de transferência de riscos e custos do negócio capitalista para os próprios trabalhadores. Conforme destacado por FESTI (2020) em citação na epígrafe deste capítulo as recentes transformações observadas no sistema capitalista, mais especificamente no que tange o revolucionamento das forças produtivas no contexto da Quarta Revolução Industrial, tem ocasionado tendências gerais e globais de aumento da precarização no mundo do trabalho, com crescimento das desigualdades sociais e de renda e ganho de importância relativa dos empregos flexíveis, instáveis, informais, intermitentes – em suma, empregos sem proteção.<sup>43</sup>

Substituição tecnológica do trabalho humano em determinados setores e regiões, deterioração do arcabouço regulatório de proteção ao trabalho, plataformização do trabalho, desqualificação das tarefas e rotinas, fragmentação, isolamento, dissolução das identidades profissionais e de classe, bem como reconfiguração das formas de luta coletiva surgem como

---

<sup>42</sup> BORSARI, Pietro R; PRONI, Marcelo W. **Consequências da Financeirização para os Trabalhadores**. Anais do XXIV Encontro Nacional de Economia Política. Vitória, UFES, 2019.

<sup>43</sup> FESTI (2020)

tendências importantes no mercado de trabalho global, agudizadas após a crise internacional de 2008.

### 1.3.1 Automação e substituição tecnológica do trabalho humano

Nos processos históricos anteriores classificados como revoluções industriais desde fins do século XVIII a preocupação com a substituição do trabalho humano pela máquina esteve presente e foi fonte de conflitos e revoltas. Havia, no entanto, outros fenômenos sociais e econômicos ocorrendo que, em alguma medida, serviram como contrapeso relativo para a eliminação de empregos. O próprio aumento da produtividade geral da economia em função da introdução de novas tecnologias, a industrialização e urbanização no século XIX e a burocratização da grande empresa e da administração pública no século XX foram impulsionadores de emprego ao longo dos citados períodos, fazendo com que as previsões iniciais aterrorizantes acerca da eliminação de postos de trabalho pela tecnologia não se cumprissem plenamente.

No atual momento de reestruturação capitalista o debate da substituição tecnológica do trabalho humano também ganha o centro das atenções, ainda mais diante do fato de que não parece possível enxergar claramente processos importantes de contrapeso ocorrendo que sejam capazes de servir como vetor de geração de postos de trabalho.<sup>44</sup> Além disso, ao contrário das revoluções industriais anteriores que tiveram impacto muito notadamente em empregos de baixa qualificação, as tecnologias características do momento atual têm capacidade potencial de afetar também empregos de alta qualificação, como advogados ou médicos, por exemplo.<sup>45</sup>

O grau de difusão setorial das novas tecnologias também consiste em elemento novo a ser considerado. Se antes o trabalhador que atuava em determinado setor específico impactado pela inovação tecnológica tinha a possibilidade de buscar emprego em outro setor de atividade econômica, hoje esse caminho parece mais difícil na medida em que muitos setores estão passando por processos de transformação intensa. Mais do que isso, com os recentes avanços tecnológicos, a informatização agora está se espalhando para domínios tradicionalmente definidos como não rotineiros, graças a utilização de técnicas sofisticadas de coleta e análise de

---

<sup>44</sup> ROSA, Fábio; CALVETE, Cássio da Silva. **REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E REFORMA TRABALHISTA: FIM DOS EMPREGOS NO BRASIL?**. In: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique. (org). *A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil*. 1ª ed. Porto Alegre. Cirkula, 2020.

<sup>45</sup> FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael. **The Future of Employment**. Oxford: Oxford Martin School, Setembro de 2013.

dados e utilização de algoritmos para a transformação destas tarefas não rotineiras em problemas bem definidos.<sup>46</sup>

O debate acerca do volume de empregos que estariam em risco de eliminação com os atuais processos de inovação tecnológica tem como principal referência metodológica o trabalho de Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne, de 2013. O referido estudo desenvolveu metodologia para estimar a probabilidade de automação de ocupações no mercado de trabalho nos EUA e com isso tentar fornecer uma aproximação da quantidade de empregos que poderiam ser substituídos pelas tecnologias em um espaço de tempo que tende a ser algo entre uma e duas décadas. Com base no estudo das novas possibilidades de digitalização e automação que algumas das principais tecnologias recentes vem produzindo, os autores avaliam as tarefas vinculadas às ocupações e a partir daí inferem a probabilidade de automação daquela ocupação específica. Segundo os autores existem alguns gargalos para a automação de determinadas tarefas não rotineiras, o que deixaria as ocupações que desenvolvem tais tarefas a salvo da eliminação, ao menos no curto prazo. Estes gargalos estariam concentrados em três categorias de tarefas: aquelas que envolvem percepção e manipulação, aquelas que envolvem inteligência criativa e, por fim as tarefas de inteligência social.<sup>47</sup>

A partir da aplicação do modelo em 702 ocupações os autores as classificam em ocupações com baixa (menos do que 30%), média (entre 30% e 70%) e alta (maior que 70%) probabilidade de automação. Com base em tais critério a conclusão geral do estudo é que 47% dos empregos nos EUA têm alta probabilidade de automação, 19% dos empregos teriam média probabilidade de automação e 33% baixa probabilidade de automação nos próximos 10 ou 20 anos. O modelo prevê que a maioria dos trabalhadores de transporte e logística, a maior parte dos trabalhadores de suporte administrativo e de escritório, além de mão-de-obra em ocupações industriais, estão em risco de automação. Além disso, uma parcela significativa das ocupações de serviços é altamente suscetível a automação, justamente no setor onde se deu a maior parte do crescimento dos empregos nos EUA nas últimas décadas.<sup>48</sup>

Os autores alertam para o fato de que suas estimativas dizem respeito apenas a fatia dos empregos que potencialmente poderiam ser automatizados do ponto de vista puramente tecnológico, caso essa variável pudesse ser isolada. No entanto, a efetivação de tais potencialidades depende de uma série de fatores que fogem ao modelo, como o custo da mão-de-obra e, portanto, os incentivos à sua substituição, questões regulatórias, disputas políticas,

---

<sup>46</sup> FREY E OSBORNE, 2013.

<sup>47</sup> Idem, Ibidem.

<sup>48</sup> Idem, Ibidem.

ativismo social e outros elementos que podem retardar ou acelerar a adoção de novas tecnologias, além da própria dificuldade de prever o quão rápido os avanços tecnológicos irão caminhar no futuro próximo e mesmo se as tarefas automatizadas de determinadas ocupações irão liberar tempo para que outras tarefas sejam realizadas em seu lugar, o que também retardaria a eliminação de empregos.<sup>49</sup>

Deve-se ainda considerar que grande parte dos estudos que buscam estimar probabilidades de eliminação de postos de trabalho em função de inovações tecnológicas não levam em conta peculiaridades dos mercados de trabalho periféricos. O modelo de FREY E OSBORNE (2013), por exemplo, não poderia ser aplicado na América Latina sem sofrer ajustes que considerem a segmentação do mercado de trabalho latino-americano com um amplo segmento de baixa produtividade, cujo comportamento é definido pelas necessidades de sobrevivência das famílias de baixa renda e não pelas condições econômicas das empresas e o funcionamento do mercado de trabalho formal, passando ao largo de transformações na fronteira tecnológica e não sendo afetado por elas. Em segundo lugar, há que se considerar o atraso na implementação de novas tecnologias em relação aos países centrais, o que levaria também a um atraso na automação do trabalho nas periferias.<sup>50</sup>

Diante das ponderações acima e sem perder de vista que o debate da substituição tecnológica do trabalho humano pode se mostrar relevante em determinados setores econômicos e regiões – conforme será destacado no capítulo 3 desta tese a partir da análise do comportamento do emprego no setor bancário no Brasil nos últimos anos – parece mais importante dar passos além e expandir a análise a partir da noção de que mais do que eliminação de postos de trabalho, o que a nova reestruturação capitalista tem gerado é uma intensificação na fragmentação do mercado de trabalho e da precarização das condições de trabalho, expressa em aumento relativo de postos de trabalho caracterizados por maior flexibilidade – de contratação, jornada e remuneração - e menor proteção garantida pela legislação, por instrumentos coletivos de trabalho e pela organização sindical. De acordo com ANTUNES

---

<sup>49</sup> Após o trabalho referencial de FREY E OSBORNE (2013) muitos estudos buscaram replicar o método com o intuito de avaliar as probabilidades de automação em outros países. Para a aplicação do modelo na América Latina ver: WELLER, S. GONTERO y S. CAMPBELL. **Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo**, serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 201 (LC/TS.2019/37), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019. Para a aplicação do modelo ao mercado de trabalho brasileiro ver: ALBUQUERQUE, Pedro Henrique Melo et al. **Na era das máquinas, o emprego é de quem?: Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil**. Texto para discussão 2457. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea, 2019 & TEPASSÊ. Ângela Cristina. **A substituição tecnológica do trabalho humano no Brasil**. Revista DIEESE de Ciências do Trabalho n. 16: Mercado de Trabalho: Novos Olhares. 2019.

<sup>50</sup> WELLER, S. GONTERO y S. CAMPBELL (2019)

(2020) estaríamos em pleno século XXI, vivenciando a recuperação de práticas típicas dos primórdios do capitalismo em sua fase de acumulação primitiva – jornadas de trabalho superiores a 10, 12, 14 horas diárias; remuneração “por peça” e rebaixada; intensificação do trabalho e expansão do contingente de pessoas trabalhando sem acesso a direitos sociais, previdenciários e trabalhistas.

Tais tendências, já relevantes desde as transformações dos anos 1970, ganham novo impulso e roupagem no contexto da Quarta Revolução Industrial, ampliando-se regionalmente e setorialmente. Ainda com apoio na visão de ANTUNES (2020), pode-se dizer que a indústria 4.0 tende a ocasionar ampliação do trabalho morto e redução do trabalho vivo, certamente com enormes diferenças entre o norte e o sul global e diferenças setoriais. No Centro do capitalismo e em setores de tecnologia de ponta a produção tende a ser cada vez mais automatizada, digitalizada, robotizada e deverá haver expansão de trabalhos manuais, notadamente no hemisfério Sul, com características cada vez mais precárias, ainda mais diante do aumento da força de trabalho sobrando decorrente do crescimento do desemprego, do subemprego e das subutilizações. Nas palavras do autor:

“Ao contrário do que ditava a equivocada ‘previsão’ do fim do trabalho, da classe trabalhadora e da vigência da teoria do valor, o que temos de fato, é uma ampliação do trabalho precário, que atinge (ainda que de modo diferenciado) desde os trabalhadores e trabalhadoras da indústria de software até os de call-center e telemarketing – o infoproletariado ou cibertariado -, alcançando de modo progressivo os setores industriais, da agroindústria, dos bancos, do comércio, do fast-food, do turismo e hotelaria, etc.” (ANTUNES, R., 2020, pg. 13)

### **1.3.2 Desqualificação do trabalho**

Os processos de inovação tecnológica podem ainda contribuir para a desqualificação do trabalho, por meio da padronização e simplificação das tarefas desempenhadas pelos trabalhadores. Conforme já apontado, o capitalismo global pós-crise de 2008 busca se reestruturar e como parte deste processo utiliza as inovações tecnológicas, seja através do desenvolvimento de novas mercadorias, seja através da precarização do trabalho, que tem como uma de suas facetas a reorganização do mesmo utilizando novas tecnologias para padronizar, automatizar e simplificar tarefas, quebrar o poder dos sindicatos que representam trabalhadores mais qualificados e introduzir uma nova força de trabalho para realizar as tarefas de maneira mais barata e com contratos mais instáveis. A essa fração da classe trabalhadora que surge na esteira da precarização e desqualificação geradas pela introdução de novas tecnologias HUWS (2017) dá o nome de “cibertariado”:

“A introdução das tecnologias da informação e da comunicação tem como objetivo não a abolição do trabalho, mas seu barateamento e disciplinamento. Ela altera também a divisão técnica entre trabalho manual e intelectual, criando novos tipos rotinizados de trabalho de colarinho branco, enquanto torna tarefas manuais obsoletas. Os trabalhadores que realizam os novos tipos de trabalho rotinizados de processamento de informações, distribuídos em todo o mundo em cadeias de valor dispersas, podem ser considerados uma nova subdivisão da classe trabalhadora – um “cibertariado””. (HUWS, 2017, pg. 14)

É importante destacar que, de maneira geral, parece haver uma convergência das qualificações exigidas do “cibertariado” que se tornam cada vez mais genéricas e simplificadas, o que decorre, além do próprio processo de desqualificação induzido pelas inovações, também do poder de oligopólio das grandes corporações de tecnologia como IBM e Microsoft que comandam os softwares, processos e procedimentos utilizados em empresas dos mais diversos ramos de atividade econômica. Dessa forma, conhecer minimamente Microsoft Word ou Microsoft Excel, por exemplo, são as qualificações exigidas destes trabalhadores ao invés de qualificações mais específicas e complexas que caracterizavam cada ocupação em diferentes setores econômicos. Nas palavras de HUWS (2017):

“Da equipe de televentas aos tipógrafos, de indexadores a analistas de seguros, de bibliotecários a escriturários, de técnicos de planejamento a modelistas, uma grande e crescente proporção de trabalho diário é realizada de maneira idêntica: sentado com uma mão pairando sobre o teclado e outra indo pra lá e pra cá, das teclas para o mouse. Na tela, encarando esses trabalhadores, em um moldura em um falso baixo-relevo, estão os feios quadrados cinzas, que tem os seguintes títulos em qualquer que seja o local, “Arquivo”, “Editar”, “Visualizar”, “Ferramentas”, “Formatar”, “Janela” ou “Ajuda”, e que revelam o traço horrível de algum empregado da Microsoft, do final dos anos 1980 que não tinha sensibilidade estética. Foram-se os dias dos linotipos, dos Rolodex, das fichas, das folhas quadriculadas, dos mimeógrafos, das mesas de desenho, das mesas de corte, das máquinas de telex e de uma miríade de outras ferramentas de meados do século XX, cujo domínio atribuía a alguém uma designação específica – a propriedade orgulhosa de uma qualificação daqueles que detinham a mesma qualificação.” (HUWS, 2017, pg. 221-222)

Nesse sentido há uma tendência crescente, principalmente em empregos no setor de serviços, de que as tarefas de determinados trabalhos envolvam somente o processamento de informação, que por sua vez está cada vez mais digitalizada, podendo ser acessada remotamente, o que reduz a necessidade de o trabalhador estar localizado em determinado local específico, podendo realizar suas tarefas de qualquer lugar e sendo fortemente monitorados por seus resultados, também remotamente. Nesta situação torna-se relativamente fácil migrar trabalhadores de uma empresa a outra, de um setor a outro, de um local a outro, inclusive na própria casa do trabalhador com o crescimento do Teletrabalho.

GRAHAM E ANWAR (2020)<sup>51</sup> destacam que antes da era digital o trabalho estava tradicionalmente vinculado a um local específico, mas quando a matéria-prima com a qual as pessoas trabalham é a informação que pode ser manipulada remotamente, a relação com o local ganha contornos mais complexos, na medida em que “a ferramenta, nesse caso, não seria mais uma pá, um arado ou uma máquina em uma fábrica, mas sim dispositivos que podem armazenar e transmitir informação de maneira instantânea.” (GRAHAM E ANWAR, 2020, pg. 47) Uma das características do trabalho digital é justamente que a ligação entre tempo e distância é quase totalmente rompida, ou seja, um trabalho não depende mais da proximidade geográfica entre empregadores, trabalhadores e clientes.<sup>52</sup>

Assiste-se, portanto, à tendência de subdivisão de categorias de trabalhadores em inúmeras outras, sob contratos e condições de trabalho absolutamente diversas, ainda que com características similares quanto ao conteúdo das tarefas desempenhadas e gerando resultado, muitas vezes, para os mesmos conglomerados empresariais.<sup>53</sup>

Diante de tal cenário mostra-se cada vez mais difícil criar identidades baseadas em qualificações comuns, ainda mais porque, além de genéricas, as qualificações estão em constante mutação e em velocidade muito rápida. Aprender a utilizar um novo software gera um conhecimento que pode se tornar ultrapassado em questão de meses pelo lançamento de um novo. Tais fatores apresentam sérias consequências para a organização coletiva dos trabalhadores, na medida em que se coloca cada vez mais em questão o quão permanentes são determinadas ocupações e, no limite, determinadas categorias profissionais e, conseqüentemente qual a possibilidade de se gerar identidades coletivas derivadas da atuação no trabalho.<sup>54</sup>

### 1.3.3 Plataformização do trabalho: a nova face da precarização

Pode-se dizer que a chamada 4ª revolução industrial abarca um amplo conjunto de inovações tecnológicas e institucionais que vão desde novos produtos, novos equipamentos, *softwares*, materiais, formas de produzir e novas formas de organização das empresas e gestão da força de trabalho. Nesse último caso, destacam-se as empresas organizadas na forma de

---

<sup>51</sup> GRAHAM, Mark & ANWAR, Mohammad Amir. **Trabalho Digital**. In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

<sup>52</sup> GRAHAM E ANWAR (2020)

<sup>53</sup> CAVARZAN, Gustavo Machado e, VAZQUEZ, Barbara Vallejos. **Heterogeneização e Fragmentação do emprego no Setor de Serviços: tendências recentes**. XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Salvador, BA, 2019.

<sup>54</sup> HUWS, 2017.

plataformas digitais ou aplicativos, que, conforme visto anteriormente, podem ser compreendidas como o ápice – até o momento – da combinação de flexibilização trabalhista e inovações tecnológicas nesta nova fase da acumulação flexível.

Já é possível observar diversos ramos de atividade econômica, notadamente no setor de serviços, afetados por empresas organizadas em plataformas digitais que transformam profundamente o modo de realizar tais atividades. 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, do setor financeiro com as *Fintechs*, além de motofretistas, caminhoneiros, babás, faxineiras, médicos, professores, advogados e outras diversas atividades que já contam com empresas-aplicativos ou plataformas reconfigurando a lógica do estatuto do trabalho em bases precárias, em processo que pode ser chamado de plataformização do trabalho.

Inicialmente os estudos acerca do tema utilizaram de forma mais recorrente o termo “uberização” do trabalho para descrever o fenômeno, na medida em que justamente a empresa Uber foi a responsável por popularizar o modelo de gestão baseado em plataformas. De acordo com ABÍLIO (2017), a “uberização” do trabalho, representa um aprofundamento da lógica da terceirização, na medida em que os riscos e custos da relação de trabalho são agora transferidos não para outra empresa, mas sim para uma multidão de trabalhadores autônomos, sem quaisquer direitos ou garantias que a condição de assalariado formal oferece. A transferência passa a ser gerenciada por meio das plataformas digitais que conectam trabalhadores e consumidores com base em uma série de regras definidas pela empresa-aplicativo, inclusive os pré-requisitos para aderir e se manter ativo na plataforma, os ganhos associados ao serviço prestado, as formas de avaliação etc.<sup>55</sup> Nas palavras da autora:

“A uberização do trabalho resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho. Desse modo as plataformas são reconhecidas como um resultado, ao mesmo tempo que materializam um novo estágio desse processo. O elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. Essa possibilidade já era evidente nas cadeias produtivas globais e suas enormes redes de subcontratação (Bernardo, 2004; Bonacichi e Appelbaum, 2000; Klein, 2002). Entretanto, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa. Tal processo atualmente consolida o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas. Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em

<sup>55</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do Trabalho: subsunção real da viração**, 2017. Passa Palavra. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>.

dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas.” (ABÍLIO, 2019, pg. 2)<sup>56</sup>

Outra característica do trabalho uberizado destacada por ABÍLIO (2019) é o componente de trabalho “amador”, na medida em que seriam atividades sem regulamentação pública, sem certificações, sem estatutos de profissão definidos, apresentando muitas vezes um caráter de “bico”, complemento de renda, atividade transitória. A autora relaciona a uberização do trabalho com o conceito de “viração” como elemento formativo do mercado de trabalho brasileiro e que ressurge com nova roupagem por meio dos trabalhadores de plataforma, como se as empresas-aplicativo se apropriassem de modos de vida tipicamente periféricos de forma produtiva e monopolística.

“Olhando para esses trabalhadores, vemos em ato a *viração*, tema atual e ao mesmo tempo constitutivo do mercado de trabalho brasileiro desde sua formação. A *viração* – e remeto-me ao uso que Vera Telles fazia do termo já no início dos anos 2000 – é pouco tratada nos estudos do trabalho brasileiros, inclusive na produção e análise de dados sobre emprego/desemprego; entretanto é constitutiva da vida e da sobrevivência dos trabalhadores de baixa qualificação e rendimento. O “viver por um fio” das periferias brasileiras significa um constante agarrar-se às oportunidades, que em termos técnicos se traduz na alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, no trânsito permanente entre trabalho formal e informal (como demonstra Adalberto Cardoso), na combinação de bicos, programas sociais, atividades ilícitas e empregos (ver pesquisas do viver na periferia, em especial os coordenados por Gabriel Feltran, Vera Telles e Cibele Rizek). A trajetória profissional dos motoboys entrevistados deixa isso evidente. Hoje motoboy-celetista e entregador de pizza, amanhã motofretista-MEI, ontem montador em fábrica de sapatos, manobrista, pizzaiolo, feirante, funileiro, funcionário de lava-rápido. Motogirl hoje, antes diarista, copeira, coordenadora de clínica para viciados em drogas. Motofretista, serralheiro, repositor de mercadorias; confeitiro e também ajudante de pedreiro. Proprietário de loja de bebidas, trabalhador na roça, funcionário do Banco do Brasil e hoje motofretista autônomo. Motoboy hoje, antes faxineiro, porteiro e cobrador de ônibus. Este é o movimento com que grande parte dos brasileiros tecem o mundo do trabalho.” (ABÍLIO, 2017)

Ainda que o termo “uberização” e sua caracterização sejam extremamente relevantes para a observação de fenômenos recentes que operam no mundo do trabalho em determinados segmentos, é igualmente verdadeiro que o trabalho de plataforma, que teve seus experimentos iniciais em setores econômicos já com alto grau de precariedade, passa, cada vez mais, a se espraiar para outros setores da economia, inclusive aqueles tradicionalmente formalizados e

---

<sup>56</sup> ABÍLIO, Ludmila Costcheck. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** *Psicoperspectivas*, 18(3). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. 2019

organizados sob o guarda-chuva do assalariamento formal<sup>57</sup>, o que complexifica o fenômeno e faz com que o trabalho de plataforma apresente especificidades e peculiaridades definidas setorialmente, regionalmente, e também a partir de recortes de gênero, raça e outros marcadores sociais.<sup>58</sup> Segundo CARDOSO (2021), até poucos anos atrás trabalhava-se com a ideia equivocada de que as plataformas apenas davam uma roupagem tecnológica para a precariedade do trabalho em setores já caracterizados pela precarização. No entanto, atualmente já é amplamente aceita a noção de que as plataformas adentram o universo de setores com alto grau de organização e formalização como bancário, educação, saúde e jurídico.

Diante disso, o termo “plataformização” do trabalho parece mais adequado do que “uberização” para abarcar as diversas possibilidades que o trabalho de plataforma pode assumir. Existem na literatura diferentes tipologias para classificar as plataformas e tais tipologias são extremamente dinâmicas na medida em que as empresas-plataforma podem mudar rapidamente de setor ou englobar novos setores em suas atividades. Basicamente pode-se visualizar os seguintes tipos de plataforma: Plataformas de trabalho por demanda ou “gig work”, que nos remetem a noção de freelancer, bicos, autônomos. Nas plataformas de trabalho por demanda há dois subgrupos, sendo o primeiro aquele cujo trabalho é realizado com requisito de que o trabalhador esteja em localização específica (como transporte de passageiros, fretes, consertos, cuidados etc.) e o segundo subgrupo caracterizado pela entrega online do produto do trabalho (como no setor de advocacia e setor financeiro, por exemplo). Pode-se destacar ainda as “terceirizadas online” que em geral prestam serviços de Tecnologia da Informação e as plataformas de *crowdsourcing*/microtrabalho, cujo principal exemplo é a Amazon Mechanical Turk.<sup>59</sup> De acordo com GROHMANN (2020), os elementos comuns a todas elas seriam a dataficação das atividades de trabalho e a totalização da racionalidade neoliberal. Justamente tais elementos permitiriam às plataformas manter o controle e a subordinação do trabalho, com a fantasia do empreendedorismo e da flexibilidade.<sup>60</sup>

CARDOSO (2021) destaca aqueles que seriam os elementos comuns aos diferentes tipos de plataformas de trabalho: infraestrutura e mediação digital facilitando o binômio dispersão-controle da força de trabalho, gestão algorítmica, desrespeito a legislação trabalhista e apropriação de dados de clientes e da própria força de trabalho.

A gestão do trabalho – entendida como a distribuição de tarefas, supervisão, medição,

---

<sup>57</sup> CARDOSO (2021)

<sup>58</sup> GROHMANN (2020)

<sup>59</sup> CARDOSO (2021)

<sup>60</sup> CARDOSO (2021); GROHMANN (2020)

motivação, disciplinamento, avaliação e controle – deixa de ser realizada pela figura dos gerentes e supervisores das empresas e passa a ser cada vez mais mediada por algoritmos.<sup>61</sup> São, portanto, esses padrões automatizados de rotinas alimentadas por uma infinidade de dados que definem se um pedido de frete de comida, por exemplo, será direcionado para um ou outra motofretista, ou se o preço do serviço prestado sofrerá um aumento ou redução em determinado momento do dia, ou ainda se um trabalhador “parceiro” sofrerá algum tipo de punição ou até mesmo o desligamento da plataforma. Uma característica fundamental da gestão algorítmica é a ausência de transparência dos critérios e regras que regem os algoritmos.<sup>62</sup> Um trabalhador desligado de determinada plataforma, por exemplo, na maior parte das vezes não sabe quais foram os fatores ou atitudes que ocasionaram a punição.

Analisando a gestão algorítmica da Deliveroo, WOODCOCK (2020) destaca que por meio do GPS do celular dos entregadores são gerados dados detalhados de cada etapa de seu trabalho, que são acessados pela empresa, mas não compartilhados com os trabalhadores gerando uma grande assimetria de informação. A partir dos dados são gerados relatórios de desempenho (número de entregas, tempo gasto em cada etapa da entrega, etc.) que são enviados de forma automatizada aos e-mails dos entregadores, contendo o desempenho relativo destes trabalhadores em relação à média, ou se estão abaixo ou acima da meta do mês, mas sem que nunca seja especificado qual é a média ou qual é e como foi definida a meta. Como fechamento deste modelo de gestão e para que a disciplina seja incorporada e internalizada pelos trabalhadores ocorrem desativações ocasionais de trabalhadores que estariam supostamente abaixo da desconhecida meta. É a esse método que WOODCOCK (2020) chamou de panóptico algorítmico.<sup>63</sup>

A desconsideração da legislação trabalhista, por sua vez, decorre da “falsa narrativa das plataformas de que não são empregadoras, mas apenas intermediadoras”. (CARDOSO, 2021, pg. 4) Na medida em que estas empresas se apresentam apenas como plataformas tecnológicas que facilitam e intermediam o encontro entre oferta e demanda de serviços, com o intuito de baratear seus preços, elas não contratam diretamente os trabalhadores e trabalhadoras que prestam os serviços. Desta forma, o custo marginal de produção adicional para estas empresas

---

<sup>61</sup> WOODCOCK, Jamie. **O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle.** In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.* 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

<sup>62</sup> GROHMANN (2020)

<sup>63</sup> “Esse aspecto da supervisão é discutido com frequência por meio da metáfora do panóptico, que era o modelo arquitetônico de uma prisão na qual um único observador, a partir de um ponto central, poderia vigiar simultaneamente todos os prisioneiros. O panóptico tinha a intenção de internalizar a função supervisória, já que um prisioneiro individual não poderia saber quando o observador o estaria vigiando, assumindo, portanto, que isso poderia acontecer a qualquer momento.” (WOODCOCK, 2020, pg. 26)

tende à zero, o que favorece imensamente a expansão de suas atividades, sem que isso se traduza em elevação do número de trabalhadores contratados diretamente por estas empresas.<sup>64</sup>

Em última instância tal modelo de negócios significa para os trabalhadores uma completa ausência de direitos vinculados ao estatuto do trabalho formal, como salário-mínimo, jornada de trabalho limitada, férias, 13º salário, etc, além de representar uma intensificação na externalização de custos e riscos do negócio capitalista para os próprios trabalhadores “parceiros” que arcam com custos de planos de internet, aparelho celular, meios de transporte, etc, e ainda tem que lidar, a partir de soluções individuais e privadas e sem nenhuma proteção institucional, com as intempéries de momentos de desemprego, doença, acidente e aposentadoria.<sup>65</sup> Nas palavras de SILVEIRA (2021):

“As plataformas de trabalho materializam o sonho neoliberal de reduzir o custo com folha de pagamentos, direitos trabalhistas e demais encargos sociais. Elas transformam quem interage com suas estruturas em usuários ou prestadores de serviços autônomos. Assim, o motorista do Uber e o entregador do Rappi ou iFood é retratado como um empreendedor de si, ocultando sua completa precarização e fragilidade contratual.” (SILVEIRA, 2021, pg. 8)

De acordo com FILGUEIRAS e ANTUNES (2020), há uma falsa retórica construída de que as novas formas de trabalho em plataformas estariam substituindo o assalariamento. Os autores alegam, no entanto, que isso corresponde a uma tentativa de distorcer a realidade, já que o que ocorre de fato não é uma substituição do assalariamento, mas sim seu mascaramento e que tal mascaramento seria um ingrediente importante do sucesso do modelo de negócios das plataformas.<sup>66</sup> Há ainda uma forte narrativa criada para facilitar a adesão dos trabalhadores a este modelo, segundo a qual a maior vantagem seria a elevada flexibilidade para organizar o trabalho e o tempo, além da possibilidade de aproveitar ativos próprios subutilizados como carros ou casas. Há ainda o discurso de que essa modalidade de trabalho seria positiva num contexto de crise econômica e elevadas taxas de desemprego na medida em que garantiria a sobrevivência das pessoas em momentos em que o crescimento econômico não é capaz de gerar a quantidade necessária de empregos. Tais abordagens tendem a escamotear o alto grau de precarização dos trabalhos de plataforma, sem acesso aos direitos trabalhistas, sociais e

<sup>64</sup> FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (FES) Brasil. **Digitalização e o futuro do trabalho: Resumo do estudo “Trabalhar 4.0”, elaborado pelo Ministério Federal de Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha.** Análise nº 37. Outubro de 2017.

<sup>65</sup> CARDOSO, Ana C. M. (2021)

<sup>66</sup> FILGUEIRAS, Vitor & ANTUNES, Ricardo. **Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo.** In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.* 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020

previdenciários vinculados ao estatuto do emprego, com alto grau de controle de seu trabalho pelas plataformas, assim como a possibilidade de desvinculação unilateral dos trabalhadores.<sup>67</sup>

Na visão de ARTUR e CARDOSO (2019) os seguintes elementos seriam indicativos para caracterizar a subordinação dos trabalhadores às empresas-aplicativo, apesar da tentativa de mascarar esta condição:

“a) a plataforma é o verdadeiro meio de produção (não a bicicleta, o carro, o smartphone); b) as plataformas detêm a marca que é procurada pelos clientes; c) essas empresas possuem toda a informação sobre o negócio, exercendo controle de todo o trabalho prestado; d) tal controle revela-se por meio da reputação digital realizada pelo algoritmo.” (ARTUR & CARDOSO, 2019, pg. 13)

ABÍLIO (2019) argumenta no mesmo sentido ao ressaltar que, ainda que a subordinação seja mais difícil de ser mapeada em função do gerenciamento algorítmico da força de trabalho, ela pode ser verificada pelo fato de que a empresa-aplicativo é que define o preço pago pelo consumidor pelo serviço prestado e o quanto o trabalhador irá receber por aquele serviço, e em função do controle sobre a distribuição do trabalho e da definição das regras as quais o trabalhador estará submetido. Basicamente o trabalhador não exerce poder de influência sobre o valor que irá receber e nem sobre a forma através da qual o trabalho lhe é distribuído.

Analisando o caso paradigmático da Uber, ABÍLIO (2017) aponta que, ainda que não contrate diretamente os trabalhadores, a empresa define não só regras para a participação dos trabalhadores na plataforma, bem como sua remuneração e ainda formas de controle, avaliação e vigilância do trabalho, ainda que os métodos utilizados acabem por escamotear esferas da subordinação, tornando o cenário difuso. A avaliação sobre o trabalho, por exemplo, foi transferida para os consumidores que ao “darem estrelas” a cada profissional a cada serviço utilizado por meio da plataforma e ao tornarem tal avaliação visível para os demais consumidores, acabam exercendo a função de “gerente”, mas não mais o gerente diretamente contratado pela empresa para exercer a função de representante do dono da empresa no local de trabalho, mas sim, um “gerente coletivo que fiscaliza permanentemente o trabalhador.” (ABÍLIO, 2017) É também por meio deste gerente coletivo que surge a certificação do trabalho, ou seja, a confiança para que o consumidor aceite determinado trabalho de um “autônomo” não passa mais por um processo de certificação publicamente regulamentada, mas sim pela avaliação da multidão vigilante de consumidores.<sup>68</sup>

<sup>67</sup> ARTUR, Karen; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Trabalho em plataformas digitais sob demanda: debates e experiências de regulação**. XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Salvador, BA, 2019.

<sup>68</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just in time**. In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

Outro exemplo do controle escamoteado é forma como a empresa garante que os “motoristas parceiros” permaneçam trabalhando o máximo de tempo possível, ainda que na aparência o tamanho da jornada de trabalho seja puramente escolha do trabalhador plataformizado. Na verdade, o modelo de remuneração adotado acaba levando o motorista a cumprir jornadas bastante extensas, muitas vezes mais longas do que a jornada legal do país, a fim de garantir condições mínimas de sustento. A remuneração dos motoristas consiste numa espécie de salário variável, sem nenhum tipo de piso ou valor fixo garantido.<sup>69</sup> MODA (2019) faz um paralelo entre este formato e um modelo típico do início do capitalismo: o pagamento por peça. “Adotar a remuneração por peça promove diferenças na forma pelo qual o trabalho é executado, pois torna-se de interesse do trabalhador que a sua jornada se torne a mais longa possível” (MODA, 2019, pg 10)

Em suma, apesar do discurso apologético da flexibilidade, autonomia e do empreendedorismo, o que se vê na plataformização do trabalho é um processo de dispersão dos trabalhadores, porém com ultra controle do processo de trabalho pelas plataformas em função da utilização de novas tecnologias. A flexibilidade parece operar a favor apenas das empresas, enquanto para os trabalhadores ela é apenas aparente:

“Forma-se, então, uma situação aparentemente contraditória: poucas vezes o trabalho foi tão estritamente controlado (agora pela via informacional-digital), enquanto o discurso apologético não para de propagandear as benesses do trabalho autônomo, livre, empreendedor etc. Não é difícil constatar que, na contrapartida de tais formulações apologéticas, estamos presenciando o advento de um novo proletariado de serviços em expansão na era digital.” (FILGUEIRAS & ANTUNES, 2020, pg. 69)

Apreender os elementos centrais do debate da plataformização do trabalho e como o mercado de trabalho tem sido profundamente afetado em determinados setores por este processo mostra-se de fundamental importância para as hipóteses levantadas nos próximos capítulos desta tese. No capítulo 3 será apresentada de forma detalhada a discussão da fragmentação do emprego no setor financeiro no Brasil nos últimos anos, cujo ponto de chegada consiste justamente em ensaios de plataformização do trabalho neste setor, por meio do modelo de negócios das *Fintechs* e Corretoras de Valores Mobiliários.

\*\*\*

---

<sup>69</sup> MODA, Felipe Bruner. **O trabalho mediado por aplicativos: o caso da Uber**. XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Salvador, BA, 2019.

A digitalização de inúmeros setores da economia, na esteira do processo conhecido como “4ª Revolução Industrial”, ocorre dentro de determinado momento histórico do capitalismo global forjado sob a lógica extrema da concorrência espalhada para todas as esferas da vida humana – uma “nova razão do mundo”<sup>70</sup>. Sendo assim, as inúmeras e relevantes transformações nos modos de organização da produção e de consumo amplificadas a partir da nova etapa de reestruturação do capitalismo reconfiguram o mundo do trabalho com saltos quantitativos e qualitativos nas tendências de precarização já observadas desde ao menos os anos 1970. Nesse sentido, não se vê necessariamente quebras de paradigma com as tendências do mundo do trabalho sob a órbita do capitalismo financeirizado, mas sim novas roupagens de antigos mecanismos, que representam, em última instância, uma intensificação e sofisticação da transferência de riscos e custos associados à força de trabalho das empresas para os próprios trabalhadores.

Os impactos da nova onda de reestruturação capitalista sobre o mundo do trabalho são inúmeros e se manifestam de diferentes maneiras: redução do nível de emprego e substituição tecnológica do trabalho humano, fragmentação do mercado de trabalho, aumento das desigualdades, redução do emprego protegido em função do crescimento das plataformas digitais, flexibilidade espacial e temporal no trabalho, novas formas de controle do trabalho, dificuldades para a organização coletiva dos trabalhadores e assim por diante.

Nos próximos capítulos desta tese propõe-se adentrar o mundo das empresas do setor financeiro atuantes no Brasil e verificar em que medida e em quais aspectos as transformações tecnológicas, regulatórias e institucionais apresentadas neste primeiro capítulo já fazem parte do modo de atuação destas empresas e de que formas o mundo do trabalho neste segmento de trabalhadores é afetado e transformado, bem como os modos através dos quais as entidades de organização sindical destes trabalhadores se reconfiguram neste processo.

---

<sup>70</sup> DARDOT, Pierre & LAVAL, Christian, 2016.

## Capítulo 02 – Reconfiguração das Empresas Financeiras no Brasil: um olhar a partir das inovações tecnológicas e mudanças regulatórias

“A tradição dos bancos de incorporar, adaptar e aperfeiçoar novas tecnologias não causa surpresa, pois eles são efetivamente um dos setores econômicos que mais investem em automação em todo o mundo. Os bancos foram pioneiros no uso em larga escala de inovações como telégrafos, computadores, internet e celulares, que permitiram mudanças radicais nos processos de negócio, no relacionamento com os clientes e na formatação de serviços. A experimentação e o aperfeiçoamento dessas tecnologias deram robustez à atividade bancária e contribuíram para sua difusão para outros setores da economia. Por isso, investigar a evolução da tecnologia bancária nos ajuda a entender o futuro de muitas aplicações tecnológicas que serão, mais cedo ou mais tarde, incorporadas em outros setores.” (CERNEV, A. K.; DINIZ, E. H., 2019)<sup>71</sup>

Conforme observado ao longo do primeiro capítulo desta tese, há uma relação de retroalimentação entre múltiplas dimensões do capitalismo contemporâneo, cujo resultado para o mundo do trabalho é, em síntese, o aprofundamento da precarização. Contribuem para tanto o esvaziamento das instituições protetoras da classe trabalhadora, a flexibilização contínua do arcabouço normativo das relações de trabalho, as inovações tecnológicas típicas da chamada 4ª revolução industrial, a globalização das cadeias de valores, a financeirização da atividade econômica e políticas macroeconômicas comandadas pelo imperativo da austeridade fiscal.

Restando claro que tais tendências são fruto de múltiplas determinações, sendo tarefa pouco recomendada – sob o risco de incorrer em erro – isolar alguma das citadas dimensões, ressalta-se que este capítulo terá um olhar privilegiado, mas não exclusivo, acerca da dimensão das inovações tecnológicas e seu impacto na reconfiguração das formas de atuar das empresas do setor financeiro no Brasil.

A primeira parte do capítulo destina-se justamente a tornar evidente a relevância do olhar privilegiado sobre a aplicação das inovações tecnológicas no setor financeiro no Brasil e para tanto mostra-se fundamental situar historicamente este importante ator econômico e político do capitalismo brasileiro. Procura-se mostrar brevemente de que forma esse setor se constituiu e como se desenvolveu – principalmente a partir da Reforma Bancária do regime militar – até chegar a sua configuração atual com poucos e grandes conglomerados financeiros concentrando fatias extremamente elevadas do mercado e apresentando os maiores índices de rentabilidade e lucratividade da economia brasileira (e mesmo em comparações internacionais), o que garante às empresas do setor capacidade de investimento que o coloca historicamente em

---

<sup>71</sup> CERNEV, A. K.; DINIZ, E. H. **Fintech: a sexta onda de inovações no sistema financeiro**. In: TIGRE, Paulo Bastos; PINHEIRO, Alessandro Maia. *Inovação Em Serviços na Economia do Compartilhamento*. Publisher: Editora Saraiva, 2019.

posição de destaque no que diz respeito à incorporação das tecnologias de ponta em suas rotinas e processos de trabalho, padrão que parece se repetir no período recente, o que abre um enorme leque de novas possibilidades de operação para as empresas financeiras no Brasil, inclusive com a entrada de novos participantes no mercado como as *Fintechs* ou plataformas de serviços financeiros.

Com investimentos em Tecnologia da Informação anuais na casa dos R\$ 30 bilhões, o setor financeiro responde por 20% do total de dispêndios com tecnologia no Brasil, ficando pouco atrás apenas do setor público e muito à frente de todos os demais setores da economia.<sup>72</sup> De forma mais clara a partir do biênio 2012/2013, esse elevado patamar de investimentos em inovações tecnológicas soma-se à mudanças regulatórias, legislativas, econômicas e políticas, e leva as empresas do setor financeiro no Brasil a acelerarem processos que vinham se desenrolando nas últimas décadas, vinculados a reorganização produtiva e gestão flexível da força de trabalho. Fazem parte deste cenário a consolidação de canais digitais para as transações financeiras, automação de processos internos, utilização de inteligência artificial, *Big Data*, surgimento de empresas organizadas em plataformas, além de modelos de trabalho como o Teletrabalho, trabalho autônomo ou “pejotizado”, vetores de transformação que mostraram nova rodada de aceleração com o advento da pandemia do novo Coronavírus em 2020.

A segunda parte do capítulo tem o objetivo de explorar concretamente as principais inovações tecnológicas inseridas pelas empresas do ramo financeiro brasileiro em suas rotinas, notadamente a partir de 2012/2013, a partir da percepção das próprias instituições empresariais refletida em materiais jornalísticos e estatísticos organizados pela Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN). As inovações tecnológicas não surgem de forma exógena e descoladas do contexto econômico e político no qual estão inseridas, mas, ao contrário, ganham musculatura e velocidade a depender da influência e atuação dos diversos atores sociais com interesses conflitantes no processo de desenvolvimento e aplicação de tais inovações. Nesse sentido, mostra-se igualmente importante num terceiro momento avaliar como se consolida um ambiente regulatório propício à ampliação da utilização de novas tecnologias, novas organizações empresariais e novos modelos de trabalho no setor financeiro no Brasil. Para tanto, será empreendida a análise das principais alterações regulatórias realizadas pelas entidades supervisoras do Sistema Financeiro Nacional (Banco Central e Comissão de Valores Mobiliários) no período recente, além de aspectos da própria legislação trabalhista no país.

---

<sup>72</sup> FEBRABAN. Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2022. Disponível em: <https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/pesquisa-febraban-2022-vol-2.pdf>. Acesso em 14/06/2022.

A hipótese que norteia este capítulo é que as inovações tecnológicas e alterações regulatórias em suas múltiplas dimensões, da forma como são inseridas pelas instituições financeiras em seus processos de trabalho e gestão, têm tido papel cada vez mais central no modo de funcionamento destas instituições, bem como na expansão de seus negócios e na geração de resultados. Tal processo consolida a aceleração da reestruturação produtiva empreendida pelas empresas financeiras no Brasil, que em ambiente de flexibilização do arcabouço regulatório das normas trabalhistas, traduz-se em reconfiguração estrutural do emprego no ramo financeiro, levando a um processo contínuo de fragmentação e isolamento dos trabalhadores do setor e a reposicionamentos estratégicos do sindicalismo bancário brasileiro, temas que serão tratados nos Capítulos 3 e 4 desta tese.

## **2.1 Formação e configuração do Setor Financeiro no Brasil e o vanguardismo tecnológico**

O setor financeiro brasileiro se forma historicamente como reflexo dos ciclos de financiamento experimentados pela economia brasileira nas diferentes etapas da formação histórica de nosso capitalismo tardio. COSTA E DEOS (2002) identificam cinco diferentes ciclos de financiamento no Brasil vinculados a diferentes marcos institucionais internos e às mudanças na liquidez internacional em diferentes momentos do capitalismo global.<sup>73</sup>

O primeiro ciclo que perpassa os três primeiros séculos da colonização brasileira caracteriza-se pela quase inexistente entrada de capital estrangeiro e a ausência de circulação monetária na economia, dado que a riqueza se expressava na posse de pessoas escravizadas, terras e engenhos. Nessa economia o papel de banqueiro basicamente era desempenhado pelos setores comerciais responsáveis pelo escoamento dos gêneros agrícolas e minerais para o mercado externo. O segundo ciclo tem início com a chegada da corte portuguesa ao Brasil em 1808 e caracteriza-se por aumento expressivo do endividamento externo e se desenrola até a Primeira Guerra Mundial quando há um fechamento da economia internacional. Nas palavras dos autores:

“Até pelo menos a reforma institucional, nos anos 20 do século XX, não se pode constatar o pleno funcionamento de um sistema bancário no país, mas sim bancos isolados. Não havia, uma câmara de compensação que permitisse o uso generalizado de cheques, uma carteira de redesconto para apoio às situações de crise de liquidez, uma rede de agências bancárias integrada. Somente com essas instituições financeiras pode haver criação endógena de moeda bancária pelas forças do mercado.” (COSTA e DEOS, 2002, pg. 7)

---

<sup>73</sup> COSTA, Fernando Nogueira; DEOS, Simone Silva de. **Reflexões sobre o financiamento na economia brasileira**. Texto para Discussão. IE/UNICAMP, Campinas, n. 109, abr. 2002.

A partir de então, no terceiro ciclo, observa-se a criação de uma ainda inicial institucionalidade interna com a Lei Bancária de 1921 que previa uma série de mecanismos que tinham o objetivo de redução de empréstimos externos ao mesmo tempo em que se buscava desenvolver os mecanismos internos de financiamento da atividade econômica, numa economia que passava a ver o peso do comércio externo reduzir sua importância e a dinâmica interna conferida pelo processo de industrialização, principalmente a partir de 1930, ganhar peso. É neste contexto, e diante da necessidade de mecanismos de financiamento de longo prazo da atividade industrial que é criado o BNDE em 1952. O quarto ciclo tem início com a Reforma Bancária de 1964 e representa novamente uma abertura aos canais externos de financiamento, notadamente nos anos 1970.<sup>74</sup>

A Reforma de 1964 partia do diagnóstico de que o grande dinamismo da estrutura produtiva brasileira observado a partir do pós-guerra não havia sido acompanhado por uma estrutura de financiamento complexa que desse suporte às novas rodadas de industrialização da economia. TAVARES E ASSIS (1985) destacam que o setor bancário brasileiro era o setor econômico mais nitidamente atrasado em comparação às economias capitalistas centrais.<sup>75</sup> Basicamente o Brasil contava até então com um sistema financeiro privado centrado em bancos comerciais atuando em operações de curto prazo através da mobilização de depósitos à vista, exclusivamente. Esses bancos comerciais não seriam capazes de realizar uma correção de rota autônoma e de se reestruturarem a ponto de responder às necessidades de financiamento da economia brasileira.<sup>76</sup>

“Por essa razão não se imaginava um papel destacado para os bancos. Os diferentes objetivos perseguidos pela reforma – ampliar a mobilização de poupança financeira, diversificar os mecanismos de financiamento, reduzir a taxa de juros, etc. – seriam alcançados pela atuação agressiva (e eficiente) de outras instituições financeiras, enquanto os bancos comerciais permaneceriam restritos a seu tradicional campo de atividade, buscando ajustar-se a um novo ambiente de maior concorrência e menor inflação. Daí originou-se o desenho de um sistema especializado, dotado de uma variedade de instituições com funções específicas – inspirado no modelo americano (pós-1933), por oposição ao modelo europeu de banco misto, i.e., que acumula diversas funções financeiras. Segundo Dênio Nogueira, ex-presidente do Banco Central de abril/1965 a março/1967, a opção pela especialização já tinha se tornado dominante em 1958, quando foi regulamentado o funcionamento das sociedades de crédito, financiamento e investimento (as financeiras), voltadas para o crédito de médio prazo, ao invés de estender aos bancos comerciais essa função.” (MACARINI, 2007, pg. 4)

<sup>74</sup> COSTA & DEOS (2002)

<sup>75</sup> TAVARES, Maria da Conceição; ASSIS, José Carlos. **O Grande Salto para o Caos**. Rio de Janeiro. Jorge Zahar Ed., 1985.

<sup>76</sup> MACARINI, José Pedro. **A política bancária do regime militar: O Projeto de Conglomerado (1967-1973)**. Texto para Discussão. IE/UNICAMP n. 124, jan. 2007.

Dessa forma, a ideia inicial da reforma, posteriormente distorcida a partir da gestão de Delfim Netto no Ministério da Fazenda, era criar uma segmentação clara das instituições financeiras, com os bancos comerciais restringindo-se as operações de crédito de curto prazo, numa posição claramente secundária diante das exigências de investimentos com longo prazo de maturação condizentes com o avanço da industrialização no Brasil. Por outro lado, o plano era abrir espaço para que esse segmento de financiamento ficasse a cargo dos bancos de investimento.<sup>77</sup> Além disso, a Reforma Bancária criou o Conselho Monetário Nacional – como órgão normativo - e o Banco Central do Brasil como braço operacional do Sistema Financeiro Nacional. Destaca-se ainda a criação da correção monetária vinculada à dívida pública através de títulos públicos indexados à inflação (ORTN: Obrigações Reajustáveis de Tesouro Nacional), o que concorreu desde logo para inibir o desenvolvimento de um mercado de ações forte no Brasil, na medida em que a alternativa de investimento em renda fixa mostrava-se rentável e segura para os aplicadores.<sup>78</sup>

O passar de alguns anos mostraria uma realidade bastante diferente da imaginada pelos elaboradores da Reforma Bancária de 1964. A partir de 1967 a gestão de Delfim Netto iria promover a lógica de formação dos conglomerados financeiros, tendo justamente os bancos comerciais papel de destaque no processo impulsionado pela Resolução 63 que permitia captação de recursos externos para repasse a tomadores domésticos por intermédio de BNDE, bancos de investimento e dos próprios bancos comerciais. Promoveu-se nos anos seguintes um processo de concentração de mercado sem precedentes com os cinco maiores bancos passando de uma participação de 20,9% para 34,2% no total de depósitos entre 1967 e 1976.<sup>79</sup> De acordo com MACARINI (2007), “o movimento de concentração foi instrumentalizado pelos interesses do grande capital bancário, alavancando a expansão das empresas líderes de uma estrutura oligopólica. E nesse processo a política econômica desempenhou um papel importante e explícito” (MACARINI, 2007, pg. 10)

Havia, a partir de 1967, um diagnóstico oficial que destacava como característica do setor financeiro brasileiro uma grande ineficiência operacional decorrente da desenfreada abertura de agências com o intuito de captar depósitos em períodos de inflação elevada pré-1964. Com tal diagnóstico, inúmeras resoluções do Banco Central restringiram novas aberturas de agências, por meio de exigências de aumento de capital, índices de imobilização de capital, índices de alavancagem e até mesmo proibição de abertura de novas agências em determinados

---

<sup>77</sup> MACARINI (2007)

<sup>78</sup> TAVARES E ASSIS (1985)

<sup>79</sup> MACARINI (2007)

casos. Sendo assim, os grandes bancos que pretendiam ampliar sua rede de atendimento acabaram por iniciar um processo de aquisição de bancos menores. Na avaliação dos condutores da economia brasileira a promoção da concentração bancária daria como fruto o aumento da eficiência das instituições, refletida em menores custos operacionais o que permitiria uma redução das taxas de juros e, conseqüentemente redução na inflação.<sup>80</sup>

Além da concentração bancária, outro processo digno de nota no período foi a centralização financeira, marcada pelo avanço do capital bancário para outros segmentos da intermediação financeira, como por exemplo o crédito direto ao consumidor, antes reservado às Sociedades de Crédito, Financiamento e Investimento (financeiras) que acabaram perdendo espaço pelo próprio movimento de concentração bancária com a conseqüente ampliação da rede de atendimento dos bancos líderes que assim estavam melhor posicionados para atender a demanda crescente por um segmento extremamente lucrativo do crédito direto ao consumidor que surgia na esteira da retomada da indústria de bens de consumo, principalmente automobilística.<sup>81</sup> “O consumo crescia com emprego, mas sobretudo à custa do endividamento. O mercado expandiu-se com a dívida. Os banqueiros se regozijaram.” (TAVARES e ASSIS, 1985, pg. 39)

Além disso, um intenso movimento especulativo com ações empresariais entre 1969 e 1971 atraiu o interesse do setor bancário tradicional para as áreas de atuação de bancos de investimento, corretoras e distribuidoras de títulos. Além do interesse na lucratividade das operações, o próprio arcabouço regulatório abriu espaço para a formação de conglomerados com a Circular 126, de 20 de março de 1969 que permitia a participação de instituições financeiras no capital de outras instituições desde que ainda no segmento das finanças e algumas atividades dos serviços. Vale dizer ainda que a conglomeração do setor financeiro fazia parte de uma estratégia maior da ditadura militar brasileira que consistia em fortalecer a empresa privada nacional - considerada a perna fraca do tripé (empresa estatal, multinacional e empresa privada nacional). Tal estratégia visava uma conglomeração ainda maior que abarcasse e integrasse o setor financeiro e a indústria, o que não chegou a se concretizar, na medida em que o capital privado nacional manteve papel secundário nas indústrias pesadas, ficando seu papel de destaque reservado a alguns setores como o setor bancário, engenharia de projetos, construção civil.<sup>82</sup> Nas palavras de Macarini (2007):

---

<sup>80</sup> MACARINI (2007)

<sup>81</sup> Idem, Ibidem.

<sup>82</sup> CRUZ, Paulo Roberto Davidoff Chagas. **Notas sobre o financiamento de longo prazo na economia brasileira do após-guerra.** Economia e Sociedade, Campinas, SP, v. 3, n. 1, p. 66–81, 2016.

“A integração banco-indústria, peça importante da estratégia de desenvolvimento do governo Médici, não vingou. Não terá sido por falta de convicção das autoridades econômicas que o projeto se mostrou inviável. Mas é fora de dúvida que um notável processo de concentração na área bancária e sua expansão para outras faixas de atividade ocorreu, transfigurando substancialmente a fisionomia do sistema financeiro. Esse processo, certamente desatado pela dinâmica da acumulação financeira, foi determinado em medida não desprezível pela mudança de orientação da política econômica para o setor a partir de 1967. Como negar tal inflexão diante do flagrante contraste entre o projeto liberal da reforma financeira de Campos-Bulhões e o projeto de conglomerado articulado por Delfim Netto? No curto espaço de alguns anos os bancos comerciais passaram de uma obscura posição residual, tendo assegurado não mais que a sua sobrevivência vegetativa, a núcleo articulador da futura grande empresa privada nacional, entidade tida por essencial na marcha rumo à Nação-Potência nos marcos do capitalismo associado.” (MACARINI, 2007, pg. 26)

A conformação que apresenta o setor financeiro brasileiro a partir de então – fundada na concentração e conglomeração – somada a lucratividade das operações de crédito ao consumidor e outras operações financeiras vinculadas ao ciclo econômico interno e internacional, e também a lucratividade oriunda de instrumentos introduzidos pela reforma bancária como as Obrigações Reajustáveis do Tesouro Nacional (ORTN) garantindo que os bancos operassem com títulos públicos e com as altas taxas de inflação rentabilizando os mecanismos de correção monetária, criaram empresas com elevado poderio econômico e rentabilidade. Tais características mostram-se essenciais para compreender a capacidade de investimentos das empresas do setor que conferiram a elas um certo vanguardismo tecnológico que se materializa em ondas de forte introdução de inovações tecnológicas desde os anos 1960 até as ondas mais recentes analisadas nesta tese.

