
SÔNIA LARANGEIRA

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

VIRGÍNIA FERREIRA

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais

Excluídos e beneficiários dos processos de reestruturação: estudo comparativo da regulação do emprego no sector bancário em Portugal e no Brasil

53

Nas análises sociológicas da regulação do emprego, raramente se atende a que a reestruturação pode implicar também mudanças no tocante aos atributos pessoais associados à categoria sexual. Nesta análise comparativa das transformações ocorridas na regulação do emprego, em especial durante os anos noventa, no sector bancário em Portugal e no Brasil, foi dada especial atenção à diferenciação entre vários grupos — os jovens vs os trabalhadores com mais de 40 anos, os homens vs as mulheres, os diplomados do

ensino superior vs os detentores de graus de escolaridade inferiores.

Através do contraste da evolução do volume de emprego e das alterações na composição da mão-de-obra, as autoras concluem que as mulheres foram globalmente beneficiadas com a reestruturação da banca, embora a ritmos e intensidades diferentes nos dois países. Perante os resultados obtidos, as autoras alertam para a importância das políticas públicas de regulação do emprego na configuração dos impactos dos processos de reestruturação.

As empresas actuais exige-se que sejam capazes de dominar a complexidade que resulta da necessidade de conseguir uma boa articulação entre os níveis tecnológico, comunicacional e social e o ambiente externo. O sector bancário (a par do da distribuição e das telecomunicações) é dos sectores mais dinâmicos das economias actuais, devido a uma série de fenómenos que vieram alterar completamente as condições de concorrência especialmente durante as duas últimas décadas.

Os fenómenos da informatização, da desregulamentação e da internacionalização têm, com efeito, revolucionado completamente este sector, por isso ele é um bom ponto de observação das implicações dos processos de reestruturação. Sobrepostos a estes fenómenos destaca-se a privatização

1. Introdução

que tem atingido a actividade bancária em muitos países. A revolução tecnológica, especialmente através das novas tecnologias de informação e de telecomunicações, contribui fortemente para criar um «clima» de mudança radical. Este, por sua vez, abre caminho às estratégias das novas administrações das empresas (re)privatizadas, já que a privatização, na medida em que despoliticiza a gestão, de certo modo abandonando os sindicatos e a mão-de-obra à sua enfraquecida capacidade negocial (Ruozzi e Anderloni, 1998), é também uma componente importante dos actuais processos de reestruturação.

Nas análises sociológicas feitas às transformações dos processos de reestruturação e adaptação ao novo paradigma da complexidade, ressaltam várias questões, como sejam, as variações do volume de emprego e dos níveis de qualificação. Nessas análises é frequente contrastar os destinos de uma mão-de-obra jovem e mais qualificada com a de uma mais madura e equipada com qualificações consideradas obsoletas. Raramente se atende a que a reestruturação pode implicar também mudanças ao nível dos atributos pessoais, associados à categoria sexual. Reestruturar significa a maior parte das vezes mudar pessoas (Halford e Savage, 1995) e pode também querer dizer substituir homens por mulheres (já que o inverso é, por razões óbvias, mais raro). Assim, quando analisamos os processos de reestruturação importa dar atenção aos novos perfis de mão-de-obra considerados mais adaptados às exigências actuais do trabalho na banca, que passam pelas competências transversais e pela mobilidade funcional. É neste quadro de interrogações que procuraremos analisar os impactes da reestruturação no sector bancário, em Portugal e no Brasil, a partir das variações do emprego e do tipo de força de trabalho mobilizada. Tendo em conta que o emprego abriga várias realidades, frequentemente em oposição, concederemos uma especial atenção a esta diferenciação entre vários grupos — os jovens *versus* os trabalhadores com mais de 40 anos, os homens *versus* as mulheres, os diplomados do ensino superior *versus* os detentores de graus de escolaridade inferiores.

Este texto nasceu em parte da nossa surpresa quando começámos a comparar a evolução do sector bancário nos nossos respectivos países. Apesar dos discursos e das filosofias de enquadramento e justificação da reestruturação se sobrepõem, enquanto no Brasil ocorreu uma importante eliminação de postos de trabalho, em Portugal essa perda foi

muito menos acentuada e numa primeira fase o volume de emprego observou mesmo um crescimento. Um segundo dado dissonante foi o período em que as transformações ocorreram — mais temporãs, rápidas e radicais no Brasil. Assim, a presidir à nossa análise, estará uma lógica de comparação por contraste entre os contextos, frequentemente usada em estudos comparativos.

A relação entre tecnologia, emprego e qualificação mobilizou desde sempre polémicos debates no campo da sociologia do trabalho e do emprego. Um olhar sobre esses debates revela-nos a tendência para os prognósticos mais optimistas sobre as consequências da mudança tecnológica estarem associados a conjunturas económicas mais favoráveis, definidas pelos baixos níveis de desemprego (Ferreira, 1991; Silveira, 1994). O que veremos através do estudo de caso aqui apresentado é que não basta termos em conta os dados da conjuntura económica; é também necessário atender às particularidades das políticas económicas públicas, que são elas mesmas, como é sabido, constituintes importantes de cada conjuntura. Este aspecto não está em geral presente nas análises realizadas sobre o impacte das tecnologias. Embora se defenda que o desemprego não é uma consequência necessária da informatização, na generalidade das análises os factores que são considerados como atenuantes desse efeito negativo são ou de ordem interna às organizações — inovação ao nível do produto e alteração das condições de utilização da força de trabalho (redução dos tempos de trabalho ou diminuição da intensidade de trabalho) — ou da estrutura dos mercados — grau de concorrência e de flexibilidade dos custos, natureza da procura e o papel do investimento (Silveira, 1994: 61-62). O nosso propósito é ir mais longe, já que, em nosso entender, as políticas públicas de emprego podem ter um papel importante na determinação do curso dos processos de reestruturação.

O que aconteceu no Brasil e em Portugal no sector bancário não foi de modo nenhum um caminho paralelo, muito embora o ponto de chegada seja praticamente coincidente em termos da filosofia organizativa do processo produtivo das organizações e do tipo de força de trabalho mobilizada. No Brasil, ao contrário de Portugal, e com grande paralelismo com o que acontecia nos países anglo-saxónicos, o modelo dos anos