A análise da evolução tecnológica no setor financeiro através de ondas, parte do pressuposto que as inovações não seguem uma sequência com começo, meio e fim bem demarcados, mas ocorrem por meio de sobreposições entre as diferentes fases de automação. Seguindo a análise proposta por CERNEV, DINIZ E JAYO (2009), pode-se dizer que as inovações tecnológicas no setor bancário brasileiro ocorrem em três etapas do serviço bancário: 1) solicitação da transação bancária pelo cliente; 2) iniciação interna da transação nos sistemas administrativos e burocráticos dos bancos; 3) processamento e registro contábil da transação. Historicamente as inovações tecnológicas nos bancos no Brasil ocorreram antes na terceira etapa, passando posteriormente para a segunda etapa e, por fim, chegando à etapa com maior impacto nos clientes.<sup>83</sup>

A primeira onda de inovação bancária ocorre nos anos 1960 com base na introdução dos *mainframes*, computadores de grande porte instalados nos centros de processamento de dados

---

<sup>83</sup> CERNEV, A. K.; DINIZ, E. H.; JAYO, M. **Emergência da quinta onda de inovação bancária**. Proceedings of the Fifteenth Americas Conference on Information Systems, San Francisco, California August 6<sup>th</sup>-9<sup>th</sup> 2009

(CPDs) e utilizados para fazer o registro contábil das transações bancárias realizadas ao longo do dia, o que garantia significativas reduções de custos operacionais em função da automação de tarefas antes realizadas manualmente. Se considerarmos que a adoção de uma determinada tecnologia depende fundamentalmente da disponibilidade da tecnologia em si, de aspectos vinculados à demandas de mercado e também de aspectos regulatórios, pode-se dizer que essa primeira onda cuja tecnologia característica foi o *mainframe* é introduzida em contexto de forte crescimento no número de clientes bancários e, conseqüentemente, no número de transações a serem processadas (demanda de mercado) e foi viabilizada em boa medida pela capacidade de investimento obtida pelos bancos brasileiros a partir dos incentivos à concentração bancária, conforme relatado anteriormente (aspecto regulatório).<sup>84</sup>

Ressalta-se que o poderio econômico dos conglomerados financeiros privados nacionais, ainda que fundamental para o vanguardismo tecnológico do setor, não se traduziu no desenvolvimento de mecanismos privados de financiamento de longo prazo na economia brasileira, grande lacuna do sistema financeiro brasileiro até dias atuais. No período de industrialização brasileira essa lacuna foi suprida através do financiamento estatal, por meio do BNDE por exemplo, o autofinanciamento das empresas e do acesso a financiamentos externos, notadamente nos anos 1970 com a elevada liquidez observada no sistema financeiro internacional, canal abruptamente fechado na década de 1980, com o choque de juros nos EUA e a crise da dívida externa dos países latino-americanos. Os bancos de investimento que na concepção inicial da Reforma Bancária teriam papel central na mobilização de recursos para o desenvolvimento do país acabaram com sua função restrita a operações de alta lucratividade e baixo risco, como os segmentos de crédito de curto e médio prazo vinculados aos conglomerados liderados por bancos comerciais.<sup>85</sup>

A institucionalidade criada para o sistema financeiro brasileiro encaixou-se quase perfeitamente às transformações observadas no capitalismo global, com o sistema financeiro internacional buscando alternativas de aplicação para os excessos de liquidez nas economias centrais, gerados a partir do déficit do balanço de pagamentos dos EUA e pelo excedente de petrodólares gerados a partir do primeiro choque do petróleo. Nas palavras de Tavares e Assis (1985):

“A estrutura enviesada que ia assumindo o sistema financeiro internamente ajustava-se como uma luva ao que, no cenário internacional, era requerido como condição para a perfeita articulação da economia brasileira com o sistema financeiro internacional privado, em franca expansão. Como se pode ler hoje em qualquer texto de iniciação ao problema da dívida externa, o desenvolvimento do chamado euromercado

---

<sup>84</sup> CERNEV, A. K.; DINIZ, E. H.; JAYO, M (2009)

<sup>85</sup> CRUZ (2006); COSTA e DEOS (2002)

acelerava-se justamente naquela época, meados dos 60. Uma vez instaurado o novo regime, o governo proclamou aos quatro cantos seu interesse no concurso do capital externo no esforço de desenvolvimento brasileiro, procurando assegurar um clima de confiança ao aplicador externo.” (TAVARES e ASSIS, 1985, pg. 19)

Nesse contexto, a partir de meados dos anos 1970, observa-se a segunda onda de inovação bancária, a partir da automação dos caixas das agências e do modelo de processamento de dados distribuído, ou seja, cada caixa de agência interligava-se de forma online aos sistemas de processamento de dados e, portanto, parte das operações de retaguarda realizadas nos CPDs passam a ser feitas de forma descentralizada na própria agência bancária.<sup>86</sup>

Os anos 1980 e início dos anos 1990 marcam um período em que a rentabilidade dos bancos no Brasil se vinculou ao processo inflacionário na economia brasileira com as chamadas receitas inflacionárias dos bancos atingindo patamares elevados, numa economia com taxa média de inflação acima dos 200% ao ano. Desta forma, os resultados dos bancos mostraram-se descolados de sua função tradicional de intermediação financeira e concessão de crédito.<sup>87</sup> É nesse período que se desenvolve a terceira onda de inovação tecnológica, agora já concentrada na automação na etapa da inicialização da transação por parte dos clientes bancários e que tem os caixas eletrônicos como tecnologia central.<sup>88</sup>

O ciclo de financiamento iniciado com a Reforma Bancária de 1964 se encerra em 1994, com a adoção do Plano Real e a intensificação da inserção subordinada da economia brasileira ao capitalismo financeirizado com a adoção da abertura financeira que marca o quinto ciclo de financiamento destacado por COSTA e DEOS (2002). O processo de abertura financeira no Brasil pode ser compreendido como a progressiva eliminação de obstáculos à circulação de fluxos financeiros com outros países e intensificou-se ao longo dos anos 1990 e 2000 com impactos relevantes em variáveis macroeconômicas como câmbio e juros e no funcionamento do mercado financeiro no país.<sup>89</sup>

Esse ciclo é marcado por uma profunda reestruturação nos bancos atuantes no Brasil a partir da adaptação destas empresas aos movimentos do capital internacional no contexto de abertura financeira e ao novo cenário econômico interno marcado pelo fim do processo hiperinflacionário, principal fonte de rentabilidade dos bancos no período precedente, além da gestão macroeconômica pautada em elevadas taxas de juros, e ainda a necessidade de adaptação

<sup>86</sup> CERNEV, A. K.; DINIZ, E. H.; JAYO, M (2009); CERNEV, A. K.; DINIZ, E (2019)

<sup>87</sup> JINKINGS (2000)

<sup>88</sup> CERNEV, A. K.; DINIZ, E. H.; JAYO, M (2009); CERNEV, A. K.; DINIZ, E (2019)

<sup>89</sup> BIANCARELI, André Martins. **A Abertura Financeira no Brasil: um balanço crítico**. In: CARNEIRO, Ricardo; MARCOLINO, Luiz Cláudio (orgs). *Sistema Financeiro e Desenvolvimento no Brasil: do plano real à crise financeira*. 1ª ed. São Paulo: Publisher Brasil e Editora Gráfica Atitude Ltda, 2010.

dos bancos à regulação prudencial prevista no Acordo de Basiléia.<sup>90</sup> Tal reestruturação tem como marcas o aumento da participação estrangeira no sistema financeiro nacional, o acirramento da concentração e da centralização de capitais no setor, a redução das instituições estatais, a diversificação de produtos bancários, a cobrança de tarifas por serviços antes gratuitos e a redução dos custos operacionais por meio das inovações tecnológicas e flexibilização da gestão da força de trabalho.<sup>91</sup>

“A esse movimento intenso de reestruturação no sistema financeiro nacional, articula-se um processo contínuo e acelerado de avanço tecnológico e de racionalização produtiva. Os atuais movimentos de automatização aperfeiçoam sistemas de comunicação eletrônica de dados, que substituem progressivamente o atendimento na agência bancária tradicional. Programas de reorganização operacional reduzem drasticamente a estrutura administrativa dos bancos, fechando agências e centrais de processamento e de compensação. Os custos relativos com força de trabalho caem vertiginosamente com a supressão de postos de trabalho e a flexibilização do emprego, da jornada e salários dos trabalhadores bancários.” (JINKINGS, 2000, pg. 31-32)

É justamente nesse contexto que se desenvolve a quarta onda de inovação tecnológica bancária a partir de meados dos anos 1990, quando se abre a possibilidade de realização de transações bancárias sem a necessidade de ir até a agência bancária por meio do *internet banking*, o que garante uma série de reduções de custos operacionais para as instituições financeiras. Nas palavras de CERNEV; DINIZ; JAYO (2009):

“Ao longo das últimas cinco décadas, uma sucessão de inovações incorporadas aos processos e produtos bancários permitiu ao setor reduzir os custos das transações bancárias, enxugar a máquina administrativa dos bancos, aumentar a eficiência dos processos e agregar valor aos clientes, mediante a introdução de novos canais de distribuição para serviços existentes e o desenvolvimento de novos produtos e serviços baseados em tecnologia.” (CERNEV, A. K.; DINIZ, E. H.; JAYO, M., 2009, pg. 03)

O aumento da concentração de mercado no setor bancário nos anos 1990 decorre de processos de fusão e aquisição originados a partir da perda de receitas inflacionárias e a consequente dificuldade financeira observada em parte dos bancos atuantes no país. Amplificando esse processo veio a criação do PROER (Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional) que criava linhas de crédito e benefícios fiscais para fusões e aquisições no setor bancário e, posteriormente do PROES (Programa de

---

<sup>90</sup> PRATES, Daniela Magalhães. **Bancos e Ciclo de Crédito: da estabilização à crise financeira**. In: CARNEIRO, Ricardo; MARCOLINO, Luiz Cláudio (orgs). *Sistema Financeiro e Desenvolvimento no Brasil: do plano real à crise financeira*. 1ª ed. São Paulo: Publisher Brasil e Editora Gráfica Atitude Ltda, 2010.

<sup>91</sup> JINKINGS (2000)

Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária), incentivando a privatização ou liquidação de bancos públicos estaduais.<sup>92</sup>

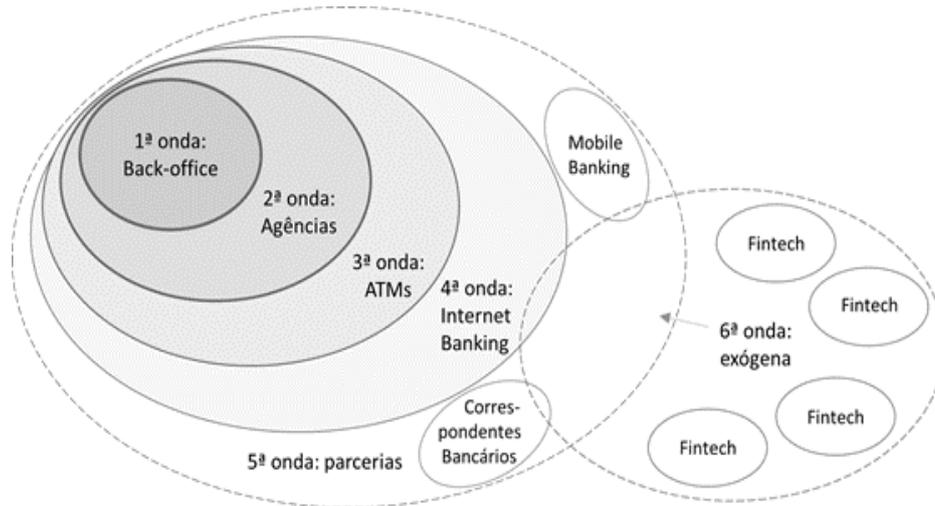
A grande concentração no mercado bancário no Brasil traduz-se em patamares muito elevados de juros e *spreads* bancários no país. O funcionamento oligopolizado das empresas do setor faz com que a dinâmica de concorrência entre elas não seja pautada de forma prioritária no nível de preços cobrados dos clientes bancários, mas sim na diferenciação de produtos e serviços financeiros, tendo a concorrência via inovações tecnológicas papel determinante em tal diferenciação e contribuindo para explicar o vanguardismo tecnológico das empresas financeiras no Brasil, materializada por meio da alta capacidade de investimentos garantida por seus elevados patamares de rentabilidade e lucratividade.

Conforme observado até esse ponto o sentido geral das ondas de inovação tecnológica no setor bancário traduz-se num movimento de dentro para fora dos bancos, ou seja, as primeiras ondas de inovação concentravam-se apenas em operações internas e de *back-office* dos bancos, e as ondas posteriores vão chegando até o cliente bancário que cada vez mais vê a possibilidade de realizar transações fora do banco. A quinta e a sexta ondas de inovação bancária dão passos além nesse sentido geral e criam a possibilidade de canais de distribuição de produtos financeiros, não somente em dispositivos eletrônicos do cliente, como também por meio de empresas, estabelecimentos e estruturas não bancárias como os correspondentes bancários, as *Fintechs* e empresas-plataforma.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> JINKINGS (2000)

<sup>93</sup> CERNEV, A. K.; DINIZ, E (2019)



**Figura 1: As seis ondas de inovação bancária no Brasil**

Fonte: CERNEV, A. K.; DINIZ, E (2019)

A quinta onda de inovação bancária consiste justamente na utilização de tecnologias em estratégias para ampliar a base de clientes dos bancos, através da ampliação dos canais de atendimento por meio de estruturas externas com menor custo relativo de instalação e manutenção em comparação às agências bancárias, o que se materializou por meio de contratos com estabelecimentos de varejo, agências dos correios, casas lotéricas, etc para que funcionassem como correspondentes bancários<sup>94</sup>, e também investimentos para a consolidação dos *smartphones* como canal de acesso a serviços bancários, o chamado *mobile banking*. Sobre a relação entre tecnologia e ampliação dos correspondentes bancários destacamos a descrição de CERNEV e DINIZ (2019):

“Na quinta onda, redes de conexão com empresas parceiras foram a solução encontrada pelos bancos para acessar clientes a partir de plataformas tecnológicas que não estavam mais sob seu controle direto. Em uma sociedade com alto nível de informatização, até mesmo pequenas empresas, como uma farmácia em um bairro afastado ou uma pequena mercearia em uma cidade remota do interior, já tinham condições de ter um computador operado por um funcionário com pouco treino.” (CERNEV e DINIZ, 2019, p. 10)

O *mobile banking*, por sua vez, pode ser compreendido como o “uso de tecnologias e dispositivos portáteis conectados a redes de telecomunicações móveis, permitindo aos usuários a realização de pagamentos móveis (*mobile payments*), transações bancárias e outros serviços financeiros” (CERNEV; DINIZ; JAYO, 2009, pg. 06)

<sup>94</sup> No item 2.3.1 deste capítulo iremos analisar a evolução da regulamentação dos correspondentes bancários que, aliada ao desenvolvimento tecnológico, propiciou seu crescimento no Brasil desde os anos 2000.

Por fim a sexta e mais recente onda de inovações no setor financeiro é oriunda das chamadas *Fintechs*. As *Fintechs* (junção dos termos Finanças e Tecnologia) são *startups* que oferecem serviços financeiros por meio exclusivamente digital. Em geral são empresas de pequeno porte operando com alto conteúdo tecnológico por meio de plataformas digitais e focalizadas em determinado segmento específico dos serviços financeiros – ainda que algumas delas como o Nubank, por exemplo, tenham atingido alto grau de crescimento e já atuem em mais de um segmento. Através deste modelo de negócios e com a promessa de serviços financeiros melhores, mais ágeis e mais baratos, buscam captar determinadas parcelas de mercado tradicionalmente atendidas pelos bancos. “Em suma, são empresas não financeiras, sem nenhum tipo de presença física para contato com clientes, altamente especializadas e que oferecem serviços financeiros em plataformas exclusivamente digitais, geralmente em aplicativos para *smartphones*”. (DIEESE, 2017, pg. 20) <sup>95</sup> Esta onda representa, para além da aplicação de novas tecnologias no negócio bancário, uma transformação na própria formatação no modelo de negócios no setor financeiro.

Os próximos itens deste capítulo destinam-se a analisar mais detalhadamente as inovações tecnológicas características da quinta e sexta ondas de inovação tecnológica no setor financeiro, as formas como têm sido aplicadas pelas instituições financeiras, o surgimento de novos modelos de negócio no setor, o aparato regulatório impulsionador das inovações, bem como de que forma a própria geração de valor adicionado nos principais bancos atuante no Brasil apresenta relação com as recentes inovações.

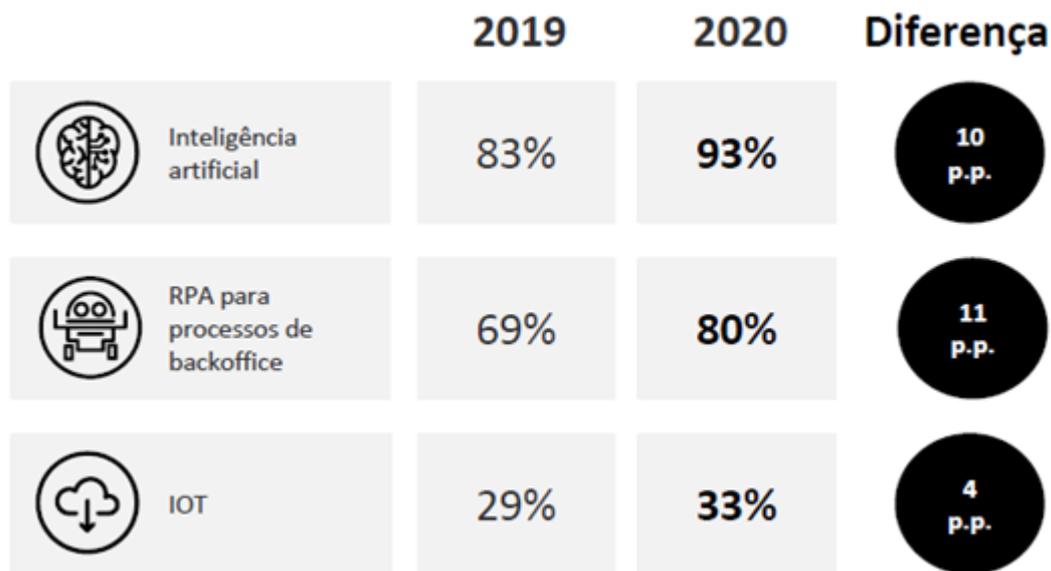
## 2.2 Inovações Tecnológicas Recentes no Setor Financeiro

SCHWAB (2016) divide as inovações típicas da “4ª revolução industrial” em três grades categorias: categoria física; categoria digital e categoria biológica. Na categoria física destacam-se os veículos autônomos, a impressora 3D, a robótica avançada e os novos materiais. Na categoria digital as principais inovações estão vinculadas a Internet das Coisas, Inteligência Artificial, Big Data, o Blockchain e as empresas-plataforma. Na categoria biológica os destaques são o sequenciamento genético, ativação ou edição de genes e a biologia sintética. As transformações recentes que operam de forma intensa nas empresas financeiras no Brasil estão vinculadas à categoria digital das inovações tecnológicas.

---

<sup>95</sup> DIEESE. **A inovação tecnológica recente no setor financeiro e os impactos nos trabalhadores**. Nota Técnica 184, julho de 2017.

A Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021<sup>96</sup> trouxe uma série de dados e informações relevantes para compreender o atual estado da arte das inovações tecnológicas adotadas pelas empresas do ramo financeiro no Brasil nos últimos anos. Mesmo com o cenário econômico adverso após a decretação da pandemia do Coronavírus em 2020 os bancos tiveram crescimento nominal de 8% no patamar de despesas e investimentos com Tecnologia da Informação em 2020, e novo crescimento de 13% em 2021 chegando a R\$ 30,1 bilhões no ano. As prioridades de investimento destacadas pelos bancos foram as áreas de inteligência artificial, segurança cibernética, trabalho remoto, automação de processos robóticos (RPA) para operações de *back office* e Internet das Coisas. 93% dos bancos que participaram da pesquisa indicaram Inteligência Artificial como prioridade e 80% indicaram a RPA para processos de *back office*:



**Figura 2: Prioridades para os Investimentos em Tecnologia nos bancos atuantes no Brasil – múltiplas respostas**

FONTE: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021, pg. 10

Em relação as transações financeiras (saques, depósitos, pagamentos, transferências, contratações de crédito, investimentos, pesquisas de saldo e extratos, etc) pela primeira vez na série histórica da Febraban o *Mobile Banking* (transações realizadas por *smartphone* no aplicativo do banco) superou todos os demais canais de atendimento juntos visto que originou

<sup>96</sup> FEBRABAN. Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 01/07/2021.

51,1% do total de transações bancárias em 2020, chegando a 56,2% em 2021. Destaca-se ainda que no mesmo ano 94% das contratações de crédito e 90% dos pagamentos de contas foram realizados nos canais digitais (*Mobile* ou *Internet Banking*). A Febraban (2021) destaca que os canais físicos, principalmente a agência bancária, seguem relevantes em operações mais complexas como renegociação de dívida e câmbio.

A digitalização das transações financeiras e a perda constante de participação relativa das agências bancárias em tais operações ajudam a explicar a reconfiguração do perfil e o tamanho da categoria bancária de forma relevante na medida em que atingem diretamente ocupações como caixa de banco, escriturário e atendente de agência que até poucos anos atrás faziam parte do grupo de ocupações mais representativo na categoria bancária e que vem perdendo postos de trabalho intensamente, conforme será destacado no capítulo 3 desta tese. Este processo que já caminhava a passos largos na última década ganhou novo impulso com a pandemia do Coronavírus e o isolamento social necessário para reduzir a propagação do vírus, o que fez com que a frequência de clientes bancários às agências se reduzisse ainda mais e conseqüentemente aumentasse a utilização dos canais digitais. Nas palavras de um executivo de tecnologia de banco entrevistado pela Febraban:

“Havia clientes que não tinham usado o aplicativo antes da pandemia, e que agora estão utilizando e não voltam mais para o mundo analógico. Eles aprenderam que é muito mais fácil usar o *app* do que se deslocar para uma agência. Os números podem provar que evoluímos muito no volume de transações financeiras nos canais digitais.” (FEBRABAN, 2021, pg. 25)

A Febraban destacou ainda que em 2020, 220 mil bancários de todas as áreas receberam treinamento em tecnologia, o que se deve em parte a adaptação destes trabalhadores ao *Home Office*, visto que logo após a decretação da pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS) cerca de 230 mil bancários – praticamente 50% da categoria – migraram para o *Home Office* por demanda das entidades sindicais bancárias.<sup>97</sup> Em 2021 o número de bancários treinados em temas ligados à tecnologia foi de 294 mil.<sup>98</sup>

A Febraban (2021) ainda destaca novos eixos de transformação no setor financeiro oriundos da regulamentação do PIX, do *Open Banking*, da proliferação das *Fintechs* e plataformas e novos modelos de trabalho com destaque para o *Home Office*. Diante do supracitado diagnóstico do estado geral das artes da inovação tecnológica no setor financeiro no Brasil mostra-se importante retornar alguns anos atrás e comparar a situação atual com o

<sup>97</sup> DIEESE. Pesquisa Nacional sobre Home Office dos (as) Bancários(as). Estudos e Pesquisas. nº 98 – 10 de dezembro 2020.

<sup>98</sup> Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2022.

cenário prospectado pela Febraban no ano de 2013, marco temporal identificado no âmbito desta tese como o início mais claro da aceleração das transformações recentes nas empresas financeiras, e conseqüentemente no mundo do emprego no setor financeiro.

Muitas das informações consolidadas acerca do atual estágio de desenvolvimento e aplicação das inovações tecnológicas no setor financeiro eram apontadas em 2013<sup>99</sup> pela Febraban como eixos importantes a serem adotados num futuro próximo pelos bancos como parte da estratégia digital do setor. Alguns dos vetores de transformação que hoje mostram-se altamente consolidados eram naquele momento tratados como investimentos em fase inicial ou objetivos a serem perseguidos pelos bancos. Eram destacados naquele momento cinco discussões importantes a serem perseguidas pelo chamado “Banco Digital”:

*“A - Consolidação de internet e mobile banking como principais canais bancários e alavanca de experiência do consumidor;  
B - Evolução dos papéis das agências como canal de serviços e relacionamento com os clientes;  
C - Busca da automação e digitalização de processos com alavanca de eficiência operacional;  
D - Investimentos e busca constante por segurança das transações;  
E - Tendência de diversificação dos meios de pagamento para novas plataformas eletrônicas”* (FEBRABAN, 2013, pg. 46)

### **2.2.1 Digitalização das Transações Bancárias**

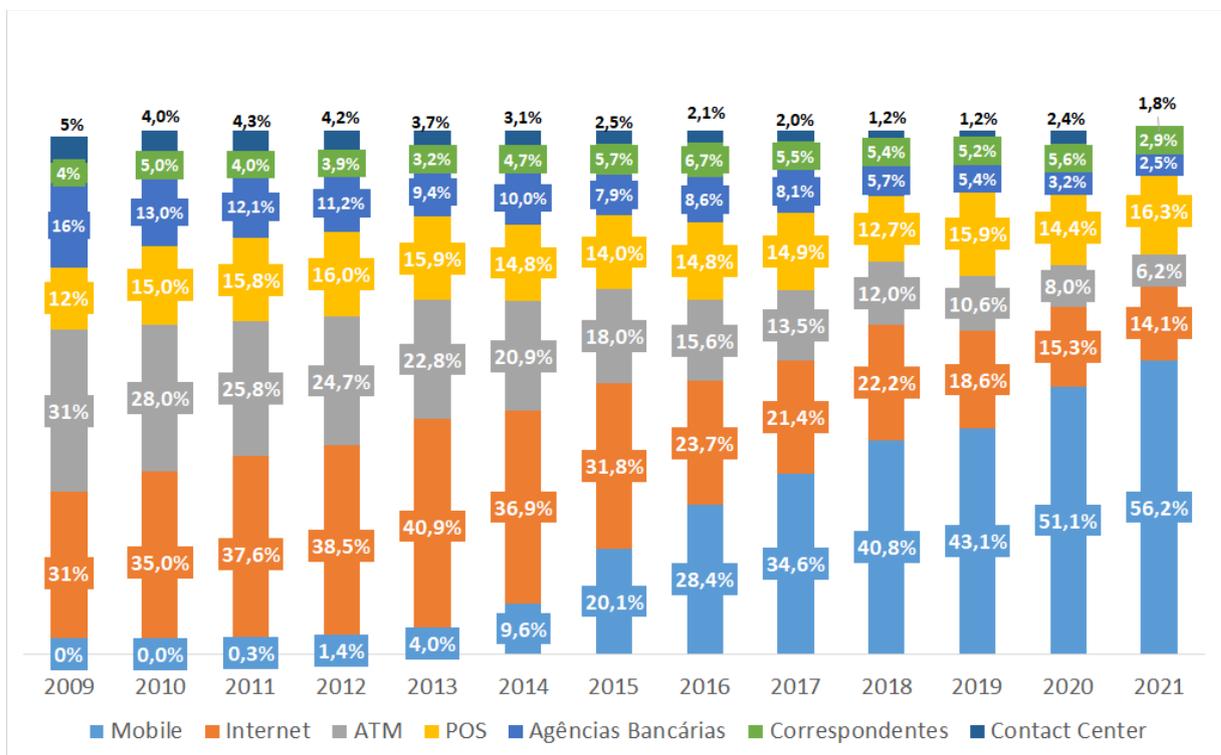
Os dois primeiros itens da lista de objetivos a serem alcançados pelos bancos – “Consolidação de internet e mobile banking como principais canais bancários e alavanca de experiência do consumidor” e “Evolução dos papéis das agências como canal de serviços e relacionamento com os clientes” – podem ser tratados como duas faces da mesma moeda e encontram-se em estágios amplamente avançados de aplicação e com tendência de acentuação a cada ano. Pode-se dizer também que consistem nos processos mais tangíveis e visíveis da atual reestruturação das empresas do setor financeiro, na medida em que se situam principalmente nas etapas de contato e atendimento aos clientes.

Conforme pode-se observar no Gráfico 01 a seguir, as transações bancárias caminham de forma acelerada para um processo de migração para ambientes digitais, ou seja, estas transações são, cada vez mais, originadas e realizadas pelos clientes bancários em canais de atendimento não físicos e, na maior parte das vezes, sem a necessidade de intervenção de atendimento humano. No início da série, em 2009, o Internet Banking (acesso via computador)

<sup>99</sup> FEBRABAN. Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2013. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 01/07/2021.

e os Caixas Eletrônicos (ATM na sigla em inglês) dividiam a liderança das transações bancárias com 31% de participação cada, seguidos pelas agências bancárias com 16% das transações. Em seguida com 12% vinham as transações realizadas por meio das maquininhas de cartão de débito e crédito (POS – na sigla em inglês), o *Call Center* com 5% e os correspondentes bancários com 4% das transações bancárias realizadas no país. Naquele ano o *Mobile Banking* sequer aparecia no gráfico, sendo nula sua presença na realização de transações.

**Gráfico 1: Participação Relativa dos Canais de Atendimento no Total de Transações Bancárias (em %) – Brasil, 2009 a 2021**



Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária.  
Elaboração Própria

A partir de 2013 a participação do *Mobile Banking* passa a crescer de forma vertiginosa ano a ano, chegando a segunda colocação em 2015 e coincidindo com o aumento do número de usuários de *smartphone* no Brasil que passa de 34 milhões de usuários em 2012 para 57 milhões e 83 milhões em 2013 e 2014.<sup>100</sup> Em 2015 também pela primeira vez a soma das transações feitas em *Internet Banking* e *Mobile Banking* ultrapassa 50% do total, e vale dizer, já em 2016 o *Mobile* ultrapassa a *Internet* como canal mais utilizado para transações financeiras.

<sup>100</sup> Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2014.

Em 2021, doze anos após o início da série, vê-se um cenário totalmente diferente: O *Mobile Banking* passa a originar sozinho 56,2% do total de transações bancárias realizadas no país, seguido pelas transações na maquininha de cartão com 16,3% pelo *Internet Banking* com 14,1% de participação. Os canais de atendimento que em geral demandam o deslocamento do cliente bancário até a agência física perderam participação de forma significativa nesse período. Os Caixas Eletrônicos saem de 31% para 6,2% e as transações feitas na agência bancária em si caem de 16% do total para 2,5% em 2021, em linha com o que era prospectado como cenário ideal pela Febraban em 2013:

“(...) os bancos devem aproveitar a oportunidade para investir em reduzir o número de transações realizadas em agências e ATMs. Dado que tanto o custo quanto a complexidade de realizar transações nesses dois últimos canais é maior do que via internet e mobile banking, os bancos devem buscar minimizar as barreiras que os usuários enxergam para fazer transações on-line, incentivando assim o já percebido movimento de migração. Os desdobramentos dessa tendência são muito importantes para os bancos, uma vez que o novo perfil de canais demandará maior complexidade dos serviços oferecidos on-line, capacidade de armazenamento, poder de processamento de dados, etc. Por outro lado, essa mudança de perfil será capaz de proporcionar aos bancos a redução dos parques de ATMs e também revisão dos papéis desempenhados pelas agências.” (Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2013, pg 49-50)

Portanto, a soma da participação nas transações bancárias de *Mobile e Internet Banking* – os chamados canais digitais – mais do que dobra em relação a 2009 saindo de 31% para 70%. Dentro dos canais digitais, destaca-se ainda que a partir de 2017 as transações feitas pelo celular passam a frente daquelas realizadas pelo computador que tinham a dianteira até então. O montante despendido pelos bancos no processo de aceleração da digitalização das transações - desenvolvimento de softwares, aplicativos, processamento de dados, segurança cibernética, etc - parece ser diretamente proporcional à possibilidade que estes gastos têm de impactar futuramente nos ganhos de eficiência para tais instituições, ou seja, na redução de custos:

“Antes do lançamento das primeiras plataformas de internet banking na segunda metade da década de 1990, os principais canais de relacionamento entre bancos e clientes eram as agências, caixas eletrônicos (ATMs) e telefone. Nas agências, os operadores de caixa frequentemente realizavam pagamentos de contas e depósitos, tanto de clientes do banco quanto do público em geral. Era comum, também, os clientes irem às agências para fazer transferências, saques, contratação de financiamentos e obter orientação financeira e resolução de problemas. No entanto, com a crescente popularização da automação do atendimento, o uso de ATM intensificou-se gradativamente, especialmente no que diz respeito às operações de consultas, saques e emissão de extratos não envolvendo movimentação financeira. **Esse primeiro movimento foi importante para que os clientes se acostumassem com o atendimento sem interação humana e ganhassem maior confiança nos serviços oferecidos por máquinas**, habilitando-os a realizar transações que envolvessem movimentação financeira. **Com o avanço da tecnologia, os bancos**

**vislumbraram nos canais internet e mobile banking oportunidades para aumentar a eficiência**, a transparência e a satisfação dos clientes. Desde então, elevadas somas de recursos foram direcionadas para garantir a segurança das informações, expandir o espectro de operações possíveis de serem realizadas pelos meios virtuais e melhorar a experiência do usuário.” (Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2014, pg. 21, grifos nossos)

Portanto, as transações digitalizadas, quando comparadas às transações realizadas em canais presenciais, garantem aos bancos expressiva economia de custos operacionais com papéis, arquivos físicos, postagem, impressão, transporte de valores, segurança da agência, aluguel, água, energia, gás, manutenção e conservação de bens, materiais e também com a força de trabalho, seja pela substituição tecnológica do trabalho humano, seja pela ampliação do trabalho de consumo, ou seja transferência de etapas do trabalho bancário para os próprios clientes do banco. De acordo com dados da consultoria *Strategy&*, realizadora da Pesquisa de Tecnologia Bancária de 2014 em parceria com a Febraban, a estimativa de redução dos custos operacionais em transações digitais, comparadas às transações convencionais é de cerca de 40-50% e, considerando a redução de custos de *middle* e *back office* (áreas internas e de apoio) a redução de custos operacionais poderia chegar a 75-80%:



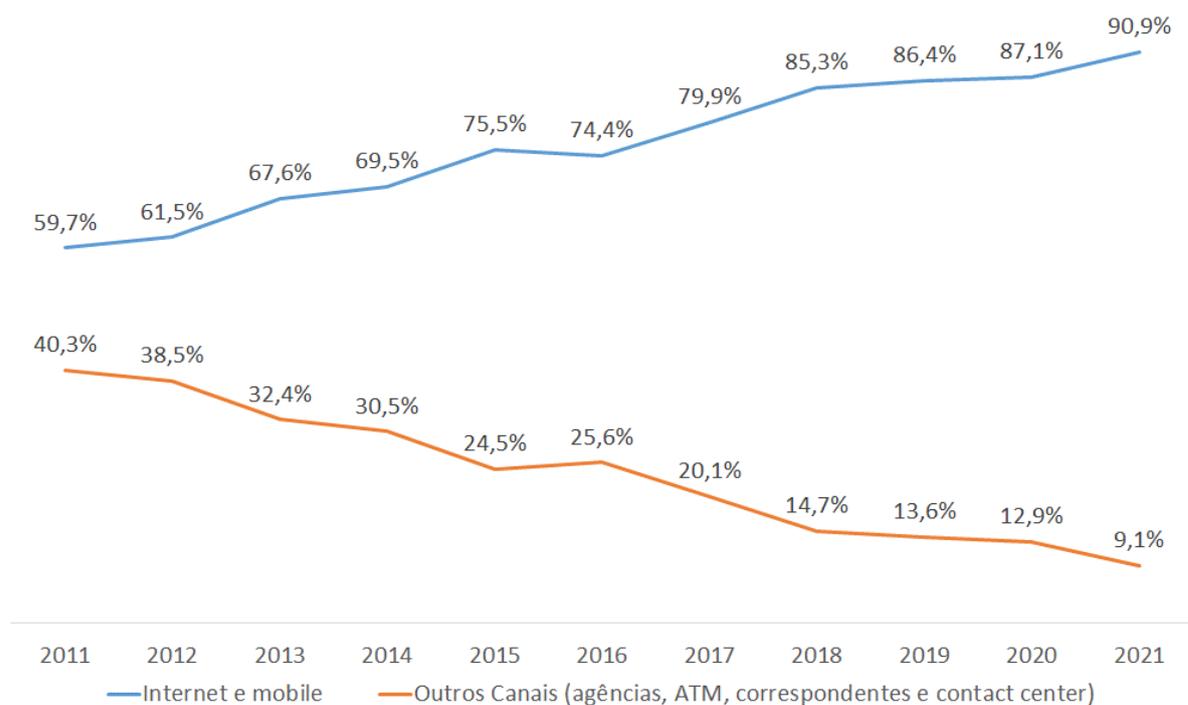
**Figura 3: Potencial de economia de custos operacionais em transações bancárias digitais em comparação às transações tradicionais**

Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2014, pg. 67

Em um primeiro momento, as transações financeiras nos canais digitais, principalmente no *mobile banking*, cresceram de forma muito mais acelerada nas transações sem movimentação financeira - consulta de saldos e extratos bancários - do que nas transações com movimentação financeira – pagamentos, transferências, contratação de crédito, aplicações e

investimentos. Um primeiro motivo para este fato é a própria facilidade possibilitada por estes canais para operações de consultas que elevaram exponencialmente a quantidade de vezes que os clientes dos bancos consultam seus saldos e estratos diariamente. Além disso, questões culturais, geracionais e preocupações com segurança cibernética frearam inicialmente uma migração expressiva das transações mais complexas e que envolviam movimentação financeira para os canais digitais. Entre 2011 e 2021 os canais digitais saem de 59,7% de participação nas transações sem movimentação financeira para 90,9%, enquanto os demais canais de atendimento caem de 40,3% para 9,1%, conforme gráfico abaixo:

**Gráfico 2: Participação Relativa dos Canais de Atendimento nas Transações Bancárias SEM movimentação financeira (em %) – Brasil, 2011 a 2021**

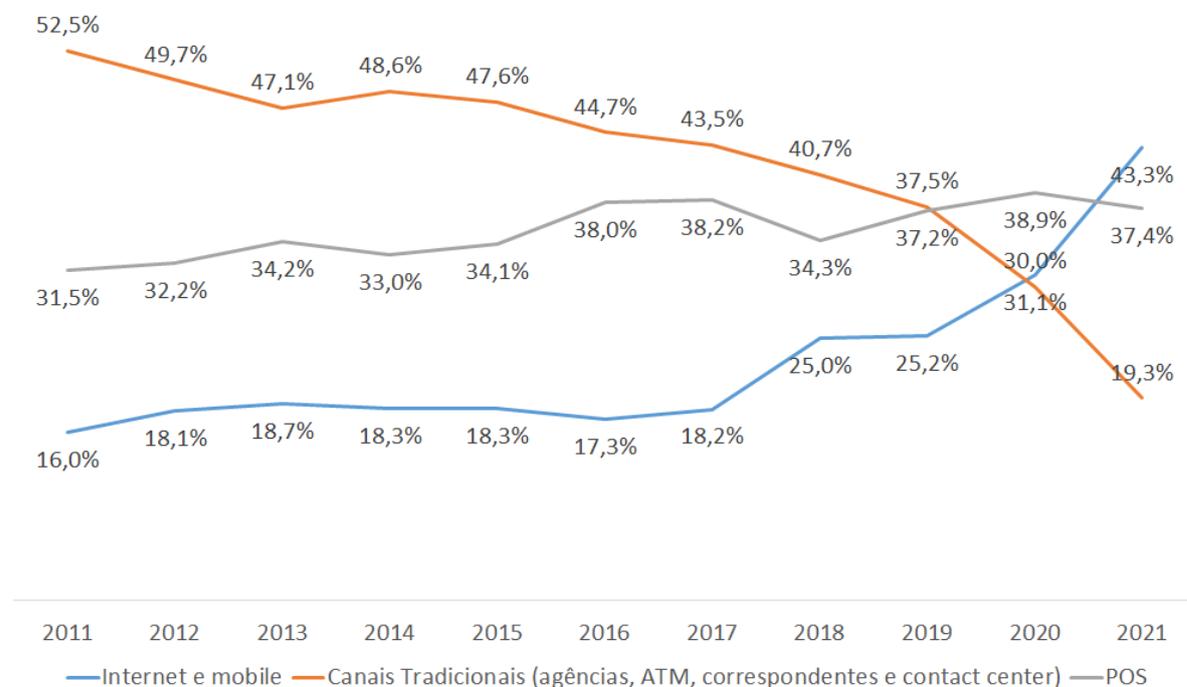


**Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária.  
Elaboração Própria**

Já nas transações mais complexas, ou seja, aqueles que envolvem movimentação financeira a participação relativa dos canais digitais não apresentou crescimento relevante até 2017, a partir de quando parece haver um salto, novamente acentuado em 2020 após a pandemia do Coronavírus. Em 2011 os canais digitais tinham participação de 16% nas transações com movimentação financeira, passando para 25% em 2018 e 31,1% em 2020 - percentual acima dos canais tradicionais pela primeira vez na série histórica – e 43,3% em 2021. Os canais

tradicionais, por sua vez, caem de 52,5% de participação em 2011 para 19,3% em 2021. As transações com cartão de débito e crédito em maquininhas (POS) partem de uma participação de 31,5% em 2011 para 37,4% das transações com movimentação financeira em 2021. O ganho de participação dos canais digitais nos anos recentes pode ser atribuído a própria ampliação da gama de serviços disponíveis nesses canais, a investimentos em *analytics* e *big data* que acabam por tornar a interação dos clientes bancários dentro dos ambientes digitais mais palatável e um aumento da percepção de segurança em realizar transações nestes canais.<sup>101</sup>

**Gráfico 3: Participação Relativa dos Canais de Atendimento nas Transações Bancárias COM movimentação financeira (em %) – Brasil, 2011 a 2021**



**Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária.  
Elaboração Própria**

A análise mais detalhada dos tipos de transações realizadas no *Mobile Banking* nos últimos anos comprova que o padrão inicial – a partir de 2013 - de crescimento intenso apenas em operações menos complexas e que não envolviam movimentação financeira se espalhou em anos mais recentes para as transações mais complexas. Entre 2016 e 2021 a contratação de crédito por meio de *smartphone* por exemplo cresceu 932% e os investimentos e aplicações

<sup>101</sup> Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2018.

financeiras cresceram 2.000%, variações substancialmente maiores do que aquelas observadas nas transações realizadas no *Internet Banking* conforme Tabelas 01 e 02 abaixo:

**Tabela 1: Quantidade de Transações Financeiras realizadas por meio do Mobile Banking (smartphone) – Em milhões de transações 2016-2021**

Tipo de Transação	Mobile Banking - Milhões de Transações						Variação 2021/2016
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Pagamento de Contas	479	872	1.625	2.257	3.257	3.354	600%
Transferências/TED/DOC	277	394	894	1.280	1.997	1.496	440%
Contratação de Crédito	93	225	359	528	762	960	932%
PIX	-	-	-	-	115	4.569	-
Investimentos/Aplicações	7	10	16	35	76,0	147	2000%
Pesquisa de Saldo	14.000	18.600	22.176	27.331	33.368	35.744	155%

**Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária.  
Elaboração Própria**

**Tabela 2: Quantidade de Transações Financeiras realizadas por meio do Internet Banking – Em milhões de transações 2016-2021**

Tipo de Transação	Internet Banking - Milhões de Transações						Variação 2021/2016
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Pagamento de Contas	1300	1.500	1.604	1.630	1.428	1.828	41%
Transferências/TED/DOC	526	485	601	561	864	547	4%
PIX	-	-	-	-	7	216	-
Contratação de Crédito	105	87	87	166	147	186	77%
Investimentos/Aplicações	34	58	31	48	56,0	40	18%
Pesquisa de Saldo	6.100	6.200	5.571	5.195	5.901	5915	-3%

**Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária.  
Elaboração Própria**

Por outro lado, as transações financeiras realizadas nas agências bancárias ou Postos de Atendimento Bancário (PABs) vem apresentando redução em números absolutos. Olhando de forma desagregada vê-se que transações como saques, pagamento de contas, pesquisa de saldo e depósitos apresentam reduções importantes entre 2016 e 2021. Vale dizer que a partir do ano de 2020 há uma intensificação na queda nas transações em agências bancárias em função do isolamento social decorrente da pandemia do Coronavírus, no entanto, mesmo se a base de comparação for o ano de 2019 as reduções já eram observadas ainda que em menor intensidade.

Algumas operações mais complexas como contratação de crédito ou investimentos e aplicações ainda apresentam aumento nas agências bancárias em algumas bases de comparação:

**Tabela 3: Quantidade de Transações Financeiras realizadas em Agências Bancárias ou Postos de Atendimento Bancário (PAB) em milhões de transações 2016-2021**

Tipo de Transação	Agências e Postos de Atendimento Bancário (PAB) - Milhões de Transações						Variação 2021/2016
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Pagamento de Contas	526	587	578	478	252	211	-60%
Transferências/TED/DOC	47	54	64	54	47	35	-26%
Contratação de Crédito	ni	30	51	41	34	36	20%
Investimentos/Aplicações	ni	ni	ni	ni	29	32	10%
Pesquisa de Saldo	1800	1.700	1.288	1.422	1.190	1.192	-34%
Depósitos	489	416	517	541	388	n.i	-21%
Saques	908	584	367	343	188	150	-83%

Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária.

Elaboração Própria

ni = não informado

Obs: As variações foram realizadas em relação ao ano de 2016 ou ao ano mais antigo com informação disponível.

Outro indicador que ilustra de forma consistente a consolidação do *mobile banking* como principal canal para transações é o número de contas correntes que utilizam esse canal. Em 2016 eram 40 milhões de contas e em 2021, 202 milhões de contas, sendo que 75,2 milhões destas eram contas de *mobile banking* com usuários que realizam pelo menos 80% de suas transações neste único canal, conforme Tabela 04 abaixo:

**Tabela 4: Número de Contas Correntes, Contas com uso de Mobile e Contas com uso de Internet Banking no Brasil: 2016-2021**

Milhões de contas	2016	2017	2018	2019	2021
Contas com uso do Mobile banking	40	57	70	92	202
Contas de mobile banking com heavy users*	9,5	16,3	26,5	35,8	75,2

Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária.

Elaboração Própria

\* São considerados *heavy users* os usuários que realizam pelo menos 80% das transações pelo mesmo canal

## 2.2.2 Reconfiguração das agências bancárias

As informações acima acerca das tendências de transações bancárias realizadas nas agências bancárias nos levam ao segundo item da lista de objetivos dos bancos no caminho da

digitalização - “Evolução dos papéis das agências como canal de serviços e relacionamento com os clientes”. Na Pesquisa de Tecnologia Bancária de 2013 a Febraban já indicava um diagnóstico de que o Brasil tinha um número elevado de agências bancárias em comparação a países com características similares:

“Ao comparar o Brasil com *benchmarks* internacionais e desconsiderando as fortes diferenças geográficas, demográficas, econômicas e socioculturais, é possível observar que o Brasil, com 30 agências bancárias por 100.000 adultos bancarizados, possui um índice de agências por adultos bancarizados acima de mercados emergentes, como México e a Índia. O número nacional se aproxima mais de países desenvolvidos, como, por exemplo, os EUA, que possuem agências mais compactas e com perfil de atendimento diferenciado.” (Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2013, pg. 14)

Por outro lado, a Febraban indicava em 2014 e 2015 que o setor bancário não caminharia necessariamente para um cenário de extinção de agências físicas, mas sim para uma transformação do perfil das agências, que passariam a realizar menos transações bancárias simples e caminhariam para se tornar pontos de atendimento para demandas mais complexas, como consultorias de investimentos por exemplo, nas quais os clientes sentiriam mais segurança em função da presença de um trabalhador bancário. “A figura do gerente e dos operadores de caixa se mantém relevante quando as questões dos consumidores envolvem decisões financeiras menos triviais e de longo prazo”. (Febraban de Tecnologia Bancária de 2015, pg. 26) <sup>102</sup>

O que está implícito em tal diagnóstico é que a agência bancária tradicional representa uma estrutura de alto custo para os bancos (custos com segurança, aluguel, materiais, energia, equipamentos, papéis, arquivos, força de trabalho) e que, portanto, tal estrutura não poderia ser utilizada para realização de transações pouco rentáveis para os bancos como pagamentos, transferências, saques, consultas, etc. Tais transações deveriam migrar para canais de menor custo marginal tal qual os canais digitais enquanto o ambiente físico deveria se tornar ponto de contato para transações rentáveis como investimentos e crédito, por exemplo:

“As quedas consecutivas do número de transações poderiam apontar uma tendência de extinção das agências no longo prazo. Porém, nota-se que a maioria dos clientes ainda preza por um ponto de relacionamento para operações mais complexas, tais como investimentos de alto volume e contratação de crédito. Isso gera uma mudança no perfil do tipo de relacionamento disponibilizado, que deve ser focado cada vez menos em transações e possuir um caráter cada vez mais consultivo.” (Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2014, pg. 24-25)

---

<sup>102</sup> Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2015, pg. 26.

Ainda que falar em tendência de extinção de agências bancárias físicas seja um tanto exagerado, pode-se observar um movimento de redução contínua nos últimos anos. De acordo com dados do Banco Central do Brasil, o número de agências bancárias físicas no Brasil apresentou crescimento entre 2005 e 2014, passando de 17.627 para 23.216 agências no período. A partir de então como reflexo da estratégia das instituições financeiras de migrar a parte transacional da atividade bancária para ambientes virtuais e da própria reconfiguração do perfil das agências bancárias, teve início um processo de fechamento de estruturas físicas nos bancos brasileiros. Entre 2014 e 2022 foram fechadas 5.603 agências bancárias no país, o que fez com que o número regredisse a patamares inferiores aos observados em 2005.

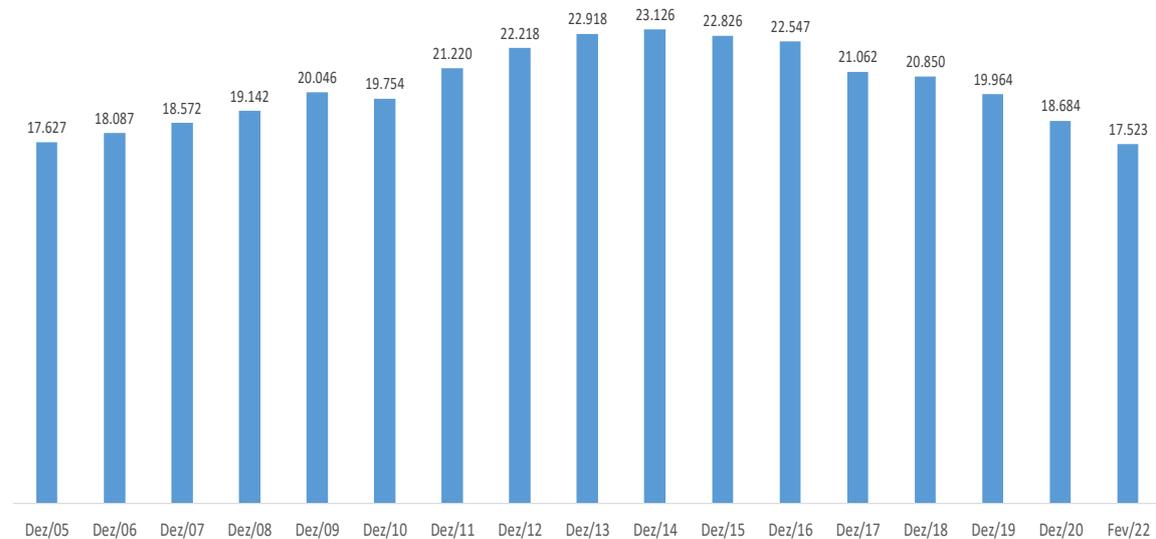
Tal movimento tem se traduzido em maior exclusão bancária no país, na medida em que as desigualdades de renda e regionais observadas no Brasil impossibilitam o acesso de toda a população, de forma equilibrada, aos chamados canais digitais. Parece certo afirmar que grande parte da população brasileira ainda depende das estruturas físicas dos bancos para realizar transações, fazer pagamentos e acessar benefícios sociais, o que tem se tornado mais difícil diante do fechamento de agências. Conforme observado na Tabela 05 o número de municípios brasileiros que não contavam com nenhuma agência bancária saiu de 1.926 em 2014 para 2.431 em 2021, o que representa 43% do total de municípios no Brasil.

**Tabela 5: Número Municípios no Brasil com e sem agência bancária: 2014-2021**

	Dez/14	Dez/15	Dez/16	Dez/17	Dez/18	Dez/19	Dez/20	Dez/21
Municípios com agência	3.664	3.599	3.582	3.406	3.365	3.257	3.244	3.165
Municípios sem agência	1.926	1.991	2.008	2.184	2.225	2.333	2.346	2.425
Total de Municípios	5.590	5.590	5.590	5.590	5.590	5.590	5.590	5.590
Percentual de Municípios sem agência	34%	36%	36%	39%	40%	42%	42%	43%

**Fonte: Banco Central do Brasil**

**Elaboração Própria**

**Gráfico 4: Número de Agências Bancárias no Brasil: 2005-2022**

**Fonte: Banco Central do Brasil**  
**Elaboração Própria**

Ao mesmo tempo em que se observa uma redução do número de agências físicas no país e uma reconfiguração das que permanecem ativas, há também a criação de novos modelos de agência, como a “agência digital” que é um modelo híbrido entre a agência tradicional e os canais puramente digitais, na medida em que há trabalhadores mediando a interação dos clientes com o banco, no entanto, não há ponto de contato físico, visto que os trabalhadores das agências digitais interagem com os clientes por meio de *chats*, videochamadas, telefones, etc. De acordo com a Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária de 2018, havia 373 agências digitais no Brasil em 2017, mais do que o triplo do que no ano anterior. Cada uma dessas agências digitais não é um espaço físico onde os clientes podem entrar e realizar suas transações, mas sim uma espécie de escritório virtual com determinado número de gerentes responsáveis pela conta de determinado número de clientes, sendo a relação entre eles sempre realizada virtualmente. No Brasil, o modelo foi implantado primeiramente pelo Banco Itaú Unibanco em 2014 e em 2021 o banco contava com 195 agências digitais.<sup>103</sup> Conforme destacado no Relatório Anual Integrado do Itaú Unibanco:

“Ao longo de 2015, aumentamos o número de agências digitais em resposta ao perfil dos nossos clientes, que inclui uma crescente demanda por serviços através de canais digitais. Os clientes das nossas agências digitais podem entrar em contato com seus gerentes de relacionamento entre as sete da manhã e a meia noite, de segunda a sexta-feira por meio de diversos canais digitais. Assim, podemos fortalecer nosso

<sup>103</sup> Itaú Unibanco Holding S.A. Análise gerencial da operação e demonstrações contábeis completas. 1º trimestre de 2021.

relacionamento com os clientes e aumentar a eficiência e a rentabilidade das nossas operações.” (Itaú Unibanco Holding S.A. Relatório Anual Integrado 2015, pg. 11.)

De fato, as informações prestadas pelo Itaú Unibanco a seus acionistas corroboram a melhoria dos índices de eficiência e de rentabilidade das operações realizadas nas agências digitais em comparação àquelas realizadas nas agências físicas. De acordo com a “Análise gerencial da operação e demonstrações contábeis completas” referente ao 1º trimestre de 2021, o índice de eficiência do Itaú nas agências digitais é de 31,9%, enquanto nas agências físicas é de 72,1%. Em suma, isso quer dizer que para auferir uma receita de R\$ 100,00 o Itaú gasta R\$ 31,9 com operações feitas na agência digital, enquanto para obter os mesmos cem reais de receita na agência física o banco tem um gasto de R\$ 72,1.

No que diz respeito à força de trabalho bancária, a transformação das agências acaba reconfigurando o próprio perfil da categoria profissional. Como será detalhadamente apontado no capítulo 3 da tese, as ocupações típicas da parte transacional da agência bancária – notadamente caixa de banco e escriturário – foram as que apresentaram maior redução de postos de trabalho desde 2013, perdendo espaço para cargos gerenciais. Desse ponto de vista, pode-se dizer que a projeção feita pela Febraban para a força de trabalho acabou se confirmando em alguma medida:

“A transformação do paradigma transacional fará com que se torne necessária uma transformação do pessoal das agências, que deverá estar engajado em promover a melhor experiência ao usuário visando resultados financeiros superiores. Para melhor cumprir seu papel de orientação e resolução de problemas complexos, os consultores financeiros deverão ter um espectro de conhecimentos e habilidades interpessoais que possam ser aplicados em todo o portfólio de produtos e serviços do banco de acordo com uma eventual segmentação de interesse da instituição financeira.” (Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2013, pg. 51)

E sobre o mesmo tema em 2014:

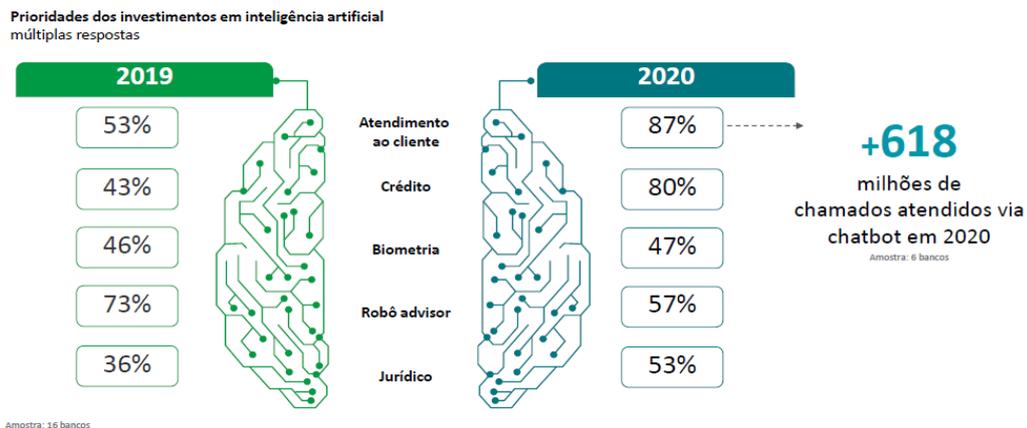
“Ao mesmo tempo, a mudança requer o recrutamento de funcionários com perfil adequado a cada modelo de agência. Bancos deverão desenvolver capacitações de venda e de conhecimento de produtos nas equipes de funcionários nas agências, adequando os modelos de carreira e treinamentos ao perfil de “funcionário digital”.” (Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2014, pg. 59)

### **2.2.3 Inteligência Artificial**

A Inteligência Artificial é o segmento da computação que busca simular a capacidade humana de raciocínio, tomada de decisões e resolução de problemas, dotando *softwares* e robôs de capacidade de automatizarem processos. Em outras palavras é a capacidade de computadores realizarem tarefas, em geral, associadas a seres humanos. Com a inteligência artificial

computadores passam a ter habilidade para avaliar ambientes, processar informações não estruturadas, aprender com novas interações e experiências, utilizar e entender linguagem natural. Algumas das utilizações mais comuns já acessíveis ou em vias de serem viabilizadas em curto prazo são reconhecimento de imagens, compreensão e elaboração de discurso com linguagem natural, deslocamentos autônomos em espaços desconhecidos, manipulação de elementos físicos, aprendizado de regras e estratégias em problemas complexos.<sup>104</sup>

De acordo com a Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021, 93% dos bancos pesquisados indicaram o segmento da Inteligência Artificial como prioridade para seus investimentos presentes e futuros. Dentro das possibilidades de utilização da Inteligência Artificial, 87% dos bancos traçam como prioridade utiliza-la nos mecanismos de atendimento aos clientes, 80% nos processos de concessão de crédito, 57% indicaram utilização nos chamados *robôs advisors* – ou consultores robôs que prestam assessoria financeira e gestão de investimentos por meio de algoritmos sem intervenção humana -, 53% dos bancos citaram utilização de inteligência artificial em processos jurídicos com leituras automatizadas de contratos e 47% indicaram prioridade para biometria para segurança das transações financeiras.<sup>105</sup> Alguns grupos de ocupações de trabalhadores bancários – analistas de crédito, operadores de telemarketing, gerentes de contas, advogados, etc - tendem a sofrer o impacto da aplicação por parte dos bancos de tais inovações tecnológicas, seja com redução dos postos de trabalho, seja com alteração dos conteúdos, ferramentas e rotinas de trabalho.



**Figura 4: Prioridades dos Investimentos em Inteligência Artificial nos Bancos no Brasil**

Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021, pg. 12

<sup>104</sup> SCHWAB (2016), IEDI (2017).

<sup>105</sup> FEBRABAN. Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021.

A utilização de Inteligência Artificial no atendimento aos clientes tem como pioneiro de utilização no sistema financeiro brasileiro o Banco Bradesco que criou em 2016 a ferramenta BIA (Bradesco Inteligência Artificial), com base na tecnologia cognitiva da IBM conhecida como Watson. Em sua fase inicial de implantação a “BIA” interagiu apenas com a equipe de trabalhadores do Bradesco que utilizavam a ferramenta para tirar dúvidas sobre produtos financeiros e, ao mesmo tempo, conforme interagiam com a ferramenta, a mesma absorvia novos conhecimentos, então ao mesmo tempo em que tiravam dúvidas os trabalhadores treinavam a inteligência artificial para as próximas fases do seu desenvolvimento que consistiriam na interação direta com os clientes, sem mais a intermediação do trabalhador do banco<sup>106</sup>:

“A implantação inovadora da ferramenta interativa “BIA” (Bradesco Inteligência Artificial), ajuda as equipes das agências a esclarecerem dúvidas do dia a dia, online, sobre consórcio, capital de giro, consignado, crédito pessoal, CDC, crédito rural, crédito imobiliário e mais 49 produtos e serviços financeiros, melhorando o atendimento aos clientes. O projeto tem como caso inicial a Central de Atendimento às Agências, a solução é utilizada como um chat interativo respondendo dúvidas sobre produtos e serviços, de forma rápida e confiável, lê normativos (manuais de procedimentos) e, quando necessário, transfere o contato para um atendente especialista no assunto. Foi criada a partir da tecnologia de inteligência cognitiva, quanto mais perguntas recebe, mais aprimora seu conhecimento e amplia seu escopo de ação.” (Bradesco. Relatório de Análise Econômica e Financeira, 4º trimestre de 2016, pg 76)

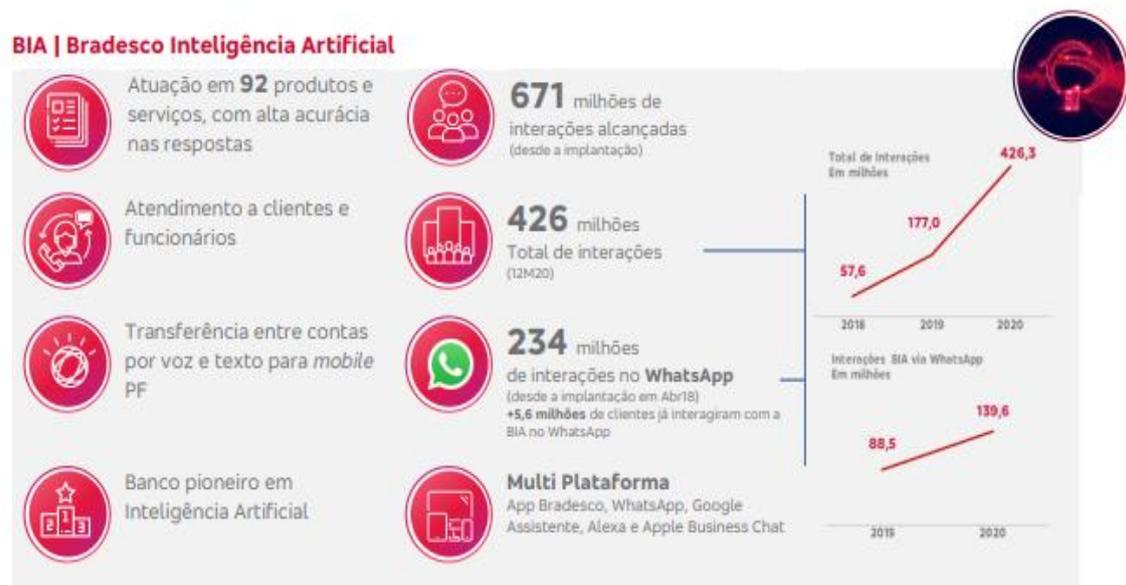
Já em 2017, a ferramenta passou a ser disponibilizada por voz e texto no aplicativo do Bradesco para contato direto com alguns segmentos de clientes de renda mais elevada sem o intermédio de bancários e em 2018 e 2019 passou a atender clientes em outras plataformas como Whatsapp, Google Assistente, Facebook Messenger, Amazon Alexa e Apple Business Chat. Em 2020 a ferramenta atuava em 92 produtos e serviços financeiros, alcançando 671 milhões de interações desde sua implantação em atendimentos a clientes e funcionários. De acordo com a Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2022, apenas no ano de 2021 o total de atendimentos a clientes via *chatbots*<sup>107</sup> no Brasil foi de 653 milhões.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> Bradesco. Relatório de Análise Econômica e Financeira, 4º trimestre de 2016.

<sup>107</sup> “No qual a interação é automatizada por robôs que usam linguagem natural e se aperfeiçoam quanto mais são utilizados” (FEBRABAN. Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2019, pg.7)

<sup>108</sup> FEBRABAN. Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2022.



**Figura 5: Bradesco Inteligência Artificial (BIA)**

Fonte: Bradesco. Relatório de Análise Econômica e Financeira, 4º trimestre de 2020, pg. 35.

Após a experiência do Bradesco, outros bancos já adotam mecanismos de atendimento ao cliente similares e baseados em Inteligência Artificial. De acordo com o Informe de Resultados do Santander no 1º trimestre de 2021:

“No âmbito de atendimento lançamos em maio/20 a GENTE, nosso canal de inteligência artificial, que teve mais de 8,2 milhões de interações no mês e mais de 1,2 milhão de clientes atendidos, o que resultou em um decréscimo de 46% de ligações em nossas centrais (fevereiro/21 vs. maio/20).” (SANTANDER. Informe de Resultados, 1º trimestre de 2021, pg. 2)

Já o Banco do Brasil trouxe as seguintes informações em seu Relatório de Análise do Desempenho 4º Trimestre/2020:

“O BB iniciou em 2016 um centro de experimentação em inteligência artificial, que teve como foco no primeiro momento uma solução para uso dos funcionários(...) Após avaliação, o Facebook foi o canal escolhido para que o BB pudesse interagir via chatbot, possibilitando não apenas o teste da tecnologia como medir a aceitação dos usuários da rede social. Em 2018, expandimos para a utilização dos chatbots no atendimento via Whatsapp, o que aumentou a escala de interações(...) Além de investir em interfaces para engajamento de clientes, o BB também está investindo em automação inteligente de processos. Neste ano, implementamos em grande escala uma solução de imagem que reconhece e extrai informações de documentos recebidos pelos clientes na abertura de conta corrente via onboarding digital. No 4T20, analisamos mais de dois milhões de documentos de forma automatizada, liberando a mão de obra antes destinada a esta finalidade o relacionamento com os clientes.” (Banco do Brasil. Relatório de Análise do Desempenho 4º Trimestre/2020, pg. 43.)

### 2.2.4 Big Data e Analytics

O volume de dados e informações gerados tanto pelos sistemas ciber-físicos - equipamentos dotados de sensores com a função de captar dados e informações que serão utilizadas na tomada de decisões empresariais, - quanto pela internet por meio das redes sociais, por exemplo, cria inúmeras possibilidades de rentabilizar as atividades das empresas. *Big Data e Analytics* consistem justamente nas técnicas e ferramentas utilizadas, muitas vezes com a utilização de algoritmos, para dar valor econômico a esse grande volume de dados e informações.<sup>109</sup> Em outras palavras, transformar a coleta de dados em extração de valor para as empresas.<sup>110</sup>

Este segmento das inovações tecnológicas era apenas residual em 2013 quando apenas dois bancos brasileiros declararam ter investido em *big data/analytics*, e quando tais investimentos representavam apenas 0,2% do total investido por estas instituições em tecnologia.<sup>111</sup> Este cenário se transformou radicalmente nos anos mais recentes. Na Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2019, 80% dos bancos declararam realizar investimentos nestas tecnologias, colocando-as no topo dos investimentos tecnológicos naquele ano, à frente inclusive dos investimentos em Inteligência Artificial. O que fez tal segmento dar tamanho salto em curto espaço de tempo é justamente a centralidade estratégica dos dados para a acumulação capitalista contemporânea, ou, no caso dos bancos, a possibilidade de automatizar o relacionamento com clientes por meio de algoritmos abastecidos com uma enormidade de dados. Nas palavras de GROHMANN (2020):

“(...) a automatização e a sistematização de processos por meio de algoritmos somente acontecem com o acúmulo e o abastecimento de dados. É a partir desse “trabalho invisível dos dados” (DENIS, 2018) que os algoritmos funcionam. Dados e algoritmos são parte das infraestruturas da sociedade (MURDOCK, 2018) em contexto de plataformas digitais. Há um mantra que vem sendo repetido no campo dos negócios: “os dados são o novo petróleo”. Do ponto de vista da importância financeira, nada mais verdadeiro. Contudo, os dados não são produtos naturais, mas precisam ser apropriados e construídos no que Morozov (2018) chama de extrativismo de dados. (...) Os algoritmos e dados fazem parte do que Couldry e Hepp (2017) chamam de dataficação da sociedade, envolvendo a crescente centralidade dos dados na vida cotidiana e, acrescentamos, no modo de produção capitalista, tanto em sua produção como em sua circulação, sendo, ao mesmo tempo, expressão de infraestruturas digitais, interações mediatizadas e capital financeirizado.” (GROHMANN, 2020, pg. 109)

<sup>109</sup> SCHWAB (2016), IEDI (2017).

<sup>110</sup> GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal**. Revista Eptic. VOL. 22, Nº 1, JAN.-ABR. 2020.

<sup>111</sup> Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2013.

Os bancos coletam dados de clientes em redes sociais, histórico de gastos em cartões de crédito, informações de geolocalização, pagamentos e recebimentos realizados em conta corrente e diversas outras fontes de modo a compreender e antever comportamentos e demandas destes consumidores de forma automatizada e rentável. Com isso busca-se uma certa customização do atendimento, dos serviços prestados e produtos financeiros oferecidos com o objetivo de migrar de uma segmentação da clientela por renda – na qual produtos e serviços são ofertados de acordo com segmentos de clientes de baixa, média e alta renda – para um modelo de segmentação quase individual e altamente customizado baseado justamente na coleta e análise da infinidade de dados dos clientes. Com tais mecanismos o nível de acerto dos bancos em suas ofertas automatizadas de produtos tenderia a crescer, incrementando os resultados na medida em que mais ofertas seriam convertidas em efetivas aquisições de produtos financeiros. Por exemplo, seria possível identificar clientes que estariam com viagens agendadas para fora do país e ofertar no aplicativo do banco cartões internacionais ou seguros-viagem ou então identificar clientes em busca de aquisição de imóveis e ofertar crédito imobiliário na próxima vez que o cliente acessar o caixa eletrônico. Na visão da Febraban:

“A abordagem ao cliente é proativa, antecipando as suas necessidades e atuando em diversos estágios da “cadeia de valor” do cliente, essencialmente através de meios digitais. Outro aspecto com grande impacto para a jornada do cliente se refere à coleta de documentos e informações na qual, em bancos efetivamente digitais, acontece a captura eletrônica de dados e e-assinatura, por meio de um processo não presencial. Além disso, existe um benefício altamente tangível para os clientes que se reflete nos preços e ofertas, com customização no indivíduo (vs. segmento), devido à utilização de data analytics de informações bancárias e de outras fontes.” (Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2014, pg. 56.)

Isso seria ainda mais relevante diante do menor número de contatos presenciais que os clientes têm com seus bancos e, portanto, menor exposição às propagandas e publicidades:

“A tendência também aponta que haverá um menor número de visitas dos clientes às agências bancárias. Isso irá diminuir proporcionalmente o número de oportunidades de marketing, vendas e fidelização por meio das relações interpessoais. Esse ponto negativo pode ser compensado pelo conceito de big data, que permitirá analisar tendências e particularidades da sua base de clientes, seja de forma individual ou segmentada.” (Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2013, pg. 52)



**Figura 6: Prioridades de Investimentos dos Bancos em 2022**

Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária, 2022, vol. 1, pg. 4

De fato, a última Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária de 2022 mostrou que entre as prioridades apontadas pelos bancos para investimentos ganham destaque as tecnologias relacionadas a coleta e análise de dados: “análise e exploração dos dados obtidos via *Open Finance*”, “Consultoria Financeira baseada em dados”, “construção da confiança do consumidor no compartilhamento de dados”, foram alguns dos eixos citados pelos bancos, conforme Figura 06, acima. SILVEIRA (2021) ilustra as possibilidades trazidas pela coleta e análise de dados no contexto do capitalismo contemporâneo da seguinte maneira:

“O velho mundo industrial lidava mal com os dados. Uma fechadura robusta de ferro não gerava dados sobre sua ação de dar ou negar acesso a uma passagem. Uma fechadura digital, além de fazer tudo o que a antiga fechadura realizava, pode gerar um conjunto de dados sobre cada ato de abrir e fechar. A fechadura digital permite saber qual a hora exata em que a porta foi aberta, por quanto tempo, quantas vezes ao dia, com quais senhas ou biometrias. Enfim, o mundo informacional com o capitalismo de alto desempenho converteu o digital em um digital criador-coletor de dados” (SILVEIRA, 2021, pg. 7)

### 2.2.5 Novos modelos de negócios: *Fintechs* ou Plataformas de serviços financeiros

Se parece correto afirmar que os bancos no Brasil passam por um processo intenso de reestruturação interna e que tal movimento tem na inovação tecnológica um de seus pilares mais sólidos, mostra-se igualmente necessário analisar dinâmicas também vinculadas a novas tecnologias, mas que ocorrem, em parte, fora do domínio dos bancos e que fazem surgir novas formas de organização empresarial no setor financeiro brasileiro, notadamente as chamadas *Fintechs* e/ou plataformas de serviços financeiros, figuras que se inserem num movimento mais amplo de plataformização da economia.

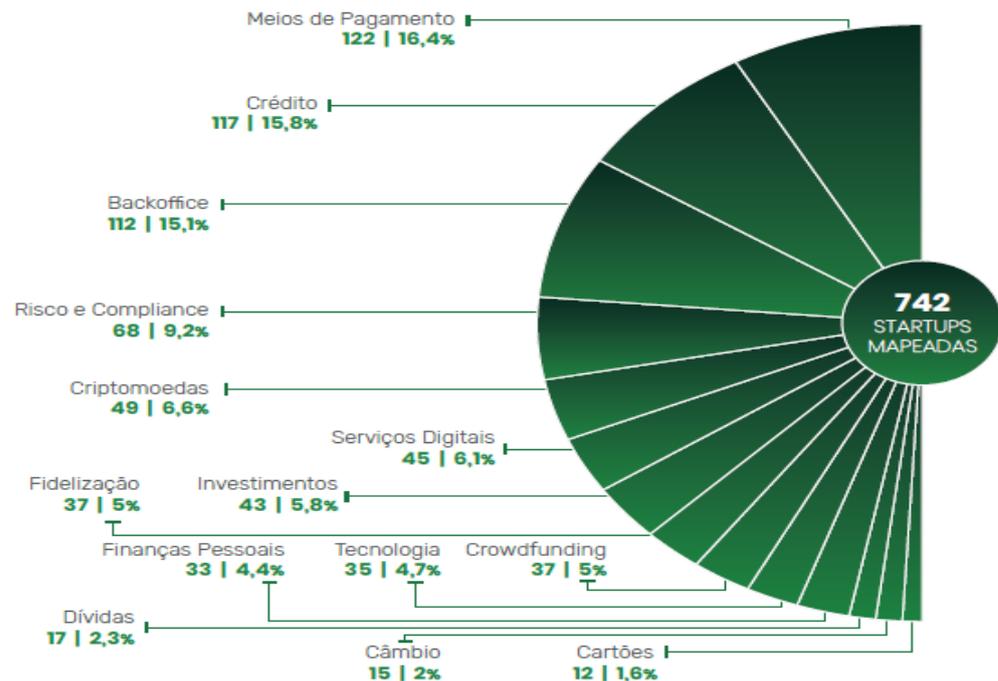
Conforme observado anteriormente, a análise histórica das ondas de inovação tecnológica no setor financeiro brasileiro apresenta desde os anos 1960 um movimento geral entre a primeira e a sexta onda que vai de dentro das instituições bancárias para fora delas. Ou seja, se nas primeiras ondas de inovação tecnológica as transformações ocorriam primordialmente em processos internos das instituições financeiras e longe da vista dos usuários dos serviços financeiros (centros de processamento de dados, sistemas internos das agências), nas ondas seguintes o movimento primordial consistiu em colocar etapas do serviço e do atendimento bancário para fora dos bancos, inicialmente com os caixas eletrônicos, chegando ao *internet banking* e *mobile banking*, intensificando o chamado trabalho de consumo dos clientes bancários e, mais recentemente, percebe-se que as ondas de inovação tecnológica somadas à mudanças regulatórias e de conjuntura econômica passam a propiciar o surgimento de novos participantes no mercado financeiro. Vale ressaltar que uma onda tecnológica não se esgota com o surgimento de outra, mas há uma complementariedade e permanência de processos, ou seja, processos externos seguem convivendo e interagindo com processos internos.<sup>112</sup>

As *Fintechs* e/ou plataformas de serviços financeiros, são, em geral, *startups* que ofertam produtos financeiros utilizando alto grau de conteúdo tecnológico em seu modo de operar e sem canais físicos de atendimento a clientes, ou seja, operam por meios exclusivamente digitais e, em geral, em segmentos específicos dos serviços financeiros, ainda que seja possível encontrar no Brasil uma mesma *Fintech* operando em diversos segmentos financeiros simultaneamente como cartões, seguros e crédito por exemplo.<sup>113</sup>

---

<sup>112</sup> CERNEV, A. K.; DINIZ, E (2019)

<sup>113</sup> QUATROCHI, Gabriel; CAVARZAN, Gustavo; KREIN, José Dari; POCHMANN, Marcio. **Capitalismo de Plataforma e Mercado de Trabalho Fragmentado: o caso do setor bancário brasileiro no século XXI**. Anais do XVII Encontro Nacional da ABET. UFU, 2021.



**Figura 7: Fintechs atuando no Brasil em 2020, por segmento de atuação**

Fonte: DISTRITO. *FinTech Report 2020*. São Paulo: Distrito, abr. 2020. 1 pdf, pg. 19.

De acordo com o relatório “Distrito Fintech Report” 2020- publicação que reúne informações diversas acerca das *Fintechs* -, foram mapeadas 742 empresas no Brasil atuando como *Fintechs*, sendo que quase 50% delas foi fundada após 2016 e o número é expressivamente maior do que em 2011, por exemplo quando havia 153 empresas mapeadas. Atuam nos segmentos de meios de pagamento, crédito, *backoffice*, risco e *compliance*, criptomoedas, serviços digitais, investimentos, fidelização, *crowdfunding*, tecnologia, finanças pessoais, dívidas, câmbio e cartões. Há uma enorme concentração geográfica destas empresas com 70% delas no Sudeste e 20% no Sul do país.<sup>114</sup>

Com base em critérios que levam em conta o número de funcionários, faturamento, investimentos captados, acessos ao site e outras métricas de redes sociais o Distrito Fintech Report destacou as dez principais *Fintechs* atuando no Brasil em 2020, conforme Figura 08, abaixo:

<sup>114</sup> DISTRITO. *FinTech Report 2020*. São Paulo: Distrito, abr. 2020. 1 pdf.



**Figura 8: 10 maiores destaques entre as Fintechs atuando no Brasil**

Fonte: DISTRITO. FinTech Report 2020. São Paulo: Distrito, abr. 2020. 1 pdf, pg. 36.

O termo “*Fintech*” não é uma classificação oficial de atividade econômica, mas sim um termo de mercado utilizado para juntar as palavras “finanças” e “tecnologia”. No entanto essa associação parece insuficiente para uma definição mais precisa de tais figuras, na medida em que a utilização intensa de tecnologia não é exatamente uma novidade nas empresas financeiras no Brasil. De acordo com CERNEV e DINIZ (2019), as *Fintechs* são costumeiramente definidas em função daquilo que elas “não são”, do ponto de vista da constituição jurídica e estrutura societária, ou seja, seriam empresas atuantes em serviços bancários e financeiros, mas que não são formalmente organizadas enquanto bancos ou instituições financeiras de acordo com as regulamentações e exigências do Banco Central do Brasil.<sup>115</sup> Portanto os autores propõem uma definição inserida no contexto histórico das ondas de inovação tecnológica no setor financeiro brasileiro:

“Uma forma alternativa para definir uma Fintech seria contextualizá-la como um agente da sexta onda de inovações no setor financeiro. Sob essa perspectiva, dimensões como estrutura societária, constituição jurídica, portfólio de serviços, pioneirismo e tecnologia seriam menos relevantes que sua própria interação no ecossistema de serviços financeiros.” (CERNEV, A. K.; DINIZ, E, 2019, pg. 7-8)

Conforme será destacado no próximo capítulo da tese, tais figuras empresariais solidificam uma das pernas dos primeiros ensaios de plataformização do trabalho no setor financeiro brasileiro, o que foi impulsionado também por um conjunto de mudanças

<sup>115</sup> CERNEV, A. K.; DINIZ, E (2019)

legislativas e regulatórias recentes que afetam o funcionamento das empresas financeiras no país.

### **2.3 Aparato Regulatório e transformações no modelo de negócios nas empresas financeiras no Brasil**

O modelo de distribuição de produtos e serviços financeiros por meio de empresas de fora do setor financeiro formal teve início com os correspondentes bancários no Brasil, figura que faz parte da quinta onda de inovação tecnológica conforme apontado anteriormente. As *Fintechs* e/ou plataformas de serviços financeiros - típicas da sexta onda de inovação tecnológica no setor financeiro brasileiro - consistem em mais um passo no movimento geral de externalização de etapas da atividade bancária para fora das estruturas dos bancos. Tanto as inovações tecnológicas aplicadas diretamente pelos próprios bancos quanto as inovações oriundas de movimentos externos, mas que de alguma maneira são apropriadas internamente pelo setor bancário, consistem em pilares fundamentais da reestruturação das empresas financeiras analisada nesta tese.

Tais aspectos são complementados e dinamizados por outros pilares como conjuntura macroeconômica, mudanças legislativas e regulatórias e ação dos atores sociais envolvidos nas transformações. O presente item destina-se a apontar as principais mudanças no aparato regulatório das instituições financeiras no Brasil que amplificam as possibilidades de reestruturação da forma de organização e atuação destas empresas, o que redesenha também o próprio mercado de trabalho no setor financeiro.

#### **2.3.1 Correspondentes Bancários**

De acordo com definição do Banco Central do Brasil os correspondentes bancários “são empresas contratadas por instituições financeiras e demais instituições autorizadas pelo Banco Central para a prestação de serviços de atendimento aos clientes e usuários dessas instituições”.<sup>116</sup> Em suma, são empresas do setor de comércio varejista, lotéricas, correios, imobiliárias, entre outras que prestam determinados tipos de serviços financeiros em suas estruturas físicas, utilizando sua força de trabalho através de um contrato realizado entre estas

---

<sup>116</sup> Sítio eletrônico do Banco Central do Brasil. Disponível em: [http://www.bcb.gov.br/pre/bc\\_atende/port/correspondentes.asp](http://www.bcb.gov.br/pre/bc_atende/port/correspondentes.asp). Acesso em 11/08/2021.

empresas e as instituições financeiras contratantes. A primeira regulamentação desse modelo de negócio data de 1973, mas seu crescimento acelerado ocorre apenas a partir dos anos 2000.

Inicialmente, os correspondentes bancários foram concebidos sob a justificativa de representarem uma alternativa de atendimento bancário em localidades desassistidas, ou seja, sem a presença de uma agência bancária, no entanto ao longo dos anos as mudanças na regulamentação foram desvirtuando a finalidade dos correspondentes que passaram a servir como vetor de expansão dos negócios bancários a custos reduzidos.<sup>117</sup>

Não é sem razão que a partir da década de 2000 os estabelecimentos que prestam serviços como correspondentes bancários apresentam crescimento vertiginoso. O ciclo de crescimento econômico com redução das desigualdades de renda experimentado principalmente até 2013 no Brasil serviu como pano de fundo para que o próprio Estado brasileiro facilitasse a expansão dos correspondentes através de normativos do Banco Central cada vez mais permissivos em relação a instalação e atuação destes estabelecimentos. Os bancos públicos se tornaram vetores de contratação intensa de correspondentes bancários diante da necessidade de maior capilaridade para distribuição de benefícios sociais. No entanto, para além disso, o crescimento da renda da população mais pobre do país naquele momento indicou ao setor bancário (público e privado) uma nova frente de expansão de seus negócios, ou seja, um novo e promissor filão de mercado oriundo do aumento do padrão de vida das classes populares no Brasil. O modelo de negócios via correspondentes bancários era a forma de atender a este novo filão de mercado, dar vazão a uma certa narrativa de inclusão financeira e tudo isso a baixos custos<sup>118</sup>:

“Os correspondentes, justamente por essa razão desenvolvem-se com potência: porque aliam o interesse governamental na distribuição de programas sociais de transferência de renda ao desejo das instituições financeiras de acessar o novo filão de mercado, sem, contudo, precisar arcar com os custos inerentes à abertura de agências, com suas (necessárias) estruturas de segurança e, sobretudo, sem precisar contratar bancários diretos, dado que os correspondentes significam a possibilidade de terceirização da atividade fim dos bancos.” (VAZQUEZ, 2018, pg. 93)

Até o final os anos 1990 a regulamentação dos correspondentes bancários não sofreu alterações substantivas, mas, a partir de 1999 tem início um processo contínuo de publicação de novas resoluções e circulares por parte do Banco Central, quase sempre no sentido de flexibilizar a atuação destes estabelecimentos, seja retirando critérios de instalação em regiões

---

<sup>117</sup> VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil**. Dissertação de Mestrado. IE-UNICAMP – Campinas, SP. 2018

<sup>118</sup> VAZQUEZ (2018)

desassistidas de agências bancárias, seja ampliando o leque de serviços financeiros que estes estabelecimentos podem executar, seja permitindo que estabelecimentos tenham como atividade econômica principal ser correspondente bancário, seja permitindo que instituições financeiras tenham o controle societário dos próprios correspondentes.<sup>119</sup>

Chega-se, portanto, a um referencial normativo em que é permitido a um banco abrir outra empresa controlada por ele, cadastrá-la tendo como único e principal objeto social ser correspondente bancário, instalá-la ao lado de uma agência bancária tradicional e executar uma gama extensa de serviços bancários a seus clientes através desta estrutura paralela que, no entanto, não irá contratar trabalhadores bancários e não terá de garantir o plano de segurança obrigatório por lei nas agências bancárias, ou seja, terá uma significativa redução de custos se compararmos com a situação em que o banco expande o atendimento a seus clientes por meio de suas estruturas próprias e trabalhadores bancários contratados diretamente.

O objetivo inicial dos correspondentes de elevar a inclusão financeira em localidades que não contavam com atendimento bancário tradicional vai sendo paulatinamente desvirtuado. Os correspondentes configuram-se, cada vez mais, como alternativa de expandir o atendimento aos clientes bancários e, portanto, gerar novos negócios às instituições financeiras por meio de estruturas paralelas instaladas, majoritariamente, nos principais centros econômicos do país e significativamente mais baratas do que as agências bancárias, em boa medida, em função da terceirização de atividade fim dos bancos, agora executadas por trabalhadores de centenas de milhares de estabelecimentos com características setoriais e econômicas absolutamente diversas e heterogêneas. Os correspondentes bancários estão autorizados a realizar os seguintes serviços financeiros:

- “I - recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos e de pagamento mantidas pela instituição contratante;
- II - realização de recebimentos, pagamentos e transferências eletrônicas visando à movimentação de contas de depósitos e de pagamento de titularidade de clientes mantidas pela instituição contratante;
- III - recebimentos e pagamentos de qualquer natureza, e outras atividades decorrentes da execução de contratos e convênios de prestação de serviços mantidos pela instituição contratante com terceiros;
- IV - execução ativa e passiva de ordens de pagamento cursadas por intermédio da instituição contratante por solicitação de clientes e usuários;
- V - recepção e encaminhamento de propostas de operações de crédito e de arrendamento mercantil concedidas pela instituição contratante, bem como outros serviços prestados para o acompanhamento da operação;
- VI - recebimentos e pagamentos relacionados a letras de câmbio de aceite da instituição contratante; e
- VII - realização de operações de câmbio de responsabilidade da instituição contratante, observado o disposto no art. 13.

---

<sup>119</sup> Para uma análise detalhada da evolução dos normativos de correspondentes bancários no Brasil ver VAZQUEZ (2018).

Parágrafo único. Pode ser incluída no contrato a prestação de serviços complementares de coleta de informações cadastrais e de documentação, bem como controle e processamento de dados.” (Resolução nº 4.935 de 29/7/2021 do BCB)

Desde os anos 2000 o número de estabelecimentos contratados como correspondentes bancários vem crescendo de forma intensa. As primeiras informações que surgem acerca destes estabelecimentos dão conta de que em 2000 eram cerca de 14 mil e o dado de março de 2022 aponta mais de 233 mil estabelecimentos atuando como correspondentes bancários. A magnitude destes números pode ser mais bem compreendida quando observamos que o número de correspondentes é mais de dez vezes superior ao número de agências bancárias no país.

Em 2021 o Banco Central do Brasil publicou nova resolução sobre os correspondentes bancários - Resolução nº 4.935 de 29/7/2021 – que tem os objetivos de “aperfeiçoamento da gestão e da atuação dos correspondentes pelas instituições contratantes **e a inclusão explícita da possibilidade de atuação desses agentes de forma digital**” (CMN - Votos do Banco Central - Reunião de 29/07/2021. Disponível em <https://www.bcb.gov.br/detalhenoticia/17457/nota>. Acesso em 09/08/2021).

“Art. 2º As instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil devem observar as disposições desta Resolução como condição para a contratação de correspondentes no País, visando à prestação de serviços, pelo contratado, de atividades de atendimento a clientes e usuários da instituição contratante.

§ 1º A prestação de serviços de que trata esta Resolução, de forma pessoal **ou por meio de plataforma eletrônica**, somente pode ser contratada com correspondente no País.

§ 2º **Considera-se plataforma eletrônica sistema eletrônico operado pelo correspondente no País, que permite a realização das atividades de atendimento de que trata o art. 12 desta Resolução por meio de sítio eletrônico na internet, aplicativo ou outras plataformas de comunicação em rede.**” (Banco Central do Brasil. Resolução nº 4.935 de 29/7/2021. Grifos nossos)

O artigo segundo da resolução traz, portanto, a possibilidade de atuação digital dos correspondentes bancários por meio de sites, aplicativos de celular e plataformas, favorecendo o crescimento de uma certa imbricação – que já pode ser verificada mesmo antes da resolução - entre as diferentes figuras que atuam no setor financeiro. Ou seja, o correspondente bancário que se define como *fintech*, a plataforma de serviços financeiros que atua sob o guarda-chuva dos normativos de correspondentes bancários, a possibilidade de serviços bancários terceirizados ofertados por meio de aplicativos de celular, etc.

### 2.3.2 As Instituições de Pagamento

A primeira tentativa de regulamentar a atuação das *Fintechs* se deu no segmento do mercado financeiro onde estas empresas são mais numerosas, ou seja, os meios de pagamento, através da Lei Nº 12.865, de 09 de outubro de 2013 e a Resolução do BCB Nº 4.282, de 04 de novembro de 2013. Segundo MACHADO (2000)<sup>120</sup>, a tentativa de regular estas empresas ocorre em função do enorme crescimento do número de *fintechs* atuando em áreas sensíveis do mercado financeiro e que não poderiam operar a margem das normas e procedimentos observados pelas instituições financeiras tradicionais:

“A proliferação de fintechs chamou a atenção dos órgãos reguladores, tendo em vista que, ao captarem, intermediarem ou aplicarem recursos financeiros de terceiros, seja por transferência de valores, circulação da moeda ou com qualquer outra atividade financeira, ainda que por meio de operações em plataformas digitais, elas não podem deixar de atender a normas e regulamentos, de forma a preservar a ordem econômica.” (MACHADO, V. 2020, pg. 90)

De acordo com a definição do Banco Central do Brasil:

“Instituição de pagamento (IP) é a pessoa jurídica que viabiliza serviços de compra e venda e de movimentação de recursos, no âmbito de um arranjo de pagamento, **sem a possibilidade de conceder empréstimos e financiamentos a seus clientes**. As instituições de pagamento possibilitam ao cidadão realizar pagamentos **independentemente de relacionamentos com bancos e outras instituições financeiras**. Com o recurso financeiro movimentável, por exemplo, por meio de um cartão pré-pago ou de um telefone celular, o usuário pode portar valores e efetuar transações sem estar com moeda em espécie. Graças à interoperabilidade, o usuário pode, ainda, receber e enviar dinheiro para bancos e outras instituições de pagamento. (...) **Instituições de pagamento não são instituições financeiras, portanto não podem realizar atividades privativas destas instituições, como empréstimos e financiamentos**. Ainda assim, estão sujeitas à supervisão do Banco Central. Devem constituir-se como sociedade empresária limitada ou anônima.” (Sítio eletrônico do BCB. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/instituicaoopagamento>. Acesso em 11/08/2021)

Como se vê, criou-se uma figura que não é instituição financeira, ainda que esteja sujeita a supervisão do Banco Central e possa desempenhar uma parte da atuação outrora reservada às instituições financeiras, ou seja, os pagamentos em geral. Ainda nestas regulamentações cria-se a chamada “conta de pagamento”, gerida pelas Instituições de Pagamento, que seria uma espécie de conta corrente utilizada exclusivamente para executar

<sup>120</sup> MACHADO, Vivian. **Colaboração e competição entre bancos e fintechs afetam o emprego nos bancos e a oferta de serviços bancários**. In: Conceição, Jefferson José & Noronha, Cláudio Pereira (orgs). *A Era Digital e o Trabalho Bancário: o papel do sistema financeiro e subsídios à ação sindical e às políticas públicas*. Santo André. Coopacesso, 2000.

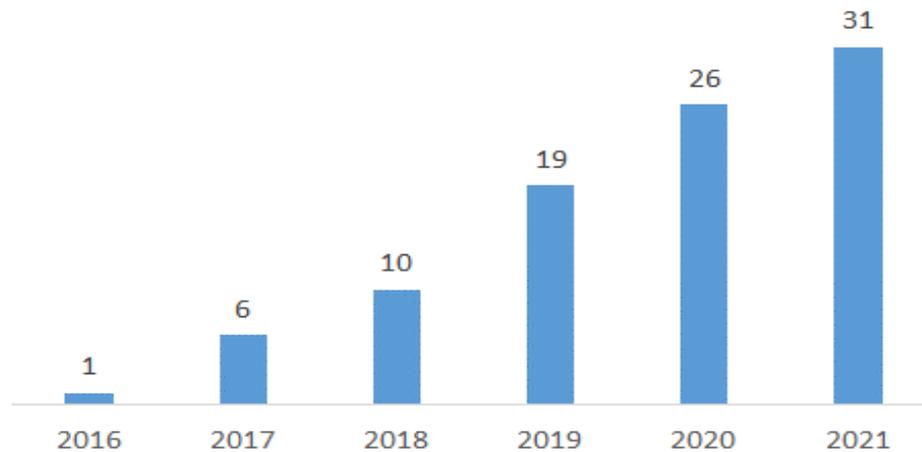
transações de pagamento. Ao contrário da conta corrente tradicional seu saldo não faz parte do sistema bancário brasileiro e, portanto, não é utilizado pelos bancos como *funding* para concessão de crédito, por exemplo. Os recursos depositados em contas de pagamento não são necessariamente garantidos pelo Fundo Garantidor de Crédito, como ocorre no caso das contas correntes tradicionais. Segundo CERNEV e DINIZ (2019) foi a primeira vez no Brasil que uma instituição não bancária foi autorizada a realizar abertura de contas e manutenção de depósitos.

O Artigo 10º da Lei Nº 12.865 estabelece que o Banco Central do Brasil é autorizado a estabelecer os parâmetros para “a terceirização de atividades conexas às atividades fins pelos participantes dos arranjos de pagamento e para a atuação de terceiros como agentes de instituições de pagamento.” (Lei Nº 12.865, de 2013) Ou seja, permite-se a pulverização ainda maior da prestação de serviços de pagamento que, agora sendo prestados por fora das instituições financeiras tradicionais, por meio das instituições de pagamento, podem ainda ser terceirizados para outras empresas. Mais uma vez abre-se a possibilidade de cruzamentos e imbricações entre as diferentes figuras empresariais incentivadas pelo Banco Central, por exemplo através da contratação de correspondentes bancários por instituições de pagamento.

Cria-se paulatinamente uma rede cruzada e pulverizada de transferências de atividades financeiras que, cada vez mais, passam ao largo da possibilidade concreta de fiscalização e regulamentação por parte do BCB, ou uma espécie de sistema financeiro paralelo operado por instituições não financeiras. As bases de dados corroboram a hipótese: ainda que a regulamentação seja de 2013, apenas em 2016 aparece a primeira instituição de pagamento cadastrada no BCB e em junho de 2021 contabilizam-se 31 instituições de pagamento atuando no Brasil, número muito inferior às 122 *Fintechs* do segmento de meios de pagamento mapeadas pelo Distrito Fintech Report 2020.

Tal discrepância é possivelmente explicada pelo fato de que a maioria dessas empresas atua ao largo da regulamentação oficial, seja como correspondentes bancários ou por meio das possibilidades de terceirização garantidas na própria Lei das Instituições de Pagamento. O fato de que a regulamentação do Banco Central traz ainda uma série de exigências para o funcionamento das Instituições de Pagamento, como formação de conselho de administração e diretoria com mandatos determinados, exigências de capital e patrimônio mínimos e políticas de governança, provavelmente inibe a demanda dessas empresas por formalização como Instituição de Pagamento, preferindo atuar por meio de brechas regulatórias com menos exigências e, portanto, mais riscos para os usuários dos serviços destas empresas.

**Gráfico 5: N° de Instituições de Pagamento autorizadas a funcionar e cadastradas no Banco Central do Brasil**



**Fonte: Banco Central do Brasil**  
**Elaboração Própria**

**Tabela 6: Instituições de Pagamento autorizadas a funcionar e cadastradas no Banco Central do Brasil – Julho de 2021**

1 CIELO S.A.	17 AGILLITAS SOLUÇÕES DE PAGAMENTOS LTDA.
2 REDECARD INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO S.A.	18 HUB PAGAMENTOS S.A.
3 VERDE - ADMINISTRADORA DE CARTOES DE CREDITO S.A.	19 IUGU INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO S.A.
4 FORTBRASIL ADMINISTRADORA DE CARTOES DE CREDITO S/A	20 STONE PAGAMENTOS S.A.
5 BRASIL CARD MEIOS DE PAGAMENTOS LTDA	21 NU PAGAMENTOS S.A.
6 PAGSEGURO INTERNET S.A.	22 ASAAS GESTAO FINANCEIRA S.A.
7 WIRECARD BRAZIL S.A.	23 ADIQ INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO S.A.
8 GERENCIANET S.A.	24 NEON PAGAMENTOS S.A.
9 SUPER PAGAMENTOS E ADMINISTRAÇÃO DE MEIOS ELETRÔNICOS S.A.	25 BOLETOBANCÁRIO.COM TECNOLOGIA DE PAGAMENTOS LTDA.
10 GREEN NET ADMINISTRADORA DE CARTAO LTDA	26 PICPAY SERVICOS S.A.
11 GETNET ADQUIRÊNCIA E SERVIÇOS PARA MEIOS DE PAGAMENTO S.A.	27 BOLT CARD CREDENCIADORA DE CARTAO DE CREDITO LTDA
12 MERCADOPAGO.COM REPRESENTACOES LTDA.	28 FACEBOOK PAGAMENTOS DO BRASIL LTDA.
13 PAYPAL DO BRASIL SERVICOS DE PAGAMENTOS LTDA	29 SOROCRED MEIOS DE PAGAMENTOS LTDA.
14 ACESSO SOLUÇÕES DE PAGAMENTO S.A.	30 CREDI-SHOP S/A - INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO
15 FITBANK PAGAMENTOS ELETRONICOS S.A.	31 REPOM S.A.
16 BPP INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO S.A.	

**Fonte: Banco Central do Brasil**  
**Elaboração Própria**

A regulamentação das Instituições de Pagamento teve desdobramentos recentes que podem ter impacto significativo nas reconfigurações observadas no setor financeiro no Brasil. Exemplo disso é a chegada das chamadas *Big Techs* ao setor financeiro, ou seja, as gigantes do setor de tecnologia como Facebook, Google, Amazon e Apple. Na Tabela 06 acima pode-se encontrar, por exemplo, na posição 28 uma instituição de pagamento autorizada pelo Banco Central a operar no Brasil chamada Facebook Pagamentos do Brasil LTDA. que está vinculada a possibilidade de realização de transferência de recursos entre usuário do aplicativo de

mensagem *Whatsapp* por meio da própria plataforma do aplicativo. Tal autorização do BCB ocorreu em março de 2021 e marca a chegada oficial das *Big Techs* ao setor financeiro no Brasil.

Outro exemplo de desdobramento da regulação de arranjos e instituições de pagamento é a Resolução do BCB nº 1 de 12 de agosto de 2020 que institui o arranjo de pagamentos PIX e aprova o seu regulamento. O PIX é “o meio de pagamento criado pelo Banco Central (BC) em que os recursos são transferidos entre contas em poucos segundos, a qualquer hora ou dia.” (Banco Central do Brasil. Sítio eletrônico: [https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/pix?modalAberto=regulamentacao\\_pix](https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/pix?modalAberto=regulamentacao_pix). Acesso em 19/08/2021). Sem custo de tarifas para clientes pessoa física e com custo mais baixo para pessoa jurídica o PIX substitui outros métodos de pagamentos ou transferências como TED/DOC, cartões ou boletos e pode ser utilizado com aparelho celular em qualquer hora do dia e em qualquer dia da semana com os recursos sendo transferidos em poucos segundos entre contas, mesmo que entre instituições financeiras diferentes, inclusive instituições de pagamento e *fintechs*.

De acordo com estatísticas do Banco Central do Brasil, logo no mês inicial de funcionamento do PIX (novembro de 2020) já havia mais 41 milhões de usuários cadastrados, e em julho de 2021 foram quase 103 milhões de usuários cadastrados – 96,3 milhões pessoa física e 6,5 milhões pessoa jurídica.<sup>121</sup> A grande adesão da população ao arranjo de pagamento PIX impulsionou a criação de instituições de pagamento e *fintechs* do segmento de pagamentos, o que deve contribuir para trazer nos próximos anos uma nova dinâmica concorrencial ao setor financeiro, notadamente em função da redução de receitas de tarifas de cartões e contas correntes, tradicionalmente cobradas pelos bancos.

Se de um lado o PIX tem o potencial de elevar a participação de instituições novas no setor financeiro e reduzir as receitas de tarifas dos bancos, de outro lado é certo que contribui também para redução de custos fixos e despesas administrativas e de pessoal destas mesmas empresas. A adesão ao PIX deve ter como um de seus reflexos a redução de frequência presencial às agências bancárias para realização de pagamentos e transferências no caixa ou no caixa eletrônico, e também deve ser reduzida a utilização de papel moeda, o que pode rebaixar o custos dos bancos com transporte de numerários, máquinas de autoatendimento, alugueis, segurança, bem como todos os demais itens da estrutura física das agências bancárias, contribuindo para acelerar o processo de digitalização descrito neste capítulo. Nas palavras de um executivo de tecnologia de instituição financeira entrevistado pela Pesquisa Febraban de

---

<sup>121</sup> Banco Central do Brasil. Sítio Eletrônico: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/estatisticaspix>. Acesso em 19/08/2021.

Tecnologia Bancária 2021: “Estamos observando uma redução significativa no saque, diria que 75% dessa queda se deve à pandemia e 25% ao PIX.” (Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021, pg. 37)

### **2.3.3 Abertura e Fechamento de contas de depósitos por meios eletrônicos**

Em 2016, o Banco Central do Brasil publicou a Resolução nº 4.480 de 25 de abril de 2016 com o intuito de permitir e regular as condições para que as instituições financeiras possam realizar procedimentos de abertura e fechamento de contas de depósito por meios eletrônicos. O texto da Resolução estabelece que: “Consideram-se meios eletrônicos os instrumentos e os canais remotos utilizados para comunicação e troca de informações, sem contato presencial, entre clientes e as instituições” (Banco Central do Brasil. Resolução nº 4.480 de 25 de abril de 2016). A partir de então passou-se a admitir inclusive a utilização de assinatura digital, bem como coleta de assinatura e documentação para abertura de conta por meio de dispositivos eletrônicos, o que contribui para acelerar o processo de digitalização de transações financeiras, processos internos dos bancos e reconfiguração das agências bancárias, anteriormente detalhados.

De acordo com a Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária as contas abertas por meios digitais saíram de 4 milhões de contas em 2019 para 10,8 milhões de contas em 2021, ultrapassando pela primeira vez o número de contas abertas nos canais físicos que correspondeu a 9,9 milhões em 2021.<sup>122</sup>

### **2.3.4 As *Fintechs* de Crédito: Sociedade de Crédito Direto (SCD) e Sociedade de Empréstimo entre Pessoas (SEP)**

Em 2018 o Banco Central do Brasil seguiu no intento de trazer as *Fintechs* para seu âmbito de regulação e fiscalização com a Resolução 4.656, de abril de 2018, que trata das *Fintechs* que atuam no segmento de crédito. A resolução cria e disciplina as regras de funcionamento de dois novos possíveis formatos de instituição financeira: a Sociedade de Crédito Direto (SCD) e a Sociedade de Empréstimo entre Pessoas (SEP).

A SCD é uma instituição financeira com objetivo de realizar operações de crédito e financiamento exclusivamente por meio de plataforma eletrônica – sítio eletrônico ou aplicativo

---

<sup>122</sup> Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2019-2022

de celular – e utilizando apenas capital próprio como *funding* para os empréstimos, ou seja, não pode captar recursos do público, tal qual um banco tradicional.<sup>123</sup>

Já a SEP consiste em instituição financeira que também atua exclusivamente por meio de plataforma eletrônica como intermediária entre credores e tomadores em operações de crédito conhecidas como *peer-to-peer*, ou de pessoa para pessoa. Os credores podem ser pessoas naturais, outras instituições financeiras, pessoas jurídicas não financeiras ou fundos de investimento que queiram disponibilizar recursos para empréstimos utilizando a infraestrutura da plataforma da SEP para se conectar a um potencial tomador e realizar a negociação das condições da operação. Os tomadores de crédito também podem ser pessoas naturais ou jurídicas. Cabe a SEP coletar os recursos dos credores e repassá-los aos tomadores e, posteriormente, coletar o pagamento das parcelas com juros dos tomadores e repassá-las aos credores, cobrando tarifas para intermediar tal operação. Fica definido ainda que o credor não pode contratar com um mesmo tomador, na mesma SEP, operações de crédito cujo valor ultrapasse o montante de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais)<sup>124</sup>

Assim como no caso das Instituições de Pagamento, também as *Fintechs* de Crédito aderiram apenas em parte à tentativa de regulamentação do Banco Central, possivelmente em função de exigências mínimas de capital, patrimônio e procedimentos operacionais estabelecidos na resolução. Das 117 *Fintechs* de crédito mapeadas pelo Distrito Fintech Report 2020, 52 estão cadastradas como SCDs e 9 como SEPs perante o Banco Central, estando as outras atuando por meio da regulamentação de correspondentes bancários. De acordo com TEIXEIRA (2020)<sup>125</sup>, há um discurso em defesa da proliferação de *Fintechs* a partir da noção de que no Brasil existe um enorme contingente de pessoas – notadamente as camadas mais pobres da população – excluídas do sistema bancário tradicional e do acesso ao crédito. No entanto, de acordo com o autor há riscos desse sistema financeiro “paralelo” elevar o endividamento e comprometimento da renda das famílias e ainda criar riscos de crises financeiras em função da menor regulação e fiscalização das *fintechs* em comparação aos bancos:

“Um dos grandes diferenciais observáveis em outros lugares do mundo é que o conjunto de serviços financeiros disponíveis não se baliza pelas exigências tradicionais, com contrapartidas rígidas, garantias por ativos ou recebíveis, dentre outros. Sua funcionalidade deriva de um sistema de pontuação semelhante às plataformas de

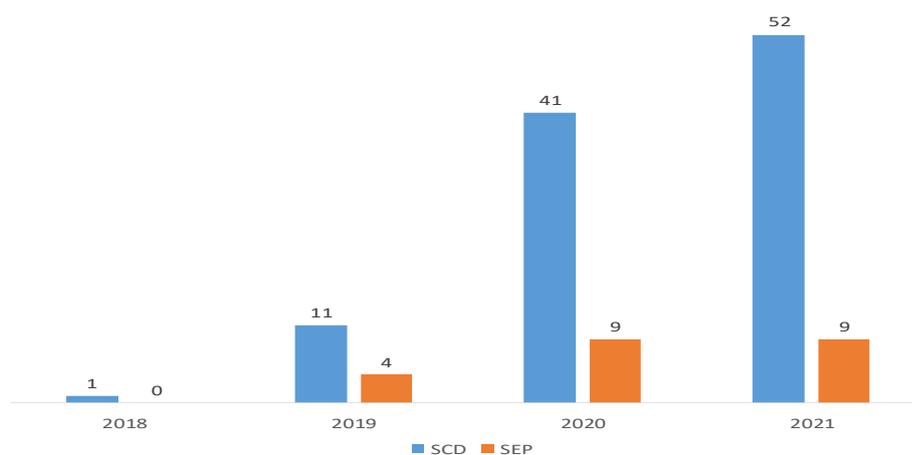
<sup>123</sup> RESOLUÇÃO Nº 4.656, DE 26 DE ABRIL DE 2018 do Banco Central do Brasil.

<sup>124</sup> Idem.

<sup>125</sup> TEIXEIRA, Fernando Amorim. **FinTechs de crédito e a potencial armadilha para a população mais vulnerável no Brasil**. In: Conceição, Jefferson José & Noronha, Cláudio Pereira (orgs). *A Era Digital e o Trabalho Bancário: o papel do sistema financeiro e subsídios à ação sindical e às políticas públicas*. Santo André. Coopacesso, 2000.

entrega ou transporte e a “nota” de cada indivíduo garante a disponibilidade de um novo empréstimo. Um dos possíveis desdobramentos dessa lógica, vale ressaltar, seria a perda de controle sobre níveis e formas de endividamento. Desta feita, existe grande possibilidade de que reguladores e *policy makers* não sejam capazes de enxergar – e agir – para resguardar a estabilidade da economia e, ao mesmo tempo, criar mecanismos para lidar com o alto comprometimento da renda de cada “usuário”. (TEIXEIRA, 2020, pg 105)

**Gráfico 6: N° de SCDs e SEPs autorizadas a funcionar e cadastradas no Banco Central do Brasil**



Fonte: Banco Central do Brasil  
Elaboração Própria

**Tabela 7: SCDs e SEPs autorizadas a funcionar e cadastradas no Banco Central do Brasil – Julho de 2021**

VALOR SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	CORA SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
BMS SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	NUMBR5 SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
LAMARA SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	ALESTA SOCIEDADE DE CREDITO DIRETO S.A.	SCD
CARTOS SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	MULTICRED SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
QI SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	CREDIHOME SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
CREDITAS SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	BRCARD SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S/A	SCD
FONTECRED - SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S/A	SCD	MARÚ SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
LISTO SOCIEDADE DE CREDITO DIRETO S.A.	SCD	CRED-SYSTEM SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
ÓTIMO SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	CREDIFIT SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
BMP MONEY PLUS SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	FFCRED SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
STONE SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	STARK SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
TANGER SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	CAPITAL CONSIG SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
STARCRED SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	GIRO - SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S/A	SCD
BIGCASH SOCIEDADE DE CREDITO DIRETO S.A.	SCD	N26 SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
BONUSPAGO SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	OPUS PLATAFORMA DIGITAL SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD
COBUCCIO SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	MOVA SOCIEDADE DE EMPRÉSTIMO ENTRE PESSOAS S.A.	SEP
SOLUÇÃO FINANÇAS SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	EMCASH SERVIÇOS FINANCEIROS SOCIEDADE DE EMPRÉSTIMO ENTRE PESSOAS S.A.	SEP
GERENCIANET SOCIEDADE DE CREDITO DIRETO S.A.	SCD	NEXOOS SOCIEDADE DE EMPRÉSTIMO ENTRE PESSOAS S.A.	SEP
SUMUP SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	BULLLA SOCIEDADE DE EMPRÉSTIMO ENTRE PESSOAS S.A.	SEP
ZIPDIN SOLUÇÕES DIGITAIS SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S/A	SCD	QI SOCIEDADE DE EMPRÉSTIMO ENTRE PESSOAS S.A.	SEP
WORK SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	UP.P SOCIEDADE DE EMPRÉSTIMO ENTRE PESSOAS S.A.	SEP
DMCARD SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	CREDNOVO SOCIEDADE DE EMPRÉSTIMO ENTRE PESSOAS S. A.	SEP
ACCREDITO - SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	FIDO SOCIEDADE DE EMPRÉSTIMO ENTRE PESSOAS S.A.	SEP
GERU SOCIEDADE DE CRÉDITO DIRETO S.A.	SCD	CF GROUP SOCIEDADE DE EMPRÉSTIMO ENTRE PESSOAS S.A.	SEP

Fonte: Banco Central do Brasil  
Elaboração Própria

### 2.3.5 Agentes Autônomos de Investimento

Outro segmento do setor financeiro que teve sua atuação potencializada por uma combinação de inovações tecnológicas e regulamentação favorável foi o segmento de investimentos nos mercados financeiros, de capitais e cambial, através da atuação das corretoras e distribuidoras de títulos e valores mobiliários. Na definição do Banco Central do Brasil:

“As corretoras de títulos e valores mobiliários (CTVM) e as distribuidoras de títulos e valores mobiliários (DTVM) atuam nos mercados financeiro e de capitais e no mercado cambial intermediando a negociação de títulos e valores mobiliários entre investidores e tomadores de recursos. As corretoras e distribuidoras, na atividade de intermediação, oferecem serviços como plataformas de investimento pela internet (*home broker*), consultoria financeira, clubes de investimentos, financiamento para compra de ações (conta margem) e administração e custódia de títulos e valores mobiliários dos clientes. Na remuneração pelos serviços, essas instituições podem cobrar comissões e taxas. As corretoras e as distribuidoras devem ser constituídas sob a forma de sociedade anônima ou por quotas de responsabilidade limitada. São supervisionadas tanto pelo Banco Central quanto pela Comissão de Valores Mobiliários.” (Banco Central do Brasil. Sítio Eletrônico: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/corretoradistribuidora>. Acesso em 18/08/2021)

Estas empresas se utilizam largamente de um modelo de negócios ancorado na atuação profissional de trabalhadores autônomos ou “Pessoas Jurídica” – os chamados Agentes Autônomos de Investimento (AAIs) que tem sua atuação regulamentada pela Comissão de Valores Mobiliários, através da Instrução nº 497<sup>126</sup> de 03 de junho de 2011:

“Art. 1º Agente autônomo de investimento é a pessoa natural, registrada na forma desta Instrução, para realizar, sob a responsabilidade e como preposto de instituição integrante do sistema de distribuição de valores mobiliários, as atividades de: I- prospecção e captação de clientes; II- recepção e registro de ordens e transmissão dessas ordens para os sistemas de negociação ou de registro cabíveis, na forma da regulamentação em vigor; e III- prestação de informações sobre os produtos oferecidos e sobre os serviços prestados pela instituição integrante do sistema de distribuição de valores mobiliários pela qual tenha sido contratado.” (Instrução nº 497 de 2011 da CVM)

A instrução ainda prevê a possibilidade de o AAI atuar por meio de sociedade ou firma individual constituída exclusivamente para este fim, sendo que todos os sócios devem obrigatoriamente atuar como AAI. Qualquer que seja o caso, o autônomo só pode realizar suas atividades como preposto de corretora ou distribuidora de títulos e valores mobiliários com a

---

<sup>126</sup> COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. INSTRUÇÃO CVM Nº 497, DE 3 DE JUNHO DE 2011, COM AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELAS INSTRUÇÕES CVM Nº 515/11, 593/17 e 610/19. Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/legislacao/instrucoes/inst497.html>

qual mantenha contrato de prestação de serviços. É obrigatório que estes profissionais tenham registro e credenciamento concedidos pela CVM ou entidade credenciadora por ela aprovada e para tanto é exigida aprovação em exame de qualificação técnica e ética. O artigo 13º da Instrução 497 define que este profissional autônomo deve trabalhar em regime de exclusividade, ou seja, não pode manter contrato com mais do que uma instituição integrante do sistema de valores mobiliários, o que, em si, já configura elevado grau de subordinação destes trabalhadores às empresas que os contratam como autônomos, mas além disso, diversos outros dispositivos da regulamentação reforçam o grande controle a que são submetidos estes autônomos.

O artigo 15º, por exemplo, define que a “instituição integrante do sistema de distribuição de valores mobiliários responde, perante os clientes e perante quaisquer terceiros, pelos atos praticados por agente autônomo de investimento por ela contratado”. O artigo 17º é bastante explícito ao tornar obrigatório para as instituições contratantes:

“I - Estender aos agentes autônomos de investimento por ela contratados, diretamente ou por meio de pessoa jurídica, na forma do art. 2º, a aplicação das regras, procedimentos e controles internos por ela adotados; II - fiscalizar as atividades dos agentes autônomos de investimento que atuarem em seu nome de modo a garantir o cumprimento do disposto nesta Instrução e nas regras e procedimentos estabelecidos nos termos do inciso I.” (Instrução nº 497 de 2011 da CVM)

Ou seja, todas as regras e controles aplicados pelas instituições contratantes a seus trabalhadores próprios devem ser igualmente aplicadas aos autônomos. Até mesmo os materiais que os AAIs utilizam em suas visitas a clientes, por exemplo, estão sujeitos a rígidos controles na medida em que devem ser prévia e expressamente autorizados pela instituição contratante e devem obrigatoriamente fazer referência a esta instituição, sendo vedada a adoção de logotipo do próprio agente autônomo com maior destaque do que a identificação da empresa contratante.<sup>127</sup>

Em 2019 a Comissão de Valores Mobiliários abriu audiência pública com vistas a colher sugestões para possíveis alterações na regulamentação da atividade dos Agentes Autônomos de Investimento, sendo que um dos pontos debatidos seria justamente o regime de exclusividade dos AAIs. No edital de convocação da audiência pública a CVM aponta que o regime de exclusividade foi adotado na regulamentação atual justamente para facilitar o controle do trabalho dos autônomos por parte das corretoras<sup>128</sup>:

---

<sup>127</sup> INSTRUÇÃO CVM Nº 497, DE 3 DE JUNHO DE 2011

<sup>128</sup> COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA SDM Nº 03/19. Disponível em [http://www.cvm.gov.br/audiencias\\_publicas/ap\\_sdm/2019/sdm0319.html](http://www.cvm.gov.br/audiencias_publicas/ap_sdm/2019/sdm0319.html)

“A exclusividade mostrava-se, na opinião da CVM, muito importante para a implementação de um regime adequado de atuação para os agentes autônomos de investimento, na medida em que cada corretora possuía controles internos, regras e procedimentos próprios que poderiam ser incompatíveis entre si. Da mesma forma, a multiplicidade de vínculos dificultava o trabalho de acompanhamento e fiscalização da corretora em relação às atividades dos agentes autônomos – a determinação de quando ele trabalha para ela e quando ele trabalha para sua concorrente (e o que, portanto, é sua responsabilidade e o que é responsabilidade de outra instituição), era bastante difícil.” (COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA SDM Nº 03/19, pg. 6)

Diversas instituições se manifestaram por escrito na audiência pública ao longo de 2019 e a pertinência ou não do regime de exclusividade para os AAIs parece ser a principal fonte de controvérsia numa eventual alteração da regulamentação vigente.<sup>129</sup> A manifestação escrita enviada pela ABAAI (Associação Brasileira dos Agentes Autônomos de Investimento) deixa claro o posicionamento contrário destes profissionais ao regime de exclusividade ao qual estão submetidos, primeiramente porque os avanços tecnológicos experimentados pelo setor nos últimos anos permitiram maior facilidade de controle e fiscalização do trabalho, mesmo que os autônomos prestassem serviço para mais do que uma instituição.

Em segundo lugar, o regime de exclusividade traria efeitos nocivos para a concorrência no setor, na medida em que podendo prestar serviço a apenas uma corretora a tendência é que os autônomos optem pelas líderes de mercado, onde suas chances de obter maior remuneração seriam mais elevadas, já que a contraparte de seu trabalho ocorre por meio de comissões por volume de operações que captam junto aos clientes em favor das corretoras. Acerca da remuneração dos autônomos vale destacar ainda que a manifestação da ABAAI aponta para a falta de poder de barganha destes profissionais ao assinalar que “o AAI não tem liberdade de escolha da sua remuneração perante o intermediário, pois geralmente o que se pratica no mercado é uma tabela apresentada pelo intermediário com pouco ou nenhum poder de interferência do AAI.” (Manifestação Escrita da ABAAI na AUDIÊNCIA PÚBLICA SDM Nº 03/19 da CVM)

De outro lado, a manifestação escrita da XP Investimentos, principal corretora a utilizar o modelo de negócios ancorado na utilização de plataforma digital por um lado e força de vendas dos Agentes Autônomos de Investimento por outro, realiza uma ampla defesa do regime de exclusividade. Em suma, o argumento ancora-se na explanação de seu modelo de negócios e na forma disruptiva como ele chega ao sistema financeiro brasileiro que, como veremos, não

---

<sup>129</sup> Todas as manifestações escritas enviadas para a audiência pública estão disponíveis ao público e podem ser acessadas através do seguinte endereço eletrônico: [http://www.cvm.gov.br/audiencias\\_publicas/ap\\_sdm/2019/sdm0319.html](http://www.cvm.gov.br/audiencias_publicas/ap_sdm/2019/sdm0319.html)

difere muito do *modus operandi* de plataformas digitais consagradas em outros setores econômicos, como transporte individual, entrega de comida, hotelaria, comércio eletrônico etc. A XP Investimentos aponta que as plataformas de investimento são capazes de oferecer aos investidores brasileiros produtos financeiros mais rentáveis e um custo menor, exercendo uma pressão competitiva nos grandes bancos que se veriam obrigados a também reduzir as taxas e tarifas cobradas dos clientes.

Ao contrário do modelo dos grandes bancos, baseado em elevados custos fixos (capilaridade de agências bancárias e gerentes contratados diretamente para oferecer produtos marcados por baixa rentabilidade e altas taxas), as plataformas de investimentos teriam desenvolvido um modelo de negócios baseado em contas digitais e uma força de vendas com capilaridade através dos Agentes Autônomos de Investimento, que seriam peça indispensável da engrenagem, por seu reduzido custo em comparação ao gerente bancário – ainda que desempenhando basicamente a mesma função:

“O modelo de distribuição de produtos financeiros via AAI é essencialmente mais eficiente do que o atual sistema de distribuição via gerentes bancários, ainda utilizado por instituições tradicionais. De um lado, o modelo viabilizou uma rápida expansão porque existem eficiências de custo associadas ao modelo autônomo, o que, aliás, tornou possível não apenas um movimento rápido de expansão e de capilaridade das plataformas abertas, mas também um sistema de precificação mais atrativo, o que incluiu, por exemplo, taxa zero para custódia (renda fixa, renda variável e COE), para tesouro direto, para tarifas de previdência, TED para retiradas e para carregamento de entrada e saída em entre outros pontos. (...) Embora mais eficiente, o modelo de distribuição de produtos financeiros via AAI é fundamentalmente igual ao modelo de distribuição por funcionários próprios típico do sistema bancário tradicional. Tal como os AAI, os gerentes das instituições bancárias tradicionais também são distribuidores exclusivos de produtos bancários das empresas que representam, com obrigações, responsabilidade e mesmo descrição de atividades semelhantes.”  
(Manifestação Escrita da XP Investimentos na AUDIÊNCIA PÚBLICA SDM Nº 03/19 da CVM)

Na visão da XP Investimentos, não só o modelo de distribuição via trabalhadores autônomos é indispensável, como também seu regime de exclusividade, pois somente assim as corretoras teriam incentivos para investir na formação destes profissionais, ajudá-los a adquirir estrutura para atendimento dos clientes (escritórios, materiais, etc), realizar investimentos em marketing e compartilhar informações estratégicas. Sem o modelo de exclusividade nada disso seria possível e o sucesso do modelo estaria, portanto, em risco. Acabar com o modelo de autônomo exclusivo, portanto, significaria colocar todo o modelo das plataformas de investimento em risco:

“Com o fim da exclusividade nos moldes atuais, os intermediários certamente irão reduzir drasticamente investimentos na formação, treinamento e expansão dos AAI, assim como em ações de marketing criadas para valorizar a imagem do AAI, o que

poderá ter dois efeitos: (i) redução na capilaridade na distribuição de produtos financeiros; e (ii) expansão do modelo baseado em canal próprio formado por funcionários, o que vai ter impacto na estrutura de custo e, conseqüentemente, na competitividade que hoje o modelo autônomo oferece.” (Manifestação Escrita da XP Investimentos na AUDIÊNCIA PÚBLICA SDM Nº 03/19 da CVM)

A forma de atuação das corretoras de títulos e valores mobiliários soma-se a das *Fintechs* – em geral por meio de atendimento digital em aplicativos – e mostra que, assim como ocorre em outros setores da economia, o modelo de empresas-plataforma chega ao setor financeiro, impulsionado por marcos regulatórios favoráveis e pela digitalização do setor, tendo como consequência a redução do emprego na categoria bancária levando ex-bancários a buscarem alternativas de inserção no mercado de trabalho, mesmo que seja como autônomos. Em julho de 2021 havia 162 corretoras e distribuidoras de títulos e valores mobiliários no Brasil pautando sua organização com base, principalmente, em força de trabalho autônoma.

O modelo de AAIs ganhou novo impulso com a Lei 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista) que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e passou a prever que: “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.” (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Art. 442-B.) Com isso reduziu-se o risco jurídico das empresas que contratam Agentes Autônomos de Investimento de forma exclusiva e contínua perderem processos na Justiça do Trabalho que poderiam eventualmente enquadrar estes profissionais como empregados assalariados das corretoras, garantindo a eles todos os direitos associados ao assalariamento formal no Brasil. De fato, como será analisado no capítulo 3 desta tese, a partir da Reforma Trabalhista o número de pessoas atuando como AAIs no Brasil passa a apresentar crescimento mais consistente, abrindo as portas para os primeiros ensaios de plataformização do trabalho no setor financeiro.

### **2.3.6 *Open Banking* e o potencial crescimento de *Fintechs* e plataformas no setor financeiro**

A alteração de regulação mais recente por parte do Banco Central do Brasil com alto potencial de impacto na configuração do sistema financeiro nacional se deu através da Resolução Conjunta nº 1, de 04 de maio de 2020 que dispõe sobre a implementação do Sistema Financeiro Aberto (*Open Banking*). A regulamentação do *Open Banking* significa a criação de um novo marco regulatório para o funcionamento do sistema financeiro no que diz respeito ao compartilhamento de dados e informações de clientes e de produtos financeiros entre diferentes

instituições financeiras. A partir de seu funcionamento é possível que clientes de instituições financeiras, por sua iniciativa e autorização, compartilhem informações cadastrais, de movimentação financeira, de crédito, de investimentos e demais produtos financeiros (como seguros e previdência) com outras instituições financeiras das quais ele não é cliente.<sup>130</sup> De acordo com a Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2022, havia em abril deste ano 644 mil clientes pessoa física e 4 mil clientes pessoa jurídica que já haviam dado consentimento para doação de seus dados.

A justificativa para tal iniciativa é que atualmente uma instituição não tem acesso às diversas informações do relacionamento de clientes com outras instituições e dessa forma, não tem possibilidade de analisar tais informações e eventualmente ofertar produtos financeiros melhores e mais baratos. Ou seja, a lógica por trás do Open Banking é que, caso o correntista autorize o compartilhamento de seus dados com outras instituições, isso criaria um ambiente mais favorável à competição em um mercado muito concentrado, o que poderia trazer benefícios aos clientes do sistema financeiro. Segundo o Banco Central do Brasil: “com acesso aos dados dos usuários, instituições participantes poderão fazer ofertas de produtos e serviços para clientes de seus concorrentes, com benefícios para o consumidor, que poderá obter tarifas mais baixas e condições mais vantajosas.” (Banco Central do Brasil. Sítio eletrônico: <https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/openbanking>. Acesso em 19/08/2021)

Dentre as instituições participantes do Open Banking estão não somente os bancos, mas também cooperativas de crédito, *fintechs*, plataformas, instituições de pagamento e demais instituições autorizadas pelo Banco Central, e, do ponto de vista do escopo de análise desta tese, importa dizer que este sistema tem potencial de impulsionar o surgimento e crescimento de novos formatos empresariais no sistema financeiro nacional, notadamente as *fintechs* e plataformas de serviços financeiros, o que tende a acelerar as transformações analisadas neste capítulo, inclusive a distribuição de produtos e serviços dos bancos tradicionais por meio de canais de venda de plataformas externas e alternativas a estes bancos com impactos de fragmentação significativos no mercado de trabalho no setor financeiro do Brasil.

\*\*\*

As duas ondas de inovação tecnológica mais recentes incorporadas pelas empresas do setor financeiro brasileiro (quinta e sexta ondas) podem ser compreendidas como a

---

<sup>130</sup> BANCO CENTRAL DO BRASIL. Resolução Conjunta nº 1, de 04 de maio de 2020.

intensificação e aceleração de um processo de reestruturação da forma de operar destas empresas que se inicia mais claramente nos anos 1990, mas que havia experimentado certo arrefecimento nos anos 2000 em função de processos econômicos e políticos que funcionaram como contrapesos das consequências da reestruturação no que diz respeito a estrutura física e a força de trabalho bancária.

Notadamente o período de relativo crescimento econômico com geração de emprego e renda – principalmente entre 2004 e 2013 – teve como um de seus pilares o aumento substancial da oferta de crédito através de mecanismos como o crédito consignado e programas como o Minha Casa Minha Vida, além da bancarização de parcela expressiva da população que entrava no mercado de trabalho formal, e ainda a atuação dos bancos públicos como impulsionadores tanto da oferta de crédito quanto da distribuição de programas sociais.

A partir de 2013, no entanto, tais atenuantes parecem se enfraquecer paulatinamente, dando início a um novo momento da reestruturação das empresas do setor financeiro no Brasil. Este período mais recente é marcado por maior capacidade de investimentos tecnológicos por parte dos bancos e uma gama mais ampla de tecnologias disponíveis em comparação aos anos 1990, por exemplo, e também por uma redução do crescimento econômico, bem como da expansão do crédito, com especial impacto negativo nos bancos públicos, notadamente a partir de 2016, além de constante fragilização das regras trabalhistas no país e maior permissividade nas regulações específicas do Sistema Financeiro Nacional. Se nos anos 1990 o setor financeiro brasileiro passou por uma reestruturação intensa e nos anos 2000 este processo seguiu sua marcha, no entanto, com contrapesos claros, a partir de 2013 abre-se uma nova era de reestruturação acelerada sem atenuantes relevantes.

Esse novo momento representa uma transformação de força inédita na estrutura física dos bancos atuantes no Brasil, bem como na forma como se dá a gestão da força de trabalho nestas empresas e tal transformação é essencial para compreender a maneira pela qual é gerado o resultado financeiro recente das empresas do setor mais lucrativo do país, a partir da tendência de redução de despesas com estruturas físicas e força de trabalho em meio a um processo complexo de reorganização das empresas financeiras no Brasil que tem como pilares as inovações tecnológicas, as flexibilizações nas leis trabalhistas e em regulamentações do setor, além do cenário político-econômico do país. Na força de trabalho da categoria bancária tal fenômeno se expressa com redução expressiva do quantitativo de trabalhadores e mudança na estrutura ocupacional e perfil destes trabalhadores. No entanto, para além disso, o que vem ocorrendo é um processo de fragmentação, heterogeneização e isolamento dos trabalhadores do setor financeiro

como um todo, considerando não apenas a categoria bancária, mas diversos outros segmentos periféricos do emprego no setor.

### **Capítulo 03 - Reconfigurações do Emprego no Setor Financeiro: encolhimento e transformações do grupo central e ampliação dos grupos periféricos**

Em sua análise acerca da passagem do regime de acumulação fordista para o regime de acumulação flexível HARVEY (2004) confere centralidade às transformações observadas no mundo do trabalho. Com elevado contingente estrutural de mão-de-obra excedente e enfraquecimento do poder dos sindicatos observou-se a redução dos empregos regulares e protegidos e o aumento dos empregos parciais, temporários e terceirizados. No cenário proposto pelo autor haveria uma retração do chamado grupo central, justamente aquele com contrato formal em tempo integral, sem prazo determinado e, portanto, com maior segurança e direitos, além de boas oportunidades de promoção na carreira desde que se mostrassem facilmente adaptáveis a novas funções e tarefas. Por outro lado, haveria uma tendência de expansão dos chamados grupos periféricos. Um primeiro grupo periférico destacado pelo autor seria composto de trabalhadores em tempo integral, porém com qualificações fartamente disponíveis no mercado, ou seja, desempenhando tarefas de baixa complexidade e por isso mesmo facilmente substituíveis e sem acesso a crescimentos na carreira, de forma que este grupo apresenta elevada rotatividade. O segundo grupo periférico abrange os empregados em tempo parcial, eventuais, contratados por tempo determinado e terceirizados, apresentando alta flexibilidade e pouquíssima segurança e direitos.<sup>131</sup>

Sob a inspiração do esquema analítico proposto por HARVEY (2004), pretende-se neste capítulo realizar uma radiografia do emprego no setor financeiro brasileiro em seu grupo central e seus grupos periféricos. Ao final espera-se trazer elementos para constatar que, tal qual a tendência geral, aqui também tem lugar uma redução do grupo central e ampliação dos grupos periféricos. Para além da simples e direta redução de postos de trabalho no emprego da categoria bancária, as tecnologias 4.0 aplicadas nas empresas do setor financeiro como um todo, bem como mudanças legislativas e regulatórias apontadas no capítulo anterior têm originado um cenário de fragmentação e heterogeneização do emprego no setor. Se é verdade que desde 2013 vê-se um intenso encolhimento da categoria bancária – aqui considerada o grupo central do emprego no sistema financeiro, ancorada em condições de trabalho relativamente superiores e uma organização sindical atuante e representativa – é igualmente verdadeiro que o emprego no setor financeiro como um todo vem apresentando crescimento no mesmo período, notadamente em seus grupos periféricos.

---

<sup>131</sup> HARVEY (2004)

Conforme explorado no primeiro capítulo da tese a aplicação de muitas das tecnologias típicas da 4ª revolução industrial gera uma padronização e simplificação de tarefas desempenhadas pelos trabalhadores. Imaginemos, a título ilustrativo, a ocupação de analista de crédito nas instituições financeiras: se até alguns anos atrás consistia em ocupação com graus de complexidade relativamente altos, na medida em que exigia conhecimentos de contabilidade, fluxos financeiros, análise setorial, análise de indicadores financeiros empresariais, com o intuito de determinar o risco de crédito de determinada operação, a partir da larga utilização de *softwares* de inteligência artificial para análise de crédito o processo se tornou menos complexo, passando a ser muito mais ancorado na inserção de dados e informações que serão analisados por algoritmos que atribuirão uma nota de crédito, provavelmente de forma mais rápida e detalhada. A simplificação de tarefas reduz a necessidade de o trabalhador estar localizado em determinado local específico, empresa específica, ou mesmo categoria profissional específica, podendo realizar suas tarefas de inserção ou processamento de dados de qualquer lugar, sendo relativamente fácil migrar trabalhadores de uma empresa a outra, de um setor a outro, de um local a outro, inclusive na própria casa do trabalhador.<sup>132</sup>

A hipótese central desenvolvida neste capítulo é que o setor financeiro passa por um processo de fragmentação do emprego, com intensa redução do grupo central representado pela categoria bancária e expansão dos grupos periféricos – securitários, trabalhadores em cooperativas de crédito, trabalhadores em correspondentes bancários, trabalhadores em administradoras de cartão de crédito, trabalhadores em *Fintechs*, Agentes Autônomos de Investimento, trabalhadores por conta própria, trabalhadores plataformizados - sob contratos e condições de trabalho absolutamente diversas, ainda que com características similares quanto ao conteúdo das tarefas desempenhadas no trabalho e, muitas vezes, gerando resultados para os mesmos conglomerados financeiros.<sup>133</sup> Vale dizer que não se trata de movimento inédito, mas sim de aceleração e criação de novas roupagens para um processo que se desenrola desde a década de 1990 no setor financeiro brasileiro conforme análise de JINKINGS (2002), que destaca que naquele período a reestruturação produtiva nos bancos brasileiros foi caracterizada por intenso desemprego, terceirização, precarização do trabalho e intensificação do trabalho.

---

<sup>132</sup> HUWS, 2017.

<sup>133</sup> CAVARZAN, Gustavo Machado e VAZQUEZ, Barbara Vallejos. **Heterogeneização e Fragmentação do emprego no Setor de Serviços: tendências recentes**. 16º Encontro Nacional da ABET. Salvador, 2019.

### **3.1 Categoria Bancária: tendências estruturais do emprego no grupo central do setor financeiro**

No âmbito desta tese caracteriza-se a categoria bancária como grupo central do emprego no setor financeiro. Isso decorre da análise de determinadas condições objetivas do trabalho bancário, considerado uma das grandes referências no mercado de trabalho brasileiro em termos de condições de trabalho, garantidas tanto em artigos específicos da Consolidação das Leis do Trabalho, quanto em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) nacional, válida para bancos públicos e bancos privados, negociada de forma centralizada por um movimento sindical organizado, atuante e representativo. A jornada de trabalho da categoria bancária, por exemplo, é uma conquista histórica datada de 1933 e está prevista no Artigo 224 da CLT, que estabelece que a duração normal do trabalho dos bancários é de seis horas diárias de segunda a sexta feira, num total de 30 horas semanais. São previstas exceções para funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, para os quais a jornada é de 8 horas diárias. Nesses casos os bancários recebem uma gratificação que equivale a 55% do salário-base conforme conquista garantida na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

A CCT da categoria referente a data base de 1º de setembro de 2021 garante piso de R\$ 2.705,22 para escriturários e R\$ 3.654,39 para os caixas, ambas ocupações com jornada de 30 horas semanais. Ainda no que diz respeito a remuneração, a categoria bancária tem direito mensalmente aos valores cumulativos de R\$ 922,34 de ticket refeição e R\$ 726,71 de ticket alimentação, este último pago 13 vezes no ano. O auxílio creche-babá pago até que o filho complete 71 meses é de R\$ 558,16 e a Participação nos Lucros e Resultados chega a mais de cinco salários para os cargos da base da pirâmide. Além disso, a CCT dos bancários prevê uma série de cláusulas sociais, como folga-assiduidade, licenças maternidade/paternidade ampliadas, estabilidades provisórias, uma série de cláusulas que versam sobre saúde no trabalho, cláusulas de diversidade que garantem, por exemplo, extensão dos mesmos direitos aplicáveis a cônjuges dos empregados nos casos de relações homoafetivas, entre outras.<sup>134</sup>

De acordo com os dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) a categoria bancária<sup>135</sup> tinha em média uma jornada contratada de 35 horas semanais em 2021, 13% menor do que a jornada média contratada entre os trabalhadores formais da economia brasileira.

---

<sup>134</sup> Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria Bancária 2020-2021.

<sup>135</sup> As classes CNAE utilizadas para o recorte da categoria bancária ao longo deste trabalho foram as seguintes: Bancos Comerciais, Bancos Múltiplos com carteira comercial, Bancos Múltiplos sem carteira comercial, Bancos de Investimento e Caixa Econômica Federal.

Mesmo com jornada menor os bancários apresentaram em 2021 remuneração média de R\$ 10.054,62, 188% superior à média dos vínculos formais totais no mercado de trabalho. Além disso, os vínculos de trabalho nos bancos tinham duração média de 97 meses, 41% superior aos 69 meses de média para o mercado de trabalho formal.

**Tabela 8: Categoria Bancária e Total Trabalhadores Formais: indicadores selecionados 2021**

	Média de Horas Contratadas	Tempo Médio no Emprego (meses)	Remuneração Média (R\$)	% de trabalhadores com ensino superior completo
Categoria Bancária	35	97	10.059,62	78,57%
Total Trabalhadores Formais	40	69	3.488,14	23,22%
<b>Bancário em relação ao mercado de trabalho formal</b>	<b>-13%</b>	<b>41%</b>	<b>188%</b>	<b>+55 p.p.</b>

Fonte: RAIS 2021 (Relação Anual de Informações Sociais)  
Elaboração própria

É certo que, apesar de indicadores objetivos como jornada, remuneração, tempo no emprego e direitos previstos em CCT indicarem uma condição privilegiada da categoria bancária em perspectiva comparativa com a média do mercado de trabalho no Brasil, os bancários experimentam de forma intensa graves problemas em seu dia a dia no trabalho, como pressão abusiva por metas, intensidade do trabalho, adoecimento (notadamente por transtornos mentais, como ansiedade, pânico e depressão), assédio moral, flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração, etc. É de suma importância para os estudos do trabalho no setor financeiro a compreensão de tais fenômenos, no entanto não faz parte do escopo dos objetivos desta tese o aprofundamento destas questões.<sup>136</sup>

Para os objetivos aqui traçados faz-se relevante evidenciar os indicadores que nos levam a caracterizar a categoria bancária como o grupo central do emprego no setor financeiro, a partir de suas melhores condições relativas de trabalho em relação aos grupos periféricos que serão caracterizados ao longo do capítulo, e compreender quais são as tendências estruturais que podem ser observadas para este grupo central, que podem ser divididas em três grandes tendências: 1) redução absoluta do número de trabalhadores e redução da participação da

<sup>136</sup> Para análises detalhadas acerca das dificuldades enfrentadas pela categoria bancária em suas condições de trabalho ver: SANCHES, Ana Tercia. **A grande corporação bancária e os meandros do processo de trabalho**. 2016. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. & GEHM, Taíse Cristina. **As Transformações no Sistema Bancário e a Hostilidade nas Condições de Trabalho: um olhar a partir do Banco do Brasil**. Mestrado em Desenvolvimento Econômico. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2013.

categoria bancária no total do emprego no setor financeiro; 2) mudança na estrutura ocupacional da categoria com estreitamento da pirâmide ocupacional e alargamento dos segmentos gerenciais; 3) ampliação do Teletrabalho.

### **3.1.1 Redução absoluta do nível de emprego na categoria bancária**

O primeiro movimento estrutural digno de nota é a redução direta de postos de trabalho nos bancos atuantes no país desde 2013. Analisando em perspectiva, o emprego bancário passa por três fases bastante evidentes desde a adoção do Plano Real. Entre 1994 e 2001, a categoria bancária passa de 571.252 postos de trabalho para 393.140, uma redução de 31%. A partir de 1994, com a estabilização monetária do país observou-se a extinção das chamadas “receitas inflacionárias” dos bancos que chegaram a representar 4,2% do PIB em 1993 e caíram à zero em 1995.<sup>137</sup>

Diante do novo cenário houve problemas de liquidez em uma série de instituições que acabaram indo à falência ou sendo adquiridas por outras instituições através do Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento Sistema Financeiro Nacional (PROER), lançado em 1995 e, posteriormente o Programa de Incentivo à redução do Setor Público estadual na Atividade Bancária (PROES). Como reflexo deste amplo processo, a reestruturação produtiva no setor bancário foi extremamente impactante com a automação de uma série de etapas do processo de trabalho. As instituições financeiras se adaptaram a este ciclo de mudanças com “ajustes para fora” como o aumento das operações de crédito e a cobrança de tarifas por produtos e serviços como forma de compensar a perda das receitas inflacionárias, e também com “ajustes para dentro”, o que inclui a redução de custos com pessoal através de intenso processo de incorporação de inovações tecnológicas, além da disseminação da terceirização e redução do número de postos de trabalho.<sup>138</sup> Este cenário trouxe sérias dificuldades para o movimento sindical bancário, que passou por um período de reivindicações defensivas, com dificuldades para conquistar ganhos reais de salários, por exemplo. É nesse contexto de estagnação salarial que ganha espaço a reivindicação de outras formas de remuneração,

---

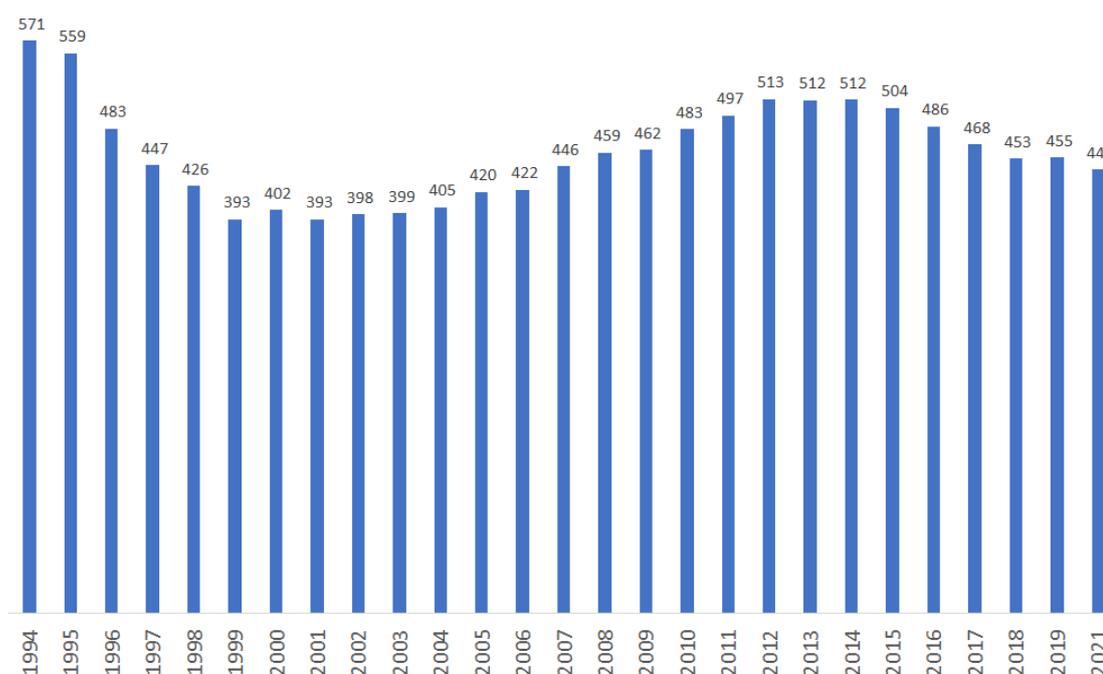
<sup>137</sup> RODRIGUES, Alcinei Cardoso. **O Emprego Bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990-1997)**. Mestrado em Economia. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, março de 1999.

<sup>138</sup> Idem, *Ibidem*.

especialmente a remuneração variável, na forma de Participação nos Lucros e Resultados (PLR).<sup>139</sup>

Nos anos 2000, com a retomada do processo de crescimento econômico, tendo um de seus pilares no avanço da relação Crédito/PIB<sup>140</sup>, além da centralidade do papel dos bancos públicos e da formalização do mercado de trabalho e consequente bancarização da economia brasileira, o emprego bancário apresenta recuperação, crescendo anualmente até chegar a 513 mil postos de trabalho em dezembro de 2012. A partir daquele ano, no entanto, a dinâmica do emprego no setor passa por nova inflexão, e o estoque de emprego na categoria chega a 443 mil em dezembro de 2021.

**Gráfico 7: Estoque de Emprego na categoria bancária no Brasil (em mil pessoas)  
1994-2021**



Fonte: RAIS (Relação Anual de Informações Sociais)  
Elaboração do autor

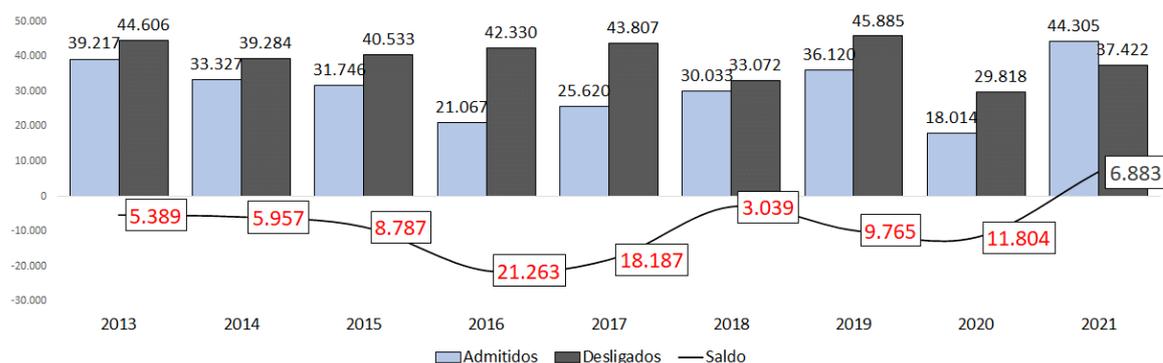
De acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), de 2013 a 2021 o número de postos de trabalho na categoria bancária reduziu-se em cerca de

<sup>139</sup> COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **Entre a fragmentação e a ação unificada: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000**. Mestrado em Desenvolvimento Econômico. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2014.

<sup>140</sup> BARBOSA, N. & PEREIRA, S.J.A. **A Inflexão do Governo Lula: política econômica, crescimento e distribuição de renda** in: SADER, E & GARCIA, M.A. (orgs) *Brasil entre o Passado e o Futuro* São Paulo: Boitempo & Ed. Perseu Abramo, 2010.

77 mil, o que representa um encolhimento de 15% do tamanho da categoria no período. Trabalhamos com a hipótese de que não se trata de movimento conjuntural como o que ocorreu em 2009, como reflexo da crise econômica internacional, mas sim de uma mudança estrutural na configuração do emprego no setor financeiro brasileiro, decorrente da externalização de parte do trabalho e das inovações tecnológicas no setor.<sup>141</sup>

**Gráfico 8: Saldo de Emprego na categoria bancária no Brasil 2007-2021**



**Fonte:** CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados)

**Elaboração:** Rede Bancários - DIEESE

A mudança de tendência do emprego bancário pós 2013, ocorre principalmente pela redução do volume de admissões no setor. O impacto no número de desligamentos é menos intenso. A média anual de desligamentos nos bancos entre 2007 e 2012 foi de 36.533, ao passo que entre 2013 e 2019 (antes, portanto, dos efeitos da pandemia de Covid-19 no fluxo de emprego bancário) observa-se um aumento de 10% nesta média que passa para 40.270. Por outro lado, a média anual de admissões entre 2007 e 2012 foi de 59.970, passando para 30.260 entre 2013 e 2019, uma redução de 50%, indicando que na medida em que trabalhadores vão sendo desligados do setor a reposição tem sido cada vez menor, ao passo que, de um lado, muitas das ocupações antes desempenhadas por humanos passam a ser executadas por robôs, algoritmos e *softwares*, e de outro, aprofunda-se um processo de transferência de trabalhadores bancários para inserções nos grupos periféricos do emprego no setor financeiro, como veremos adiante.

<sup>141</sup> VAZQUEZ, Barbara Vallejos e CAVARZAN, Gustavo Machado. **REDUÇÃO DO EMPREGO BANCÁRIO NO BRASIL: AJUSTE CONJUNTURAL OU NOVA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA?**. XIV Encontro Nacional da ABET –2015 – Campinas.

### 3.1.2 Mudanças na estrutura ocupacional da categoria bancária

Ainda que a dinâmica do emprego bancário esteja sujeita a múltiplas determinações como conjuntura econômica, desempenho setorial, regulação do mercado de trabalho, parece correto afirmar que as inovações tecnológicas cumprem papel fundamental na redução da categoria bancária observada desde 2013. A análise da redução do emprego no setor com recorte de ocupações parece corroborar esta hipótese. Ocupações tradicionais do setor bancário como caixa de banco e escriturário, vinculadas à etapa transacional do trabalho bancário, estão sendo reduzidas com mais intensidade, o que parece fazer sentido diante dos dados de transações bancárias por canal de atendimento e transformações das agências bancárias explanadas no segundo capítulo da tese.

Nesse ponto, vale destacar uma nota metodológica: sempre que a análise do emprego na categoria bancária for realizada com recorte de ocupação com base em dados da RAIS, a mesma ficará restrita aos bancos privados, na medida em que os bancos públicos registram todos os seus trabalhadores na ocupação inicial de “escriturário de banco”. Portanto inseri-los na análise geraria distorções nas conclusões. Para os demais recortes analíticos utiliza-se o universo total de bancários.

Entre 2012 e 2021, a título ilustrativo, conforme dados da RAIS observa-se que os bancos privados apresentaram uma queda de 9,4% na sua base de empregados. O recorte por ocupação mostra que a redução na função de caixa de banco é substancialmente mais intensa, com uma queda de 44%. Tais evidências encaixam-se naquilo que a Febraban indicava na Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária de 2013, portanto no início deste processo, ser o alvo estratégico das instituições financeiras no país no que diz respeito a seus canais de atendimento, notadamente as agências:

“Não parece haver dúvidas de que a mudança no perfil de uso dos canais para transações bancárias por parte dos clientes irá promover um profundo impacto no futuro dos bancos. Com a diminuição do papel transacional e o aumento do papel consultivo, as agências deverão ser gradualmente remodeladas, tanto em termos de espaço físico, **quanto em termos de pessoal**. Ao redor do mundo, já é possível observar essa tendência em diversas agências-piloto e algumas iniciativas concretas” (FEBRABAN, 2013, p. 49, grifos nossos)

A análise com recorte ocupacional nos leva ao segundo movimento importante a ser destacado na categoria bancária nos últimos anos, a saber, a mudança na estrutura ocupacional nos bancos e, conseqüentemente, no perfil da categoria, com um estreitamento da base da pirâmide ocupacional e um alargamento dos segmentos gerenciais da pirâmide.

Em 2003, primeiro ano que há informações disponíveis na RAIS a partir da CBO 2002 (Classificação Brasileira de Ocupações), eram contabilizados 225.861 vínculos de emprego nos bancos privados no Brasil. A tabela abaixo mostra as 10 principais ocupações naquele ano, sendo que a ocupação de caixa era a mais numerosa na categoria, representando 20,9% do total de vínculos, seguida por Gerente de Contas (8,5%), Escriturário de Banco (7,8%), Chefe de Serviços Bancários (7,2%) e Assistente Administrativo (6,9%).

**Tabela 9: 10 ocupações mais numerosas em bancos privados no Brasil - 2003**

		<b>nº de vínculos</b>	<b>participação percentual</b>
1	CAIXA DE BANCO	46.668	20,9%
2	GERENTE DE CONTAS - PESSOA FISICA E JURIDICA	19.034	8,5%
3	ESCRITURARIO DE BANCO	17.480	7,8%
4	CHEFE DE SERVICOS BANCARIOS	16.213	7,2%
5	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	15.542	6,9%
6	GERENTE DE AGENCIA	14.987	6,7%
7	GERENTE ADMINISTRATIVO	11.304	5,1%
8	SUPERVISOR ADMINISTRATIVO	6.870	3,1%
9	GERENTE COMERCIAL	6.290	2,8%
10	ANALISTA DE DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS	6.287	2,8%
<b>Total 10 maiores ocupações</b>		<b>160.675</b>	<b>71,9%</b>
<b>Total de vinculos nos bancos privados</b>		<b>223.587</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: RAIS (Relação Anual de Informações Sociais)

Elaboração do autor

Em 2021, algumas mudanças dignas de nota surgem entre as 10 maiores ocupações do setor: a ocupação de caixa perde 10,5 pontos percentuais de participação relativa e deixa de ser a mais numerosa nos bancos privados, sendo ultrapassada pelo Gerente de Contas, agora com peso de 17,6% no total de vínculos, mais do que o dobro do observado em 2003. Consolida-se um estreitamento da pirâmide ocupacional nos bancos, além de uma espécie de “gerencialização” da categoria bancária.

**Tabela 10: 10 ocupações mais numerosas em bancos privados no Brasil - 2021**

		<b>n° de vínculos</b>	<b>participação percentual</b>
1	GERENTE DE CONTAS - PESSOA FISICA E JURIDICA	45.326	17,6%
2	CAIXA DE BANCO	26.773	10,4%
3	GERENTE ADMINISTRATIVO	22.173	8,6%
4	ANALISTA DE DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS	15.360	6,0%
5	ESCRITURARIO DE BANCO	12.677	4,9%
6	GERENTE DE AGENCIA	11.990	4,6%
7	ADMINISTRADOR	8.754	3,4%
8	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	8.463	3,3%
9	ANALISTA DE PRODUTOS BANCARIOS	6.890	2,7%
10	ANALISTA DE NEGOCIOS (A)	6.603	2,6%
<b>Total 10 maiores ocupações</b>		<b>165.009</b>	<b>64,0%</b>
<b>Total de vínculos nos bancos privados</b>		<b>257.865</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: RAIS (Relação Anual de Informações Sociais)

Elaboração do autor

Outra forma de observar o fenômeno é a análise dos vínculos na categoria bancária divididos por “Subgrupo Principal” da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), recorte mais agregado que engloba um conjunto de ocupações com características semelhantes. Os dois próximos gráficos ilustram a evolução no tempo da distribuição dos bancários de bancos privados nos subgrupos principais e mudanças importantes podem ser observadas. Os subgrupos principais da CBO mais representativos nos bancos são os seguintes: Escriturários, Gerentes, Profissionais das Ciências Sociais e Humanas, Técnicos de Nível Médio nas Ciências Administrativas, Trabalhadores de Atendimento ao Público e Profissionais das Ciências Exatas, Físicas e Engenharias. Os subgrupos principais “Escriturários” e “Trabalhadores de Atendimento ao Público” fazem parte do Grande Grupo 04 da CBO (Trabalhadores de serviços administrativos) e de acordo com a descrição da CBO em publicação do Ministério do Trabalho e Emprego de 2010<sup>142</sup>, estes trabalhadores são:

“Aqueles que realizam trabalhos burocráticos, sem contato constante com o público, e trabalhadores administrativos de atendimento ao público. O primeiro subtipo compreende as ocupações cujas atividades principais requerem para seu desempenho conhecimentos e experiência necessários para ordenar, armazenar, computar e recuperar informações. As atividades consistem em realizar trabalho de secretaria, digitar e/ou escanear e reproduzir textos e dados em computadores, e realizar outros tipos de operação em equipamentos de escritório. O segundo subtipo compreende atividades de fornecimento de serviços a clientes, como os realizados por auxiliares

<sup>142</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Classificação Brasileira de Ocupações: CBO – 2010 – 3a ed. Brasília: MTE, SPPE, 2010.

de biblioteca, documentação e correios, operadores de caixa, atendentes, etc. A maioria das ocupações deste grande grupo requer competência de nível 2<sup>143</sup> da Classificação Internacional Uniforme de ocupações – CIUO 88.” (MTE, 2010, pg. 689)

Entre o subgrupo principal de Escriturário encontram-se, por exemplo as seguintes ocupações: Caixa de Banco, Escriturário de Banco, Assistente Administrativo, Supervisor Administrativo, Auxiliar de Escritório em geral, Atendente de Agência, Operador de Cobrança Bancária, etc. De acordo com informações da RAIS, em 2021 a remuneração média destas ocupações nos bancos foi de R\$ 5.066,14, a jornada de trabalho contratada média foi de 35 horas semanais, o tempo médio no emprego foi de 76 meses. Já entre o subgrupo principal de Trabalhadores de Atendimento ao Público encontram-se, principalmente, as ocupações de Operador de Telemarketing Receptivo, Operador de Telemarketing Ativo e Supervisor de Telemarketing e Atendimento. A remuneração média destes trabalhadores em 2021 foi de R\$ 4.129,76, a jornada média foi de 34 horas semanais, o tempo médio no emprego de 52 meses.

Em 2003, 47% dos vínculos de trabalho nos bancos privados enquadravam-se nestes subgrupos principais, sendo que os “Escriturários” eram 43% dos vínculos e mantinham a dianteira na quantidade de trabalhadores no setor e os “Trabalhadores de Atendimento ao Público” respondiam por 4% do total. Já em 2021 vê-se uma redução da participação relativa destes grupos, sendo que os Escriturários passam a ter uma participação relativa de 24%, deixando de ser o subgrupo mais numeroso nos bancos, e os Trabalhadores de Atendimento ao Público reduzem seu peso para 2% do total de vínculos. O caixa de banco é a ocupação que mais perde representatividade no período aqui analisado, portanto, vale descrever mais detalhadamente suas características:

#### **“DESCRIÇÃO SUMÁRIA**

Prestam atendimento a usuários de serviços bancários; realizam operações de caixa; fornecem documentos aos clientes e executam atividades de cobrança. Apoiam as atividades das agências e demais setores do banco; administram fluxo de malotes; compensam documentos e controlam documentação de arquivos. Estabelecem comunicação com os clientes, prestando-lhes informações sobre os serviços bancários.

#### **FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA**

O exercício dessas ocupações requer, no mínimo, ensino médio completo. Operadores de crédito e cobrança e caixas de banco recebem treinamento de cerca de duzentas horas/aula. Exercem atividades diferenciadas e trabalham em vários setores dos

---

<sup>143</sup> Os níveis de competência da CIUO 88 (Classificação Internacional Uniforme de Ocupações) referem-se à complexidade, amplitude e responsabilidade das tarefas desenvolvidas pelas ocupações. “Por falta de outro indicador homogêneo entre países, a CIUO 88 usou como nível de competência a escolaridade. Os quatro níveis de competência da CIUO 88 guardam uma correspondência aos níveis de escolaridade da Classificação Internacional Normalizada de Educação - CINE – 1976.” (MTE, 2010, pg. 11). Os níveis de competência variam de 1 (menos qualificados) a 4 (mais qualificados).

bancos. O pleno desempenho das atividades é atingido após um a dois anos de atuação na área.

#### **CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO**

Trabalham como empregados assalariados, com carteira assinada, em instituições financeiras. Organizam-se em equipe, sob supervisão constante. O trabalho é exercido em ambiente fechado, no período diurno, exceto o compensador de banco que trabalha em horários irregulares. Eventualmente, estão sujeitos a estresse.

#### **RECURSOS DE TRABALHO**

Calculadora; Copiadora; Equipamento de microfilmagem; Máquina classificadora de cheques; Máquina endossadora de cheques; Máquina leitora de cheques; Máquina pós-marcadora de cheques; Material de escritório; Microcomputador e periféricos; Telefone e acessórios.” (MTE, 2010, pg. 705)

Seguindo a escalada da pirâmide ocupacional no setor bancário chega-se ao subgrupo principal “Técnicos de Nível Médio nas Ciências Administrativas”, que contempla as seguintes ocupações, por exemplo: Assistente de Vendas, Chefe de Serviços Bancários, Auxiliar de Serviços Jurídicos, Técnico de Operações e Serviços Bancários, Técnico de Contabilidade. Este subgrupo principal está inserido no Grande Grupo 03 da CBO (Técnicos de Nível Médio) com a seguinte definição:

“Este grande grupo compreende as ocupações cujas atividades principais requerem para seu desempenho conhecimentos técnicos e experiência em várias disciplinas das ciências físicas e biológicas ou das ciências sociais e humanas. Essas atividades consistem em desempenhar trabalhos técnicos relacionados com a aplicação dos conceitos e métodos em relação às esferas já mencionadas referentes à educação de nível médio. A maioria das ocupações deste grande grupo relacionam-se ao nível 3 de competência da Classificação Internacional Uniforme de Ocupações – CIUO 88.” (MTE, 2010, pg. 425)

Em 2021, a remuneração média destes profissionais era de R\$ 6.245,95, a jornada de trabalho semanal média contratada era de 37 horas, o tempo médio de permanência no emprego de 61 meses. Assim como os subgrupos anteriores, este – que da mesma maneira se encontra nas camadas inferiores da pirâmide ocupacional nos bancos – apresenta redução de peso relativo ao longo dos anos. Em 2003, representava 9% dos vínculos de emprego nos bancos privados, caindo para 4% em 2021.

Portanto, os três subgrupos principais que compõe os cargos e profissões iniciais nos bancos brasileiros (Escriturários, Trabalhadores de Atendimento ao Público e Técnicos de Nível Médio nas Ciências Administrativas), ou a base da pirâmide ocupacional dos bancos, com menor remuneração média, menor jornada de trabalho, menor grau de complexidade nas tarefas realizadas, apresentam conjuntamente uma redução de 26 pontos percentuais na participação relativa nos vínculos de emprego nos bancos privados no Brasil, passando de 56% dos postos

de trabalho para 30% entre 2003 e 2021. Caracterizamos este processo como estreitamento da base da pirâmide ocupacional no setor bancário brasileiro.

Subindo mais um degrau na pirâmide ocupacional chegamos a dois subgrupos que, ao contrário dos analisados anteriormente, apresentaram crescimento relativo e absoluto na estrutura ocupacional dos bancos privados - Profissionais das Ciências Exatas, Físicas e da Engenharia e Profissionais das Ciências Sociais e Humanas. Ambos fazem parte do Grande Grupo 02 da CBO (Profissionais das Ciências e das Artes), cuja definição é a seguinte:

“Este grande grupo compreende as ocupações cujas atividades principais requerem para seu desempenho conhecimentos profissionais de alto nível e experiência em matéria de ciências físicas, biológicas, sociais e humanas. Também está incluído nesse grande grupo pessoal das artes e desportos, cujo exercício profissional requer alto nível de competência, como por exemplo maestros, músicos, dentre outros. Suas atividades consistem em ampliar o acervo de conhecimentos científicos e intelectuais, por meio de pesquisas; aplicar conceitos e teorias para solução de problemas ou por meio da educação; assegurar a difusão sistemática desses conhecimentos. A maioria das ocupações deste grande grupo requer competências nível quatro da Classificação Internacional Uniforme de Ocupações – CIUO 88.” (MTE, 2010, pg. 143)

Dentre os Profissionais das Ciências Exatas, Físicas e da Engenharia, as principais ocupações encontradas nos bancos são as seguintes: Analista de Desenvolvimento de Sistemas, Analista de Suporte Computacional, Analista de Redes e de Comunicação de Dados, Administrador de Sistemas Operacionais, Administrador de Banco de Dados, Administrador em Segurança da Informação, Estatístico, Engenheiro de Sistemas Operacionais em Computação. Vê-se, portanto que se tratam, em sua maioria, de ocupações ligadas as áreas de Tecnologia da Informação e Comunicação que vêm ganhando centralidade nos negócios bancários e na forma como o setor constrói seus resultados através de geração de receitas e redução de despesas. De certa maneira a área de Tecnologia, sempre tratada como área meio, passa nos últimos anos a ser vista como atividade fim das instituições financeiras, na medida em que ganham peso similar às próprias áreas de negócios dos bancos. A remuneração média deste subgrupo em 2021 foi de R\$ 11.783,10, a jornada de trabalho semanal média contratada foi de 41 horas, o tempo médio no emprego foi de 56 meses.

Este subgrupo principal apresenta crescimento em sua participação relativa no emprego bancário desde 2003 quando representava apenas 4% dos vínculos de trabalho nos bancos privados. Em 2021 a participação sobe para 8% do emprego bancário. Ainda que a centralidade da área de tecnologia na construção de resultados nos bancos seja irrefutável, esta área não é uma grande empregadora, e o crescimento dos vínculos de trabalho a ela ligados é incapaz de gerar alguma espécie de compensação ao decréscimo de postos de trabalho observados na base

da pirâmide como decorrência, principalmente, das inovações tecnológicas. Portanto, se é em parte verdade que a tecnologia elimina empregos de um lado e gera empregos de outro, pode-se afirmar que no setor bancário brasileiro as proporções em que estes processos ocorrem são absolutamente desequilibradas, com o saldo de destruição de empregos sobressaindo-se intensamente sobre a criação de novos vínculos.

Já os Profissionais das Ciências Sociais e Humanas apresentam crescimento intenso no período aqui analisado, tanto em termos absolutos quanto em termos de participação relativa na categoria bancária. Fazem parte deste subgrupo principal as seguintes ocupações: Gerente de Contas (Pessoa Física e Jurídica), Administrador, Analista de Produtos Bancários, Gerente de Clientes Especiais, Operador de Negócios, Analista Financeiro, Analista de Crédito, Contador, Analista de Recursos Humanos, Auditor, Analista de Cobrança, etc. Ainda que haja um subgrupo principal específico para os “Gerentes”, conforme veremos em seguida, alguns gerentes de menor escalão e responsabilidade na hierarquia das ocupações estão enquadrados nos Profissionais das Ciências Sociais e Humanas. Em 2021, a remuneração média deste subgrupo foi de R\$ 8.806,71, a jornada de trabalho semanal média foi de 38 horas, o tempo médio no emprego foi de 56 meses.

Estas ocupações saem de uma participação relativa de 18% em 2003 para 35% em 2021. Vale destacar uma ocupação específica responsável por boa parte da expansão deste subgrupo, a saber, o Gerente de Contas (Pessoa Física e Pessoa Jurídica), ocupação cujos vínculos cresceram 138% nos bancos privados entre 2003 e 2021, sendo relevante portanto destacar mais detalhadamente suas características:

**“Descrição Sumária:**

Comercializam produtos e serviços financeiros e desenvolvem propostas de crédito. Gerenciam carteira de clientes e efetivam negócios. Prospectam clientes, exercem ações gerenciais e previnem operações ilegais. Interação com áreas afins locais e internacionais.

**Formação e Experiência:**

O exercício dessas ocupações requer formação de nível superior. O exercício pleno da atividade ocorre após três a quatro anos de experiência profissional.

**Condições Gerais de Exercício:**

O trabalho é exercido em instituições de intermediação financeira. Os trabalhadores são assalariados, com carteira assinada, e atuam em equipe, sob supervisão permanente. O trabalho é presencial, realizado em ambiente fechado, durante o dia. Trabalham sob pressão, o que pode levá-los a situação de estresse.

**Recursos de Trabalho**

Broadcast (sistema de informações financeiras); Calculadora financeira; Internet; Jornais e revistas especializados; Material de escritório; Material promocional; Microcomputador e periféricos; Softwares; Telefone e celular; Veículo.” (MTE, 2010, pg. 365)

Por fim, temos o subgrupo principal de “Gerentes”, que também apresenta crescimento absoluto e relativo no período. Entre 2003 e 2021, o aumento nos vínculos deste subgrupo foi

de 45%. As principais ocupações pertencentes a este subgrupo dentro dos bancos privados são as seguintes: Gerente Administrativo, Gerente de Agência, Analista de Negócios, Gerente Comercial, Gerente de Produtos Bancários, Gerente de Riscos, Analista de Pesquisa de Mercado, Gerente Financeiro, Gerente de Desenvolvimento de Sistemas, Gerente de Crédito e Cobrança, Gerente de Câmbio e Comércio Exterior, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Marketing, etc. Este subgrupo principal enquadra-se no Grande Grupo 01 da CBO (Membros Superiores do Poder Público, Dirigentes de Organizações de Interesse Público e de Empresas e Gerentes), cuja descrição é a seguinte:

“Este grande grupo compreende profissões cujas atividades principais consistem em definir e formular políticas de governo, leis e regulamentos, fiscalizar e aplicação dos mesmos, representar as diversas esferas de governo e atuar em seu nome, **preparar, orientar e coordenar as políticas e as atividades de uma empresa ou de uma instituição, seus departamentos e serviços internos**. Estes profissionais não possuem um nível de competência pré-definido na Classificação Internacional Uniforme de Ocupações - CIUO 88. Refletem diferentes atividades e distintos graus de autoridade, de todas as esferas de governo e esferas de organização, empresarial, institucional e religiosa do país, tais como legisladores, governadores, prefeitos, dirigentes sindicais, dirigentes de empresas, chefes de pequenas populações indígenas e dirigentes de instituições religiosas.” (MTE, 2010, pg. 49, grifos nossos)

Os Gerentes de instituições financeiras realizam basicamente, conforme grifo na citação acima, o trabalho de “preparar, orientar e coordenar as políticas e as atividades de uma empresa”. Em suma são profissionais de alto escalão na hierarquia dos bancos, em geral responsáveis por definir as próprias regras e dinâmicas de funcionamento das empresas. A participação relativa deste subgrupo no contingente de trabalhadores nos bancos privados no Brasil passa de 19% em 2003 para 24% em 2021.<sup>144</sup>

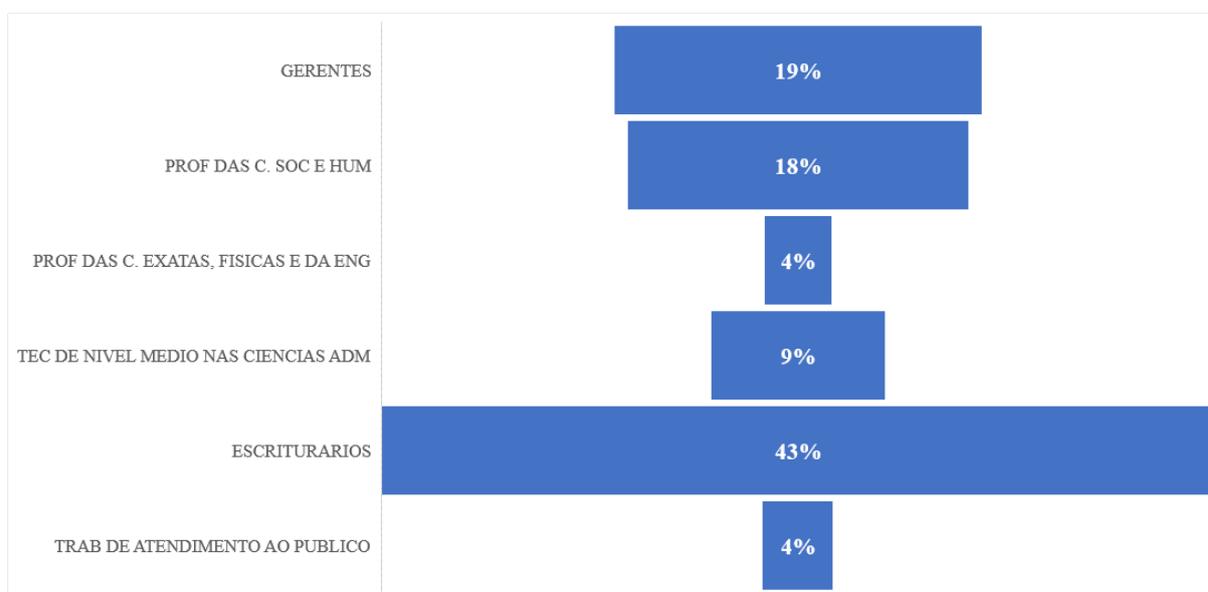
Portanto, se por um lado temos o estreitamento da base da pirâmide ocupacional no setor bancário brasileiro, de outro lado, vê-se um processo de “**gerencialização**” da categoria **bancária**, na medida em que se somarmos os Profissionais das Ciências Sociais e Humanas (cuja principal ocupação é a de Gerente de Contas) e os “Gerentes” propriamente ditos, o peso destes subgrupos no emprego bancário passa de 37% para 59%, um aumento de 22 pontos percentuais entre 2003 e 2021. São profissionais com remuneração mais elevada, idade média maior, jornada de trabalho superior e maior complexidade nas tarefas desenvolvidas no trabalho.

---

<sup>144</sup> Ainda há subgrupos principais hierarquicamente superiores aos Gerentes como, por exemplo, os DIRIGENTES DE EMPRESAS E ORGANIZACOES (EXCETO DE INTERESSE PUBLICO), no entanto o total de vínculos destes profissionais é apenas residual nos bancos (0,6% do total em 2019), e, por isso não receberão análise detalhada nesta tese.

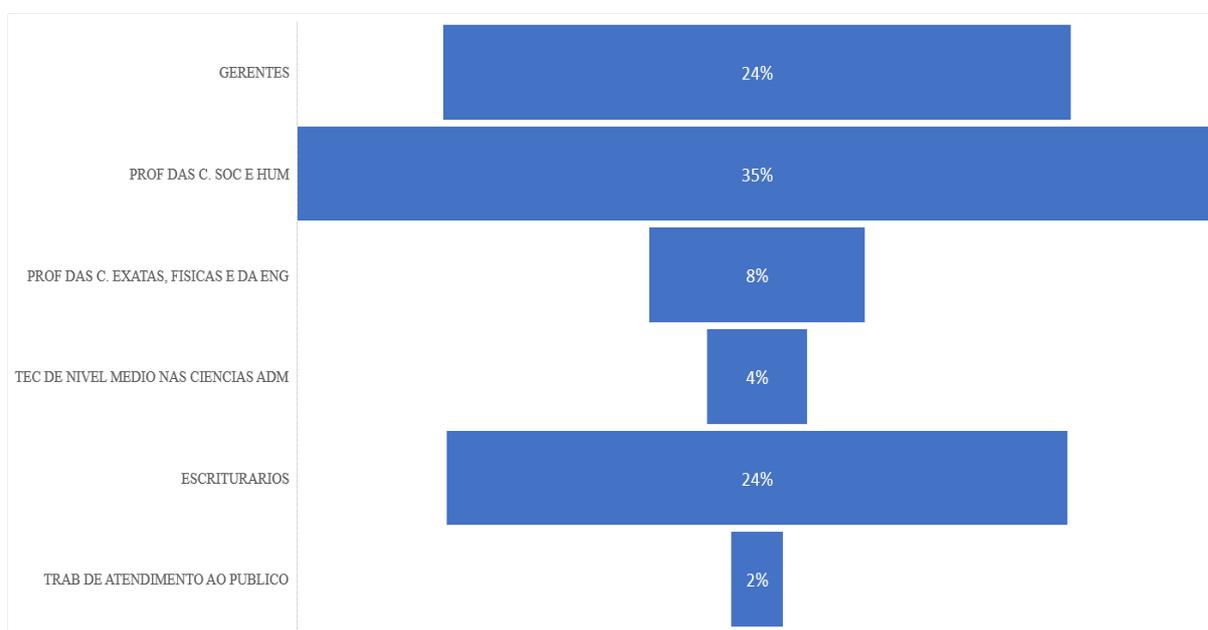
Vale ressaltar que parte do crescimento dos níveis gerenciais nos bancos decorre de tentativa das empresas do setor de fraudar a jornada semanal de 30 horas da categoria bancária, atribuindo cargos de chefia a trabalhadores que de fato não exercem chefia para que assim possam ser enquadrados nas exceções previstas no parágrafo segundo do Artigo 224 da CLT e, portanto, trabalhar 40 horas semanais. Esse tema é objeto de inúmeras ações judiciais contra os bancos. Portanto, se as transformações tecnológicas no setor financeiro brasileiro e as reorganizações na forma de atuar destas empresas favoreceu o processo de “gerencialização” da categoria bancária, este processo foi complementado por outros movimentos, inclusive fraudes trabalhistas.

**Gráfico 9: Pirâmide Ocupacional nos bancos privados por Subgrupo Principal da CBO – 2003**



**Fonte: RAIS (Relação Anual de Informações Sociais)**  
**Elaboração do autor**

**Gráfico 10: Pirâmide Ocupacional nos bancos privados por Subgrupo Principal da CBO – 2021**



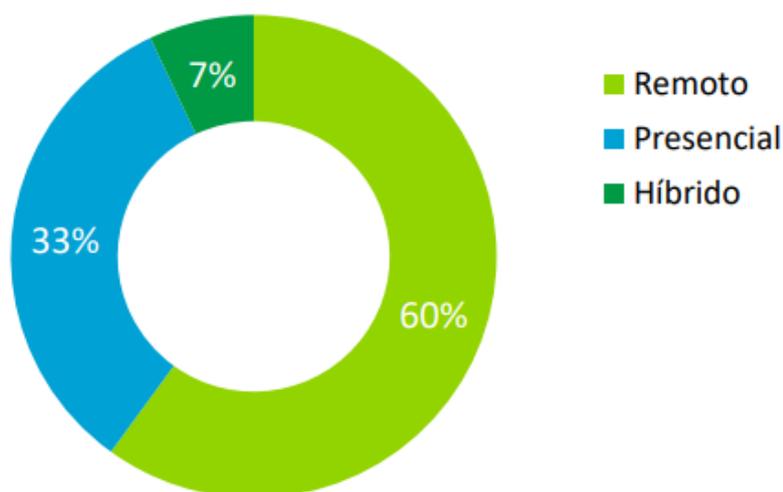
**Fonte: RAIS (Relação Anual de Informações Sociais)**  
**Elaboração do autor**

### 3.1.3 Ampliação do Teletrabalho

O Teletrabalho vem ganhando espaço dentro da categoria bancária na esteira do processo de reestruturação e digitalização das empresas financeiras no Brasil, conforme descrito no segundo capítulo da tese. Até 2019, no entanto, tratava-se de experiências específicas e restritas dentro de alguns bancos, em geral, em formato de projetos piloto aplicados normalmente aos profissionais da área de Tecnologia da Informação. Essa realidade se transforma a partir de 2020 com a decretação da pandemia de COVID-19 e a movimentação das organizações sindicais bancárias no sentido de demandar a ampliação imediata do Teletrabalho como forma de proteger os trabalhadores e trabalhadoras da categoria da possibilidade de infecção pelo coronavírus. Como resultado de uma mesa de negociação específica sobre o tema – que será abordada de forma mais detalhada no capítulo 4 da tese – cerca de 230 mil bancários e bancárias foram inseridos no regime de Teletrabalho logo no início da pandemia, cerca de 50% da categoria.<sup>145</sup> Em entrevista publicada na Pesquisa Febraban de

<sup>145</sup> VAZQUEZ, Barbara Vallejos; UEHARA, Cátia; CAVARZAN, Gustavo Machado & RODRIGUES, Vivian Machado. **Os bancários e o home office no contexto de pandemia**. In: Pochmann, Márcio e OLIVEIRA, Dalila Andrade (orgs.) *A DEVASTAÇÃO DO TRABALHO A CLASSE DO LABOR NA CRISE DA PANDEMIA*. 1. ed. -- Brasília: Gráfica e Editora Positiva : CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

Tecnologia Bancária de 2021, um executivo da área de tecnologia do setor financeiro confirma o diagnóstico: “O banco já vinha há algum tempo avaliando a questão de home office como uma opção de modelo de trabalho. Tínhamos um piloto que estava em andamento, e aí veio a pandemia e ninguém teve chance de fazer diferente.” (Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária, 2021, pg. 17). Ainda de acordo com a mesma pesquisa, em 2020 dois terços dos trabalhadores das áreas internas dos bancos – ou seja, sem contar as agências – se encontravam em regime de Teletrabalho ou híbrido:



**Figura 9: Proporção de bancários das áreas internas dos bancos por modelo de trabalho em 2020**

Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária, 2021, pg. 18.

Tamanho transformação no modelo de trabalho da categoria bancária executado em curto espaço de tempo demandou esforço de pesquisa e conhecimento por parte do movimento sindical bancário para compreender as questões que se colocavam para a categoria a partir de então, o que foi realizado a partir de pesquisa realizada pelo DIEESE com os bancários que se encontravam em Teletrabalho e que tratou de temas como gestão do trabalho, adequação de equipamentos e espaços, jornada de trabalho, saúde, aumento de despesas do trabalhador, conciliação do trabalho com tarefas domésticas e relações familiares, preferência de regime de trabalho, etc.<sup>146</sup>

A pesquisa mostrou que a minoria das pessoas tem um espaço em suas residências adequado para a realização das atividades laborais. Apenas 19,2% dos bancários afirmaram ter

<sup>146</sup> DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)**. Estudos e Pesquisas. nº 98 – 10 de dezembro 2020.

escritório em casa, enquanto 44,8% trabalhavam na sala, 28,8% em quarto individual, 9,3% em quarto compartilhado e 5,1% na cozinha. Com relação aos equipamentos disponíveis para o trabalho os mais mal avaliados foram os equipamentos de ergonomia, cadeiras e a acústica das residências. Com relação a responsabilização dos bancos pelo fornecimento de equipamentos o único item que obteve mais de 50% de respondentes foi notebook, sendo que todos os outros equipamentos ficaram com respostas inferiores a 20% e 32,5% dos bancários afirmaram que o banco não se responsabilizou por nenhum equipamento. Mais de 50% dos respondentes revelou não existir ou não saber da existência de canal de diálogo para as novas demandas específicas que surjam no teletrabalho. Diante das questões levantadas acima, mais de um terço dos bancários afirmaram que em home office tem maior dificuldade para o cumprimento de tarefas e para a comunicação com a equipe ou gestor.<sup>147</sup>

O número de horas trabalhadas em home office aumentou para 35,6% dos bancários que responderam a pesquisa e também praticamente um terço afirmaram não haver qualquer tipo de controle sobre sua jornada. Muitos bancários destacaram “preocupação constante com o trabalho” e “medo de ser esquecido(a), de perder oportunidades ou ser dispensado(a)” após a passagem para o teletrabalho. Merece destaque também o aumento das despesas da residência com destaque para energia elétrica e gastos com supermercado, apontados por 78,6% e 72% dos respondentes, respectivamente. Ainda que a categoria bancária tenha enfrentado uma série de novos problemas após a passagem para o teletrabalho, esse modelo deve seguir como tendência relevante no setor, inclusive por demanda dos próprios trabalhadores, como aponta a pesquisa do DIEESE ao questionar se o trabalhador gostaria de permanecer em Teletrabalho ou retornar ao trabalho presencial após a pandemia:

“Percebeu-se que o home office - tão necessário para a proteção da saúde dos(as) trabalhadores(as) durante a pandemia - cria novas demandas e dificuldades: inadequação do ambiente da residência para a realização do trabalho, falta de equipamentos e mobiliário adequados, surgimento de novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais, falta de controle da extensão da jornada de trabalho, entre outros. Ainda assim, há uma boa aceitação do novo regime de trabalho pelos(as) bancários(as): 27,7% dos respondentes ao questionário disseram querer continuar em home office todos os dias, mesmo após o fim da pandemia, e 42,0% gostariam de adotar um regime misto, entre o home office e o trabalho presencial. Outros 26,5% preferem voltar integralmente ao regime presencial.” (DIEESE, 2020, pg. 2)

Também entre as empresas do setor há grande expectativa de continuidade do modelo mesmo após o fim da pandemia. Parece correto afirmar que ajustes serão feitos em termos de

---

<sup>147</sup> DIEESE, 2020.

quantidade de trabalhadores de forma que o cenário visto durante a pandemia no qual metade da categoria bancária esteve em teletrabalho não deve permanecer. Tampouco deve ser visto um retorno ao ponto em que o teletrabalho era observado apenas em projetos piloto dentro dos bancos, devendo se tornar o modelo de trabalho padrão para uma parcela não desprezível da categoria bancária. De acordo com a Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2022, a expectativa dos bancos é que 59% dos bancários e bancárias das áreas internas trabalhem em regime de teletrabalho ou em regime híbrido em 2022, o que permite colocar o crescimento do modelo como uma tendência estrutural do trabalho na categoria bancária.

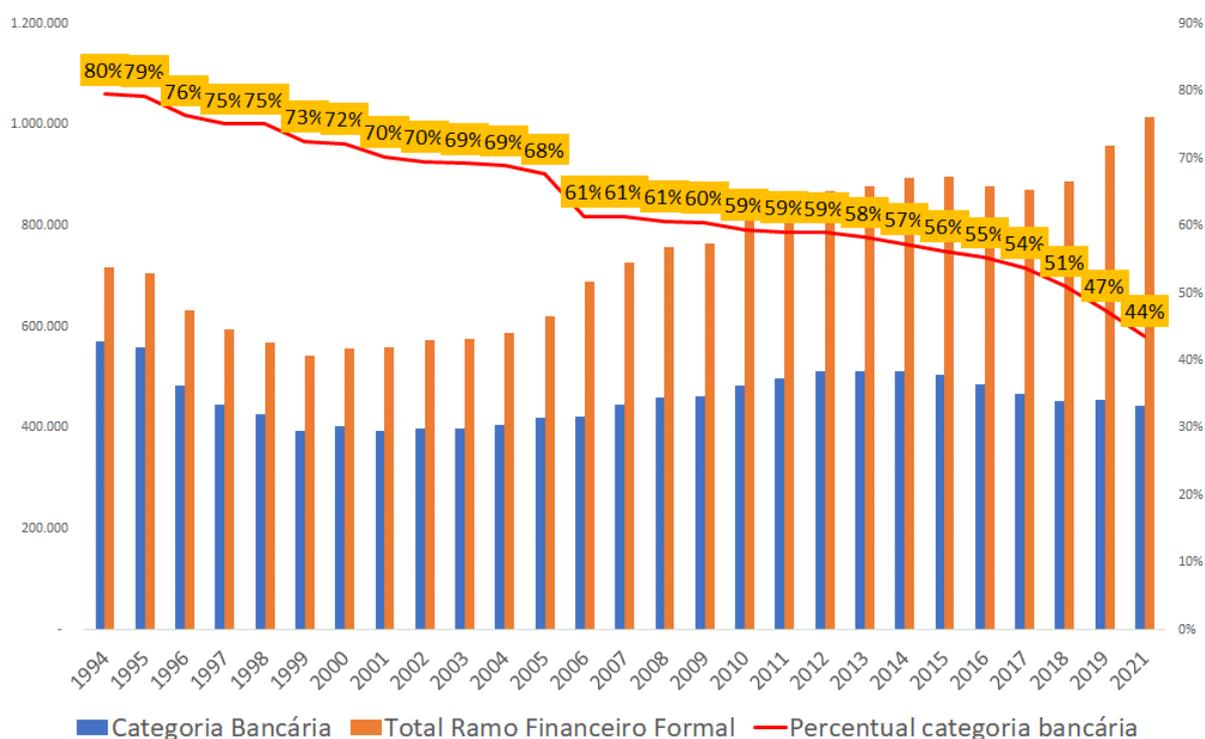
\*\*\*

A partir deste ponto, o capítulo se destina a ampliar a análise para os outros grupos do emprego no setor financeiro. Se é verdade que o grupo central está perdendo importância quantitativa, o que acontece com os grupos periféricos de trabalhadores no setor financeiro brasileiro? O primeiro grupo periférico analisado será o de trabalhadores assalariados formais vinculados formalmente a outras categorias do setor financeiro que não a categoria bancária.

### **3.2 Primeiro Grupo Periférico: emprego formal no setor financeiro, para além dos bancos**

A redução absoluta no número de trabalhadores formais na categoria bancária nos últimos anos se traduziu em redução do peso relativo da categoria paradigmática do setor financeiro no total de trabalhadores assalariados formalmente enquadrados neste segmento. Se em 1994, este peso era de 80% ao longo do tempo o percentual foi se reduzindo chegando a 69% em 2003, 59% em 2012, até atingir o menor peso em 2021, ano em que os bancários representaram apenas 44% do total de vínculos de trabalho formais no setor financeiro.

**Gráfico 11: Peso Relativo da Categoria Bancária no Emprego Formal no Ramo Financeiro 1994-2021**



**Fonte: RAIS**

**Elaboração Própria**

Isso significa que todo o histórico de conquistas garantido tanto em artigos específicos da Consolidação das Leis Trabalhistas quanto em Convenção Coletiva de Trabalho nacional e Acordos Coletivos de Trabalho específicos por banco abrangem uma parcela cada vez menor de trabalhadores do Sistema Financeiro Nacional. Significa ainda que o movimento sindical bancário representa um grupo cada vez menos significativo de trabalhadores. Tal constatação é especialmente relevante diante do fato de que os sindicatos de bancários do país contam com taxas de sindicalização acima da média, participam de uma mesa única de negociação nacional que é uma das principais referências no que diz respeito a negociação coletiva no Brasil, possuem poder de influência em políticas públicas através de quadros oriundos dos sindicatos de bancários do país que assumiram ao longo dos anos cargos em ministérios, secretarias ou foram eleitos para mandatos nos Legislativos municipais, estaduais e federal. Em suma, pode-se dizer que a categoria bancária tem visto um enfraquecimento em sua possibilidade de se manter como referência para a classe trabalhadora brasileira no que diz respeito às condições de trabalho e organização coletiva.

Mas se é verdade que o emprego bancário perde peso relativo desde os anos 90 e perde postos de trabalho em termos absolutos a partir de 2013, é igualmente verdadeiro que outras

categorias de trabalhadores formalmente enquadradas no setor financeiro vêm ganhando peso relativo e em termos absolutos neste mesmo período. De acordo com dados da RAIS, o total de trabalhadores assalariados formais no setor financeiro cresceu 16,7% entre 2012 e 2021. Dado o forte peso na categoria bancária no emprego total do setor financeiro, mostra-se interessante analisar o comportamento deste último isolando-se as movimentações na categoria bancária. Entre 2003 e 2012, o emprego bancário cresce 28%, enquanto nas outras categorias do setor financeiro a elevação é de 101%. Já entre 2012 e 2021, período no qual o emprego bancário apresentou queda contínua ano a ano, as outras categorias do ramo financeiro seguem ampliando os vínculos de trabalho que se elevam em 60% no período. Com este movimento, se em 2003 a categoria bancária era 2,3 vezes mais numerosa do que todas as outras categorias do setor financeiro somadas, em 2021 estas somam quase 30% mais vínculos de trabalho do que a categoria bancária.

**Tabela 11: Emprego Assalariado Formal no Setor Financeiro 2003-2021**

<b>Ano</b>	<b>Trabalhadores Formais Setor Financeiro</b>	<b>Categoria Bancária</b>	<b>Demais Categorias do Setor Financeiro Formal</b>
2003	576.578	399.183	177.395
2004	587.678	405.073	182.605
2005	620.860	420.036	200.824
2006	688.443	422.219	266.224
2007	725.900	445.828	280.072
2008	757.413	459.494	297.919
2009	763.946	462.164	301.782
2010	812.499	483.097	329.402
2011	840.242	496.725	343.517
2012	869.157	512.835	356.322
2013	878.188	511.833	366.355
2014	894.372	512.186	382.186
2015	896.217	504.345	391.872
2016	879.000	485.719	393.281
2017	869.768	467.686	402.082
2018	888.501	453.278	435.223
2019	958.229	454.664	503.565
2021	1.014.124	442.560	571.564
Varição 2021/2003	76%	11%	222%
Varição 2012/2003	51%	28%	101%
Varição 2021/2012	17%	-14%	60%

Fonte: RAIS  
Elaboração Própria

Portanto, este primeiro grupo periférico do emprego no setor financeiro ganha terreno sobre o grupo central. Trata-se de trabalhadores assalariados formais, com carteira de trabalho assinada e, portanto, abrangidos pelos direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas, diferenciando-se do grupo central basicamente pelos direitos previstos nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e pelos diferentes movimentos sindicais que representam cada categoria. Nesse ponto mostra-se importante apreender mais detalhadamente quais são as categorias de trabalhadores que vem crescendo nos últimos anos e quais são suas características em termos de perfil dos trabalhadores e condições de trabalho. Em termos de estoque de vínculos formais de trabalho dentro do setor financeiro, ganham especial destaque os trabalhadores das áreas de seguros e previdência, cooperativas de crédito e administração de cartão de crédito.

No segmento de seguros e previdência os destaques, tanto em termos de tamanho quanto em termos de crescimento são as classes “Planos de Saúde” e “Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde”. Estas classes CNAE estão reunidas basicamente na divisão 65 da CNAE que é descrita da seguinte maneira:

“Esta divisão compreende as atividades de criação de fundos para todos os tipos de seguros (vida e não-vida), resseguros e de fundos privados para aposentadoria (previdência complementar). Em todos os casos, envolvem a coleta e a aplicação dos fundos. As atividades de seguros, resseguros, previdência complementar e planos de saúde incluem planos de cobertura de risco de curto e longo prazos, com ou sem componentes de poupança. A atividade de seguros consiste na assunção e gestão de riscos pelas empresas de seguros, com os riscos e condições de aceitação especificados em um contrato (apólice de seguros). As atividades de seguros, previdência complementar e planos de saúde têm como pressuposto a transformação de riscos individuais em riscos coletivos.” (CONCLA – Comissão Nacional de Classificação. Disponível em: <https://cnae.ibge.gov.br/?view=divisao&tipo=cnae&versao=9&divisao=65>)

Outro destaque no que diz respeito ao emprego no setor financeiro é o trabalho em Cooperativas de Crédito. O número de vínculos de trabalho ligados a este segmento chegou a 91.085 em 2021, um aumento de mais de 48 mil postos de trabalho ou 115% em relação a 2012. Em termos absolutos foi a classe CNAE do setor financeiro com maior crescimento no período. As principais ocupações nas cooperativas de crédito são: Atendente de Agência, Assistente Administrativo, Caixa de Banco, Gerente de Contas, Auxiliar de Escritório, Gerente de Agência, Gerente Administrativo, Analista de Crédito, etc.

**Tabela 12: N° de vínculos de trabalho em categorias Selecionadas do Setor Financeiro, exceto categoria bancária**

CNAE 2.0 Classe	2012	2021	variação absoluta	variação relativa
Planos de saúde	73.533	117.965	44.432	60%
Crédito cooperativo	42.366	91.085	48.719	115%
Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde	36.148	62.564	26.416	73%
Atividades auxiliares dos serviços financeiros não especificadas anteriormente	17.514	46.981	29.467	168%
Seguros (vida, não-vida e saúde)	50.312	50.812	500	1%
Outras atividades de serviços financeiros não especificadas anteriormente	6.218	27.794	21.576	347%
Administração de cartões de crédito	5.170	23.318	18.148	351%
Atividades de intermediários em transações de títulos, valores mobiliários e mercadorias	11.396	19.332	7.936	70%
Sociedades de crédito, financiamento e investimento - financeiras	9.913	5.826	-4.087	-41%

**Fonte: RAIS**

**Elaboração Própria**

Observa-se, portanto, que o movimento de redução estrutural de postos de trabalho no setor financeiro restringe-se a seu grupo central e mais bem organizado – a categoria bancária. Por outro lado, a análise deste primeiro grupo periférico mostra que inúmeras outras categorias de trabalhadores apresentam crescimento expressivo desde 2012. É necessário destacar, no entanto, que as condições em que os trabalhos são realizados no grupo central e nos periféricos apresentam diferenças significativas no que diz respeito a jornada de trabalho, estabilidade no vínculo empregatício e padrões de remuneração. Em geral as condições de trabalho da categoria bancária, analisadas sob o prisma dos indicadores citados, estão em patamares substancialmente mais elevados do que aquelas observadas nas outras categorias de trabalhadores no setor financeiro que vem crescendo nos últimos anos.

**Tabela 13: Perfil de Categorias do Setor Financeiro e da Categoria Bancária: indicadores selecionados - 2021**

CNAE 2.0 Classe	Remuneração Média (R\$ de dez 2021)	Jornada Média Semanal (horas)	Tempo Médio de tempo no Emprego (meses)
Categoria Bancária	10.060	35	97
Planos de saúde	4.207	39	61
Crédito cooperativo	4.999	39	49
Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde	3.333	41	46
Atividades auxiliares dos serviços financeiros não especificadas anteriormente	5.763	38	25
Seguros (vida, não-vida e saúde)	7.140	37	77
Outras atividades de serviços financeiros não especificadas anteriormente	12.499	32	142
Administração de cartões de crédito	7.235	29	26
Atividades de intermediários em transações de títulos, valores mobiliários e mercadorias	9.766	40	38
Sociedades de crédito, financiamento e investimento - financeiras	8.533	29	63

Fonte: RAIS

Elaboração Própria

Ainda que este primeiro grupo periférico do emprego financeiro esteja protegido pelo estatuto do assalariamento formal, a fragmentação e a subdivisão em categorias diante da atual estrutura sindical brasileira faz com que estes trabalhadores sejam representados por diferentes sindicatos, com histórias, tradições, organizações, poderes de barganha, capacidades de intervenção absolutamente diversas. Parece correto afirmar que isso se reflete nas condições concretas de trabalho destes segmentos que são regulados por diferentes acordos e convenções coletivas. A título ilustrativo de tal diversidade de regulamentação vale observar a comparação entre a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária e a Convenção Coletiva de Trabalho dos Securitários do estado de São Paulo na tabela abaixo:

**Tabela 14: Comparação da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários e dos Securitários de SP - 2021**

Itens Selecionados	Categoria Bancária	Securitários SP		
		Planos de Saúde	Corretores e agentes de seguros, de planos de previdência complementar e de saúde	Seguros
Piso Salarial	R\$ 2.705,22 para jornada de 30 horas semanais	R\$ 1.832,89 para jornada de 40 horas semanais	R\$ 1.170,50 para jornada de 40 horas semanais	R\$ 1.832,89 para jornada de 40 horas semanais
Jornada Semanal	30 horas semanais, exceto para cargos de confiança	40 horas semanais	40 horas semanais	40 horas semanais
Vale-Refeição	R\$ 41,92/dia	R\$ 29,50/dia	R\$ 25,80/dia	R\$35,43/dia
Vale-Alimentação	R\$ 726,71	Recebem VA OU VR, tendo que optar por um dos dois	Recebem VA OU VR, tendo que optar por um dos dois	R\$ 602,29
Auxílio Creche Babá	R\$ 558,16 para filhos até 71 meses	R\$ 265,82 para filhos até 12 meses	R\$ 205,63 para filhos até 12 meses	reembolso integral até 6 meses e depois R\$ 460,85 até 5 anos de idade
PLR	Até 2,2 salários + R\$ 5.614,06	-	-	40% do salário + R\$ 3.408,97

Fonte: Convenções Coletivas de Trabalho da categoria bancária e dos Securitários do Estado de SP

Elaboração Própria

Os principais bancos no Brasil atuam, na verdade, como grandes conglomerados financeiros distribuindo suas atividades e obtendo seus resultados a partir de praticamente todos os segmentos do setor financeiro: crédito, seguros, previdência, capitalização, administração de ativos, cartões, pagamentos, intermediação de títulos e valores mobiliários, etc. Em Nota Técnica que busca avaliar as razões estruturais para os elevados *spreads* bancários no país, o DIEESE chama atenção para o fato de que o setor financeiro, além de ser extremamente concentrado, é também bastante verticalizado<sup>148</sup>:

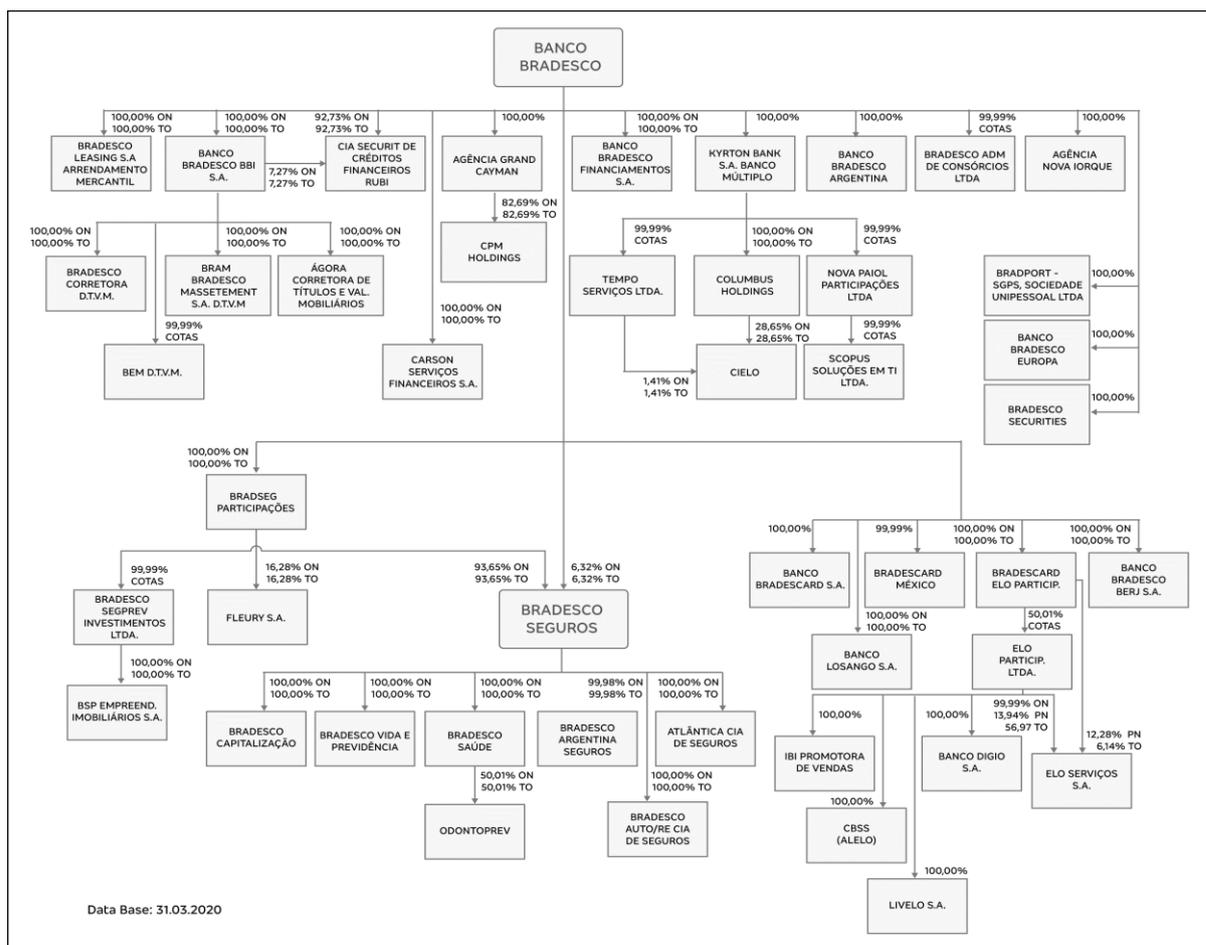
“A concentração se expressa em diversas esferas do ramo financeiro, como, por exemplo, na verticalização dos meios de pagamento. A verticalização é um tipo de estratégia empresarial em que uma empresa busca dominar toda a cadeia de “produção” de determinado produto/serviço. No caso dos meios de pagamento, os grandes bancos controlam desde a emissão de cartões, as bandeiras e até as credenciadoras (“maquininhas”). (...) O setor de cartões é muito concentrado e verticalizado. Em 2017, os bancos Itaú, Bradesco e Banco do Brasil, juntos, detinham 82% de participação no mercado de adquirência/credenciamento e 70% de participação na emissão de cartões.” (DIEESE, 2019, pg. 12-13)

Na figura abaixo, a título ilustrativo, destaca-se o organograma das principais empresas controladas e coligadas do Banco Bradesco S.A. Pode-se perceber que o conglomerado atua efetivamente em todos os segmentos do setor financeiro, e, portanto, as empresas que tem elevado o número de trabalhadores no setor financeiro no período aqui analisado estão, na verdade, inseridas em alguma medida em sua cadeia de valor. O mesmo padrão de atuação pode ser estendido aos principais bancos atuantes no país.<sup>149</sup>

---

<sup>148</sup> DIEESE. **Juros e spread bancários no Brasil: Razões estruturais para os patamares elevados.** Nota Técnica 208. Junho de 2019

<sup>149</sup> A relação de empresas controladas e coligadas dos principais bancos atuantes no Brasil pode ser encontrada nas notas explicativas das demonstrações financeiras destas instituições, com os percentuais de participação e ramo de atividade da empresa.



**Figura 10: Principais Controladas e Coligadas do Banco Bradesco SA**

**Fonte: Banco Bradesco. Relações com Investidores. Governança Corporativa. Disponível em: [https://www.bradesco.com.br/siteBradescoRI/Paginas/governancacorporativa/169\\_estruturaacionaria.aspx](https://www.bradesco.com.br/siteBradescoRI/Paginas/governancacorporativa/169_estruturaacionaria.aspx). Acesso em 02/06/2020.**

De acordo com as demonstrações contábeis do Banco Bradesco referentes a dezembro de 2020<sup>150</sup>, o Bradesco Seguros, subsidiária responsável pelos segmentos de seguros, previdência e capitalização, por exemplo, foi responsável por 28,8% do lucro líquido obtido pelo conglomerado naquele exercício. Conforme visto, os trabalhadores deste segmento tiveram crescimento expressivo desde 2012 e são responsáveis por parte relevante do resultado financeiro obtido pelos conglomerados financeiros no Brasil, ainda que suas condições de trabalho sejam significativamente rebaixadas em relação à categoria bancária.

Portanto, desenha-se a hipótese de que parte dos segmentos de trabalhadores que vem se expandindo no setor financeiro está inserida em alguma medida nas cadeias de valor dos grandes bancos atuantes no país, sendo responsáveis por parcelas relevantes da geração de

<sup>150</sup> Banco Bradesco. **Relatório de Análise Econômica e Financeira**. 4º trimestre de 2020, pg. 6. Disponível em: [https://www.bradesco.com.br/siteBradescoRI/Paginas/informacoesaomercado/191\\_relatorioseplanilhas.aspx?AbasSelecionada=1](https://www.bradesco.com.br/siteBradescoRI/Paginas/informacoesaomercado/191_relatorioseplanilhas.aspx?AbasSelecionada=1)

riqueza para estes conglomerados financeiros, ainda que estes segmentos de trabalhadores não façam parte da categoria bancária, sejam representados por diferentes sindicatos e tenham condições de trabalho substancialmente inferiores a este grupo central cada vez mais reduzido.

### **3.3 Segundo Grupo Periférico: Correspondentes Bancários**

A principal característica do segundo grupo periférico é que são trabalhadores que atuam prestando serviços financeiro, vendendo produtos e serviços das instituições financeiras, mas com contrato de trabalho com empresas que não são enquadradas enquanto empresas financeiras, mas sim em outros setores de atividade como comércio, lotéricas, correios, imobiliárias, etc.

Os dados acerca dos trabalhadores que atuam realizando tarefas típicas do setor financeiro nos estabelecimentos contratados como correspondentes bancários pelas instituições financeiras não são plenamente verificáveis nas bases de dados atuais sobre o mercado de trabalho, justamente porque estão enquadrados em categorias que não são do setor financeiro. Dessa maneira não é possível separar nas bases de dados quais trabalhadores de cada um destes estabelecimentos realizam serviços financeiros e quais não realizam. Além disso, é possível que muitos destes trabalhadores atuem em parte de sua jornada nas tarefas vinculadas aos serviços financeiros prestados pelo correspondente bancário e em outra parte da jornada desempenhem tarefas ligadas à atividade principal do estabelecimento, seja ele um supermercado, loja de departamento, padaria, açougue, lotérica, agência do correio, imobiliária, etc.

Dessa maneira não é possível determinar ao certo a quantidade de trabalhadores envolvidos nessa forma de terceirização das atividades bancárias. No entanto, as instituições financeiras são obrigadas por regulamentação a informar mensalmente ao Banco Central do Brasil o quantitativo de estabelecimentos contratados por elas como correspondentes bancários e assim pode-se ter alguma indicação da magnitude de trabalhadores envolvidos nessa atividade.

Utilizaremos aqui os dados enviados ao Banco Central de 2014 a 2022, recorte escolhido em função da confiabilidade da base de dados ser maior nesse período, visto que desde 2014 os dados são apresentados com cada estabelecimento sendo inserido em uma linha de planilha com dados como CNPJ, Endereço, instituição financeira contratante, nome do correspondente, endereço e serviços prestados. Anteriormente os dados eram apresentados de forma agregada e esparsa. Como o mesmo estabelecimento pode fazer um contrato de correspondente bancário

com mais de uma instituição financeira temos hoje no Brasil 469.951 contratos de correspondentes bancários executados por 233.674 estabelecimentos<sup>151</sup>:

**Tabela 15: Quantidade de Estabelecimentos atuando como Correspondente Bancário no Brasil 2014-2022**

Mês	Nº de estabelecimentos atuando como correspondente bancário	Nº de contratos de correspondente bancário entre estabelecimentos e instituições financeiras	Nº de Agências Bancárias
Dezembro de 2014	208.346	342.586	23.126
Dezembro de 2015	201.625	340.166	22.826
Dezembro de 2016	189.920	331.184	22.547
Dezembro de 2017	191.332	341.324	21.062
Dezembro de 2018	192.696	336.709	20.850
Dezembro de 2019	202.353	389.760	19.964
Dezembro de 2020	212.841	471.821	18.684
Dezembro de 2021	231.064	478.622	17.644
Março de 2022	233.674	469.951	17.556

Fonte: Banco Central do Brasil  
Elaboração Própria

Conforme pode-se observar na tabela abaixo, as cinco maiores instituições financeiras atuantes no Brasil (Itaú Unibanco, Bradesco, Santander, Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal) utilizam-se largamente do modelo de correspondentes bancários para realizar transações e prestar serviços a seus clientes, com dezenas de milhares de estabelecimentos atuando como correspondentes dos grandes bancos e suas subsidiárias.

<sup>151</sup> Para uma análise dos dados disponíveis acerca dos estabelecimentos que atuam como correspondentes bancários desde os anos 2000 ver VAZQUEZ (2018)

**Tabela 16: Quantidade de Estabelecimentos atuando como Correspondente Bancário por conglomerado financeiro – março de 2022**

BANCO BRADESCARD S.A.	1.874
BANCO BRADESCO FINANCIAMENTOS S.A.	18.649
BANCO BRADESCO S.A.	45.873
<b>Conglomerado Bradesco</b>	<b>66.396</b>
BANCO ITAÚ CONSIGNADO S.A.	5.704
BANCO ITAUCARD S.A.	20.013
FINANCEIRA ITAÚ CBD S.A. CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO	812
ITAÚ UNIBANCO S.A.	22.661
<b>Conglomerado Itaú</b>	<b>49.190</b>
AYMORE CRÉDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO S.A.	28.541
BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.	28.948
SANTANDER LEASING S.A. ARRENDAMENTO MERCANTIL	16.782
<b>Conglomerado Santander</b>	<b>74.271</b>
<b>BANCO DO BRASIL S.A.</b>	<b>46.400</b>
<b>CAIXA ECONOMICA FEDERAL</b>	<b>20.473</b>

Fonte: Banco Central do Brasil  
Elaboração Própria

A análise dos serviços prestados pelos estabelecimentos contratados como correspondentes mostra que a imensa maioria dos contratos (77%) prevê a “realização de recepção e encaminhamento de propostas de operação de crédito e de arrendamento mercantil concedidas pela instituição contratante, bem como outros serviços prestados para o acompanhamento da operação”, ou seja, os correspondentes atuam majoritariamente como força de venda para o coração do negócio financeiro: o crédito. O segundo serviço com maior recorrência nos contratos é o de “recebimentos e pagamentos de qualquer natureza, e outras atividades decorrentes da execução de contratos e convênios de prestação de serviços mantidos pela instituição contratante com terceiros” previsto em 30% dos contratos, seguido de “recepção e encaminhamento de propostas de fornecimento de cartões de crédito de responsabilidade da instituição contratante” previsto em 21% dos contratos. Vale lembrar que cada contrato pode prever a execução de mais de um serviço e, por isso, a somatória será maior do que 100%.

**Tabela 17: Nº de contratos de correspondente bancário firmados entre estabelecimentos e instituições financeiras por tipo de serviço prestado – março de 2022**

<b>% dos contratos por serviços prestados</b>	
Inc. V - recepção e encaminhamento de propostas de operações de crédito e de arrendamento mercantil concedidas pela instituição contratante, bem como outros serviços prestados para o acompanhamento da operação	77%
Inc. III - recebimentos e pagamentos de qualquer natureza, e outras atividades decorrentes da execução de contratos e convênios de prestação de serviços mantidos pela instituição contratante com terceiros	30%
Inc. VIII - recepção e encaminhamento de propostas de fornecimento de cartões de crédito de responsabilidade da instituição contratante	21%
Inc. II - realização de recebimentos, pagamentos e transferências eletrônicas visando à movimentação de contas de depósitos de titularidade de clientes mantidas pela instituição contratante	20%
Inc. I - recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança mantidas pela instituição contratante	17%
Inc. IV - execução ativa e passiva de ordens de pagamento cursadas por intermédio da instituição contratante por solicitação de clientes e usuários	4%
Inc. VI - recebimentos e pagamentos relacionados a letras de câmbio de aceite da instituição contratante	1%

**Fonte: Banco Central do Brasil  
Elaboração Própria**

Conforme ressaltamos anteriormente não é possível identificar os trabalhadores em correspondentes bancários nas bases de dados oficiais sobre mercado de trabalho e, portanto, torna-se difícil realizar uma análise acerca do perfil e das condições de trabalho deste segmento. No entanto, VAZQUEZ (2018), realiza uma aproximação ao avaliar aspectos das condições de trabalho dos trabalhadores inseridos em empresas de atividades econômicas que são tipicamente contratadas como correspondentes bancários: comércio varejista (incluindo mercados, lojas de departamento, pet shops, açougues, entre outros); correios e outras atividades de entrega; correspondentes de instituições financeiras<sup>152</sup>; atividades imobiliárias e casas lotéricas. Comparando-se as condições de trabalho destes segmentos àquelas apresentadas pela categoria bancária percebe-se que os primeiros são mais jovens, menos escolarizados, com jornadas mais extensas, menor tempo no emprego, maior rotatividade e menor remuneração.

Por exemplo, destaca-se que a remuneração média destes trabalhadores é 75,6% inferior à remuneração média da categoria bancária; o tempo médio no emprego dos trabalhadores em setores tipicamente contratados como correspondentes é de três anos, enquanto a média entre

<sup>152</sup> A classe CNAE “correspondentes de instituições financeiras” abrange apenas aqueles estabelecimentos que têm como objeto social principal ou único ser correspondente bancário conforme permitido pela Resolução 3.959, de 2011 do Banco Central do Brasil, o que corresponde apenas a uma pequena parcela do total de correspondentes no país.

os bancários é de 7,3 anos; a taxa de rotatividade descontada<sup>153</sup> foi de 47,7% para os correspondentes e 7,3% para os bancários; entre os correspondentes a faixa de escolaridade mais comum é Ensino Médio Completo com 66,4% do total, enquanto entre os bancários a faixa mais volumosa é a de Ensino Superior Completo com 77,1% do total; na categoria bancária, 84% dos trabalhadores tem jornada semanal de até 40 horas, enquanto entre os correspondentes 94,2% das pessoas apresentam jornada de 41 a 44 horas semanais.<sup>154</sup>

Mais uma vez, reforçamos a hipótese defendida neste capítulo: os trabalhadores em correspondentes bancários realizam tarefas bastante similares aquelas desempenhadas pelos trabalhadores bancários, ainda que tenham condições de trabalho significativamente inferiores. Ainda, estes trabalhadores estão inseridos de forma importante nas cadeias de valor das maiores instituições financeiras atuantes no Brasil, visto que são estas instituições que contratam os estabelecimentos que prestarão serviço de correspondente:

“Qual instituição ou grupo de instituições beneficia-se da contratação de empresas do setor de comércio para a prestação de serviços financeiros? (...) é possível identificar os cinco maiores grupos financeiros atuantes do país como os grandes beneficiados do modelo de atendimento via correspondentes: Banco do Brasil, Itaú, Bradesco, Caixa Econômica Federal e Santander(...) são elas que, afinal, definem a existência ou não dos correspondentes, o volume de estabelecimentos contratados e os serviços executados – chegando, mesmo, a definir *como* o serão.” (VAZQUEZ, 2018, pg 117-118)

### **3.4 Terceiro Grupo Periférico: Ensaios de Plataformização do Trabalho no Setor Financeiro**

Os caminhos trilhados nos últimos anos pelo mercado de trabalho brasileiro com crescimento do emprego informal, seja por meio do assalariamento sem carteira assinada, seja por meio dos trabalhadores por conta própria, exigem que se avance na análise de forma a enxergar com mais clareza a complexidade dos movimentos e tendências do emprego, mesmo em um setor tradicionalmente formalizado como o setor financeiro.<sup>155</sup>

Em anos recentes, percebe-se uma alteração na estrutura de empregos no setor financeiro em termos de posição na ocupação. De acordo com Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD-C) – portanto considerando trabalho formal e informal -, o

<sup>153</sup> Abrange os desligamentos por iniciativa do empregador: Demissão Sem Justa Causa, Término de contrato e Demissão com justa causa.

<sup>154</sup> VAZQUEZ (2018). Os dados foram obtidos a partir da RAIS 2016.

<sup>155</sup> CAVARZAN, Gustavo Machado. **ENSAIOS DE PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO SETOR FINANCEIRO: O MODELO DE NEGÓCIOS DAS FINTECHS E CORRETORAS DE VALORES.** REVISTA CIÊNCIAS DO TRABALHO Nº 21 ABRIL DE 2022.

número de trabalhadores no setor financeiro em dezembro de 2021 foi de 1,436 milhão de pessoas. Entre 2016 e 2021, o número de trabalhadores/as por conta própria no setor apresentou elevação de 63%, saindo de 86 mil pessoas para 141 mil, o que elevou a participação deste segmento de 7% para 10% do total do emprego no setor financeiro. Em 2018 esse fenômeno já era apontado pela Febraban como tendência para o setor:

“A lógica do mercado de trabalho – e da própria natureza das funções – também se transforma com o avanço da tecnologia e a chegada de novas gerações. A automação conquista mais espaços e a diversidade e a multidisciplinariedade se tornam palavras-chave. **A força de trabalho no futuro deve mudar o quadro de profissionais, trazendo uma lógica de freelancers e profissionais autônomos bastante especializados que trabalham ao mesmo tempo para vários bancos e fintechs, além de criadores individuais, que desenvolvem rapidamente novos projetos e os passam à frente no mercado** – sem esquecer dos robôs, que, com a automação, devem assumir as funções triviais. Como navegar nesse novo cenário? Será preciso desenvolver nos profissionais dentro de casa as capacidades necessárias para o futuro. Temas como ambiente digital e tecnologias emergentes precisam ser dominados por todos, assim como habilidades interpessoais e a capacidade de colaborar e de criar em conjunto.” (FEBRABAN, Pesquisa da tecnologia Bancária 2018, pg. 44, grifos nossos)

O recorte segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO-Domiciliar) indica que as principais ocupações no setor financeiro inseridas como conta própria são os Agentes de Seguros, os Vendedores a Domicílio (que incluem vendedores de consórcios e vendedores de planos de saúde) e os Assessores Financeiros e em Investimentos. Nesse último caso vem ganhando expressão nos últimos anos a figura do Agente Autônomo de Investimentos (AAI) já destacada no capítulo 2 da tese, bem como trabalhadores vinculados a algumas *Fintechs* que atuam no modelo de empresa-plataforma. No âmbito desta tese classificamos tais fenômenos como os primeiros ensaios de plataformização do trabalho no setor financeiro, tendência que explica, em parte, a expansão do trabalho por conta própria no setor em anos recentes.<sup>156</sup>

### **3.4.1 O modelo de negócio das corretoras de títulos e valores mobiliários e os Agentes Autônomos de Investimento (AAI)**

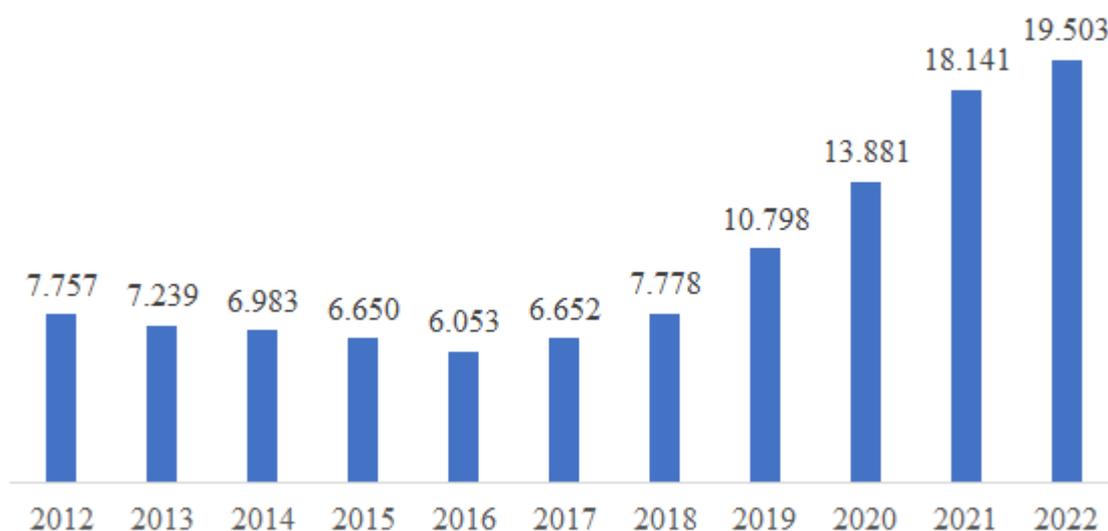
Conforme observado no capítulo 2 da tese, o modelo de negócios das corretoras e distribuidoras de títulos e valores mobiliários está fortemente ancorado na força de vendas de profissionais autônomos que atuam em regime de exclusividade – os chamados Agentes Autônomos de Investimento. Diante da expansão da atuação das plataformas de investimento de um lado, e da redução de postos de trabalho na categoria bancária levando ex-bancários a

---

<sup>156</sup> CAVARZAN (2022)

buscarem alternativas de inserção no mercado de trabalho, por outro lado, vem crescendo no Brasil o número de trabalhadores atuando como Agente Autônomo de Investimento, principalmente a partir de 2016. De acordo com dados da Comissão de Valores Mobiliários, em 2022 havia 19.503 AAIs atuando no Brasil, um aumento de 222% em relação a 2016.<sup>157</sup>

**Gráfico 12: Total de Pessoas atuando como Agentes Autônomos de Investimento no Brasil 2012-2022**



Fonte: COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Boletim Econômico. Ano 10 | Volume nº 93 | 1º Trimestre 2022.

Ainda que o número de pessoas atuando por meio desta forma específica de inserção ainda seja relativamente pequena dentro do setor financeiro no Brasil, parece ser de suma importância dedicar atenção a este segmento de trabalhadores na medida em que o crescimento do modelo de empresas organizadas na forma de plataforma em diversos setores econômicos parece ser uma tendência também no setor financeiro, seja por meio de instituições financeiras que passam cada vez mais a adotar padrões de atuação importados das plataformas digitais, seja por meio das *Fintechs*.

É possível enquadrar a atuação do Agente Autônomo de Investimento dentro do contexto de “plataformização” do trabalho detalhado no capítulo 1 da tese, na medida em que este profissional atua como “trabalhador disponível ao trabalho, desprovido de direitos, que

<sup>157</sup> COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Boletim Econômico. Ano 10 | Volume nº 93 | 1º Trimestre 2022.

arca com custos e riscos e é remunerado na exata medida do que produz.” (ABÍLIO, 2019, pg. 10)

Nesse sentido, destaca-se que os AAIs não são formalmente contratados pelas corretoras, ainda que seu trabalho seja bastante similar ao de trabalhadores próprios das instituições financeiras como os gerentes de conta, por exemplo, e que os elementos característicos da subordinação estejam presentes na relação estabelecida, como por exemplo, o regime de exclusividade a que são submetidos. O alto grau de controle e gerenciamento que as instituições financeiras contratantes exercem sobre seu trabalho, o papel central desempenhado pelas tecnologias digitais em sua rotina de trabalho - seja no relacionamento com os clientes seja no controle do trabalho em si -, a remuneração completamente variável em função do volume de recursos captados para as corretoras e sem poder de definição por parte dos trabalhadores, a necessidade de realizar por conta própria investimentos de estrutura para a realização do trabalho (escritórios, apostilas, panfletos), a ausência de controle de jornada de trabalho, são todos elementos de transferência dos custos e riscos do negócio para o trabalhador autônomo, característicos da plataformização do trabalho.

Ressalta-se, no entanto, que a plataformização, conforme avança sobre os mais diversos setores econômicos, vai assumindo particularidades e especificidades que devem ser notadas. No setor financeiro não é diferente e o trabalho de plataforma apresenta algumas características bastante peculiares. Em primeiro lugar, diferente do que se observa em outros setores, no setor financeiro há exigências formais para a atuação dos profissionais autônomos. Para se tornar AAI a Instrução CVM Nº 497 de 2011 que regulamenta a atuação destes profissionais torna obrigatório que tenham no mínimo ensino médio completo e que sejam aprovados em exame de qualificação técnica e ética autorizado pela Comissão de Valores Mobiliários. A partir desta aprovação no exame, os profissionais serão formalmente cadastrados como participantes legítimos do mercado de capitais brasileiro e a partir de então estão autorizados a atuar.

O exame de qualificação funciona, portanto, como barreira à entrada para os trabalhadores autônomos, e também como certificação publicamente regulamentada do trabalho, ao contrário do que se costuma observar nos setores com mais tradição de estudos no tema da plataformização como motoristas e motofretistas, por exemplo. A exigência de certificação também faz com que no trabalho dos AAIs o chamado “saber fazer” esteja presente no desempenho da atividade, afastando o caráter de trabalho amador que é imputado em alguns estudos ao trabalho de plataforma.<sup>158</sup>

---

<sup>158</sup> Ver ABÍLIO (2017 e 2019)

Outro elemento de diferenciação diz respeito ao gerenciamento do trabalho dos AAI, que apresentam um componente importante de autogerenciamento e também de gerenciamento algorítmico tal qual a maioria dos setores plataformizados, mas que é mesclado com o controle de um “gerente humano” da instituição financeira contratante, inclusive porque a regulamentação da CVM exige que um diretor da empresa contratante seja nomeado especificamente para gerenciar o relacionamento com os AAI.

Por fim, vale destacar que por conta do perfil de remuneração e escolaridade destes profissionais, em geral oriundos do setor bancário tradicional, esta forma de inserção não representa uma organização por parte de empresas de padrões periféricos de sobrevivência, conforme levantado por ABÍLIO (2019) na análise dos motofretistas. Ao contrário, o trabalho desprotegido significa, muitas vezes, uma novidade na vida destes profissionais, antes acostumados com a inserção através do assalariamento formal na categoria bancária.

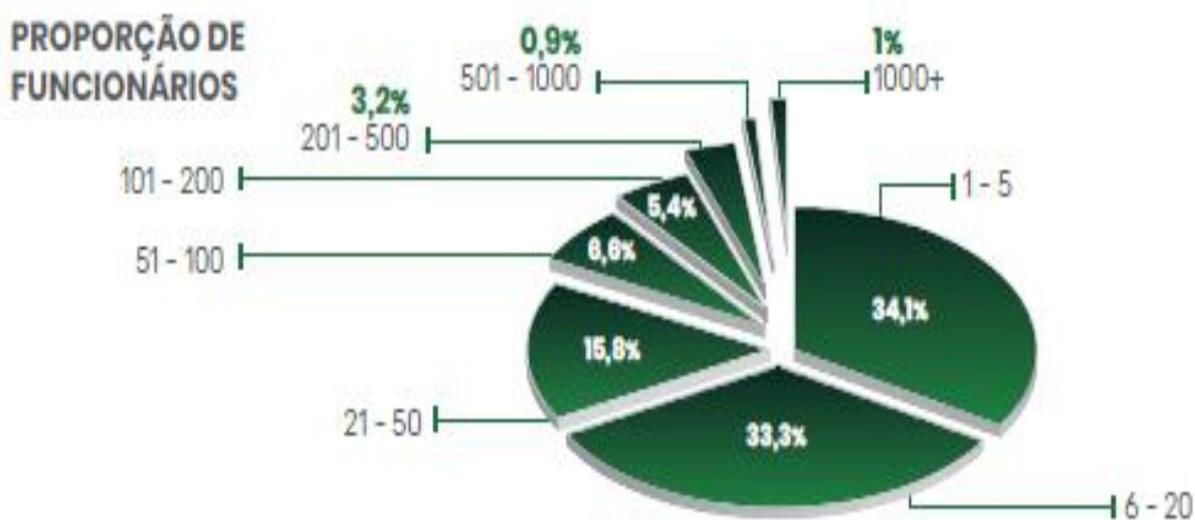
A possibilidade de que tal forma de inserção no trabalho se espalhe cada vez mais para outros segmentos do setor financeiro ganha ainda maior relevância se observarmos que, tal qual ocorre com as seguradoras e administradoras de cartão de crédito, por exemplo, também as corretoras e distribuidoras de títulos e valores mobiliários, como “XP Investimentos”, “Ágora”, “Toro”, “Safrainvest”, “Ideal”, etc, estão inseridas na cadeia de valor das instituições financeiras líderes de mercado no Brasil, inclusive do ponto de vista patrimonial, na medida em que os grandes bancos brasileiros tem participação acionária na maioria destas empresas, e, portanto utilizam-se da força de trabalho dos AAI na construção de suas atividades e de seus resultados financeiros, ainda que não estabeleçam nenhum tipo de vínculo de trabalho com estes trabalhadores.

### **3.4.2 *Fintechs e Plataformas de Serviços Financeiros***

Conforme destacado no segundo capítulo da tese, o termo *Fintech* não faz parte das classificações oficiais de atividade econômica no Brasil. Ao contrário, é um termo de mercado que unifica as palavras “finanças” e “tecnologia”, e por isso, não é possível localizar de forma satisfatória estes trabalhadores nas bases de dados, seja nos registros administrativos (RAIS e CAGED), seja na PNAD-C. Diante disso, mostra-se tarefa bastante complexa obter um grau razoável de informações sobre este segmento que nos permita traçar hipóteses firmes sobre suas reais condições de trabalho. No entanto, existem alguns indicativos que podem ser encontrados em pesquisas de mercado de consultorias especializadas em *start ups* e com base em

informações obtidas junto a algumas *Fintechs* específicas que podem servir como estudo de caso, e fornecer pistas acerca das condições de trabalho desse segmento.

A publicação *Fintech Report 2020* apontou que cerca de 40 mil pessoas trabalhavam em *startups* do setor financeiro, sendo que mais de dois terços das empresas mapeadas tinham menos de 20 funcionários, indicando grande predominância de empresas de menor porte:



**Figura 11: Proporção de Fintechs por número de funcionários**

Fonte: DISTRITO. *FinTech Report 2020*, pg. 25

Ainda de acordo com o mesmo mapeamento os segmentos que concentram o maior número de trabalhadores em *Fintechs* são Meios de Pagamento, Crédito e Serviços Digitais, com 35%, 14% e 13% do total respectivamente, conforme Tabela 13 abaixo. Para além destes grandes números, no entanto, não é possível obter informações sobre o perfil destes trabalhadores em termos de sexo, idade, raça/cor, escolaridade, etc. Tampouco é possível com as informações disponíveis compreender as condições de trabalho deste segmento de trabalhadores, seja suas formas de inserção (CLT, PJ, Autônomo), seja sua jornada de trabalho, padrões de remuneração, representação sindical, etc.

Tabela 18: Nº de trabalhadores em Fintechs por segmento de atuação da empresa - 2020

Segmento	Nº de trabalhadores	Proporção	Média	Mediana
Meios de Pagamento	14.218	35%	125	13
Crédito	5.469	14%	50	12
Serviços Digitais	5.381	13%	128	12
Backoffice	4.442	11%	43	11
Risco e Compliance	3.887	10%	59	10
Tecnologia	1.514	4%	45	14
Investimentos	1.303	3%	31	12
Fidelização	1.071	3%	31	9
Cartões	851	2%	85	22
Câmbio	590	1%	39	10
Criptomoedas	539	1%	11	5
Finanças Pessoais	460	1%	16	5
Crowdfunding	432	1%	13	7
Dívidas	166	0%	10	5
<b>Total</b>	<b>40.323</b>	<b>100%</b>		

Fonte: DISTRITO. FinTech Report 2020

Elaboração Própria

Ainda que o segmento de trabalhadores em *Fintechs* represente quase um ponto cego ou uma zona nebulosa do emprego no setor financeiro, sobre o qual temos informações reduzidas e pouco consistentes, é possível imaginar que as condições de trabalho destes mais de 40 mil trabalhadores são muito diversas entre si, com formas de contratação, jornada e remuneração bastante heterogêneas. A amplitude e difusão das atividades econômicas nas quais as *start ups* são registradas tem como outro lado da moeda amplitude e difusão de sindicatos que representam estes trabalhadores – ao menos os que são regidos pelo regime do assalariamento formal – e, portanto, condições de trabalho igualmente diversas previstas em instrumentos coletivos diferentes. É certo também que parte deste contingente de trabalhadores está submetido a plataformação do trabalho, posto que a maioria das *Fintechs* se define como empresas-plataforma. Em nuvem de palavras construída a partir da própria descrição das centenas de *Fintechs* em seus sites ou redes sociais onde o tamanho das palavras representa a quantidade relativa de vezes que aquela palavra foi citada há destaque para a palavra “plataforma”, corroborando a noção de que estas empresas se inserem no contexto mais amplo de capitalismo de plataformas.



gerencia as solicitações dos seus clientes, acompanha o status das propostas, e acessa diversos conteúdos sobre produtos, vendas, marketing e demais capacitações da Franq.”<sup>160</sup>

Sobre o vínculo destes profissionais com a plataforma afirma-se que: “O Personal Banker é um cliente da Franq e contrata nossas plataformas por meio de uma licença de uso. Para isso, o ideal é que o Personal Banker tenha uma Pessoa Jurídica e seja empresa ou Microempreendedor Individual (MEI).”<sup>161</sup> Ou seja, opera uma completa inversão de papéis, na medida em que não é a empresa que contrata o trabalhador por meio de um contrato de trabalho, mas sim o trabalhador que contrata a empresa por meio de uma licença de uso. A formatação enquadra-se como uma luva no padrão de narrativas criados pelas empresas-plataforma, conforme destacado por FILGUEIRAS e ANTUNES (2020):

“empresas alegam disponibilizar aplicativos ou plataformas digitais para pessoas que querem ofertar e melhorar seus negócios, engendrando a ideia de que os/as trabalhadores/as seriam clientes dessas empresas. Por exemplo, a Uber afirma que os/as motoristas não são empregados nem prestam serviço à empresa, mas sim aos consumidores, de modo que são os/as trabalhadores – considerados independentes – que contratam os serviços do aplicativo, não o contrário.” (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020, pg 63-64)

Ainda que a Franq afirme que os bancários autônomos são seus clientes e não funcionários, há algumas exigências para que o trabalhador possa se cadastrar na plataforma. Em primeiro lugar a plataforma exige que o profissional tenha experiência prévia de no mínimo cinco anos como bancário assalariado em bancos de varejo ou cooperativas de crédito. Cumprido o critério inicial a pessoa deverá passar por uma avaliação de perfil e entrevista, podendo ser aprovada ou não. Sendo aprovado, o profissional deve pagar uma mensalidade de R\$ 200,00 para poder acessar a plataforma da Franq e vender produtos e serviços financeiros em sua “loja digital”.<sup>162</sup>

Sobre a forma de remuneração dos bancários autônomos afirma a Franq:

“A cada venda efetivada, existe uma regra de comissionamento para cada produto. Alguns são pagos como % do valor liberado como crédito, carta de consórcio ou prêmio de seguros. Outros são pagos pela abertura de uma conta ativa e volume de investimentos realizados pelo cliente em 1 mês (...) A tabela de comissões possui todas as regras, produto a produto, de todo o comissionamento ofertado por cada indicação e venda efetiva. A tabela é entregue a todos os Personal Bankers no momento de sua adesão à plataforma” (<https://www.franq.com.br/>. Acesso em 27/06/2022)

---

<sup>160</sup> <https://www.franq.com.br/>. Acesso em 27/06/2022.

<sup>161</sup> Idem. Ibidem

<sup>162</sup> Idem. Ibidem.

Ou seja, ainda que sejam definidos como profissionais autônomos, estes trabalhadores não têm nenhuma governabilidade sobre o valor de sua remuneração que é pré-definida pela plataforma, sem possibilidade de negociação, em tabela de comissionamento que é entregue ao trabalhador no momento de seu cadastro na plataforma. De acordo com o site da empresa atualmente há cerca de 6 mil ex-bancários atuando como profissionais autônomos plataformizados na Franq:



**Figura 13: O modelo de negócios da Franq e os bancários autônomos**

Fonte: Sítio Eletrônico da Franq Open Banking. <https://www.franq.com.br/>. Acesso em 27/06/2022.

Outra empresa que trabalha exatamente com o mesmo modelo é a Teddy 360°. Em seu site a empresa se define da seguinte maneira:

“Somos uma fintech inovadora e parceira de grandes bancos, e utilizando a tecnologia SaaS um sistema financeiro aberto (Open Finance), oferecemos aos bancários autônomos uma plataforma que conecta produtos e serviços financeiros. Tudo sem vínculo direto com bancos e fintechs e sem a necessidade de uma estrutura física, otimizando o tempo e reduzindo os custos operacionais. Com o fechamento das agências bancárias e o aumento dos bancos digitais, há uma real necessidade dos profissionais continuarem ofertando produtos financeiros, que antes eram negociados somente em ambientes físicos. Diante desta realidade, nossa plataforma Open Finance oferece soluções financeiras rápidas e práticas para profissionais autônomos.” (<https://teddy360.com.br/>. Acesso em 27/06/2022.)

No caso da Teddy a nomenclatura utilizada para designar os bancários autônomos é “Business Banker”. Assim como a Franq, a Teddy exige um mínimo de três anos de experiência como contratado no setor bancário para o cadastro na plataforma e exige também a abertura de

empresa pelo trabalhador, já indicando inclusive em qual CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica.) deve ser realizado o cadastro da empresa para emissão de notas fiscais - CNAE “promoção de vendas – 73.19-0/02”. Assim como na Franq, o profissional autônomo ou “pejotizado” irá passar por análise de perfil e entrevista e terá que pagar mensalidade como direito de uso da plataforma da Teddy 360°. <sup>163</sup>

Com relação a remuneração dos trabalhadores a plataforma informa que em “toda a operação realizada através da Teddy 360°, os business bankers terão direito a uma participação equivalente a 80% sobre a receita bruta paga por instituições bancárias e outros agentes parceiros, deduzido de impostos necessários incidentes sobre as atividades da TEDDY.” Ou seja, os bancos e demais instituições financeiras que distribuem seus produtos na plataforma da Teddy pagam uma comissão a esta plataforma que repassa 80% do valor ao bancário autônomo.

Nem a Franq nem a Teddy 360°, no entanto, estão cadastradas como Instituições Financeiras, na medida em que seus CNPJs (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica) estão cadastrados com as CNAEs (Classificação Nacional de Atividade Econômica) “desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não customizáveis” e “Atividades de intermediação e agenciamentos de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários”, respectivamente. Dessa forma, nenhuma delas tem autorização dos órgãos reguladores do Sistema Financeiro Nacional (Banco Central e Comissão de Valores Mobiliários) para ofertar produtos financeiros como créditos, seguros e ou investimentos, por exemplo. Sendo assim, o que ocorre é que os bancários autônomos platformizados estão apenas vendendo na infraestrutura digital destas plataformas produtos e serviços de instituições financeiras tradicionais como Bradesco, Itaú, Banco do Brasil, Santander, Banco Daycoval, Banco Votorantin, BTG Pactual, entre outros bancos destacados como parceiros no sites da Franq e da Teddy.

Trata-se, em última análise, de um canal externo de distribuição de produtos financeiros utilizados pelos bancos tradicionais atuantes no Brasil, com base em força de trabalho platformizada e, provavelmente, vítima das ondas recentes de fechamentos de postos de trabalho praticadas por estes mesmos bancos, na medida em que para o cadastro nas plataformas exige-se experiência prévia como bancário. Se antes o banco vendia os produtos em seus canais próprios – como as agências bancárias, por exemplo – com base em trabalhador diretamente contratado como assalariado formal da categoria bancária, agora passa a vendê-los, em parte, utilizando parcerias com empresas-plataforma com base em força de trabalho autônoma ou

---

<sup>163</sup> <https://teddy360.com.br/>. Acesso em 27/06/2022.

pejotizada. Há grandes chances, inclusive, de a mesma pessoa que antes estava formalmente vinculada ao banco, após perder o emprego, tenha passado a operar como autônomo ou PJ, vendendo os mesmos produtos de propriedade das mesmas empresas, agora no ambiente digital das plataformas.<sup>164</sup>

Esse modelo foi potencializado por todo o desenvolvimento tecnológico apontado no capítulo 2 da tese e também pelos marcos regulatórios já citados, como o “Open Banking”, por exemplo, que passou a permitir, por meio de resoluções do Banco Central, o compartilhamento de dados de produtos e serviços financeiros e também dos clientes bancários em plataformas de terceiros, trazendo segurança jurídica para o modelo de negócios das plataformas de serviços financeiros com alto potencial de crescimento nos anos vindouros.

CERNEV e DINIZ (2019), ao analisar as Fintechs no processo de ondas de inovação tecnológica no setor financeiro destacam que estas novas figuras do setor financeiro surgiriam de forma independente e fora do domínio dos bancos tradicionais:

“Diferentemente da quinta onda, na qual bancos estabelecem parcerias e alianças com agentes externos, mantendo certo domínio sobre suas operações, as forças motrizes da sexta onda de inovações são essencialmente exógenas ao setor bancário. As Fintechs se estabelecem de forma independente, oferecendo produtos e serviços inovadores, nos mesmos mercados, possivelmente para um público ampliado e mais segmentado de clientes.” (CERNEV, A. K.; DINIZ, E, 2019, pg. 11)

Nesse ponto parece necessário fazer um contraponto acerca da hipótese dos autores supracitados: ainda que as *Fintechs* surjam em um primeiro momento como um fator de concorrência para as empresas tradicionais do setor financeiro, em especial os bancos, e de fato representem um elemento de disrupção no mercado financeiro na medida em que estabelecem um novo modelo de negócios com custos muito inferiores em determinados nichos de mercado, os grandes conglomerados financeiros atuantes no Brasil tem buscado maneiras de inserir algumas destas empresas em sua cadeia de valor, seja através da aquisição de *Fintechs*, seja através da assimilação e importação de aspectos do modelo de negócios destas empresas para dentro das instituições tradicionais, seja pela utilização das plataformas como canais de distribuição de seus produtos. Esse fenômeno é inclusive apontado pelos autores: “Em muitos casos, as Fintech têm sido tratadas como laboratórios externos para o desenvolvimento de novos serviços e soluções no mercado, as quais são oportunamente apropriadas pelas instituições tradicionais” (CERNEV, A. K.; DINIZ, E, 2019, pg. 16)

---

<sup>164</sup> CAVARZAN (2022)

O Itaú Unibanco, por exemplo, criou em 2015 o “Cubo”, um espaço físico para abrigar *start ups*, com mais de 20.000 m<sup>2</sup> distribuídos em 14 andares localizado na cidade de São Paulo. O espaço destina-se a impulsionar *start ups*, fornecendo espaços fixos de trabalho, auditórios, salas de projeção, eventos, redes de contato e parcerias com o próprio banco. O espaço conta atualmente com 118 *start ups* e já foram desenvolvidos mais de 80 projetos entre estas empresas e o banco, desde o desenvolvimento mais rápido de produtos e serviços financeiros, até compartilhamento de modelos de trabalho das *start ups* com os trabalhadores do banco, através de visitas e oficinas. As Demonstrações Financeiras do 1º trimestre de 2020 do Itaú Unibanco trazem a seguinte descrição:

“Associação Cubo Coworking Itaú – entidade parceira do ITAÚ UNIBANCO HOLDING CONSOLIDADO que tem por objetivo incentivar e promover: a discussão, o desenvolvimento de tecnologias, de soluções e de modelos de negócio alternativos e inovadores; a produção e a divulgação dos conhecimentos técnicos e científicos obtidos pelas alternativas anteriores; a atração e aproximação de novos talentos em tecnologia da informação que possam ser caracterizadas como startups; a pesquisa, o desenvolvimento e o estabelecimento de ecossistemas de empreendedorismo e startups.” (Itaú Unibanco. Análise Gerencial da Operação e Demonstrações Contábeis Completas 1º trimestre de 2020, pg. 135)

O Bradesco atua de forma similar e desde 2014 mantém diversos eixos de inovação por meio do “Inovabra”, com parcerias ou investimentos diretos em *start ups*, intercâmbio de funcionários, pesquisa, além de um espaço físico na cidade de São Paulo de 22 mil m<sup>2</sup> para abrigar 199 *start ups* e 92 grandes empresas. Através do Inovabra, o Bradesco já contratou 17 *start ups* para parcerias e projetos, investiu diretamente em outras sete, além de oito novas contratações atualmente em estágio de negociação.<sup>165</sup>

“O inovabra é o ecossistema de inovação desenvolvido para dar apoio à estratégia corporativa, fomentando a inovação por meio do trabalho colaborativo com funcionários, áreas de negócios, clientes, empresas, startups, parceiros tecnológicos, investidores e mentores. Essa plataforma de inovação propicia condições para compartilhar visões futuras de negócios, acelerar a busca de novas soluções e materializar a inovação na Organização, com o objetivo de atender às necessidades dos nossos clientes e garantir a sustentabilidade dos negócios no longo prazo.” (Relatório Integrado Bradesco 2019, pg. 56)

Na Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021 mais de 60% dos bancos atuantes no Brasil afirmam que *Start-ups/Fintechs* estão envolvidas de alguma maneira no desenvolvimento e na oferta de seus produtos e serviços de empréstimos/crédito, meios de

---

<sup>165</sup> BRADESCO. Relatório de Análise Econômica e Financeira. 1º trimestre de 2020, pg. 64.

pagamento e abertura de contas. Em produtos de gestão financeira e investimentos 47% dos bancos contam com parcerias com *Fintechs*:

	2019	2020
Empréstimos / Crédito	27%	60%
Meios de pagamento	40%	60%
Abertura de contas (onboarding de clientes)	42%	60%
Gestão financeira para o cliente	33%	47%
Investimentos	27%	47%
Seguros	13%	33%
Câmbio	13%	27%

**Figura 14: Percentual de Bancos no Brasil que utilizam envolvimento de start-ups/Fintechs no desenvolvimento e oferta de produtos e serviços financeiros**

Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2021, pg. 64.

Portanto, uma vez mais, surge fortalecida a hipótese de que as instituições financeiras tradicionais atuantes no país promovem uma forma de atuação que privilegia os chamados ganhos de eficiência para geração de resultado por meio da redução de custos fixos com infraestrutura física e força de trabalho. Para tanto se valem da heterogeneização e fragmentação de trabalhadores em diferentes categorias profissionais e, para além disso, em diferentes formas de inserção na ocupação – inclusive o trabalho plataformizado - com vistas a reduzir os custos diretos com a força de trabalho e ao mesmo tempo reduzir os riscos associados ao negócio capitalista ao transferi-los a outras empresas e aos próprios trabalhadores, sem, no entanto, permitir que o trabalho exercido agora de forma cada vez mais fragmentada, escape de suas cadeias de valor.

\*\*\*

O emprego no setor financeiro brasileiro vem passando por transformações intensas nos últimos anos, vinculadas de um lado às tendências de flexibilização do mercado de trabalho materializadas no arcabouço jurídico e regulatório do estatuto do trabalho no Brasil – notadamente a reforma trabalhista e as resoluções do Banco Central e CVM que atingem diretamente o emprego financeiro - e, muito intensamente, às novas tecnologias associadas a revolução digital.

Seu grupo central e organizado, representado pela categoria bancária, vem se reduzindo ano a ano e perdendo importância relativa, o que significa uma fragilização da referência que essa categoria profissional tradicionalmente representa para a classe trabalhadora brasileira, na medida em que a Convenção Coletiva de Trabalho nacional e unificada dos bancários, suas condições de trabalho com patamares acima da média no mercado de trabalho e a organização coletiva capitaneada por um movimento sindical estruturado representam a realidade concreta de uma parcela cada vez mais enxuta do emprego no setor financeiro.

A flexibilização normativa e a intensa utilização de inovações tecnológicas no setor financeiro, no entanto, não se expressa apenas em redução de postos de trabalho. Ao expandirmos a análise para os grupos periféricos do emprego no setor financeiro, verifica-se que diversos segmentos de trabalhadores vêm crescendo nos últimos anos. Identificamos inicialmente três grupos periféricos, a saber, os trabalhadores assalariados formais no setor financeiro (exceto categoria bancária); os correspondentes bancários e os ensaios de plataformização do trabalho no setor financeiro, todos com tendência de ampliação.

Parte significativa dos segmentos de trabalhadores que vem se expandindo nos três grupos periféricos aqui citados estão, em realidade, inseridos em alguma medida nas cadeias de valor dos grandes bancos, sendo responsáveis por parcelas da geração de riqueza para estes conglomerados financeiros, ainda que não façam parte da categoria bancária, sejam representados por diferentes sindicatos ou tenham diferentes inserções no mercado de trabalho, inclusive sem representação sindical nenhuma. Dessa forma, as condições de trabalho destes segmentos se mostram substancialmente inferiores ao grupo central reduzido, ainda que as tarefas desenvolvidas no trabalho sejam bastante semelhantes – o que é garantido em boa medida pela simplificação das tarefas trazida pelas inovações tecnológicas.

Cada um destes processos coloca diante do movimento sindical bancário uma série de dificuldades e desafios, mas ao mesmo tempo abre novos campos de atuação. Desafios relacionados à capacidade e às formas de financiamento da luta coletiva, à adesão dos trabalhadores à luta sindical e coletiva, às formas de organização, negociação e mobilização, à capacidade das organizações sindicais se manterem protagonistas do ponto de vista da regulação das condições de trabalho e, mais além, do ponto de vista da influência em políticas mais gerais vinculadas ao debate econômico, social e político do país. No próximo capítulo desta tese faremos uma análise acerca da atuação do sindicalismo bancário, dos desafios e possibilidades colocados ao movimento sindical diante do cenário traçado até aqui.

## Capítulo 04 – Organização Coletiva dos Trabalhadores do Setor Financeiro: reposicionamento estratégico, desafios e perspectivas

“A partir das experiências sindicais da década de 80 – marcadas por importantes ganhos políticos e organizativos dos trabalhadores – e de 90 – sob transformações que destroem as mediações coletivas das relações de trabalho – o sindicalismo bancário repensa suas estratégias de ação. Em um contexto no qual a expressão do conflito é problemática, mas não ausente, cabe imaginar o que reservam as próximas décadas aos trabalhadores bancários e seus movimentos de resistência.” (JINKINGS, 2002, pg. 358)

Parece correto afirmar que o sistema capitalista de produção está em constante reestruturação e transformação, como é de sua natureza. No entanto, HYMAN (2007) lembra que historicamente é possível identificar períodos de relativa estabilidade e outros de transformações mais radicais, situação na qual se enquadra o momento atual. O autor aponta que tipicamente nos momentos de reestruturação sistêmica do capitalismo os sindicatos de trabalhadores tendem a agir como “bombeiros” apenas reagindo de forma não planejada, num vácuo estratégico, aos desafios colocados.<sup>166</sup>

Ainda segundo HYMAN (2007), pode-se observar como tendência global nas últimas décadas – ainda que com importantes diferenças regionais e setoriais - um declínio no número de membros de sindicatos, uma deterioração na ação dos sindicatos enquanto atores dos temas de políticas públicas e na eficácia de seus objetivos principais de regulação e melhoria das condições de trabalho. O sindicalismo na situação defensiva atual pode ser contraposto ao protagonismo sindical observado no período fordista, quando os sindicatos atingiram o ápice de filiação e representatividade, notadamente ancorados nas empresas manufatureiras e de serviços públicos, com uma força de trabalho tipicamente de trabalhadores manuais, homens, em emprego de tempo integral e com contratos relativamente estáveis. A ação coletiva era privilegiada naquele período: *“the construction of solidarity among a workforce with limited opportunity for individual career advancement encouraged the pursuit of a standardised ‘common rule’ in employment.”* (HYMAN, 2007, pg. 196)

A situação no capitalismo contemporâneo é, porém, diferente. Mudanças profundas na organização das empresas e na configuração da força de trabalho geraram transformações importantes na organização sindical e no patamar de regulação do trabalho. Alguns movimentos importantes contribuíram nesse sentido: a redução do funcionalismo público dentro da lógica

---

<sup>166</sup> HYMAN, Richard. **How can trade unions act strategically?**. Transfer – European Review of Labour and Research 13/2, p. 193–210. 2007.

neoliberal de austeridade fiscal e privatizações, o encolhimento do tamanho das empresas privadas em função da terceirização, a queda relativa do setor industrial e crescimento do setor de serviços, o aumento do emprego de colarinho branco em detrimento do emprego manual, o crescimento da participação das mulheres na força de trabalho, e a expansão dos contratos atípicos. Todas estas tendências contribuem para o aumento relativo do emprego em segmentos com menor tradição sindical e de negociação coletiva, ou para os quais os sindicatos não foram capazes de traçar políticas eficientes de representação como no caso das mulheres. Cria-se, portanto um sistema pós-fordista de regulação diversificado e fragmentado. Ainda que apontando cenário de imensa adversidade, HYMAN (2007) coloca os sindicatos como atores estratégicos e busca apontar as formas através das quais podem aumentar sua capacidade estratégica no capitalismo contemporâneo.

Ao longo dos capítulos 2 e 3 desta tese foram descritas mudanças profundas observadas nos últimos anos no modo de funcionamento das empresas do setor financeiro no Brasil e, conseqüentemente, na forma como o mundo do trabalho neste segmento vem se redesenhando de forma relevante. As inovações tecnológicas, as flexibilizações na legislação trabalhista, as mudanças no aparato regulatório do setor financeiro, as transformações na política econômica brasileira - inclusive com esvaziamento do papel do crédito direcionado ao desenvolvimento e do papel dos bancos públicos – somam-se num processo que resulta em intensa reconfiguração do emprego no setor financeiro: encolhimento do núcleo central representado pela categoria bancária, transformações na estrutura ocupacional, surgimento de bancos digitais e *Fintechs*, elevação do Teletrabalho, crescimento do emprego nos grupos periféricos do emprego financeiro, inclusive fora do assalariamento formal e com ensaios de plataformação do trabalho cada vez mais evidentes neste setor historicamente formalizado e protegido. Todos estes diferentes processos parecem apontar numa mesma direção: maior fragmentação e maior isolamento dos trabalhadores e trabalhadoras do segmento financeiro.

Parece correto afirmar que esta reconfiguração coloca desafios relevantes para a organização sindical dos trabalhadores do setor financeiro, notadamente ao sindicalismo bancário, aquele com maior história, tradição e representatividade. Os desafios surgem no interior da base de trabalhadores já representada pelo sindicalismo bancário que passa por forte reestruturação, mas expandem-se para fora da base oficial de representação, na medida em que a forma como as empresas financeiras se organizam no cenário atual gera grande heterogeneidade de condições de trabalho e formas de inserção dos trabalhadores. Ao avaliar os impactos das transformações recentes do capitalismo global para o movimento sindical como um todo ANTUNES (2020) resume parte dos desafios:

“Um dos primeiros desafios dos sindicatos e dos movimentos sociais de classe é compreender a nova morfologia do trabalho, com sua maior complexificação e fragmentação: uma classe trabalhadora que se reduz em vários segmentos e se amplia em outros simultaneamente; que é muito mais segmentada, heterogênea, com clivagens de gênero, raça e etnia, acarretando fortes consequências em sua ação concreta, em suas formas de representação e organização sindical.” (ANTUNES, Ricardo, 2020, pg. 17)

E prossegue o autor:

“Não são poucos, portanto, os desafios: como mobilizar esse novo proletariado (que na Europa, vem se autodenominando precariado)? Como organizar sindicalmente essas amplas parcelas jovens da classe trabalhadora que ingressam no mundo digital, às vésperas da Indústria 4.0, com relações de trabalho em franco processo de corrosão e enorme retrocesso? Como os sindicatos conseguirão ressoldar esses laços de pertencimento de classe? Como poderão se contrapor, de modo solidário, orgânico e como classe, à uberização, à individualização, ao falso ‘empresariamento’, às falácias do empreendedorismo e à impulsão para a intermitência, a qual, esta sim, se mostra como o futuro mais próximo da classe que vive do trabalho?” (ANTUNES, Ricardo, 2020, pg. 18)

Com relação ao tema da plataformização do trabalho acrescentam-se dificuldades características das tentativas de organização coletiva no universo do trabalho de plataforma: lógica de competição entre os trabalhadores “empreendedores”, poucos espaços físicos de encontro dos trabalhadores, trabalho em parte visto como complemento de renda ou trabalho amador, serviços prestados à várias empresas. Todos estes fatores dificultam a criação de consciência de classe nesse segmento crescente do mundo do trabalho.<sup>167</sup>

Neste capítulo final da tese busca-se apreender certos reposicionamentos estratégicos do movimento sindical bancário brasileiro diante do cenário adverso que se desenha, além de apontar algumas perspectivas e desafios de atuação frente ao encolhimento do núcleo central, à expansão dos grupos periféricos e aos processos de fragmentação e isolamento dos trabalhadores do setor financeiro.

A hipótese que norteia o capítulo é que o sindicalismo bancário foi capaz de se reposicionar estrategicamente nos últimos anos garantindo que a Minuta de Reivindicações da categoria fosse constantemente atualizada, a Convenção Coletiva de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho que regem as condições de trabalho da categoria bancária fossem preservados em grande medida e, em certos casos, até mesmo ampliados, passando a abarcar novas temáticas, além de se manter como ator relevante em temas da agenda política e

---

<sup>167</sup> GONSALES, Marco. **Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência**. In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

econômica nacional. Por outro lado, o universo de trabalhadores para os quais tais condições são válidas é cada vez menos representativo da realidade do mundo do emprego no setor financeiro e para os grupos periféricos em ampliação o sindicalismo bancário não foi capaz, até este momento, de organizar ações efetivas, consistindo ainda em desafio para o período futuro.

O capítulo se inicia resgatando brevemente a atuação do sindicalismo bancário frente às intensas reestruturações que o setor financeiro atravessou ao longo dos anos 1990 e 2000, a fim de mostrar que a necessidade de reposicionamentos não é novidade para este segmento do movimento sindical brasileiro, o que contribui de forma positiva para que o sindicalismo bancário chegue ao momento atual munido de uma trajetória útil para o novo reposicionamento. Posteriormente busca-se compreender de que forma o sindicalismo bancário vem se movendo nos últimos anos diante da atual reestruturação das empresas financeiras, notadamente na esfera da negociação coletiva, para se manter como ator relevante na regulação das condições de trabalho da categoria bancária e nos debates dos temas nacionais. Por fim, busca-se apresentar os principais dilemas e perspectivas colocados para o sindicalismo bancário na perspectiva de extrapolar os limites da categoria bancária e avançar em estratégias de organização de todos os segmentos do emprego no setor financeiro.

#### **4.1 Atuação do sindicalismo bancário frente à reestruturação do setor financeiro nos anos 1990 e 2000**

Nos países centrais do capitalismo os anos 1980 foram um período de refluxo para o movimento sindical na esteira das políticas neoliberais e de reestruturação produtiva. Do ponto de vista concreto observou-se uma crise nas ações reivindicativas, uma redução no número de greves e diminuição nos níveis de sindicalização. No Brasil, em sentido inverso, os anos 1980 foram de fortalecimento dos movimentos sociais, inclusive do movimento sindical, na esteira da luta contra a ditadura civil-militar e com um crescente número de greves sendo realizadas. Após a fundação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983, fundou-se o Departamento Nacional dos Bancários (DNB) que teve papel fundamental na mobilização nacional da categoria naquele período: “Nesse contexto, os bancários realizam, em setembro de 1985, a primeira greve por categoria profissional após o golpe militar de 1964, que atingia todas as regiões do país.” (JINKINGS, 2002, pg. 255)

Após a greve de 1985 seguiram-se outras nos anos posteriores com grande participação da categoria em todo o território nacional. Se tais movimentações não obtiveram êxito expressivo nas pautas econômicas, é certo que serviram para afirmar os avanços organizativos

do movimento sindical bancário naquela década. Naquele momento o principal desafio do movimento sindical bancário consistia na diversidade de experiências dos trabalhadores de bancos públicos e privados, estes últimos com maior dificuldade de mobilização e organização em função de sua instabilidade no emprego. Diante desse cenário a campanha salarial da categoria bancária de 1989 teve como uma de suas principais bandeiras a incorporação do chamado Contrato Coletivo de Trabalho no setor, com o objetivo de escapar das negociações fragmentadas e criar uma estrutura negocial centralizada.<sup>168</sup> Segundo GONÇALVES, KREIN E MADI (2006) o sindicalismo bancário foi um dos principais segmentos do chamado “novo sindicalismo” na década de 80, com participação ativa na formação da CUT.<sup>169</sup>

A hegemonia neoliberal chega de forma mais intensa, no entanto, em partes da periferia do capitalismo – Brasil incluso – apenas nos anos 1990, traduzindo-se em desemprego e precarização do trabalho com impactos profundos nas organizações coletivas de trabalhadores. No Brasil, de forma mais forte a partir do Plano Real, são implementadas políticas de liberalização financeira e comercial que desarticulam a estrutura industrial e aumentam a vulnerabilidade externa do país. Nesse ambiente econômico desfavorável para a classe trabalhadora, criam-se regramentos para flexibilizar as relações de trabalho como o contrato temporário, o banco de horas, contratação por meio de falsas cooperativas, estabelecimento da remuneração variável por meio da participação nos lucros e resultados, etc. A automação intensa, a flexibilização trabalhista, as novas formas de gestão da força de trabalho em contexto de reestruturação produtiva, a elevação do desemprego, constituem vetores de refluxo da ação sindical.<sup>170</sup>

Sobre os impactos da reestruturação dos anos 1990 para a organização sindical pode-se afirmar: “Os riscos do trabalho, sob a perspectiva do investidor, são condicionados não só pelo nível dos salários nominais e qualificação, mas também pela normatização expressa em contratos de trabalho e na capacidade de organização coletiva.” (GONÇALVES, KREIN E MADI, 2006, pg. 102)

No setor financeiro a realidade da reestruturação foi intensa com aumento da sobrecarga de trabalho, mudanças tecnológicas e organizacionais avançando rapidamente, terceirização impulsionando a fragmentação da categoria, novas exigências de competências pautadas em uma lógica extrema de exigência de aumento de produtividade por meio de programas de

---

<sup>168</sup> JINKINGS, Nise. (2002)

<sup>169</sup> 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.

<sup>170</sup> JINKINGS, Nise. (2002)

qualidade total e remuneração variável, além do desmonte das instituições financeiras públicas, notadamente os bancos estaduais. Na visão de JINKINGS (2002), diferentemente do que foi observado nos anos 80, nos anos 1990 a organização sindical dos bancários passou por momentos de enfraquecimento e debilidade, enfrentando obstáculos na criação de práticas unificadoras e mobilizadoras do conjunto da categoria. Nas palavras da autora:

“No âmbito de uma realidade marcada pela adoção de princípios e programas neoliberais no país e pela dominância do mercado sobre as condições de emprego e salário, os bancários brasileiros têm suas possibilidades de resistência e de ação coletiva reduzidas na década de 90. As assembleias, passeatas e movimentos grevistas que mobilizaram, nos anos 80, enorme contingente de trabalhadores nas suas lutas contra a exploração capitalista, dão lugar a atividades e manifestações com participação mais restrita de uma base sindical amedrontada pelo desemprego, sujeita aos critérios e imposições do que a classe patronal entende por produtividade e qualidade.” (JINKINGS, 2002, pg. 287-288)

No entanto, é preciso ressaltar que avanços organizativos importantes foram conquistados pelo movimento sindical bancário na década de 1990, notadamente a adoção da Convenção Coletiva de Trabalho nacional da categoria em 1992, materializando a reivindicação que havia sido construída no fim dos anos 1980. Além disso, a realidade de reestruturação intensa no setor levou o movimento sindical a adotar novas táticas de mobilização e pressão, como por exemplo as chamadas “paralisações-surpresa”, que se mostraram como alternativa diante da dificuldade em realizar paralisações amplas. Sendo assim, o elemento surpresa de centrar a paralisação em determinado banco em dias específicos sem aviso prévio mostrou relativa eficácia em contexto adverso.<sup>171</sup>

De acordo com GONÇALVES, KREIN E MADI (2006) os contratos coletivos de trabalho da categoria ao longo da segunda metade dos anos 1990 mantiveram-se relativamente bem estruturados com desregulamentações bem menos expressivas do que as observadas em outras categorias. Os autores destacam como exemplos de desregulamentações expressas nos contratos coletivos de trabalho da categoria bancária a exclusão da cláusula de gratificação por tempo de serviço e o estabelecimento de um novo padrão de remuneração mais flexível com a introdução da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). A categoria bancária também foi capaz de manter a negociação centralizada a partir da formação de uma entidade nacional em 1992 – a Confederação Nacional dos Bancários (CNB-CUT) - e a jornada de 30 horas semanais garantida na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Os bancos, no entanto, buscaram caminhos alternativos para desorganizar os regramentos do trabalho bancário, como o aumento

---

<sup>171</sup> JINKINGS, Nise. (2002)

da terceirização e o aumento dos “falsos comissionados” nos bancos, trabalhadores enquadrados em cargos de chefia apenas para que a jornada de 30 horas fosse driblada.<sup>172</sup>

Ainda que não tenha havido expressiva desregulamentação formal na Convenção Coletiva de Trabalho, a década de 1990 caracterizou-se por arrocho salarial na categoria bancária que, sem obter êxito na reposição da inflação e, menos ainda, em ganhos reais de salário, acabou experimentando um avanço nas parcelas mais flexíveis de sua remuneração como abonos, auxílios refeição/alimentação e, principalmente, participação nos lucros e resultados.<sup>173</sup>

Desde 1995, quando foi regulamentada, a Participação nos lucros e resultados (PLR) ganhou grande importância entre as reivindicações da categoria bancária e, nesse sentido, há que se ressaltar suas contradições. Ainda que represente elevação de renda imediata para os trabalhadores, essa forma de remuneração flexível interessa também ao setor patronal na medida em que representa redução de custos em comparação ao salário fixo, além de estimular o ambiente de competição entre os trabalhadores, o que tende a dificultar a ação sindical pautada em valores como solidariedade e luta coletiva.<sup>174</sup>

Conforme observado na Tabela 19, entre 1995, após o Plano Real, e 2003 a categoria bancária acumulou perdas salariais na maioria dos anos, movimento mais intenso nos bancos públicos, fruto do contexto de desmonte das empresas estatais que gerou reajuste zero em seguidos anos no período. Entre 1995 e 2003 os bancários de bancos privados tiveram uma perda real acumulada de salários da ordem de 8,6%, enquanto na Caixa Econômica Federal e no Banco do Brasil a perda real acumulada chegou a 41,2% e 37,6%, respectivamente, o que demonstra claramente a existência de política salarial para os bancos públicos no governo Fernando Henrique Cardoso que visava aproximar as condições salariais desses bancos àquela observada nos bancos privados, dentro do contexto de fortalecimento do ideário neoliberal.

---

<sup>172</sup> GONÇALVES, KREIN E MADI (2006)

<sup>173</sup> JINKINGS, Nise. (2002)

<sup>174</sup> Idem, Ibidem.

**Tabela 19: Ganho/Perda real de salários da categoria bancária (Bancos Privados, Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil (1995-2021))**

<b>Campanha Salarial/Ano</b>	<b>Bancos Privados</b>	<b>Caixa Econômica Federal</b>	<b>Banco do Brasil</b>
1995	3,3%	-3,9%	-0,6%
1996	-3,0%	-14,3%	-14,3%
1997	0,7%	-4,1%	-4,1%
1998	-2,3%	-2,5%	-3,5%
1999	0,2%	-5,0%	-5,0%
2000	0,2%	-6,5%	-4,9%
2001	-1,7%	-6,8%	-4,9%
2002	-2,0%	-3,8%	-3,8%
2003	-4,2%	-4,2%	-4,2%
2004	1,7%	1,7%	1,7%
2005	0,9%	0,9%	0,9%
2006	0,6%	0,6%	0,6%
2007	1,1%	1,1%	1,1%
2008	2,7%	2,7%	2,7%
2009	1,5%	1,5%	1,5%
2010	3,1%	3,1%	3,1%
2011	1,5%	1,5%	1,5%
2012	2,0%	2,0%	2,0%
2013	1,8%	1,8%	1,8%
2014	2,0%	2,5%	2,5%
2015	0,1%	0,1%	0,1%
2016	-1,5%	-1,5%	-1,5%
2017	1,0%	1,0%	1,0%
2018	1,3%	1,3%	1,3%
2019	1,0%	1,0%	1,0%
2020	-1,4%	-1,4%	-1,4%
2021	0,5%	0,5%	0,5%

**Fonte: Convenções Coletivas de Trabalho da categoria bancária e Acordos Coletivos de Trabalho da Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil**  
**Elaboração Própria**

Ainda que os bancos tenham conseguido desestruturar parte das condições de trabalho da categoria bancária, o sindicalismo bancário também foi capaz de traçar estratégias para manter sua representatividade e influência política na sociedade, como a incorporação das pautas de combate às discriminações, o desenvolvimento de novos serviços para os diferentes segmentos da categoria, e a adoção da noção de “sindicato cidadão”, a partir da tese de que o sindicato deve extrapolar os debates restritos da relação de emprego da categoria que representa e buscar formulações e influências nos temas mais gerais da sociedade, políticas públicas, projetos sociais e parcerias com outros movimentos sociais.<sup>175</sup>

COLOMBI (2014) e COLOMBI & KREIN (2016) apontam certa inflexão nos anos 2000 para o sindicalismo bancário, cujas estratégias foram capazes de mantê-lo como ator de destaque no cenário nacional, com força organizativa e negociações centralizadas, a despeito das reconfigurações experimentadas pelas empresas e pelos trabalhadores bancários no Brasil. Ainda assim, ressalta-se que as estratégias lograram êxitos notadamente na pauta econômica da

<sup>175</sup> GONÇALVES, KREIN E MADI (2006)

categoria – em contraposição à década de 1990 -, enfrentando, no entanto, dificuldades na universalização das demandas de sua base que se mostrava fragmentada.

Nos anos 2000 o setor financeiro manteve em boa medida a configuração que o caracterizou na década de 1990 com dominância do segmento privado nacional, presença de bancos estrangeiros, fusões e aquisições e forte concentração de mercado em poucas grandes instituições. No entanto, é possível destacar também pontos de mudança nos anos 2000 como a redução do papel das instituições estrangeiras e aumento da participação dos bancos públicos, inclusive gerando certa recomposição do estoque de emprego no setor bancário conforme observado no capítulo 3 desta tese. Além disso, a própria dinâmica da economia brasileira no período contribuiu para o processo de recomposição do emprego bancário, na medida em que o crescimento econômico se pautou, em alguma medida, em políticas de crédito e fortalecimento do mercado interno, trazendo segmentos da população para o circuito do sistema financeiro como clientes bancários. Essas mudanças ajudam a formar o pano de fundo no qual se desenvolvem mudanças estratégicas do sindicalismo bancário.<sup>176</sup>

Se de um lado havia um contexto econômico e setorial mais favorável à ação sindical, por outro lado operavam vetores internos na gestão dos bancos que traziam novas dificuldades ao movimento sindical: a intensificação da transformação do bancário em “vendedor” de produtos financeiros, o aumento da cobrança de metas vinculadas a programas de remuneração variável, o controle e acompanhamento em tempo real do cumprimento das metas, o aumento no número de trabalhadores comissionados nos bancos. Pode-se dizer, portanto que na década de 2000 operavam tendências contraditórias como pano de fundo para a ação sindical:

“A mudança no perfil do bancário traz novos desafios ao movimento sindical. Por exemplo, o aumento do comissionamento permite que os bancos lidem melhor com a questão da greve, visto que a pressão sobre o comissionado – que é uma função de confiança – e o uso da automação permitem manter o banco em funcionamento mesmo com as agências fechadas. De outra forma, o aumento dos bancários num contexto de crescimento econômico e do emprego e de grande lucratividade do sistema financeiro estimula o processo de mobilização coletiva, vide o aumento do número e da duração das greves da categoria.” (COLOMBI e KREIN, 2016, pg. 474)

Ao analisar especificamente a atuação do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e região, COLOMBI (2014) identifica alguns vetores de novas táticas adotadas

---

<sup>176</sup> COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **Entre a fragmentação e a ação unificada: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000**. Mestrado em Desenvolvimento Econômico. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2014; COLOMBI, Ana Paula Fregnani; KREIN, Dari. **AS MUDANÇAS NO SISTEMA FINANCEIRO E AS ESTRATÉGIAS DA AÇÃO SINDICAL: O CASO DO SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO**. Sociologia e Antropologia. Rio de Janeiro, v.06.02: 469– 496, agosto, 2016

pela entidade nos anos 2000: 1) oferecimento de serviços aos filiados, como serviços jurídicos, cooperativa de crédito, cooperativa habitacional, lazer, esporte, formação etc; 2) reorganização da estrutura sindical, buscando avançar na representação de outras categorias do ramo financeiro e também interesses diferenciados dentro da categoria bancária, com perspectiva de gênero e raça, por exemplo. Para tanto foram ampliados os canais de comunicação, reorganizadas as secretarias do sindicato, além do fortalecimento de organizações nacionais – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT) e internacionais (UNI América Finanças) do ramo financeiro; 3) Ampliação da agenda sindical inserindo e ampliando o debate acerca do assédio moral e sexual, condições de trabalho e saúde do trabalhador, combate às metas abusivas, igualdade de oportunidades, qualificação profissional e segurança no trabalho; 4) retomada das greves em todos os anos entre 2004 e 2012, com exceção de 2007, e estratégias de negociação, trazendo os novos temas para o escopo de reivindicações, além da retomada de ganhos econômicos nas campanhas salariais, notadamente por meio do crescimento da remuneração variável, mas também nas verbas de natureza salarial.<sup>177</sup>

Sobre a reorganização da estrutura sindical vale destacar a transformação da CNB-CUT em CONTRAF-CUT em 2006, a partir da noção de que o emprego da categoria bancária vinha perdendo peso relativo no universo do setor financeiro e, portanto, o sindicalismo precisava avançar suas zonas de influência para além dos bancários e ampliar a base de representação para o total de trabalhadores do ramo financeiro.<sup>178</sup>

Vale dizer que entre 2004 e 2012 – antes do período mais recente analisado no âmbito desta tese - a categoria bancária obteve ganho real acumulado de mais 16,2% nos salários fixos, tanto em bancos privados quanto públicos, conforme dados compilados na TABELA 19, apresentada anteriormente. Além disso, neste período observou-se ganhos relevantes na Participação nos Lucros e Resultados, intensificando as contradições apontadas anteriormente, ou seja, se por um lado essa forma de remuneração representa valores monetários adicionais aos bancários e bancárias, por outro lado cria um ambiente competitivo entre os trabalhadores, facilita sua adesão ao ideário da empresa, aumenta a intensidade do trabalho, dificultando inclusive o debate acerca das metas abusivas e condições de trabalho.<sup>179</sup>

Além das medidas adotadas pelo Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e região perante a categoria bancária, COLOMBI (2014) destaca também medidas

---

<sup>177</sup> COLOMBI (2014)

<sup>178</sup> GONÇALVES, KREIN E MADI (2006)

<sup>179</sup> COLOMBI (2014)

tomadas perante a sociedade como forma de afirmação do sindicato enquanto ator relevante nos temas nacionais. Nessa esfera a autora destaca a criação e apoio a projetos sociais, o fortalecimento de mídias alternativas, o engajamento junto a outros movimentos sociais em temas como reajuste da tabela do imposto de renda, redução das taxas de juros, políticas de geração de emprego e renda, valorização do salário-mínimo, além de debates específicos que afetam os consumidores do sistema financeiro, como filas, tarifas abusivas, juros bancários, etc.

Com base nas categorias de “capacidade estratégica” e “e aprendizagem organizacional” utilizadas por HYMAN (2007), é possível dizer que o sindicalismo bancário nos anos 2000 mostrou capacidade de se reposicionar estrategicamente e se adaptar a um contexto de mudanças profundas no mundo do trabalho. Isso não significa que o sindicalismo tenha sido bem-sucedido em todas as novas esferas de ação nem que sua ação não tenha sido pautada por movimentos contraditórios. Nas palavras de COLOMBI & KREIN (2016):

“A ampliação da agenda, a adaptação do discurso às novas necessidades dos trabalhadores e a definição de novas frentes de atuação são exemplos da capacidade do Sindicato de interpretar as novas circunstâncias, identificar os desafios daí decorrentes e desenvolver iniciativas com impactos ao nível organizacional e efetivas do ponto de vista da obtenção de resultados concretos. Neste sentido, considerando as categorias utilizadas por Hyman (2007), tal instituição demonstra ter “capacidade estratégica” e de “aprendizagem organizacional” para impulsionar processos de mudança e desenvolver respostas aos novos contextos. Sua atuação, entretanto, não está isenta de contradições. Se, por um lado, o SEEB-SP ampliou sua agenda em nome do atendimento das principais demandas apresentadas pelos trabalhadores, por outro, o ponto mais importante da pauta de reivindicações foi o relativo às cláusulas econômicas, principalmente a remuneração variável. Outra contradição é que a tentativa de incorporar à agenda a luta por melhores condições de trabalho, o combate às metas abusivas e a todas as formas de assédio ficou isolada frente aos avanços na remuneração variável, cuja lógica fortalece as políticas de metas, a intensificação do trabalho bancário e a competitividade entre os trabalhadores. Assim, apesar de a capacidade de mobilização deste Sindicato ter resultado em maiores ganhos econômicos para categoria, sua atuação foi pouco efetiva na intervenção em questões relativas à estrutura do setor financeiro, à organização do trabalho e à terceirização, aspectos que afetam diretamente as condições de trabalho e vida dos bancários.” (COLOMBI & KREIN, 2016, pg. 489)

A análise das movimentações estratégicas ao longo dos anos 1990 e 2000, mostra-se ponto de partida relevante para compreender o grau de capacidade que o sindicalismo bancário tem para realizar novos reposicionamentos, ancorado em sua trajetória anterior. HYMAN (2007) destaca que as identidades sindicais herdadas historicamente são variáveis importantes na definição das trajetórias presentes de renovação sindical, num processo de realização de mudanças que mantenham, no entanto, consistência com valores e objetivos definidos por gerações anteriores.

## 4.2 O sindicalismo bancário no cenário atual

O conjunto de transformações no capitalismo contemporâneo e seus impactos para a organização coletiva dos trabalhadores têm gerado um amplo debate sobre a necessidade de um processo de revitalização sindical. De acordo com BEHRENS; HAMANN, E HURD (2004)<sup>180</sup>, a revitalização sindical pode ser vista como o processo de retomada de poder em quatro dimensões que capturam as principais esferas da atividade sindical: 1) adesão dos sócios, 2) econômica, 3) política e 4) institucional. Os esforços de revitalização dos sindicatos podem se concentrar em uma dimensão ou podem ser uma combinação de mais de uma dimensão. Além disso, a revitalização é invariavelmente um processo contínuo e incompleto, no qual o contexto nacional de cada país terá relevância.

Nesse sentido, vale lembrar que, conforme destaca COLOMBI (2017 e 2018), a separação analítica das esferas econômica e política da revitalização sindical espelha o contexto anglo-saxão em que a arena econômica da negociação coletiva é considerada prioritária na ação sindical em relação a disputa política em torno da regulação estatal do trabalho, considerada um suporte à primeira. No caso brasileiro, no entanto, a autora ressalta que a separação ganha contornos mais complexos que devem ser considerados na análise, na medida em que a identidade do movimento sindical brasileiro é marcada pela atuação política, pela luta pela democracia, pela disputa de modelos de desenvolvimento econômico e igualdade social, a partir do surgimento do novo sindicalismo. A luta salarial, por exemplo, em país marcado pela desigualdade social e cidadania limitada, não pode ser tratada apenas como disputa na esfera econômica, desconsiderando a dimensão política de tal luta. “Neste sentido, divorciar as demandas econômicas de seus atributos sociais e políticos no Brasil parece ser um exercício que desconsidera as características estruturais do capitalismo e a trajetória de luta e formação do sindicalismo no país.” (COLOMBI, 2017, pg. 6)

Com relação à dimensão da adesão, BEHRENS; HAMANN, E HURD (2004) reforçam que é importante observar a evolução do número de sócios do sindicato, a densidade sindical e a própria composição dos sócios. Essa dimensão tem impactos na capacidade de financiamento dos sindicatos, capacidade de mobilização de pessoas, legitimidade, representatividade e poder de barganha em negociações. Além disso, é de fundamental importância que os membros ou sócios dos sindicatos reflitam as mudanças e a diversidade observadas na força de trabalho. A

---

<sup>180</sup> BEHRENS, Martin; HAMANN, Kerstin e HURD, Richard W. **Conceptualizing Labour Union Revitalization**. In: Frege, Carola; Kelly, John. *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, 2004.

dimensão econômica inclui, segundo os autores, o poder de barganha, a capacidade de alcançar melhorias nos salários e benefícios, e mais amplamente o impacto do trabalho na distribuição da riqueza. Desse ponto de vista é fundamental avaliar os métodos e estratégias que estão ao alcance dos sindicatos para obter ganhos econômicos para a categoria que representam. A dimensão política consiste na capacidade de os sindicatos influenciarem o processo político através do apoio a partidos e candidatos, ou a influência no âmbito da atividade legislativa, promovendo debates e propostas de alterações na legislação trabalhista e sindical, por exemplo. Por fim, a dimensão institucional aborda as estruturas organizacionais dos sindicatos e suas dinâmicas internas, buscando abarcar a capacidade de adaptação dos sindicatos a novos contextos e o entusiasmo interno por adotar novas estratégias.<sup>181</sup>

Vale lembrar ainda o conceito de capacidade estratégica trazido por HYMAN (2007) ao analisar a capacidade das entidades sindicais em lidar com as transformações. Segundo o autor, é fundamental estabelecer canais eficazes de diálogo horizontal e vertical acerca de objetivos e métodos da ação sindical com envolvimento democrático das bases de trabalhadores, e um reconhecimento de que a eficácia da ação sindical está vinculada à disposição da base em contribuir e agir em uma relação dinâmica com as lideranças sindicais. A capacidade estratégica nas entidades sindicais é um produto tanto da liderança quanto da democracia interna. Os movimentos sindicais mais eficazes combinaram organização central forte com uma atividade da base vibrante.<sup>182</sup>

Se, e de que forma, os sindicatos conseguem responder aos desafios também é condicionado por sua capacidade organizacional, entendida como a capacidade de avaliar oportunidades de intervenção, antecipar as mudanças de circunstâncias, estruturar políticas coerentes; e implementá-las de forma eficaz. HYMAN (2007) define os elementos-chave da capacidade organizacional como estrutura, inteligência, estratégia e eficácia.

A estrutura indica o grau em que o sindicalismo é unificado ou fragmentado entre organizações rivais. A inteligência está ligada à avaliação de até que ponto os sindicatos possuem experiência em pesquisa, educação e coleta de informações, e os meios para disseminar conhecimento em toda a organização. A estratégia depende de procedimentos e tradições organizacionais que vinculam o conhecimento à ação através da análise de circunstâncias, avaliação de opções alternativas e planejamento de objetivos e formas de intervenção na realidade. Por fim, a eficácia diz respeito ao alcance das políticas sindicais.<sup>183</sup>

---

<sup>181</sup> BEHRENS; HAMANN, E HURD (2004)

<sup>182</sup> HYMAN (2007)

<sup>183</sup> Idem, Ibidem.

Outro conceito relevante no contexto de transformações profundas é o de aprendizagem organizacional entendida como a capacidade dos indivíduos que compõem uma organização aprenderem de forma coletiva respostas a novos desafios e desaprenderem respostas que não são mais apropriadas ao novo contexto. Para tanto é necessária aquisição de novos conhecimentos, disseminação e generalização desses conhecimentos por toda a organização, interpretação e conferência de sentido prático ao conhecimento e garantia de preservação da memória organizacional para que o aprendizado útil não seja perdido entre gerações.<sup>184</sup>

As dimensões da revitalização sindical propostas por BEHRENS; HAMANN, E HURD (2004), bem como o debate de capacidade estratégica e capacidade/aprendizagem organizacional proposto por HYMAN (2007), serão utilizadas neste capítulo como subsídios na avaliação de algumas ações levadas a cabo pelo sindicalismo bancário na última década frente às transformações do mundo do trabalho no setor financeiro brasileiro, e também para apontar perspectivas e desafios de ação no futuro próximo.<sup>185</sup>

#### 4.2.1 Cenário adverso para o sindicalismo bancário

As inovações na base técnica, organizacional e na regulação do setor financeiro analisadas no capítulo 2 da tese transformam de forma relevante as relações de trabalho no setor, conforme debatido ao longo do capítulo 3, colocando novos desafios para a organização sindical bancária que passa por reconfigurações em suas estratégias de mobilização, organização e atuação a fim de manter sua capacidade de regular as relações de trabalho, e mais amplamente, influenciar nos debates nacionais políticos e econômicos.

No âmbito da dimensão da adesão dos sócios, é importante ressaltar inicialmente a tendência à redução do número de bancários e o crescimento das ocupações geradas nos grupos periféricos do sistema financeiro, o que indica uma tendência à queda da base sindical da categoria bancária de forma generalizada no país. A Tabela 20 abaixo aponta a redução das bases de trabalhadores por Federações sindicais da categoria bancária entre 2013 e 2020.

---

<sup>184</sup> HYMAN (2007)

<sup>185</sup> Uma versão preliminar dessa análise foi desenvolvida em dois artigos que compõem a fase de elaboração desta tese de doutoramento: CAVARZAN, Gustavo Machado; KREIN, José Dari. **A dimensão tecnológica do capitalismo contemporâneo e a revitalização sindical: o caso da categoria bancária no Brasil**. Anais do XV Encontro Nacional da ABET. Rio de Janeiro, Setembro de 2017. & VAZQUEZ, Bárbara Vallejos; CAVARZAN, Gustavo Machado; KREIN, José Dari. **A QUINTA ONDA TECNOLÓGICA E OS TRABALHADORES: NOVAS ESTRATÉGIAS E DESAFIOS DO SINDICALISMO NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO**. REVISTA DIEESE CIÊNCIAS DO TRABALHO Nº 8, AGOSTO DE 2017.

Das 18 federações da categoria bancária no Brasil, 17 apresentaram saldo negativo de emprego no período, com redução de suas bases variando negativamente de 5,1% até 29,5%. Uma dificuldade adicional decorre do fato de a redução do emprego bancário concentrar-se nas ocupações que são tradicionalmente a base das mobilizações, assembleias e movimentos grevistas, ou seja, os bancários (as) de agências. Conforme observado no capítulo 3 da tese as ocupações de caixa e escriturário, por exemplo, tiveram uma redução percentual muito mais intensa do que a média da categoria. Por outro lado, as ocupações que ganham peso relativo nos bancos são de nível gerencial ou profissionais de TI que não possuem relação próxima aos sindicatos e tradição de organização coletiva. Desse ponto de vista percebe-se que um desafio colocado é o de traçar novas estratégias para que a composição das entidades sindicais e de seus sócios reflita, em alguma medida, as transformações observadas na estrutura ocupacional da categoria.

**Tabela 20: Variação Absoluta e Relativa das bases de trabalhadores da categoria bancária por Federação Sindical – 2013-2020**

<b>Federações Sindicais da Categoria Bancária</b>	<b>Saldo de Emprego 2013-2020</b>	<b>Variação Relativa Emprego 2013-2020</b>
FETEC-SP	-16.555	-10,0%
FETEC-CN	-4.910	-9,4%
FEDERA-RJ	-11.441	-29,5%
FEEB SP-MS	-10.074	-26,4%
FETRAFI-RS	-7.240	-21,3%
FETRAFI-NE	-4.834	-15,8%
FETRAFI-MG	-4.309	-16,9%
FETEC-PR	-6.358	-27,1%
FEEB BA-SE	-3.423	-15,5%
FETRAF- RJ-ES	-2.531	-17,7%
FEEB MG GO TO DF	-1.801	-13,7%
FEEB GO-TO	-1.834	-15,3%
FETRAFI-SC	-2.312	-25,3%
FEEB-PR	-1.243	-16,4%
FEEB-SC	-1.075	-17,6%
FEEB N-NE	-408	-10,8%
FEEB ALPERN	-156	-5,1%
FEEB-PB	45	7,8%

**FONTE: CAGED, RAIS, Estatutos das Entidades Sindicais**  
**Elaboração Própria**

Em termos de densidade sindical é possível afirmar que a categoria bancária segue apresentado índices muito superiores à média do mercado de trabalho brasileiro. De acordo com

informações obtidas no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), em 2022 os 216 sindicatos da categoria bancária no país apresentam taxa de sindicalização de cerca de 57% de suas bases obtidas através da RAIS, mais um indicador a permitir localizar a categoria bancária como grupo central do emprego no setor financeiro. No entanto, ao observar o dado mais amplo obtido através da PNAD e da PNAD Contínua (IBGE) verifica-se que a densidade sindical no setor financeiro como um todo vem caindo de forma expressiva de 45,5% em 2002 para 19,5% em 2019. Tal movimento está ancorado, por um lado, na redução do número de trabalhadores bancários (com alta sindicalização) e, mais intensamente, na expansão do emprego nos grupos periféricos do setor financeiro (com baixa sindicalização), com uma crescente fragmentação dos trabalhadores do sistema financeiro, sendo representados por diversas entidades sindicais com menor tradição e estrutura do que a categoria bancária ou, muitas vezes, sem representação sindical alguma.

**Tabela 21: Total de Trabalhadores do Setor Financeiro segundo Associação a Sindicato (2002-2019)**

Ano	Associados ao Sindicato	Não associados ao Sindicato	Total Trabalhadores Setor Financeiro	Taxa de Sindicalização
2002	336.652	403.242	739.894	45,5%
2003	357.410	403.036	760.446	47,0%
2004	341.320	403.921	745.241	45,8%
2005	333.266	408.975	742.241	44,9%
2006	333.278	460.241	793.519	42,0%
2007	347.114	520.672	867.786	40,0%
2008	372.480	483.796	856.276	43,5%
2009	345.923	466.102	812.025	42,6%
2011	372.611	645.451	1.018.062	36,6%
2012	400.319	801.841	1.202.160	33,3%
2013	418.593	849.872	1.268.465	33,0%
2014	442.524	862.857	1.305.381	33,9%
2015	411.099	842.253	1.253.352	32,8%
2016	386.453	876.465	1.262.918	30,6%
2017	372.184	849.083	1.221.266	30,5%
2018	305.312	958.273	1.263.585	24,2%
2019	248.149	1.024.564	1.272.713	19,5%
<b>Varição 2019/2002</b>	<b>-26%</b>	<b>154%</b>	<b>72%</b>	

Fonte: PNAD, PNADC Anual

Elaboração Própria

Vale lembrar ainda que a inovações tecnológicas tornam possível que o trabalho bancário possa ser realizado de diferentes locais, inclusive por meio do Teletrabalho, o que reforça uma pulverização da categoria, dificultando a reunião de bancários em um mesmo espaço físico, o que tem efeitos deletérios na constituição de uma identidade coletiva e de ações

coletivas.<sup>186</sup>

A redução das bases de trabalhadores e o redesenho do perfil da categoria bancária, além da redução da taxa de sindicalização no setor financeiro e da pulverização são movimentos com implicações para a legitimidade, representatividade e poder de barganha dos trabalhadores e trabalhadoras. O desafio, na perspectiva da revitalização, contempla, portanto, aumento da densidade sindical, mudanças apropriadas na composição das entidades sindicais e seus sócios para que reflitam a diversidade de inserções observadas no setor financeiro, além da tarefa de aumentar a representação sindical nos setores periféricos.

Com relação ao poder de barganha e capacidade de mobilização necessários para conquistar melhorias econômicas para os trabalhadores vale destacar que a greve, enquanto estratégia de pressão, caminha para um impasse na categoria bancária visto que a possibilidade de sucesso da mesma em termos de impacto nas vendas e resultados dos bancos concentra-se, *a priori*, nas paralisações em agências e *call centers* não terceirizados, que juntos respondem por no máximo 5% do número de transações financeiras no Brasil, conforme Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária. Ainda de acordo com a mesma pesquisa, 95% das transações, inclusive as mais complexas como contratação de crédito e investimentos, ocorre em aplicativos para celular, internet, caixas eletrônicos, POS e correspondentes bancários. Torna-se, portanto, mais difícil que a greve atinja seus objetivos: “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.” (VAZQUEZ; CAVARZAN; KREIN, 2017, pg. 68)

Olhando para a disputa na arena política em torno da legislação trabalhista e regulamentação do Sistema Financeiro Nacional, apesar da importante participação política de quadros oriundos do sindicalismo bancário na ocupação de espaços institucionais de definição de políticas públicas – principalmente no legislativo, mas também no executivo antes da ruptura institucional de 2016 que interrompeu os governos do Partido dos Trabalhadores -, o marco regulatório trabalhista sofreu forte deterioração nos últimos anos – com aprovação da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista, por exemplo. Além disso, a atuação política do movimento sindical também não foi capaz de colocar limites e nem contrapartidas para o avanço das inovações tecnológicas e reconfiguração do sistema financeiro no âmbito das mudanças regulatórias promovidas por Banco Central e Comissão

---

<sup>186</sup> GONÇALVES; KREIN; MADI, 2006

de Valores Mobiliários.

A Reforma Trabalhista (LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017) alterou inúmeros pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que podem ser separados em alguns eixos: condições de trabalho, organização sindical, negociações coletivas e justiça do trabalho.<sup>187</sup>

Todos estes eixos vieram acompanhados de um novo regramento claramente antisindical, no entanto, alguns aspectos fragilizam mais diretamente a possibilidade de ação dos sindicatos: a possibilidade de criação de comissão de representantes no local de trabalho sem vinculação com o sindicato em empresas com mais de 200 trabalhadores; o fim da contribuição sindical obrigatória sem criação de nenhuma outra fonte previsível de financiamento sindical; a revogação da necessidade da presença dos sindicatos na rescisão do contrato de trabalho; a retirada da necessidade de autorização prévia da entidade sindical em casos de demissão em massa; o estabelecimento da prevalência do negociado sobre o legislado e também dos acordos sobre as convenções coletivas, mesmo em condições inferiores; o fim da ultratividade dos acordos e convenções coletivas; a possibilidade de negociação individual para trabalhadores com ensino superior e salário igual ou maior a dois tetos do Regime Geral de Previdência Social (os chamados hipersuficientes) e a previsão de negociação individual para inúmeros temas como banco de horas, horas extras, rescisão por comum acordo, intervalo para amamentação, etc.<sup>188</sup>

Portanto, não bastasse o cenário de intensas mudanças tecnológicas, organizacionais, institucionais e regulatórias, o sindicalismo bancário tem enfrentado o desafio de revitalização em ambiente bastante adverso trazido pela reforma trabalhista. A título de exemplo, vale dizer que desde 2017 a imensa maioria dos bancos não fazem mais homologação de demissões junto aos sindicatos, exceção feita ao Bradesco entre os grandes bancos.<sup>189</sup> Inclusive na Convenção Coletiva de Trabalho de 2016 da categoria bancária – última antes da Reforma Trabalhista – havia cláusula reafirmando a necessidade homologação nos sindicatos. Na primeira CCT assinada após a reforma trabalhista, no entanto, essa cláusula foi retirada por pressão do setor patronal com consequente perda de fiscalização por parte dos sindicatos do pagamento de verbas rescisórias aos trabalhadores desligados.

---

<sup>187</sup> DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica nº 178. 2017.

<sup>188</sup> DIEESE (2017)

<sup>189</sup> <https://spbancarios.com.br/11/2021/bradesco-homologacoes-presenciais-sindicato-dezembro>

Outro exemplo de enfraquecimento sindical é o estabelecimento de acordo individual de banco de horas em alguns bancos, como o Santander.<sup>190</sup> Vale lembrar ainda os riscos trazidos pela possibilidade de negociação individual entre os hipersuficientes que na categoria bancária representam cerca de 17% da base. Além das dificuldades adicionais trazidas pelo fim da contribuição sindical obrigatória e pela vedação da ultratividade dos acordos e convenções.

Diante do cenário de fragmentação do emprego no setor financeiro apresentado no Capítulo 3 da tese e da perda de peso relativo da categoria bancária, vale dizer que do ponto de vista da dimensão institucional da revitalização sindical a estrutura sindical brasileira pautada na representação por categoria profissional dificultou o sucesso de ações para além da categoria bancária, ainda que várias entidades sindicais tenham alterado seus estatutos nos últimos anos para abarcar os trabalhadores do ramo financeiro, inclusive mudando suas razões sociais migrando de “Sindicato dos Bancários”, ou Sindicato dos Empregados em Empresas de Crédito” para “Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro”. As alterações jurídicas, raras exceções, não se traduziram em alterações concretas de representação dos segmentos periféricos do setor financeiro.

### **4.3 Respostas do Sindicalismo Bancário**

Neste ponto, mostra-se importante buscar elementos que indiquem as movimentações e respostas do sindicalismo bancário ao cenário traçado nos capítulos anteriores. Para tanto, o método utilizado inicialmente será a análise das transformações verificadas na minuta de reivindicações da categoria bancária a partir de 2012, período de forte aceleração da reestruturação das empresas financeiras no Brasil conforme visto anteriormente. Posteriormente serão analisadas mudanças verificadas nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho que regem as condições de trabalho da categoria bancária, bem como outras inovações que se mostraram importantes na última década do ponto de vista dos reposicionamentos estratégicos do movimento sindical bancário.

---

<sup>190</sup> <https://spbancarios.com.br/12/2017/sem-negociacao-direcao-do-santander-impoe-banco-de-horas>

### 4.3.1 Estrutura e Inteligência: mudanças e inovações na Minuta de Reivindicações da categoria bancária

A dinâmica de construção da minuta de reivindicações da categoria bancária faz com que este instrumento ganhe grande relevância analítica como reflexo fiel da geração de conhecimento, reflexões, debates e posicionamentos estratégicos do sindicalismo bancário ao longo do período aqui observado. O processo de construção da minuta de reivindicações é descrito por LEITE (2021)<sup>191</sup>:

“A CCT da categoria bancária é construída em conjunto, num processo amplo e democrático de negociação coletiva, que tem início a cada ano, **em todas as regiões do país, com assembleias da base de trabalhadores e trabalhadoras e conferências estaduais e regionais, para definir os temas e as propostas de cláusulas que farão parte da minuta de reivindicações. A versão definitiva da minuta é produzida em uma conferência nacional da categoria bancária com participação de dirigentes sindicais de todo o país e aprovada em assembleias pelos bancários e bancárias em todo país.** A partir de então, o processo de negociação com o setor patronal desenvolve-se em mesas específicas de negociação para tratar dos principais temas que afligem a categoria bancária: saúde e condições de trabalho, emprego, remuneração, igualdade de oportunidades, além de temáticas conjunturais, como foi o caso do Teletrabalho, que surgiu com o início da pandemia da Covid-19.” (LEITE, Juvandia Moreira, 2021, pg. 13, grifos nossos)

Conforme será descrito a seguir este processo levou a inúmeras inserções e transformações na minuta de reivindicações que permitem concluir que o sindicalismo bancário esteve atento e com alto grau de consciência acerca das transformações ocorridas tanto nas formas de operar das empresas do setor quanto na configuração do emprego no setor financeiro. A minuta é composta por mais de 120 artigos divididos entre os seguintes temas: remuneração, emprego, igualdade de oportunidades e de tratamento, saúde e condições de trabalho, liberdade sindical e disposições gerais. Já no primeiro ano da análise aqui realizada, existiam diversos artigos na minuta que dialogavam diretamente com o cenário de reestruturação do setor financeiro, na medida em que tal processo se acelera fortemente em 2012, mas tem início nos anos 1990, portanto desde lá o sindicalismo já vinha dando respostas traduzidas em reivindicações.

O Artigo que trata das garantias contra dispensa imotivada, por exemplo, trazia o seguinte texto introdutório:

---

<sup>191</sup> LEITE, Juvandia Moreira. **Unidade para superação de desafios: a experiência de negociação da categoria bancária diante das mudanças do mundo do trabalho.** In: FES. SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR? Volume 3: Experiências setoriais e práticas sindicais. Dezembro de 2021.

“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 após a comprovação dos motivos perante o respectivo sindicato profissional conveniente, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, devendo ser exibidos todos os documentos necessários, ficando suspensas as dispensas enquanto durarem as negociações” (Minuta de Reivindicações da categoria bancária, 2012)

O artigo sobre terceirização reivindicava a suspensão de quaisquer projetos de terceirização e definia os setores nos quais a prática seria vedada: compensação, tesouraria, caixa rápido, home banking, autoatendimento, teleatendimento, cobrança, cartão de crédito, retaguarda, concessão de crédito e atendimento direto ao cliente com produtos e serviços bancários. Posteriormente em 2015 o texto foi modificado e passou-se a reivindicar a vedação de “qualquer forma de terceirização do Ramo Financeiro, sem exceção” (Minuta de Reivindicações da categoria bancária, 2012 e 2015). Tal mudança já reflete os debates do sindicalismo bancário acerca da necessidade de expandir o escopo de atuação da categoria bancária para o ramo financeiro. Também em 2015 foram inseridos diversos parágrafos reivindicando a responsabilidade solidária entre os bancos e as prestadoras de serviço perante os trabalhadores e mecanismos contratuais de garantias e de fiscalização acerca do pagamento de todas as verbas e direitos dos terceirizados, até que as áreas fossem reassumidas pelo banco.

No mesmo sentido, a minuta já no início da série analisada, continha artigo acerca dos correspondentes bancários, reivindicando que os bancos garantissem atendimento em todos os municípios do país por meio de agências e postos de atendimento bancários e realizado por trabalhadores da categoria bancária. O artigo reivindica ainda que os bancos não apliquem as resoluções do Conselho Monetário Nacional e Banco Central do Brasil que tratam do funcionamento dos correspondentes. Em 2013 incluiu-se a previsão de que caso as resoluções fossem aplicadas pelos bancos seria cobrada “multa de 100% das verbas salariais do respectivo mês, por empregado prejudicado, revertida ao sindicato da respectiva base territorial.” (Minuta de Reivindicações da categoria bancária, 2012 e 2013).

Em 2012 a minuta já continha artigo prevendo a criação de uma comissão bipartite sobre mudanças tecnológicas com o intuito de “debater, acompanhar e apresentar propostas diante de projetos de mudança tecnológica e organizacional, introdução de novos equipamentos, e outras situações similares”. Em 2014 e 2016 essa cláusula foi ampliada abrangendo entre os temas a serem tratados na comissão o teletrabalho, acesso remoto e reestruturações administrativas. Além disso, o artigo sobre qualificação e requalificação profissional reivindica que os bancos garantam a formação necessária aos trabalhadores diante de diversos motivos como introdução

de inovações tecnológicas, fusões e incorporações, por exemplo. (Minuta de Reivindicações da categoria bancária, 2012, 2014 e 2016)

Dialogando com o tema da preservação do emprego o artigo que trata da jornada de trabalho reivindicava em 2012 jornada de 5 horas diárias e 25 horas semanais e organização do trabalho bancário em dois turnos diurnos e, quando necessário, dois turnos noturnos. Em 2014 incluiu-se a previsão de que a utilização de celular corporativo passaria a ser considerada como tempo a disposição do empregador e remunerado como tal. Já em 2018 foram acrescentados alguns parágrafos a este artigo como resposta aos dispositivos da reforma trabalhista de 2017. Reivindica-se que a contratação de empregados por tempo parcial, intermitente, autônomos e a aplicação da jornada 12 por 36 horas só poderiam ser realizadas mediante prévia negociação coletiva com as entidades sindicais. (Minuta de Reivindicações da categoria bancária, 2012, 2014 e 2018)

Diante do cenário de redução e transformação das agências bancárias e da concentração da redução do emprego bancário nas funções transacionais de agências, a minuta traz desde o início da série analisada artigos que reivindicam que o número de trabalhadores exercendo a função de caixa deve levar em conta região e porte da agência, que deve haver no mínimo cinco caixas por agência e que o número de caixas eletrônicos não pode ser superior ao dobro do número de empregados exercentes da função de caixa.

Em 2016, como resposta à prática dos bancos de desincentivar os clientes a realizarem transações em agências inclusive colocando metas para os próprios trabalhadores reverterem transações presenciais em transações em canais digitais a minuta passou a contar com a seguinte reivindicação: “Fica vedado as instituições bancárias recusar ou dificultar aos clientes e usuários de seus produtos e serviços o acesso aos canais de atendimentos convencionais, inclusive guichês de caixa”. Também em 2016 diante da proliferação de novos modelos compactos de agências surge a reivindicação a seguir: “Fica acordado que não haverá agências ou pab’s sem caixas executivos.” Acerca do horário de funcionamento dos bancos, no artigo que reivindica a proibição de abertura de agências bancárias aos sábados, domingos, feriados e períodos noturnos incluiu-se em 2015 além das agências tradicionais, as agências digitais e de negócios. (Minuta de Reivindicações da categoria bancária, 2012, 2015 e 2016)

Com a elevação das transações bancárias por meios virtuais a própria comunicação entre gestor e trabalhadores passa a se dar também de forma digitalizada. Diante disso, em 2012 a categoria bancária passa a exigir a proibição de cobrança de metas por meios eletrônicos (e-mail, SMS, etc) e em 2015 o artigo é atualizado para proibir a cobrança de metas inclusive por meio de redes sociais.

Desde 2012 a minuta já dialoga com o cenário de fragmentação do emprego bancário em seu artigo de abrangência que busca abarcar em boa medida os trabalhadores do ramo financeiro e não apenas a categoria bancária em si:

“Os termos desta convenção coletiva de trabalho devem ser aplicados a todos os trabalhadores empregados diretamente pelos bancos; aos trabalhadores empregados por outras empresas que prestam serviços permanentes aos bancos nas áreas consideradas como atividade bancária; aos trabalhadores de empresas que desenvolvam produtos financeiros ou similares oferecidos pelos bancos; aos trabalhadores empregados de empresas que atuam na área de crédito ou similares, bem como administração ou gestão de ativos/riscos.” (Minuta de Reivindicações da Categoria Bancária 2012)

Em 2018, em resposta a reforma trabalhista que prevê possibilidade de negociação individual para os hipersuficientes, este artigo foi complementado para que abarcasse todos os trabalhadores independentemente do nível de escolaridade ou da faixa salarial.

Além dos artigos que já existiam no início da série analisada e foram sendo modificados e adaptados em função das transformações ocorridas do modo de funcionamento das empresas e do mundo do trabalho no setor financeiro, uma série de novos artigos foram acrescidos à minuta ao longo do período. Em 2015, por exemplo passou-se a reivindicar salário de ingresso para o cargo de Técnico de Tecnologia da Informação. Em 2016 foi inserido um longo artigo que buscava regular as condições de trabalho nas chamadas agências digitais, modelo largamente aplicado pelos bancos a partir daquele período. Previa-se que apenas trabalhadores bancários poderiam atuar em agências digitais, escritórios de negócios e assemelhados, com igualdade de remuneração, jornada de trabalho e direitos independentemente da plataforma utilizada; que o ritmo e carga de atendimentos nos modelos virtuais não seriam mais intensos do que no atendimento presencial; que o banco deveria realocar bancários da própria empresa nos novos modelos de negócio, que o banco encaminharia aos sindicatos a cada seis meses relatório contendo informações quantitativas e qualitativas sobre os modelos digitais e os trabalhadores neles inseridos, e que o acesso de dirigentes sindicais seria livre nos espaços onde ficam os trabalhadores de modelos digitais. (Minuta de Reivindicações da categoria bancária, 2015 e 2016)

Outro tema que ganhou bastante relevância entre as reivindicações da categoria bancária no período foi a regulação do Teletrabalho, tanto em função de projetos piloto dos bancos com áreas em Home Office, quanto em função das definições trazidas pela Reforma Trabalhista e, mais recentemente, o crescimento do número de trabalhadores atuando nessa modalidade em função da pandemia do Coronavírus. O tema é tratado na minuta da categoria bancária pela

primeira vez em 2016 com o artigo acerca do trabalho realizado fora das dependências do banco, que previa controle de jornada, pagamento de hora extra, proibição de salário por produtividade, fornecimento e manutenção pelo banco de equipamentos e materiais, fornecimento ao sindicato de informações dos empregados na modalidade e disponibilização de local para o sindicato realizar campanhas de sindicalização e entrega de materiais para estes trabalhadores. Em 2018 como resposta a regulação do Teletrabalho trazida pela Reforma Trabalhista o artigo foi complementado com diversos itens que reivindicam negociação coletiva prevalecendo sobre a negociação individual acerca das condições do teletrabalho, meio de comunicação eletrônica com o sindicato, responsabilização do banco pelas condições de saúde e segurança no teletrabalho e cotas para pessoas com deficiência (PCD) no Teletrabalho. (Minuta de Reivindicações da categoria bancária, 2016 e 2018)

Em 2018, na primeira negociação realizada após a Reforma Trabalhista, a minuta de reivindicações da categoria refletiu de forma intensa este cenário, trazendo diversos dispositivos de defesa. Além dos já apontados acima pode-se destacar as seguintes reivindicações: garantia de incorporação de gratificação de função, vedação de negociação de participação nos lucros de forma individual para os hipersuficientes, vedação de acordo individual de banco de horas, vedação de acordo individual para horário de amamentação, vedação de demissão em massa, garantia de participação de representantes sindicais em todas as comissões e comitês previstos, vedação de períodos de férias inferiores a sete dias, garantia da ultratividade da Convenção Coletiva de Trabalho, além de artigo sobre contribuição negocial.

Em 2020, com a pandemia do Coronavírus praticamente metade da categoria bancária passou a realizar Teletrabalho – ao menos de forma temporária – o que fez com que o tema ganhasse protagonismo na mesa de negociação entre bancos e entidades sindicais.

Nesse sentido, a minuta de 2020 trouxe um novo artigo intitulado “Do Trabalho a Distância” (teletrabalho, trabalho em domicílio ou trabalho remoto), reivindicando entre outros pontos a necessidade de formalização do contrato, vedada a imposição unilateral por parte do banco, a igualdade de tratamento, remuneração, jornada e direitos do trabalhador que realize seu trabalho à distância em relação ao presencial, acesso às dependências físicas do banco ao menos uma vez por semana, fornecimento de equipamentos em conformidade com as Normas Regulamentadoras (NR) de saúde e segurança do trabalho, participação em cursos de treinamento e formação, não discriminação em vagas e processos seletivos internos, garantia de participação em eventos de confraternização, direito a desconexão e privacidade, responsabilização dos bancos com todos os custos de equipamentos, materiais e infraestrutura, pagamento de auxílio Home Office, garantias para a efetiva organização coletiva e participação

dos trabalhadores em teletrabalho nas atividades sindicais, prioridade para trabalhadores com filhos até 71 meses de idade ou PCD, garantias de apoio para trabalhadora vítima de violência doméstica, etc. (Minuta de Reivindicações da categoria bancária, 2020)

Conforme será destacado a frente os debates e temas trazidos na minuta em 2020 foram fundamentais para a efetiva assinatura de Acordos Coletivos de Trabalho específicos sobre Teletrabalho com alguns grandes bancos do país, contemplando várias das reivindicações apresentadas, e, posteriormente, para a inclusão do tema na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária.

Por fim na minuta de 2022, o sindicalismo bancário traz o tema dos ganhos de produtividade oriundos das inovações tecnológicas vinculando-o a necessidade de compartilhar tais ganhos com os trabalhadores através da redução da jornada de trabalho sem redução salarial, pauta histórica do movimento sindical. A partir de 2022, portanto, a reivindicação da categoria bancária é que a jornada de trabalho seja reduzida para cinco horas diárias, em quatro dias por semana, podendo ser exercida de segunda a sexta feira.

Além das inúmeras alterações e inserções de artigos na minuta em diálogo direto com as transformações verificadas no sistema financeiro e destacadas nos capítulos 2 e 3 desta tese, é possível observar ainda que ao longo deste período o sindicalismo bancário foi capaz de abarcar em seus debates internos e reivindicações outros temas de interesse da sociedade, vinculados à cultura, questão racial, de gênero e sexualidade.

Nesse sentido podem ser destacados: inserção de artigo que reivindica pagamento de vale cultura para a categoria bancária; exigência de compromisso de não discriminação por razão de raça, cor, gênero, idade, pessoas com deficiência ou orientação sexual (LGBTQIA+), em processos de seleção, promoção, formação, inclusive com demanda para que os bancos fossem ativos na busca por elevar a participação destes grupos nos processos citados; previsão de criar comissão permanente para desenvolver campanhas de conscientização e orientação sobre temas como raça, cor, gênero, idade e orientação sexual (LGBTQIA+), visando prevenir atos discriminatórios no ambiente de trabalho e na sociedade; demanda pela realização de censos nos bancos a fim de traçar a participação destes grupos na composição da força de trabalho; previsão de cota de 20% na contratação de pessoas pretas; criação de programas de *trainee* destinados a pessoas negras; reivindicação de respeito a identidade visual dos empregados, bem como suas características físicas, como expressão do seu direito de personalidade e manifestação visual, cultural, religiosa e de identidade de gênero; previsão de subsídio integral para aquisição, troca ou manutenção de qualquer aparelho de uso contínuo de

peessoas com deficiência; previsão de maior rigidez na apuração e combate ao assédio moral/organizacional; ampliação de licença maternidade e paternidade, entre outros temas.

#### **4.3.2 Estratégia e Eficácia: mudanças concretas em Convenções e Acordos Coletivos da categoria bancária**

A análise da evolução da minuta de reivindicações da categoria bancária realizada no subitem anterior é importante para verificar como os debates acerca das transformações na realidade do mundo do trabalho no setor financeiro são apropriadas pelo movimento sindical, ou, utilizando os elementos-chave da capacidade organizacional definidos por HYMAN (2007), para compreender como caminham a estrutura e inteligência das organizações sindicais bancárias diante das transformações. No entanto, para avaliar os outros dois elementos-chave da capacidade organizacional – estratégia e eficácia – é necessário avaliar também em que medida os debates que se materializam na minuta se transformam em políticas efetivas de transformação das relações de trabalho no setor bancário e, para tanto, nesse subitem, será realizada uma avaliação da evolução da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária e de alguns Acordos Coletivos de Trabalho específicos desde 2012.

Do ponto de vista das cláusulas de natureza econômica, é possível dizer que o processo de recuperação real salarial iniciado em 2004 – após perdas salariais reais nos anos 1990 e início dos anos 2000 - se manteve a partir de 2012. Entre 2012 e 2022 os ganhos reais acumulados na categoria bancária foram de 6,2% e de 8,2% no piso salarial, além de ganhos ainda maiores em outras verbas como vale refeição/alimentação e participação nos lucros e resultados. Na primeira metade do período em análise, a categoria realizou greves em todos os anos como parte da estratégia da campanha salarial. Em 2012 a greve foi de nove dias, em 2013 de 23 dias, em 2014 de 7 dias em 2015 de 21 dias e em 2016 de 31 dias, sendo 32 dias na Caixa Econômica Federal.<sup>192</sup>

Nos anos mais recentes, no entanto – a partir do biênio 2016-2017 – é possível observar algumas mudanças em certos padrões da campanha nacional da categoria bancária. Em primeiro lugar destaca-se um comportamento de maior dificuldade na conquista de ganhos reais de salário, com três ocasiões em que o reajuste obtido na Convenção Coletiva foi inferior à inflação da data-base (em 2016, em 2020 e em 2022), ocasiões em que foram pagos abonos salariais como forma de minorar a perda salarial – o que não ocorria desde 2003. Sabe-se que o abono

---

<sup>192</sup> Informações obtidas através da Folha Bancária e Convenções Coletivas de Trabalho da categoria bancária.

não é incorporado ao salário e não tem reflexos em outras verbas como 13º salário, férias, FGTS, INSS, representando, portanto, uma forma de remuneração mais precária.<sup>193</sup>

Em segundo lugar diante de conjuntura econômica e política considerada mais adversa a categoria passou a aprovar, a partir das negociações levadas a cabo pelas organizações sindicais, Convenções Coletivas de Trabalho com validade de dois anos. Desde 2016 tal padrão se repetiu por quatro negociações seguidas nas quais foram firmadas as Convenções de 2016-2017, 2018-2019, 2020-2021 e 2022-2023.

Tal mudança estratégica parece estar vinculada a uma atitude defensiva do movimento sindical, principalmente diante da reforma trabalhista e suas possibilidades de acordos individuais, flexibilização de direitos, enfraquecimento sindical, não garantia de ultratividade das normas coletivas etc. Em tal contexto, a negociação das cláusulas com validade de dois anos tem sido utilizada pelo sindicalismo bancário como estratégia mais segura para a garantia de não retirada de direitos. Por fim, vale citar que desde 2017 não há greves na categoria bancária. Em 2017, 2019 e 2021 isso ocorreu fundamente como consequência do próprio acordo de 2 anos, o que fez com que em tais anos não houvesse campanha salarial e em 2018, 2020 e 2022, por opção estratégia do movimento sindical, sendo que em 2020 vale lembrar a influência do isolamento social imposto pela pandemia da Covid-19 e das dificuldades decorrentes deste cenário para mobilização de greve bem-sucedida, inclusive porque cerca de metade da categoria bancária encontrava-se em Teletrabalho.<sup>194</sup>

A análise da totalidade de cláusulas mantidas, retiradas e incluídas na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária entre 2012 e 2022, além da análise de novos instrumentos coletivos de trabalho que foram negociados no período – notadamente a CCT de Relações Sindicais e ACTs sobre Teletrabalho - parecem indicar que, ainda que o reposicionamento do movimento sindical bancário a partir de 2016 possa ser considerado defensivo, houve estratégia e eficácia bem sucedidas do ponto de vista de materializar em alguma medida os debates levados a cabo na minuta de reivindicações a partir da observação das transformações pelas quais vem passando o setor financeiro.

Em 2012, por exemplo, conquistou-se cláusula garantindo a realização do segundo censo da categoria bancária, um mapeamento realizado em esforço conjunto entre movimento sindical e FENABAN, com recortes de gênero, faixa etária, raça/cor, pessoas com deficiência, orientação sexual, etc. O Censo foi divulgado em 2014 e trata-se de instrumento importante

---

<sup>193</sup> Informações obtidas através da Folha Bancária e Convenções Coletivas de Trabalho da categoria bancária.

<sup>194</sup> Informações obtidas através da Folha Bancária e Convenções Coletivas de Trabalho da categoria bancária.

para os debates do movimento sindical bancário acerca do tema da igualdade de oportunidades no setor.<sup>195</sup>

Em 2013 a CCT passou a prever novos direitos para a categoria bancária, como a folga assiduidade - um dia adicional de ausência remunerada por ano para quem não tenha falta injustificada no período - e o vale-cultura no valor de R\$ 50,00 mensais para bancários com remuneração de até 5 salários-mínimos. Além disso, foi vedada a partir desta CCT a cobrança de cumprimento de resultados por mensagem por parte do gestor no telefone particular do trabalhador. Por meio da CCT ainda foi criado um grupo de trabalho bipartite para análise das causas dos afastamentos no trabalho dos empregados do setor, demanda importante da categoria bancária em função do crescimento dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais superando inclusive os afastamentos por LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho). Essa mudança de comportamento tem sido debatida pelo movimento sindical bancário em conjunto ao debate das metas abusivas e modelos de gestão dos bancos.<sup>196</sup>

Em 2014 o tema das metas abusivas ganhou novo complemento na CCT com texto prevendo o “comprometimento dos bancos para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho”. Ainda naquele ano a cláusula que prevê a extensão das vantagens da CCT para casais homoafetivos foi complementada no sentido de garantir que tal direito seja publicizado internamente pelos bancos. Garantiu-se ainda que o banco irá custear o valor de inscrição em provas de certificação CPA 10 e 20 – certificações necessárias para comercializar produtos de investimento. A CCT de 2015 limitou-se aos ganhos reais em cláusulas econômicas, mas sem inclusão de novos direitos ou temáticas na convenção.

Em 2016 inicia-se mais claramente o período de atuação sindical defensiva identificado anteriormente. Isso se expressa no fato de que pela primeira vez a Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários foi assinada com vigência de dois anos, portanto para a data-base de 2016 e 2017 e que para o ano de 2016, pela primeira vez desde 2003, o reajuste salarial foi inferior à inflação do período. Como forma de minimizar a perda salarial a CCT previa o pagamento de um abono único no valor de R\$ 3.500,00 para cada bancário.

Ainda que em ambiente defensivo, duas novas cláusulas foram incorporadas à CCT: a previsão de ampliação da licença-paternidade por 15 dias adicionais ao previsto na legislação e

---

<sup>195</sup> O Censo da Categoria Bancária 2014 está disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3100/86/pt-br/centso-diversidade>

<sup>196</sup> <https://spbancarios.com.br/06/2017/afastamentos-por-ansiedade-superaram-os-26-mil-em-2016>

a criação de grupo de trabalho bipartite “para discussão de critérios para a constituição de centros de requalificação e de realocação de empregados, com o objetivo de aprimoramento técnico.” Esse grupo de trabalho decorre diretamente dos debates levados pelo movimento sindical bancário para a mesa de negociação acerca das reestruturações das empresas do setor, notadamente em função de inovações tecnológicas, a partir da minuta de reivindicações de 2016 que trouxe demanda inédita de regulação das condições de trabalho em agências digitais. Como será tratado a frente, o grupo de trabalho deu origem a uma nova cláusula na CCT de 2018 que visava enfrentar o debate das transformações tecnológicas e o nível de emprego nos bancos.

Após dois anos de vigência da CCT de 2016, a categoria bancária voltou a realizar sua campanha nacional em 2018, pela primeira vez sob a vigência da reforma trabalhista fato que impactou o pano de fundo da campanha bem como seu desenrolar:

“Em 2018, a renovação da convenção coletiva dos bancários ocorreu num cenário bastante complexo, caracterizado pelo desemprego elevado, pela lenta recuperação da atividade econômica e pelas incertezas do processo eleitoral. (...)A Reforma Trabalhista adicionou adversidades a esse cenário, pois criou constrangimentos à ação sindical, entre eles, fragilização do financiamento das entidades com o fim da obrigatoriedade do desconto da contribuição sindical, proibição de ampliação do prazo dos acordos finda a vigência e possibilidade de rebaixamento de direitos em relação à lei. Diante desse cenário, os sindicatos se viram numa posição extremamente defensiva em seus processos de negociação.” (CAMARGOS; AMORIM, 2019, pg. 10-11)<sup>197</sup>

CAMARGOS e AMORIM (2019) destacam que em função da vedação da ultratividade trazida pela reforma trabalhista o movimento sindical demandou uma antecipação do calendário de negociações da categoria bancária em 2018 antecipando de agosto para junho o início das mesas de negociação. Além disso, a CONTRAF tentou - sem sucesso - formalizar um pré-acordo com a entidade patronal dos bancos – FENABAN – para garantir a validade da CCT até a assinatura do novo instrumento. Destaca-se também como fato novo do processo negocial pós-reforma trabalhista que após doze anos consecutivos não houve greve na categoria bancária em 2018. Nas palavras dos autores: “As lideranças sindicais optaram por realizar paralisações localizadas e outras formas de mobilização. Desta forma, torna-se claro que o cenário das negociações em 2018 não favoreceu ações coletivas mais ousadas por parte do movimento sindical.” (CAMARGOS e AMORIM, 2019, pg. 11)

---

<sup>197</sup> CAMARGOS, Regina Coeli Moreira; AMORIM, Wilson Aparecido Costa. **Bancos e Bancários: Impactos da Reforma Trabalhista de 2017 Sobre a Negociação Coletiva – Parte 2.** *Boletim Informações Fipe*, São Paulo, 2019.

O processo negocial deixou claro que a FENABAN buscou se aproveitar do ambiente de fragilidade do movimento sindical trazido pelo cenário econômico e político do país somado a entrada em vigor da reforma trabalhista para fazer valer pautas patronais dos bancos, notadamente a possibilidade de reduzir seus passivos trabalhistas e sua principal causa, a saber, disputas judiciais em torno da jornada de trabalho de seis horas da categoria bancária. É bastante comum que os bancos aloquem trabalhadores em cargos de chefia para driblar a jornada diferenciada da categoria bancária, ocasião em que os bancos pagam a esses trabalhadores uma gratificação de função. Também é recorrente que os bancários, após serem desligados do banco, recorram à justiça do trabalho para mostrar que na prática não exerciam cargo de chefia e que, portanto, deveriam receber hora extra pelas duas horas a mais por dia que trabalharam enquanto estavam enquadrados em tal cargo. A justiça costuma dar ganho de causa aos trabalhadores em tal situação e determinar o pagamento das horas-extras pelo banco, independentemente de o banco ter feito pagamento de gratificação de função no período.<sup>198</sup>

Diante desse cenário a principal modificação ocorrida na CCT dos bancários pós-reforma trabalhista e que atende uma reivindicação patronal foi a inclusão de parágrafos na cláusula sobre gratificação de função prevendo que caso o banco perca na justiça ação referente às sétima e oitava horas ele poderá descontar do valor devido ao bancário como hora-extra o que já foi pago como gratificação de função, reduzindo assim o passivo trabalhista.

O intento de reduzir o passivo trabalhista trazido para a mesa de negociação pela bancada patronal dos bancos aparece ainda em várias outras cláusulas econômicas como auxílio refeição/alimentação, por exemplo, nas quais incluiu-se o seguinte texto: “Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes à presente cláusula, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva”. O objetivo dos bancos é evitar que sindicatos entrem na justiça reivindicando que partes da remuneração indireta ou variável dos bancários seja reconhecida como tendo natureza salarial.

Ainda como impacto direto da reforma trabalhista foi suprimida da CCT dos bancários a cláusula que tratava da necessidade de homologação das demissões junto aos sindicatos. Ainda que a reforma trabalhista tenha impactado o cenário da negociação da categoria bancária em 2018, inclusive diretamente no texto do instrumento assinado, pode-se dizer que de maneira geral não houve um processo expressivo de retirada de direitos previstos na CCT como se poderia imaginar inicialmente:

---

<sup>198</sup> CAMARGOS e AMORIM, 2019

“Dado o cenário extremamente adverso, os bancários evitaram que a Reforma Trabalhista tivesse impactos imediatos mais expressivos em sua convenção coletiva no que se refere aos direitos resguardados nas suas cláusulas e a preservaram por mais dois anos. Entretanto, a não realização de greve e a pressão patronal pela revisão da cláusula sobre a 7ª e 8ª horas revelam o grau de dificuldade que os sindicatos bancários enfrentaram na negociação coletiva desse ano.” (CAMARGOS; AMORIM, 2019, pg. 12)

Mais do que isso, pode-se dizer que se de um lado os bancos puderam incorporar na CCT parte de suas demandas de redução de passivos trabalhistas, os trabalhadores bancários também foram capazes de inserir uma série de novas cláusulas na CCT daquele ano contendo temáticas importantes para a categoria. A cláusula 52 da CCT, incorporada em 2018 previa a criação de um “programa de desenvolvimento organizacional para melhoria contínua das relações de trabalho”. A adesão ao programa seria voluntária por parte dos bancos, e os bancos aderentes assinariam um termo de entendimento cujo teor visava aperfeiçoar as práticas de gestão de pessoas de modo que os treinamentos de gestores incorporassem conteúdos relacionados a comunicação, saúde, ambiente de trabalho, com acompanhamento das Comissões de Empregados de cada banco formadas por dirigentes sindicais. A cláusula 53, também de adesão voluntária por parte dos bancos – prevê mecanismos de prevenção de conflitos no ambiente de trabalho como:

“declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio; disponibilização, pelos bancos aderentes, de canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados; avaliação semestral do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos bancários e a representação dos bancos, com apresentação, pela FENABAN, de dados estatísticos setoriais, devendo ser criados indicadores que avaliem o desempenho do programa; Consideração das habilidades comportamentais, de liderança e de relacionamento interpessoal como critérios de promoção para cargos de gestão de pessoas; e ampla divulgação deste instrumento para todos os empregados. (...) O sindicato profissional signatário deste Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo disponibilizará canal específico, aos bancários, para o encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento.” (Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária 2018-2020)

Ainda em 2018, foi incluída a cláusula 54 – mais uma vez de adesão voluntária por parte dos bancos - como resultado do grupo de trabalho sobre realocação/requalificação criado em 2016. O texto prevê a criação de instrumentos de aprimoramento técnico para bancários em situações decorrentes de “reestruturações organizacionais (encerramento de atividades, encerramento de locais, mudanças tecnológicas, ou mudanças nas atividades que redundem em obsolescência do conhecimento dos empregados em atividade nessas áreas, para as novas funções).” (Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária 2018-2020). Entre os

mecanismos estão previstas as formas de divulgação de vagas internas disponíveis, bem como os requisitos requeridos para cada vaga, a não discriminação por motivo de idade, raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência para acesso às vagas e aos programas de requalificação e realocação. Respeitados os passos acima o banco, a seu critério, irá realizar a escolha dos empregados que irão participar dos programas garantindo que estará a cargo do banco o custo total da qualificação técnica necessária para o acesso às vagas disponíveis. A cláusula ainda prevê o acompanhamento da efetividade do programa através de reuniões entre os bancos, a FENABAN, a CONTRAF e as comissões de empregados de cada banco formadas por dirigentes sindicais. Resta claro no texto da cláusula que a existência dos programas não implica qualquer forma de garantia de emprego individual ou coletiva ou de nível de emprego no setor bancário.

#### **4.3.2.1 Autorregulação das Relações Sindicais na categoria bancária**

Ainda no contexto da negociação de 2018 e sob o pano de fundo dos ataques trazidos pela reforma trabalhista de 2017 à organização sindical, inclusive o fim da contribuição sindical obrigatória sem previsão de período de transição ou de qualquer fonte alternativa de financiamento das entidades sindicais, o movimento sindical bancário foi capaz de materializar uma importante inovação através de uma experiência de autorregulação por meio da negociação e assinatura de uma Convenção Coletiva de Trabalho específica sobre relações sindicais.

O instrumento assinado junto a FENABAN prevê o formato da negociação coletiva, seu caráter nacional e unificado, mesas de negociação permanentes temáticas (Saúde no Trabalho, Segurança Bancária, Diversidade, Prevenção de Conflitos e Relações Sindicais), reconhecimento da legitimidade e representatividade das entidades patronais e de trabalhadores que compõem a mesa de negociação, tempo máximo de duração do mandato das entidades sindicais, estabilidade dos dirigentes sindicais - inclusive com previsão de número de dirigentes estáveis de acordo com o tamanho da base de trabalhadores de cada sindicato -, frequência livre remunerada dos dirigentes sindicais para atuação em seus mandatos, liberação eventual de dirigentes sindicais não beneficiados pela frequência livre para participação em cursos ou eventos sindicais, facilitação de campanhas de sindicalização, disponibilização de local nas dependências dos bancos para quadro de avisos sindicais, contribuição negocial aprovada de forma coletiva em assembleia da categoria definida como percentual dos salários do mês da data-base e também percentuais sobre os valores recebidos como participação nos lucros e resultados – inclusive com previsão de distribuição dos montantes entre sindicatos, federações,

confederação e centrais sindicais, contribuição associativa e por fim o compromisso de que eventual judicialização de temas vinculados às relações de trabalho será precedida de negociação coletiva. Nas palavras de LEITE (2021), atual presidenta da CONTRAF:

“Em 2018, como resposta aos ataques ao movimento sindical realizados por meio da Reforma Trabalhista, a negociação unificada da categoria bancária garantiu, de forma inédita no Brasil, a assinatura de uma Convenção Coletiva de Trabalho específica de relações sindicais, com a autorregulação da negociação coletiva dos bancários, com definição da duração dos mandatos sindicais, a garantia da estabilidade do dirigente sindical, a frequência livre dos dirigentes e o desconto da contribuição negocial, aprovada em assembleias e desconto em folha das mensalidades sindicais.” (LEITE, Juvandia Moreira, 2021, pg. 14)

#### **4.3.2.2 O debate da violência contra mulher inserido na CCT da categoria bancária**

Em 2020, já dentro do contexto da pandemia da Covid-19 a categoria bancária novamente assinou por meio de suas entidades sindicais convenção coletiva com validade de dois anos, sem realização de greve. Ainda que o acordo tenha sido fechado com ganho real de salário apenas em 2021 e reajuste abaixo da inflação com pagamento de abono em 2020, alguns temas relevantes foram incorporados ao contrato coletivo da categoria bancária.

Em primeiro lugar, como fruto dos debates internos do movimento sindical, da mesa de negociação permanente sobre diversidade e em meio ao aumento de casos de violência doméstica contra as mulheres durante a pandemia<sup>199</sup> a CCT incorporou um capítulo inteiro com oito cláusulas que versam sobre prevenção à violência contra a mulher. O conteúdo das cláusulas se inicia pelo repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher, passa pelo compromisso do banco em informar os empregados sobre o tema por meio de comunicados internos e outras medidas, criação e divulgação pelo banco de canal interno de apoio cuja função é “o acolhimento da bancária vítima de violência doméstica e familiar, por equipe devidamente orientada para este fim”, além do compromisso do banco em informar a empregada a respeito de órgãos públicos e privados que podem ser buscados para apoio. Está prevista ainda a possibilidade de realocação da bancária para outra dependência, mudança de horário de entrada e saída, garantido o sigilo da informação, e linha de crédito especial a empregada vítima de violência doméstica. Além do canal a ser criado pelo banco, o sindicato profissional também criará canais de apoio nos mesmos moldes e a implementação e execução do programa serão acompanhadas pela Comissão Bipartite de Diversidade.

---

<sup>199</sup> <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/direitos-humanos/audio/2021-11/pesquisa-aponta-que-violencia-contra-mulher-aumentou-na-pandemia>

Em 2022, a CCT incorporou um novo capítulo sobre assédio sexual, com seis cláusulas que passam pelo repúdio da prática de assédio, treinamento de gestores e empregados, canal de denúncia específico sobre o tema, medidas de apoio e participação do sindicato nas dinâmicas originadas a partir das denúncias. O tema do assédio sexual está presente há muitos anos na minuta de reivindicações da categoria bancária, no entanto, até 2022, não havia sido convencionado, na medida em que o setor patronal sempre ofereceu muita resistência ao tema. Na última CCT, no entanto, o movimento sindical bancário foi capaz de agir estrategicamente para garantir a inclusão da regulação deste tema, ao enfatizar a relevância de debater o assédio sexual na categoria em contexto em que o tema se evidenciava em função de denúncias de prática de assédio sexual por parte do presidente da Caixa Econômica Federal.<sup>200</sup>

Apesar de não estarem diretamente relacionados com as reestruturações das empresas financeiras analisadas ao longo da tese, a inclusão destes temas em convenção coletiva de trabalho mostra-se relevante do ponto de vista da revitalização sindical, notadamente do ponto de vista da ampliação da agenda sindical e diálogo com temas importantes na sociedade brasileira como um todo.

#### **4.3.2.3 A pandemia da Covid-19 e a negociação do Teletrabalho na categoria bancária**

Desde março de 2020, quando a OMS declarou a pandemia de Covid-19, este tema tem sido central nas mesas de negociação entre o movimento sindical bancário e a FENABAN. Já na CCT daquele ano incorporou-se cláusula sobre o tema instaurando uma mesa de negociação permanente para “promoção da saúde dos bancários, bem como a redução dos impactos trabalhistas decorrentes da pandemia, por infecções por COVID-19.” (CCT categoria bancária 2020-2022) A mesa permanente destinou-se a debater:

“implementação de medidas de proteção e prevenção nos ambientes de trabalho, incluindo a divulgação de orientações ou protocolos; procedimentos com relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e para aqueles que tiverem contato; etiqueta respiratória e higienização das mãos; distanciamento social; limpeza, higiene, desinfecção e ventilação dos ambientes; proteção ao grupo de risco; e equipamentos de proteção como máscaras e viseiras.” (CCT categoria bancária 2020-2022)

---

<sup>200</sup> <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/06/29/veja-quem-e-pedro-guimaraes-presidente-da-caixa-com-o-cargo-ameacado-apos-denuncias-de-assedio-sexual.ghtml>

De acordo com análise realizada por VAZQUEZ, UEHARA, CAVARZAN & RODRIGUES (2020)<sup>201</sup>:

“Desde a confirmação da primeira morte por COVID-19 no Brasil, o movimento sindical bancário passou a reivindicar a adoção de medidas sanitárias necessárias à proteção dos trabalhadores. No dia 12 de março de 2020, um dia após a OMS (Organização Mundial de Saúde) declarar o status de pandemia mundial, a CONTRAF (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro), federações e sindicatos solicitaram à FENABAN – braço sindical patronal dos bancos - a criação de um “comitê de crise” bipartite, o que se concretizou em 16 de março. De imediato, estabeleceu-se o cancelamento de reuniões presenciais, o reforço na higienização dos locais de trabalho e determinou-se o home office para os grupos de risco. Passados alguns dias da criação do comitê, 230 mil bancários, cerca de 50% da categoria no país já haviam passado para o home office.” (VAZQUEZ, UEHARA, CAVARZAN & RODRIGUES, 2020, pg. 231-232)

Diante dessa realidade ficou claro ao movimento sindical bancário que para além das medidas sanitárias de proteção da categoria contra possíveis infecções pelo coronavírus o debate a ser travado giraria em torno das condições de trabalho na modalidade Teletrabalho que já vinha ganhando corpo diante das reestruturações pelas quais passavam as empresas no setor nos últimos anos e com a inserção do tema na reforma trabalhista de 2017. Conforme observado no capítulo 3 desta tese o primeiro passo dado pelo movimento sindical foi a contratação junto ao DIEESE de pesquisa realizada por meio de questionário com os bancários e bancárias que haviam migrado para o Teletrabalho a fim de identificar suas demandas. Como também já destacado no capítulo anterior a pesquisa realizada junto a categoria mostrou uma série de questões problemáticas do trabalho realizado na residência dos bancários: falta de estrutura adequada, falta de equipamentos, aumento e descontrole da jornada de trabalho, sensação de isolamento, aumento de problemas de saúde, elevação de custos da residência, ausência de auxílio financeiro por parte dos bancos.

Em boa demonstração de combinação da organização central com atividade de base – elemento importante a caracterizar a capacidade estratégica das organizações sindicais conforme HYMAN (2007) – o movimento sindical bancário mostrou-se capaz de criar instrumentos eficazes de comunicação com a base para esboçar um cenário a partir do qual seria criado artigo sobre Teletrabalho na minuta de reivindicações que foi levado à negociação nacional da categoria em 2020. O tema foi objeto de mesas de negociação específicas durante

---

<sup>201</sup> VAZQUEZ, Barbara Vallejos; UEHARA, Cátia; CAVARZAN, Gustavo Machado & RODRIGUES, Vivian Machado. **Os bancários e o home office no contexto de pandemia**. In: Pochmann, Márcio e OLIVEIRA, Dalila Andrade (orgs.) *A DEVASTAÇÃO DO TRABALHO A CLASSE DO LABOR NA CRISE DA PANDEMIA*. 1. ed. -- Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

a campanha, mas não foi possível chegar a um consenso de cláusula na CCT nacional naquele ano e a solução encontrada pelo movimento sindical foi a negociação do teletrabalho banco a banco, por meio de Acordos Coletivos de Trabalho.<sup>202</sup> Até o momento de escrita desta tese haviam sido assinados ACTs com três grandes bancos atuantes no país – Itaú Unibanco, Bradesco e Banco do Brasil – além de outros bancos de menor porte. O conteúdo dos acordos foi capaz de avançar em relação às previsões da Reforma Trabalhista de 2017 e de dialogar com as demandas da categoria bancária captadas pelas pesquisas realizadas pela CONTRAF e DIEESE.

De modo geral, as cláusulas trazem a definição do conceito de Teletrabalho, preveem a possibilidade de o empregado comparecer às dependências da empresa em uma quantidade mínima de vezes no mês, estabelecem a necessidade de controle e registro da jornada de trabalho, garantem o direito a desconexão nos intervalos de descanso, refeição e férias, inclusive com previsão de treinamento para os gestores dos bancos lidarem com os trabalhadores em teletrabalho de modo a respeitar o período de desconexão, garantem o fornecimento em regime de comodato de equipamentos pelo banco (cadeira, notebook, teclado, mouse), além da manutenção dos mesmos, garantem pagamento de ajuda de custo (auxílio home office) para despesas com internet, energia elétrica, água, etc.

Há ainda previsão de que o banco garanta orientação aos empregados em regime de teletrabalho acerca das questões relacionadas a prevenção de doenças e acidentes do trabalho com treinamentos que versem sobre ambiente de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde emocional e ergonomia. Os acordos preveem ainda a criação de canais de comunicação específicos para os empregados em teletrabalho obterem maior facilidade de acesso ao banco, garantem especial atenção à pedidos de mudança de regime de trabalho por parte de mulheres vítimas de violência doméstica e garantem aos sindicatos a possibilidade de realização de campanhas de sindicalização específicas com os trabalhadores em regime de teletrabalho. Por fim, fica claro que estes trabalhadores fazem jus aos mesmos direitos previstos na CCT da categoria bancária – como por exemplo, auxílio refeição e alimentação - independentemente de estarem em regime de teletrabalho.

Em 2022, o tema voltou à mesa de negociação e desta vez foi incorporado de forma bem-sucedida na CCT da categoria e, portanto, passou a valer para toda a categoria bancária. São 12 cláusulas novas na CCT que regulamentam as condições do Teletrabalho em patamares acima do previsto na legislação trabalhista brasileira, a partir do que já havia sido negociado

---

<sup>202</sup> VAZQUEZ, UEHARA, CAVARZAN & RODRIGUES, 2020

em acordos de trabalho específicos em alguns bancos: conceituação de Teletrabalho, possibilitando inclusive o trabalho híbrido; previsão de treinamento aos gestores dos empregados em Teletrabalho para evitar abusos de cobranças e assédio; pagamento de vale transporte proporcional em caso de regime de trabalho híbrido; previsão de que os acordos específicos por banco regulando o Teletrabalho em patamares superiores aos da CCT serão válidos; registro e controle da jornada de trabalho; direito a desconexão com respeito aos intervalos para refeição e os demais períodos de descanso; pagamento de ajuda de custo; previsão da possibilidade de fornecimento e manutenção por parte do banco de equipamentos necessários ao teletrabalho; promoção da saúde e segurança do trabalho no regime de Teletrabalho, garantia dos mesmos direitos da CCT para o empregado em teletrabalho e empregado em regime presencial, inclusive direito de participar dos processos eletivos dos órgãos de representação da categoria profissional, podendo votar e ser votado; criação por parte do banco de canal de acesso específico para demandas dos empregados em Teletrabalho; proteção à empregada vítima de violência doméstica, com relação a sua vontade de permanecer ou não em regime de teletrabalho; criação de Grupo de Trabalho Bipartite com participação das entidades sindicais sobre Teletrabalho para acompanhar a aplicação dos direitos destes trabalhadores.

#### **4.3.3 Outras inovações institucionais do sindicalismo bancário**

Em função das transformações observadas no modo de funcionamento das empresas do setor financeiro na última década, o sindicalismo bancário buscou oxigenar suas estruturas internas a fim de se adaptar e responder ao cenário de mudanças, em movimento que indicam iniciativas de revitalização sindical na dimensão institucional, conforme abordagem de BEHRENS; HAMANN, E HURD (2004). Há alguns anos é possível notar iniciativas do sindicalismo bancário para acumular conhecimento sobre a nova forma de operar do sistema financeiro, e compartilhar o conhecimento gerado com a base de trabalhadores. Em 2011 o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e região criou o Centro de Pesquisa 28 de agosto com o objetivo de 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. Em 2015 o Centro de Pesquisa foi transformado na Faculdade 28 de Agosto, credenciada pelo Ministério da Educação para oferecer cursos de graduação em administração de empresas, pós-graduação, além dos cursos exigidos para

determinados cargos da categoria bancária como CPA-10, CPA-20 e CEA (Certificação Especialista Anbima).<sup>203</sup>

Ainda no plano da geração de conhecimento, na Campanha Salarial de 2013 ficou estabelecida a realização de seminários conjuntos entre a FEBRABAN e CONTRAF-CUT para discutir as mudanças tecnológicas nos bancos com o objetivo de debater o impacto da tecnologia sobre o trabalho da categoria bancária. Desde então foram realizados dois seminários em julho de 2014 e junho de 2015 sobre o tema.<sup>204</sup> Tais ações também podem ser enquadradas no pilar da inteligência proposto por HYMAN (2007) como um dos elementos-chave da capacidade organizacional dos sindicatos.

Outro aspecto digno de nota consiste em parcerias realizadas pelo sindicalismo bancário com outros movimentos sociais e segmentos da academia para gerar conhecimento e ação em temas de interesse nacional. Em anos recentes, por exemplo, foram elaborados por meio destas parcerias diagnósticos, seminários, cartilhas e outros materiais com propostas com relação a temas da agenda pública do país como reforma tributária, responsabilidade social dos bancos, papel dos bancos públicos e regulação do Sistema Financeiro Nacional.<sup>205</sup> Tais aspectos são destacados por FREGE, HEERY E TURNER (2004) que argumentam que a revitalização sindical coloca a necessidade de os sindicatos ampliarem seus objetivos para além de questões imediatas da relação de trabalho de seus representados e atuarem em frentes mais amplas de progresso social. Além disso, argumentam os autores que os sindicatos devem ser capazes de agir em conjunto com outras forças sociais progressistas.<sup>206</sup>

Em 2022, iniciativa levada a cabo pela CONTRAF-CUT em parceria com o DIEESE e com o Instituto Lula pode ser enquadrada dentro do que HYMAN (2007) chama de aprendizagem organizacional no sentido de gerar aprendizado coletivo acerca de novos desafios, descartar estratégias que não cabem mais em contexto de transformações, disseminar os novos conhecimentos e conferir sentido prático a eles. Trata-se da aplicação do processo formativo chamado de “Plano de Ação para Organização do Ramo Financeiro”, curso

<sup>203</sup> <https://faculdade28deagosto.com.br/>. Acesso em 28/06/2022.

<sup>204</sup> Informações coletadas na imprensa sindical: [http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/560\\_FB\\_5705\\_web.pdf](http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/560_FB_5705_web.pdf);

<http://www.contrafcut.org.br/noticias/contraf-cut-participa-do-5-forum-febrabran-para-dirigentes-sindicais-363b>

<sup>205</sup> Informações coletadas na imprensa sindical: <https://spbancarios.com.br/06/2015/seminario-lanca-cartilha-sobre-reforma-tributaria>;

[https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo\\_destaque/cartilha\\_bancos\\_publicos.pdf](https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/cartilha_bancos_publicos.pdf);

<https://contrafcut.com.br/noticias/idec-lanca-portal-guia-dos-bancos-responsaveis-2012-nesta-quarta-5928/>;

<https://contrafcut.com.br/noticias/o-sistema-financeiro-brasileiro-precisa-ser-regulamentado/>.

<sup>206</sup> FREGE, Carola; HEERY, Edmund; TURNER, Lowel. The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries. In: Frege, Carola; Kelly, John. Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy, Oxford University Press, 2004.

direcionado a dirigentes sindicais que buscou disseminar conhecimentos acerca das transformações do sistema financeiro nacional, a fragmentação do emprego no setor financeiro, os impactos no sindicalismo e que tinha como tarefa final a elaboração por parte de cada participante de um plano de ação estratégica em seu sindicato ou região para a efetiva organização do ramo financeiro, para além dos limites da categoria bancárias. Conforme informações obtidas no site do Instituto Lula:

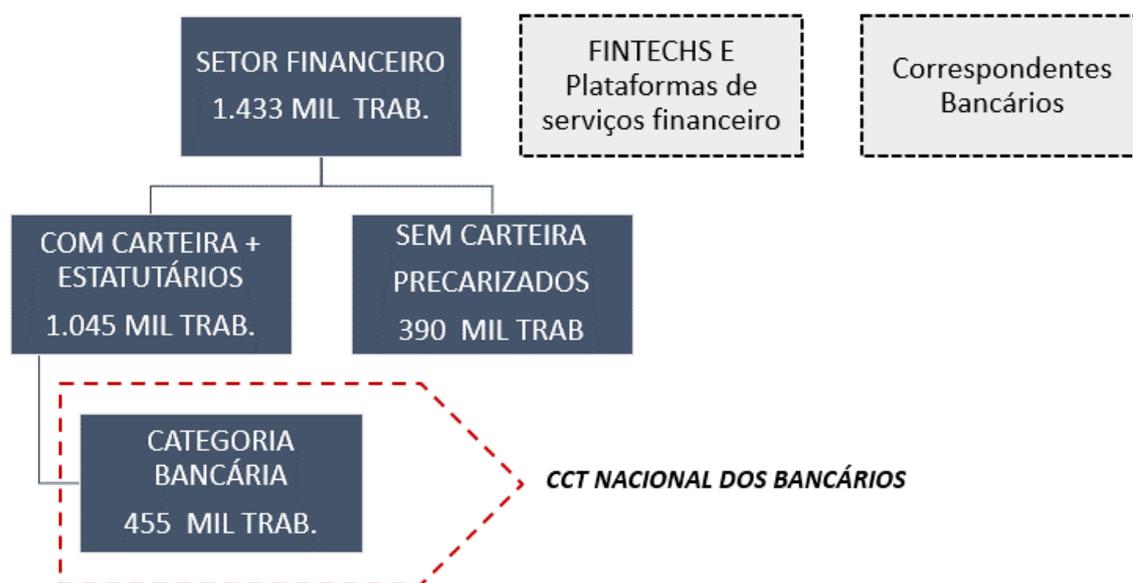
“O Instituto Lula realizou nesta quarta-feira (9) a abertura do Plano de Ação para o Ramo Financeiro, organizado em conjunto com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf/CUT). Entre aulas, leituras e atividades, o cronograma do Plano de Ação trata das recentes transformações ocorridas nas empresas do ramo financeiro no Brasil, inseridas no contexto do capitalismo contemporâneo e de seus impactos no mundo do trabalho, na fragmentação do emprego e no sindicalismo. Participam da iniciativa 48 dirigentes sindicais da categoria bancária de todas as regiões do país, que posteriormente devem atuar como multiplicadores do conhecimento em seus sindicatos e regiões. A partir do diagnóstico construído no curso, os participantes formularão planos de ação estratégica a serem desenvolvidos em seus locais de atuação, tendo em vista a necessária reformulação do movimento sindical — uma migração do “sindicalismo por categoria profissional” para um sindicalismo que abarque a complexidade do mercado de trabalho atual.” (<https://institutolula.org/il-promove-plano-de-acao-para-o-ramo-financeiro>. Acesso em 28/06/2022)

#### **4.4 Perspectivas e Desafios para o movimento sindical do setor financeiro no Brasil**

A análise da atuação do sindicalismo bancário na última década através do exame da evolução das minutas de reivindicação, das convenções e acordos coletivos de trabalho, além de outras inovações no plano institucional, permite dizer que, ainda que diante de cenário adverso o sindicalismo bancário tem dado mostras de suas possibilidades de revitalização, capacidade estratégica e aprendizagem organizacional, preservando a negociação nacional centralizada, praticamente todos os direitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho nacional da categoria, e até mesmo ampliando o escopo temático da mesma. No entanto, as respostas dadas, tanto em termos defensivos quanto em termos inovativos, restringiram-se ao grupo central do emprego no setor financeiro – a categoria bancária – sem que tenha havido capacidade de gerar estratégias que ampliassem a ação sindical para os grupos periféricos do emprego no setor financeiro. Como detalhado no capítulo 3 da tese a categoria bancária representa, a cada ano, uma parcela menos representativa da totalidade do emprego no setor financeiro e, portanto, suas condições de trabalho cada vez menos são a regra no setor, mas, pelo contrário, caminham para se tornar a exceção.

Nesse sentido, no âmbito de perspectivas e desafios para o movimento sindical do setor

financeiro, destaca-se, como um dos caminhos a serem perseguidos, a importância de expandir os movimentos estratégicos, para além das amarras trazidas pela estrutura oficial sindical brasileira, pautada pelo sindicalismo por categoria profissional. Tal estrutura não parece mais ser capaz de fazer frente ou dar respostas satisfatórias diante de uma forma de organização empresarial e, conseqüentemente, organização da força de trabalho, em profunda transformação, tendo como sentido geral a fragmentação e o isolamento dos trabalhadores.



**Figura 15: Fragmentação e Isolamento dos Trabalhadores do Setor Financeiro no Brasil**

Fonte: PNAD – IBGE, RAIS

Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

A figura acima ilustra o argumento desenvolvido anteriormente. Considerando a totalidade de trabalhadores – formais ou informais; assalariados ou conta própria - que estão em empresas formalmente enquadradas no setor financeiro, a categoria bancária e, conseqüentemente, a Convenção Coletiva de Trabalho Nacional, abrange apenas pouco mais de 30% deste universo. Se considerarmos um universo mais amplo abrangendo também trabalhadores que realizam serviços financeiros para empresas enquadradas em outros setores de atividade econômica – como correspondentes bancários e *Fintechs* – cujo tamanho é indeterminado, o peso da categoria bancária é ainda menor.

Conforme demonstrado no capítulo 3 da tese, ainda que não enquadrados na categoria bancária, não representados pelo sindicalismo bancário e não abrangidos pela Convenção Coletiva Nacional da categoria, todos os grupos periféricos do emprego no setor financeiro tem

parte de seu contingente de trabalhadores desempenhando tarefas e rotinas muito similares aos bancários e inseridos, em alguma medida, nas cadeias de valor ou nos conglomerados liderados pelos principais bancos atuantes no Brasil.

Ao discorrer sobre as possibilidades de ação em um mundo do trabalho profundamente modificado, HYMAN (2007) chama atenção para alguns aspectos que devem ser observados pelos sindicatos na busca por respostas que possam reposicioná-los estrategicamente de forma eficaz e que pode dar pistas de ação futura para que o sindicalismo bancário possa caminhar para ampliar suas zonas de influência e representatividade para os grupos periféricos do emprego financeiro.

O autor chama atenção para a necessidade de oxigenar as estruturas democráticas dos sindicatos de modo que as diferentes categorias de membros, com diferentes características, tenham espaços e estruturas adequadas para definir suas prioridades, sem que isso se transforme em uma espécie de fragmentação ou competição de demandas. Para tanto as diferentes demandas fragmentadas devem ser articuladas por uma coordenação por cima, ou seja, pelas lideranças sindicais, de modo a interpretar e eventualmente redefinir caminhos e demandas apresentados pela base de representados no que seria uma espécie de mais amplo consenso possível. O autor destaca ainda que há maior probabilidade de se verificar nas entidades sindicais um tipo de pensamento estratégico reflexivo, imaginativo, criativo e coletivo quando a liderança reflete a diversidade de experiências experimentadas pela base de trabalhadores e, por outro lado, há menor probabilidade quando a liderança é homogênea e enraizada em burocracias.<sup>207</sup> Nas palavras do autor:

*“(...) before we can learn we may have to unlearn our established routines and conventional wisdom. (...) skill in applying methods which worked well in the past is an obstacle to innovation in changed circumstances. Within trade unions, particularly those long established, the widespread respect for precedent and protocol means that the traditions of all the dead generations frequently inhibit learning; as Ross and Martin comment (1999: 4), unions ‘are “path dependent”, constrained organizationally by their pasts. They tend to move in directions which will not threaten shared ideas, values, and habits and their organizational learning will be skewed towards what is already known.’ To overcome such conservative bias, strategic innovation often requires a process of creative destruction.” (HYMAN, 2007, pg. 202)*

Na busca por dialogar com as transformações na composição do emprego no setor financeiro brasileiro, vale ainda lembrar que, no escopo da análise da revitalização sindical – notadamente na dimensão associativa –, BEHRENS; HAMANN, E HURD (2004) chamam atenção para o fato de que os sindicatos tendem a perder capacidade de adesão conforme muda

---

<sup>207</sup> HYMAN (2007)

a composição da força de trabalho sem que isso se reflita no foco das ações sindicais, que tendem a permanecer concentradas nos grupos tradicionais. Os autores indicam que uma revitalização eficaz neste aspecto deve englobar não apenas ações para aumentar a filiação ao sindicato, mas também ações que visem transformar a composição da filiação sindical de modo a refletir a realidade em transformação.

Pode-se inclusive destacar uma primeira iniciativa nesse sentido do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região que criou há alguns anos a figura do “sócio-parceiro”, buscando trazer para o quadro de sócios trabalhadores de outros segmentos do setor financeiro, ainda que o sindicato não tenha a representação formal destes trabalhadores: “Trata-se de uma associação que garante direito a alguns serviços, como descontos em convênios e cursos, entre outros, mas não dá acesso às garantias previstas CCT.”<sup>208</sup>

Além disso, é possível observar diversas federações e sindicatos de bancários no Brasil que mudaram nos últimos anos suas nomenclaturas e estatutos com a finalidade de abranger a totalidade de trabalhadores do ramo financeiro e não mais apenas a categoria bancária. Há também muitos casos de sindicatos que criaram secretarias específicas para organização do ramo financeiro, indicativos de mudanças na dimensão institucional da revitalização sindical. De maneira ilustrativa, destaca-se novamente o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região que em dezembro de 2021 aprovou em assembleia alteração de seu estatuto tendo como uma das principais alterações a “ampliação da categoria a ser representada, de modo a abranger todos os trabalhadores do ramo financeiro.”<sup>209</sup>

Tal estratégia, ainda que relevante, parece ter sua eficácia bloqueada, entre outros fatores, pela estrutura sindical brasileira ancorada na representação por categoria econômica, de modo que eventuais conquistas de representação de novos trabalhadores de segmentos periféricos do setor financeiro, como os trabalhadores de cooperativas de crédito, por exemplo, segmento que está na representação de alguns sindicatos de bancários do país, acabam se tornando alvo de judicialização de outros sindicatos que reivindicam a representação destes trabalhadores. Nesse aspecto, poderia ser considerado frutífero que as estratégias nas dimensões associativa, econômica e institucional fossem fortalecidas a partir de estratégias na dimensão política da revitalização sindical, de modo que os sindicatos sejam ativos na elaboração de propostas legislativas de reforma sindical que possam ampliar as possibilidades de ação e

---

<sup>208</sup> Site do SEEB-SP. <https://app.vindi.com.br/customer/pages/39ec3897-b2d9-4bc5-bb27-186b7ad9b427/subscriptions/new>. Acesso em 01/07/2022

<sup>209</sup> <https://spbancarios.com.br/12/2021/associado-vote-na-assembleia-estatutaria-do-sindicato-entre-os-dias-14-e-16>. Acesso em 01/07/2022.

representação no contexto atual de fragmentação e isolamento da força de trabalho. Este aspecto é ressaltado por OLIVEIRA (2021) ao indicar que a crescente heterogeneização e segmentação do mercado de trabalho tornou a estrutura sindical por categoria profissional defasada, tornando necessário incluir entre as tarefas dos sindicatos a luta pela implementação de modelos e padrões de representação mais abrangentes.<sup>210</sup>

Exemplo disso é o apoio que algumas das principais centrais sindicais brasileiras conferiram a PEC (Proposta de Emenda Constitucional) 196, de 2019, que propõe alteração no Artigo 8º da Constituição Federal, que atualmente prevê a necessidade de registro sindical junto ao poder público, a unicidade sindical, a organização por categoria profissional, a contribuição para custeio do sistema confederativo aprovada em assembleia, a obrigatoriedade da participação dos sindicatos em negociações coletivas, o direito de voto dos aposentados filiados aos sindicatos e a estabilidade do dirigente sindical. Em nota assinada pelos presidentes da CUT (Central Única dos Trabalhadores), Força Sindical, UGT (União Geral dos Trabalhadores) e CSB (Central dos Sindicatos do Brasil) estas centrais sindicais afirmam que:

“A PEC 196 traz importantes elementos de mudança da relação capital e trabalho e induz a alterações sensíveis na estrutura sindical brasileira tornando-a mais atuante e representativa, fortalecendo a negociação coletiva e atendendo aos interesses dos trabalhadores e das entidades sindicais - trabalhadores e empregadores - visando o desenvolvimento econômico do Brasil.” (Nota de apoio a aprovação da PEC nº 196/2019 na CCJ da Câmara. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/nota-de-apoio-a-aprovacao-da-pec-n-196-2019-na-ccj-da-camara-ca1d>)

A PEC 196 prevê de fato alterações importantes na estrutura sindical brasileira atual, com maior liberdade sindical em relação ao estabelecido atualmente: prevê que trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, poderão constituir organizações sindicais de acordo com as previsões definidas em seus estatutos; prevê a organização sindical por setores econômicos ou ramos de atividade com base territorial definida pelos trabalhadores com limite mínimo de um município, mas sem previsão de unicidade sindical; prevê que a organização dos trabalhadores será composta por sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais; prevê que a participação das entidades sindicais em negociações coletivas é obrigatória e que seu custeio se dará por todos os beneficiários da negociação – independente de filiação – e com desconto em folha de pagamento; prevê o direito à negociação coletiva e associação sindical aos servidores públicos.

---

<sup>210</sup> OLIVEIRA, Roberto Vêras. **Sindicalismo brasileiro: que caminhos seguir?** In: FES. SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR? Volume 2: Problemas atuais e desafios para a renovação sindical. Dezembro de 2021.

A PEC ainda prevê a criação de um Conselho bipartite com representação paritária de trabalhadores e empregadores (Conselho Nacional de Organização Sindical - CNOS) que teria como funções: “ aferir a representatividade para o exercício das prerrogativas e atribuições sindicais das entidades”; “estabelecer requisitos obrigatórios de representatividade, democracia, eleições, mandatos e de transparência que devem constar nos estatutos das entidades”; “regulamentar o custeio e o financiamento do sistema sindical”; “instituir e manter mecanismos de mediação, arbitragem e solução de conflitos intersindicais e de representação”. Não é objetivo desta tese adentrar o debate do conteúdo da reforma sindical, mas apenas apontar ações sindicais que envidem esforços de construção de transformações na estrutura atual. Ainda assim vale destacar argumento de LOGUERCIO (2021)<sup>211</sup> que aponta que a liberdade sindical e a proposta de caminhos de autorregulação sindical não podem prescindir de uma regulação pública de base que, por um lado, proteja as relações individuais de trabalho e, por outro lado, promova as relações coletivas. Nas palavras do autor:

“No campo do que se chama Liberdade Sindical, autonomia significa, dentre outras coisas, a capacidade de as partes autorregularem-se. Tanto no plano interno (suas estruturas, estatutos etc.), quanto no plano das externalidades (negociação coletiva, p. ex.). Isso não significa, no entanto, ausência de normas públicas, repetimos! Assim como também não pressupõe que toda autorregulação se dá no âmbito e com as regras “de mercado” (no ambiente e na lógica concorrencial).” (LOGUERCIO, 2021, pg. 9)

A lógica neoliberal tende a apresentar a liberdade sindical de uma perspectiva puramente individual a partir do direito de o indivíduo escolher seu sindicato e escolher não se filiar, configurando uma espécie de “solidariedade negativa”. A reforma sindical deve, segundo o autor, ter como premissa a existência de base de constitucionalidade sustentada no paradigma do trabalho decente para as relações individuais de trabalho e liberdade e autonomia sindical no plano coletivo:

“é possível que o sistema se estruture na combinação de normas internacionais aplicáveis no âmbito interno; de normas constitucionais e legais, com regras e princípios de sustentação e promoção da autonomia sindical; da ação sindical efetiva; da proibição de práticas e condutas antissindicais; da garantia de exercício do direito de greve; da representação e acesso ao local de trabalho; do direito de informação e da negociação coletiva e que delegue às partes a autorregulação do sistema (estrutura e organização), criando mecanismo e entidade para esse fim.” (LOGUERCIO, 2021, pg. 10)

---

<sup>211</sup> LOGUERCIO, José Eymard. **Sistema Sindical Brasileiro e Reforma Sindical**. In: FES. SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR? Volume 1: Sistema sindical, negociação coletiva e a nova agenda do trabalho. Dezembro de 2021.

O debate da reforma sindical e a ampliação das possibilidades de representação e organização torna-se ainda mais urgente diante da fragmentação do mercado de trabalho, com crescimento da terceirização, pejetização, plataformização, vínculos informais e atípicos, com consequente dificuldade para formação de identidades coletivas e agendas comuns. Nas palavras de OLIVEIRA (2021):

“Dado o vínculo histórico do sindicalismo (particularmente urbano) com o trabalho assalariado, os “autônomos” permaneceram à margem do movimento sindical, sendo limitadas suas experiências de organização. O atual contexto, contudo, pressionado por uma crise estrutural do emprego, desafia o sindicalismo a buscar incluir tais segmentos em sua base de representação. A tarefa de organizar os “inorganizáveis” (deixada historicamente em segundo plano pelo sindicalismo) se tornou premente.” (OLIVEIRA, 2021, pg 10)

Especificamente sobre o trabalho de plataforma, é possível apontar uma série de dificuldades para a organização coletiva, como o fato de estes trabalhadores serem considerados autônomos pelas empresas, o que dificulta a formação de identidades de classe e potencializa posturas individualistas e concorrenciais entre eles, além de representar obstáculos ao próprio reconhecimento das empresas como responsáveis diretas pelas condições de trabalho. Além disso, não há o compartilhamento de um mesmo espaço físico de trabalho, o que intensifica a atomização destes trabalhadores e obstaculiza ações de solidariedade. Esse aspecto tem sido contornado, em parte, através da utilização de espaços virtuais para aproximação destes trabalhadores, como fóruns online e redes sociais, grupos de Whatsapp, vídeos do Youtube, etc.

<sup>212</sup> Nas palavras de KALIL (2021): “Esses instrumentos viabilizaram a articulação de trabalhadores que, em razão das características do trabalho, ficam atomizados e encontram dificuldades para interagir nos moldes tradicionais da ação sindical.” (KALIL, 2021, pg. 25) Mesmo diante dos obstáculos, a tendência de crescimento e o espraiamento do trabalho de plataforma para diversos setores faz com que seja urgente a aproximação dos sindicatos tradicionais destes segmentos, com a busca pela compreensão de suas demandas e auxílio para a construção de sua organização coletiva. <sup>213</sup> Esta tarefa parece ser um desafio importante também para o sindicalismo bancário.

GROHMANN (2020) destaca três alternativas a partir de experiências já em andamento acerca da organização coletiva do trabalho de plataforma: a primeira delas é a luta legislativa pela regulação do trabalho realizado em plataformas, em geral para que estes trabalhadores

---

<sup>212</sup> KALIL. Renan, Bernardi. **Os desafios da organização coletiva dos trabalhadores via plataformas digitais.** In: FES. SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR? Volume 2: Problemas atuais e desafios para a renovação sindical. Dezembro de 2021.

<sup>213</sup> KALIL (2021)

sejam regularizados como empregados e não como autônomos ou para que sejam aplicadas diretrizes de trabalho decente segundo parâmetros da OIT (Organização Internacional do Trabalho), como é o caso da iniciativa *Faiwork* que busca submeter as plataformas a avaliações com indicadores de trabalho decente como remuneração, saúde, segurança, gestão justa, transparência dos algoritmos, representação justa, etc; em segundo lugar já é possível apontar experiências de sindicalização dos trabalhadores de plataforma, inclusive com realização de mobilizações e greves – algumas com caráter internacional; por fim, o autor destaca as possibilidades de os trabalhadores de plataforma se organizarem em cooperativas.

## Considerações Finais

De um ponto de vista mais amplo essa tese busca dar uma contribuição à compreensão das grandes tendências do capitalismo contemporâneo, especialmente após a crise internacional de 2008, e de que forma tais tendências reconfiguram o mundo do trabalho em movimentos que apontam para um processo de precarização das condições de trabalho e fragilização da organização coletiva. Diante de tarefa tão grande e complexa o caminho aqui escolhido foi a observação do que ocorreu na última década com a força de trabalho e com a organização sindical vinculadas ao setor financeiro no Brasil.

O problema de pesquisa que buscamos enfrentar ao longo dos capítulos da tese consiste justamente em compreender as transformações no modo de operar das empresas financeiras no Brasil a partir do biênio 2012/2013, vinculadas ao contexto mais geral observado no capitalismo contemporâneo após a crise internacional de 2008, e de que forma estas transformações reconfiguraram o emprego no setor financeiro brasileiro, bem como a atuação do sindicalismo bancário na última década.

No que diz respeito a forma como se organizam e se reestruturam as empresas atuantes no setor e, conseqüentemente, a forma como estas empresas reorganizam e reconfiguram a força de trabalho vinculada à sua cadeia de valor, o recorte mostra-se importante, na medida em que o setor financeiro brasileiro tem um padrão de atuação historicamente vanguardista no que diz respeito à aplicação de reestruturações produtivas, reorganizações empresariais, e adoção de novos padrões de gestão da força de trabalho, podendo servir como uma espécie de antecipador de tendências que podem se espraiar para outros setores posteriormente. Da mesma maneira, o movimento sindical bancário que lida e negocia diretamente com as empresas do setor financeiro, também apresenta padrão de atuação vanguardista no Brasil, podendo o estudo e compreensão de suas movimentações recentes representar importantes subsídios para o restante da classe trabalhadora brasileira.

Em um primeiro momento mostrou-se fundamental traçar um pano de fundo dentro do qual se desenvolvem os processos de reestruturação das empresas financeiras no Brasil, com o intuito justamente de caracterizar as grandes tendências do capitalismo contemporâneo aqui contempladas. Contatou-se que a chamada “4ª revolução industrial” pode ser compreendida como uma nova etapa do amplo processo de transformações observado no capitalismo global a partir da década de 1970 em direção à chamada acumulação flexível, impulsionada após a crise internacional de 2008, quando intensifica-se o desenvolvimento e utilização de inovações tecnológicas nos processos produtivos, o desmonte de legislações protetivas das relações de

trabalho e o ataque às instituições capazes de equilibrar a luta entre capital e trabalho, notadamente o Estado de bem-estar social e as organizações sindicais. Tais fenômenos parecem estar vinculados à um processo de recomposição de margens de lucro em um ambiente de crise do capitalismo.

Para o mundo do trabalho a nova onda de reestruturação capitalista representou saltos quantitativos e qualitativos nas tendências de precarização já observadas desde ao menos os anos 1970 com redução do nível de emprego e substituição tecnológica do trabalho humano em determinados setores e regiões, fragmentação e isolamento da força de trabalho, aumento das desigualdades e da polarização das ocupações, redução do emprego protegido e aumento dos contratos atípicos - amplificados pelo crescimento das plataformas digitais - flexibilidade espacial e temporal no trabalho, novas formas de controle do trabalho, dificuldades para a organização coletiva dos trabalhadores e assim por diante.

Estes movimentos e tendências mais gerais do capitalismo contemporâneo ganham concretude na forma de atuar das empresas do setor financeiro no Brasil de forma mais intensa na última década, quando se inaugura um novo momento da reestruturação destas empresas, caracterizado por maior capacidade de investimentos tecnológicos por parte dos bancos e uma gama mais ampla de tecnologias disponíveis em comparação aos anos 1990, e também por maior permissividade e flexibilidade na legislação trabalhista brasileira e nas regulações específicas do Sistema Financeiro Nacional. Portanto, a partir do biênio 2012/2013 abre-se uma nova era de reestruturação acelerada no setor financeiro brasileiro, sem atenuantes relevantes do ponto de vista do emprego no setor, como ocorreu nos anos 2000, por exemplo, na esteira de um período de relativo crescimento econômico ancorado em parte na oferta de crédito e fortalecimento do papel dos bancos públicos.

Esse novo momento representa uma transformação de força inédita na estrutura física dos bancos atuantes no Brasil, bem como na forma como se dá a gestão da força de trabalho nestas empresas e tal transformação é essencial para compreender a maneira pela qual é gerado o resultado financeiro recente das empresas do setor, a partir da tendência de redução de despesas com estruturas físicas e força de trabalho que passa por um processo intenso de fragmentação e isolamento. O grupo central e organizado do emprego no setor financeiro, representado pela categoria bancária, vem se reduzindo e perdendo importância relativa, além de passar por mudanças profundas em sua estrutura ocupacional e experimentar o crescimento de novos modelos de trabalho fortalecidos com a reforma trabalhista e, posteriormente, com a pandemia de COVID-19, notadamente o Teletrabalho.

A flexibilização normativa e a intensa utilização de inovações tecnológicas no setor financeiro, no entanto, não se expressa apenas em redução de postos de trabalho. Ao expandirmos a análise para os grupos periféricos do emprego no setor financeiro, verifica-se que diversos segmentos de trabalhadores vêm se ampliando. Tratamos nesta tese de três grupos periféricos do emprego financeiro: 1) os trabalhadores assalariados formais no setor financeiro (exceto categoria bancária); 2) os correspondentes bancários e; 3) os ensaios de plataformização do trabalho no setor financeiro, representados pelos agentes autônomos de investimento e trabalhadores de plataformas de serviços financeiros, todos com tendência de ampliação.

Esperamos ter conseguido trazer elementos suficientes, especialmente nos capítulos 2 e 3 da tese, para corroborar nossa hipótese central, a saber, que a aceleração e intensificação da reestruturação produtiva nas empresas financeiras no Brasil, ao se apropriarem das inovações tecnológicas típicas da quarta revolução industrial e do arcabouço regulatório flexível das normas trabalhistas e de regulação do Sistema Financeiro Nacional, estão reorganizando o mundo do emprego financeiro no Brasil, levando a um processo contínuo de fragmentação e isolamento da força de trabalho do setor, inclusive por meio da concretização dos primeiros ensaios de plataformização do trabalho neste segmento de nosso mercado de trabalho historicamente bastante organizado e formalizado.

Foi possível concluir que parte importante dos segmentos de trabalhadores que vem se expandindo nos grupos periféricos estão, em realidade, inseridos em alguma medida nas cadeias de valor dos grandes bancos atuantes no Brasil, sendo responsáveis por parcelas da geração de riqueza para estes conglomerados financeiros, ainda que não façam parte da categoria bancária, sejam representados por diferentes sindicatos ou tenham inserções mais precárias no mercado de trabalho, inclusive sem representação sindical nenhuma. Dessa forma, as condições de trabalho destes segmentos se mostram substancialmente inferiores ao grupo central reduzido, ainda que as tarefas desenvolvidas no trabalho sejam bastante semelhantes.

As transformações observadas no emprego no setor financeiro brasileiro colocam diante do movimento sindical bancário uma série de dificuldades e desafios, mas ao mesmo tempo abrem novos campos de atuação e novas possibilidades estratégicas, o que nos leva a segunda hipótese da tese, desenvolvida especialmente no capítulo 4. O exame da atuação do sindicalismo bancário na última década permite dizer que, ainda que diante de cenário adverso o sindicalismo bancário tem dado mostras – assim como já havia feito em outros momentos de sua história - de suas possibilidades de revitalização, capacidade estratégica e aprendizagem organizacional, preservando a negociação nacional centralizada, praticamente todos os direitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho nacional da categoria, e até mesmo a ampliação

dos temas abrangidos pelas mesma. No entanto, as respostas dadas restringiram-se ao grupo central do emprego no setor financeiro – a categoria bancária – sem que tenha havido, até o momento, capacidade de gerar estratégias que ampliassem de forma significativa a ação sindical para os grupos periféricos do emprego no setor financeiro.

Justamente esta ampliação de respostas e ações parece ser o maior desafio colocado a frente deste importante e tradicional segmento do sindicalismo brasileiro, o que demandará uma combinação de estratégias políticas, jurídicas, econômicas, formativas e de comunicação com o objetivo de repensar as formas de organização coletiva no setor financeiro brasileiro e, mais além, em toda classe trabalhadora em sua nova conformação característica da atual fase do capitalismo.

Tal empreitada passará necessariamente pela capacidade de intervir em formulações acerca da reforma na estrutura sindical brasileira, por mecanismos de oxigenação das estruturas internas sindicais, pela formação de novas lideranças sindicais, pelo debate da organização coletiva dos trabalhadores desempregados, subocupados, precarizados e em contratos atípicos, pelo debate das possibilidades de organização de trabalhadores autônomos, pejetizados e plataformizados, pela ampliação das pautas dos trabalhadores e trabalhadoras incluindo as questões de gênero, raça, sexualidade e juventude, pela capacidade da classe trabalhadora realizar formulações acerca dos debates mais gerais do país, como política econômica, papel do Estado na organização da vida social e política, rede de proteção social e a pauta ambiental.

De acordo com KREIN, MANZANO e TEIXEIRA (2021) há sinais de uma crise de legitimidade do neoliberalismo, o que abriria espaço para a construção por parte de forças sociais – inclusive dos sindicatos - de uma agenda de transformação da organização da vida social e do trabalho. Essa agenda de transformação, na visão dos autores, deve contemplar a clareza analítica de que estamos diante de uma nova reconfiguração da classe trabalhadora, a articulação da defesa dos direitos trabalhistas com o combate às formas históricas de exclusão de gênero e raça, a noção de que a defesa dos direitos e da proteção social deve ser realizada de forma ampla abarcando toda a classe trabalhadora, independente de vínculo formal de emprego, o fortalecimento das instituições públicas de regulação do trabalho, a defesa ampla da participação do Estado na estrutura e dinamismo econômico, inclusive como empregador de última instância e dinamizador da estrutura produtiva recuperando a capacidade de inovação em áreas estratégicas da indústria e revertendo a tendência à reprimarização da economia brasileira, a formulação de um projeto que contemple a juventude periférica atualmente

relegada a trabalhos precários ou ao desemprego, a defesa da renda básica universal e o debate da redução da jornada de trabalho diante dos avanços tecnológicos recentes.<sup>214</sup>

OLIVERA (2021) realiza defesa similar ao sintetizar o que seria uma agenda sindical capaz de lidar com as transformações observadas no mercado de trabalho contemporâneo: debate da reorganização da estrutura sindical, inclusive com novas formas de financiamento e novas formas de organização no local de trabalho e local de moradia, inclusive com possibilidades de organização de trabalhadores que estejam fora do assalariamento formal e desempregados; combinação mais eficaz de lutas corporativas e lutas gerais da sociedade como a formulação de um projeto de desenvolvimento econômico, pautas ambientais e de fortalecimento da democracia; continuidade nas lutas por pautas mais imediatas das bases de trabalhadores, como a luta por aumentos salariais, por exemplo; debate da reversão dos mecanismos precarizantes trazidos pela Reforma Trabalhista de 2017 e formulação de propostas para os trabalhadores informais, autônomos e plataformizados; ampliação da agenda sindical com as temáticas de juventude, raça, gênero e sexualidade; reestruturação das políticas de comunicação dos sindicatos e formação de lideranças que sejam capazes de lidar com o mundo do trabalho em transformação e os desafios que se apresentam ao sindicalismo no capitalismo contemporâneo.<sup>215</sup>

Por fim, dialogando mais diretamente com o objeto de estudo desta tese, destacamos que a pandemia de COVID-19 declarada pela OMS (Organização Mundial de Saúde) em março de 2020, contribuiu para acelerar processos de reestruturação que já vinham sendo colocados em prática pelas empresas financeiras no Brasil há alguns anos, como a digitalização das transações financeiras, a adoção do Teletrabalho e o desenvolvimento de plataformas de serviços financeiros. Especificamente sobre o tema das plataformas destacamos que esta tese foi capaz de avançar na identificação dos primeiros ensaios de plataformização do trabalho no setor financeiro e tatear de forma ainda inicial as condições de trabalho em tais plataformas. No entanto, este setor ainda minoritário e de desenvolvimento recente no emprego financeiro, apresenta perspectivas de crescimento e merece um olhar mais aprofundado de pesquisadores e do próprio movimento sindical bancário. Mostra-se tarefa indispensável para os futuros estudos que serão desenvolvidos na área a identificação mais precisa dos trabalhadores e

---

<sup>214</sup> KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane. **Utopias do trabalho: desafios e perspectivas para o pós pandemia**. In: FES. SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR? Volume 1: Sistema sindical, negociação coletiva e a nova agenda do trabalho. Dezembro de 2021.

<sup>215</sup> OLIVEIRA, Roberto Vêras. **Sindicalismo brasileiro: que caminhos seguir?** In: FES. SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR? Volume 2: Problemas atuais e desafios para a renovação sindical. Dezembro de 2021.

trabalhadoras de plataforma no setor financeiro, seus padrões de inserção no mercado de trabalho, suas jornadas de trabalho, seus padrões de remuneração, seu perfil, suas formas de organização, suas demandas, suas trajetórias, etc.

Esperamos ter dado um primeiro passo nesse sentido com a elaboração desta tese, que poderá servir de ponto de partida para que o aprofundamento dos estudos da plataformização do trabalho no setor financeiro contribua para desvendar as formas através das quais as tendências de precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo avançam e se espraiam inclusive para setores tradicionalmente organizados e, mais além, que sirva de subsídio para que o conhecimento da realidade da nova reconfiguração da classe trabalhadora possa se traduzir em políticas públicas e ações práticas de organizações sindicais e demais movimentos sociais no sentido de transformar a realidade e reconstituir um arcabouço de proteção do trabalho e promoção do trabalho decente em todas as suas dimensões.

## Referências Bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do Trabalho: subsunção real da viração**, 2017. Passa Palavra. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>.

ABÍLIO, Ludmila Costheck. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** *Psicoperspectivas*, 18(3). <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. 2019

ABÍLIO, Ludmila Cothek. **Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just in time.** In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE TELETRABALHO BANCO BRADESCO. 2020.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE TELETRABALHO BANCO ITAÚ UNIBANCO. 2020.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE TELETRABALHO BANCO DO BRASIL. 2020.

ACCORSI, André. **Automação: bancos e bancários.** Dissertação de Mestrado. Departamento de Administração – FEA – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1990.

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences.** Geneva: International Labour Office (ILO).(Research Department working paper; no. 5), 2015.

ALBUQUERQUE, Pedro Henrique Melo et al. **Na era das máquinas, o emprego é de quem?: Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil.** Texto para discussão 2457. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea, 2019

ANDERSON, Perry. **Balanco do neoliberalismo.** In SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, Daví J. N. **Capitalismo e desigualdade.** Tese (Doutorado) – Instituto de Economia da UNICAMP, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0.** In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

ARTUR, Karen; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Trabalho em plataformas digitais sob demanda: debates e experiências de regulação**. XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Salvador, BA, 2019.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS AGENTES AUTÔNOMOS DE INVESTIMENTO. **Manifestação Escrita da ABAAI na AUDIÊNCIA PÚBLICA SDM Nº 03/19 da CVM**. Disponível em: [http://www.cvm.gov.br/audiencias\\_publicas/ap\\_sdm/2019/sdm0319.html](http://www.cvm.gov.br/audiencias_publicas/ap_sdm/2019/sdm0319.html)

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativos**. São Paulo, 2019. Disponível em: [http://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio\\_s2.pdf](http://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf).

BANCO BRADESCO. **Relatório de Análise Econômica e Financeira**, 4º trimestre de 2016.

BANCO BRADESCO. **Relatório Integrado Bradesco 2019**

BANCO BRADESCO. **Relações com Investidores. Governança Corporativa**. Disponível em: [https://www.bradescori.com.br/siteBradescoRI/Paginas/governancacorporativa/169\\_estrutura\\_acionaria.aspx](https://www.bradescori.com.br/siteBradescoRI/Paginas/governancacorporativa/169_estrutura_acionaria.aspx). Acesso em 02/06/2020.

BANCO BRADESCO. **Relatório de Análise Econômica e Financeira**. 1º trimestre de 2020

BANCO BRADESCO. **Relatório de Análise Econômica e Financeira**. 4º trimestre de 2020

BANCO DO BRASIL. **Relatório de Análise do Desempenho 4º Trimestre/2020**

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução nº 4.935** de 29/7/2021.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução Nº 4.282**, de 04 de novembro de 2013

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução nº 4.480** de 25 de abril de 2016

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução 4.656**, de abril de 2018

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução Conjunta nº 1**, de 04 de maio de 2020

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução nº 1** de 12 de agosto de 2020

BARBOSA, N. & PEREIRA, S.J.A. **A Inflexão do Governo Lula: política econômica, crescimento e distribuição de renda** in: SADER, E & GARCIA, M.A. (orgs) Brasil entre o Passado e o Futuro São Paulo: Boitempo & Ed. Perseu Abramo, 2010.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. **O regime do capital e o desenvolvimento capitalista**. In: Belluzzo, L.G.. Antecedentes da Tormenta – origens da crise global. Campinas/São Paulo. Edições Facamp/Unesp, 2009.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. **O Capital e suas Metamorfoses**. Editora Unesp. São Paulo, 2013.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga e GALÍPOLO, Gabriel. **A Nova Revolução Industrial**. Artigo publicado em: Valor Econômico em 01/011/2016. Disponível em: <http://www.valor.com.br/opiniao/4762325/nova-revolucao-industrial>.

BEHRENS, Martin; HAMANN, Kerstin e HURD, Richard W. **Conceptualizing Labour Union Revitalization**. In: Frege, Carola; Kelly, John. Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy, Oxford University Press, 2004.

BIANCARELI, André Martins. **A Abertura Financeira no Brasil: um balanço crítico**. In: CARNEIRO, Ricardo; MARCOLINO, Luiz Cláudio (orgs). Sistema Financeiro e Desenvolvimento no Brasil: do plano real à crise financeira. 1ª ed. São Paulo: Publisher Brasil e Editora Gráfica Atitude Ltda, 2010.

BORSARI, Pietro R; PRONI, Marcelo W. **Consequências da Financeirização para os Trabalhadores**. Anais do XXIV Encontro Nacional de Economia Política. Vitória, UFES, 2019.

CAMARGOS, Regina Coeli Moreira; AMORIM, Wilson Aparecido Costa. **Bancos e Bancários: Impactos da Reforma Trabalhista de 2017 Sobre a Negociação Coletiva – Parte 2**. *Boletim Informações Fipe*, São Paulo, 2019.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro**. Cad. CRH [online]. 2015, vol.28, n.75, pp.493-510

CARDOSO, Ana Claudia. **Conhecer as Plataformas de Trabalho**. Revista DIEESE de Ciências do Trabalho Nº 20, Outubro de 2021.

CARDOSO, Sidnéia Reis & GUEDES, César. **Emprego e inovações tecnológicas no pensamento econômico**. In: Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores. DIEESE/CESIT (Orgs.). São Paulo: 1999.

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.

CAVARZAN, Gustavo Machado ; UEHARA, Catia ; CAMARGOS, Regina . **Um Novo Contexto para o Setor Financeiro?**. Brasil de Fato, p. 10, 16 de maio de 2013.

CAVARZAN, Gustavo Machado; KREIN, José Dari. **A dimensão tecnológica do capitalismo contemporâneo e a revitalização sindical: o caso da categoria bancária no Brasil**. Anais do XV Encontro Nacional da ABET. Rio de Janeiro, Setembro de 2017.

CAVARZAN, Gustavo Machado e, VAZQUEZ, Barbara Vallejos. **Heterogeneização e Fragmentação do emprego no Setor de Serviços: tendências recentes**. XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Salvador, BA, 2019.

CAVARZAN, Gustavo Machado. **ENSAIOS DE PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO SETOR FINANCEIRO: O MODELO DE NEGÓCIOS DAS FINTECHS E CORRETORAS DE VALORES**. REVISTA CIÊNCIAS DO TRABALHO Nº 21 ABRIL DE 2022.

CERNEV, A. K.; DINIZ, E. H.; JAYO, M. **Emergência da quinta onda de inovação bancária**. Proceedings of the Fifteenth Americas Conference on Information Systems, San Francisco, California August 6<sup>th</sup>-9<sup>th</sup> 2009

CERNEV, A. K.; DINIZ, E. H. **Fintech: a sexta onda de inovações no sistema financeiro**. In: TIGRE, Paulo Bastos; PINHEIRO, Alessandro Maia. **Inovação Em Serviços na Economia do Compartilhamento**. Publisher: Editora Saraiva, 2019.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **Entre a fragmentação e a ação unificada: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000**. Mestrado em Desenvolvimento Econômico. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2014.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani; KREIN, Dari. **AS MUDANÇAS NO SISTEMA FINANCEIRO E AS ESTRATÉGIAS DA AÇÃO SINDICAL: O CASO DO SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO**. Sociologia e Antropologia. Rio de Janeiro, v.06.02: 469– 496, agosto, 2016

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **Teoria da revitalização sindical: contribuições e limites para analisar o sindicalismo brasileiro**. Anais do XV Encontro da ABET. Rio de Janeiro, 2017.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **A institucionalização do consenso: atuação da CUT e da FS durante os governos do PT**. Tese de Doutorado em Desenvolvimento Econômico. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 2018.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **INSTRUÇÃO CVM Nº 497, DE 3 DE JUNHO DE 2011.** Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/legislacao/instrucoes/inst497.html>

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA SDM Nº 03/19.** Disponível em: [http://www.cvm.gov.br/audiencias\\_publicas/ap\\_sdm/2019/sdm0319.html](http://www.cvm.gov.br/audiencias_publicas/ap_sdm/2019/sdm0319.html)

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Boletim Econômico.** Ano 10 | Volume nº 93 | 1º Trimestre 2022.

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA CATEGORIA BANCÁRIA: 1992-2022

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO SOBRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA CATEGORIA BANCÁRIA: 1995-2022

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO SOBRE RELAÇÕES SINDICAIS DA CATEGORIA BANCÁRIA: 2018-2020

COSTA, Fernando Nogueira; DEOS, Simone Silva de. **Reflexões sobre o financiamento na economia brasileira.** Texto para Discussão. IE/UNICAMP, Campinas, n. 109, abr. 2002.

CRUZ, Paulo Roberto Davidoff Chagas. **Notas sobre o financiamento de longo prazo na economia brasileira do após-guerra.** Economia e Sociedade, Campinas, SP, v. 3, n. 1, p. 66–81, 2016.

DARDOT, Pierre & LAVAL, Christian. **“A Nova Razão do Mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal”.** 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE; SEEB-SP. **Participação dos Trabalhadores Bancários nos Lucros e Resultados: balanço e perspectivas (1995-2011).** 2012.

DIEESE. **A inovação tecnológica recente no setor financeiro e os impactos nos trabalhadores.** Nota Técnica 184, julho de 2017.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil.** Nota Técnica nº 178. 2017.

DIEESE. **Juros e spread bancários no Brasil: Razões estruturais para os patamares elevados.** Nota Técnica 208. Junho de 2019

DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre Home Office dos (as) Bancários(as).** Estudos e Pesquisas. nº 98 – 10 de dezembro 2020.

DISTRITO. **FinTech Report 2020.** São Paulo: Distrito, abr. 2020. 1 pdf.

FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2013-2022**. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 14/06/2022.

FELDMANN, Paulo. **Era dos robôs está chegando e vai eliminar milhões de empregos**. Artigo Publicado em Folha de São Paulo. Julho de 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2018/07/era-dos-robos-esta-chegando-e-vai-eliminar-milhoes-de-empregos.shtml?origin=folha>

FESTI, Ricardo. **Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação**. In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor & ANTUNES, Ricardo. **Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo**. In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020

FREGE, Carola; HEERY, Edmund; TURNER, Lowel. **The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries**. In: Frege, Carola; Kelly, John. *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, 2004.

FREITAS, M. C. P.; PRATES, D. M. **Abertura financeira na América Latina: as experiências da Argentina, Brasil e México**. Economia e Sociedade, Campinas, 1998.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael. **The Future of Employment**. Oxford: Oxford Martin School, Setembro de 2013

FREYSSINET, Jaques. **As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial. A experiência europeia**. In: *Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. Nadya Araújo Guimarães, Helena Hirata e Kurumi Sugita (orgs.). São Paulo. Editora da USP, 2009.

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (FES) Brasil. **Digitalização e o futuro do trabalho: Resumo do estudo “Trabalhar 4.0”, elaborado pelo Ministério Federal de Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha**. Análise nº 37. Outubro de 2017.

GEHM, Taíse Cristina. **As Transformações no Sistema Bancário e a Hostilidade nas Condições de Trabalho: um olhar a partir do Banco do Brasil**. Mestrado em Desenvolvimento Econômico. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2013.

GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luís. **Indústria 4.0, manufatura avançada e seus impactos sobre o trabalho**. Texto para Discussão 371. Instituto de Economia – Unicamp. Campinas, Novembro de 2019.

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.

GONSALES, Marco. **Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência.** In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

GORZ, André. **Metamorfoses do Trabalho. Crítica da Razão Econômica.** Annablume. São Paulo, 2003.

GRAHAM, Mark & ANWAR, Mohammad Amir. **Trabalho Digital.** In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal.** Revista EPTIC VOL. 22, Nº 1, JAN.-ABR. 2020.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: características e alternativas.** In: Antunes, Ricardo (org.) *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

GUTTMANN, Robert. *Uma Introdução ao Capitalismo Dirigido pelas Finanças.* Novos Estudos. Edição 82 - Volume 27 - N. 3 – São Paulo, novembro de 2008.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna.** 13 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

HUWS, Ursula. **A Formação do Cibertariado. Trabalho virtual em um mundo real.** Campinas, SP. Editora da UNICAMP, 2017.

HYMAN, Richard. **Europeização ou erosão das relações laborais?** In: Estanque, E. et al. *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no context da transnacionalização.* São Paulo. Ed Cortes, 2005.

HYMAN, Richard. **How can trade unions act strategically?.** Transfer – European Review of Labour and Research 13/2, p. 193–210. 2007.

IEDI. **INDÚSTRIA 4.0: A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E OS DESAFIOS PARA A INDÚSTRIA E O DESENVOLVIMENTO BRASILEIRO.** São Paulo, 2017.

ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A. **Relatório Anual Integrado 2015.**

ITAÚ UNIBANCO. **Análise Gerencial da Operação e Demonstrações Contábeis Completas 1º trimestre de 2020**

ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A. **Análise gerencial da operação e demonstrações contábeis completas**. 1º trimestre de 2021.

JINKINGS, Nise. **Os Trabalhadores Bancários em Face da Reestruturação Capitalista Contemporânea**. PPGSP/UFSC, Cadernos de Pesquisa, nº 28, Agosto de 2001.

JINKINGS, Nise. **Trabalho e resistência na "fonte misteriosa": os bancários em face da reestruturação**. Campinas, SP: UNICAMP; São Paulo: Impr. Oficial do Estado, 2002.

JUNCKES, Ivan Jairo. **O sindicalismo novo dos bancários na reestruturação financeira dos anos noventa no Brasil**. Santa Catarina: UFSC. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Sociologia Política, 2004.

KALIL, Renan, Bernardi. **Os desafios da organização coletiva dos trabalhadores via plataformas digitais**. In: FES. SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR? Volume 2: Problemas atuais e desafios para a renovação sindical. Dezembro de 2021.

KEYNES, John Maynard. **Possibilidades Econômicas para os nossos netos** (1930). Extraído de Johan Maynard Keynes, *Ensaio sobre Persuasão*, Nova Iorque: W.W Norton & Cia, 1963, p. 358-373. Traduzido por Cacildo Maques Souza.

KREIN, Jose Dari e DIAS, Hugo. **O sindicalismo brasileiro na encruzilhada**. Anais da SBS Porto Alegre, 2015.

KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane. **Utopias do trabalho: desafios e perspectivas para o pós pandemia**. In: FES. SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR? Volume 1: Sistema sindical, negociação coletiva e a nova agenda do trabalho. Dezembro de 2021.

LEI Nº 12.865, de 09 de outubro de 2013.

LEI 13.467, de 13 de julho de 2017.

LEITE, Juvandia Moreira. **Unidade para superação de desafios: a experiência de negociação da categoria bancária diante das mudanças do mundo do trabalho**. In: FES. SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR? Volume 3: Experiências setoriais e práticas sindicais. Dezembro de 2021.

LOGUERCIO, José Eymard. **Sistema Sindical Brasileiro e Reforma Sindical**. In: FES. SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR? Volume 1: Sistema sindical, negociação coletiva e a nova agenda do trabalho. Dezembro de 2021.

MACARINI, José Pedro. **A política bancária do regime militar: O Projeto de Conglomerado (1967-1973)**. Texto para Discussão. IE/UNICAMP n. 124, jan. 2007.

MACHADO, Vivian. **Colaboração e competição entre bancos e fintechs afetam o emprego nos bancos e a oferta de serviços bancários**. In: Conceição, Jefferson José & Noronha, Cláudio Pereira (orgs). *A Era Digital e o Trabalho Bancário: o papel do sistema financeiro e subsídios à ação sindical e às políticas públicas*. Santo André. Coopacesso, 2000.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Classificação Brasileira de Ocupações: CBO – 2010 – 3a ed.** Brasília: MTE, SPPE, 2010.

MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA: 2012-2022.

MODA, Felipe Bruner. **O trabalho mediado por aplicativos: o caso da Uber**. XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Salvador, BA, 2019.

MOREIRA, Éliido Martins Costa; CALVETE, Cassio da Silva. **A REESTRUTURAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DOS TRABALHADORES: REFORMA TRABALHISTA E INDÚSTRIA 4.0** In: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique. (org). *A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil*. 1ª ed. Porto Alegre. Cirkula, 2020.

OLIVEIRA, Roberto Véras. **Sindicalismo brasileiro: que caminhos seguir?** In: FES. *SINDICATO NO BRASIL: O QUE PRECISA MUDAR?* Volume 2: Problemas atuais e desafios para a renovação sindical. Dezembro de 2021.

PARANÁ. Edemilson. **A Finança Digitalizada: Capitalismo Financeiro e Revolução Informacional**. Florianópolis: Insular, 2016.

PRATES, Daniela Magalhães. **Bancos e Ciclo de Crédito: da estabilização à crise financeira**. In: CARNEIRO, Ricardo; MARCOLINO, Luiz Cláudio (orgs). *Sistema Financeiro e Desenvolvimento no Brasil: do plano real à crise financeira*. 1ª ed. São Paulo: Publisher Brasil e Editora Gráfica Atitude Ltda, 2010.

POLANYI, Karl. **A Grande Transformação: As Origens da Nossa Época**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

QUATROCHI, Gabirel; CAVARZAN, Gustavo; KREIN, Dari; POCHMANN, Marcio. **Capitalismo de Plataforma e Mercado de Trabalho Fragmentado: o caso do setor bancário brasileiro no século XXI**. Anais do XVII Encontro Nacional da ABET. UFU, 2021.

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.

ROSA, Fábio; CALVETE, Cássio da Silva. **REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E REFORMA TRABALHISTA: FIM DOS EMPREGOS NO BRASIL?**. In: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique. (org). A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil. 1ª ed. Porto Alegre. Cirkula, 2020.

RUESGA, S. M. (2012). **La financiarización de las relaciones laborales**. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 30, núm. 2, p. 409-429. Madrid, 2012.

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.

SANCHES, Ana Tércia. **Inovações Tecnológicas, trabalhadores e ação sindical**. In: VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho, 2013, São Paulo. O Trabalho no Século XXI, 2013

SANCHES, Ana Tercia. **A grande corporação bancária e os meandros do processo de trabalho**. 2016. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016

SANTANDER. **Informe de Resultados**, 1º trimestre de 2021

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Editora Edipro. 2016.

SILVEIRA, Sérgio Amadeu. **Capitalismo Digital**. Revista DIEESE de Ciências do Trabalho Nº 20, outubro de 2021.

STREECK, Wolfgan. **Tempo comprado – A crise adiada do capitalismo democrático**. Coimbra: Actual, 2013.

TAVARES, Maria da Conceição; ASSIS, José Carlos. **O Grande Salto para o Caos**. Rio de Janeiro. Jorge Zahar Ed.,1985.

TEIXEIRA, Fernando Amorim. **FinTechs de crédito e a potencial armadilha para a população mais vulnerável no Brasil**. In: Conceição, Jefferson José &oronha, Cláudio Pereira (orgs). A Era Digital e o Trabalho Bancário: o papel do sistema financeiro e subsídios à ação sindical e às políticas públicas. Santo André. Coopacesso, 2000.

TEPASSÊ. Ângela Cristina. **A substituição tecnológica do trabalho humano no Brasil**. Revista DIEESE de Ciências do Trabalho n. 16: Mercado de Trabalho: Novos Olhares. 2019.

TONELO, Iuri. **Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008?** In: Antunes, Ricardo (org.) Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

VAZQUEZ, Barbara Vallejos e CAVARZAN, Gustavo Machado. **REDUÇÃO DO EMPREGO BANCÁRIO NO BRASIL: AJUSTE CONJUNTURAL OU NOVA**

**REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA?**. XIV Encontro Nacional da ABET –2015 – Campinas.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos; CAVARZAN, Gustavo Machado; KREIN, José Dari. **A QUINTA ONDA TECNOLÓGICA E OS TRABALHADORES: NOVAS ESTRATÉGIAS E DESAFIOS DO SINDICALISMO NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO**. REVISTA DIEESE CIÊNCIAS DO TRABALHO Nº 8, AGOSTO DE 2017.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil**. Dissertação de Mestrado. IE-UNICAMP – Campinas, SP. 2018

VAZQUEZ, Barbara Vallejos; UEHARA, Cátia; CAVARZAN, Gustavo Machado & RODRIGUES, Vivian Machado. **Os bancários e o home office no contexto de pandemia**. In: Pochmann, Márcio e OLIVEIRA, Dalila Andrade (orgs.) **A DEVASTAÇÃO DO TRABALHO A CLASSE DO LABOR NA CRISE DA PANDEMIA**. 1. ed. -- Brasília: Gráfica e Editora Positiva : CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

VENCO, Selma Borghi. **Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega**. Campinas, SP: UNICAMP, 2003.

WELLER, S. GONTERO y S. CAMPBELL. **Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo**, serie Macroeconomía del Desarrollo, Nº 201 (LC/TS.2019/37), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

WOODCOCK, Jamie. **O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle**. In: Antunes, Ricardo (org.) **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1ª edição – São Paulo: Boitempo, 2020.

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/>.

XP INVESTIMENTOS. **Manifestação Escrita da XP Investimentos na AUDIÊNCIA PÚBLICA SDM Nº 03/19 da CVM**. Disponível em: [http://www.cvm.gov.br/audiencias\\_publicas/ap\\_sdm/2019/sdm0319.html](http://www.cvm.gov.br/audiencias_publicas/ap_sdm/2019/sdm0319.html)

**Bases de dados utilizadas:**

BANCO CENTRAL DO BRASIL. CORRESPONDENTES NO PAÍS.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. EVOLUÇÃO DO SISTEMA FINANCEIRO NACIONAL. ESTATÍSTICAS MENSAS.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. RELAÇÃO DE INSTITUIÇÕES EM FUNCIONAMENTO NO PAÍS.

CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS – CAGED

CADASTRO NACIONAL DE ENTIDADES SINDICAIS – CNES

DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS BANCO BRADESCO – ANOS DIVERSOS

DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS BANCO DO BRASIL – ANOS DIVERSOS

DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS BANCO SANTANDER – ANOS DIVERSOS

DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – ANOS DIVERSOS

DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS ITAÚ UNIBANCO – ANOS DIVERSOS

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – RAIS

PESQUINA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO - PNAD

PESQUINA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO CONTÍNUA – PNAD-C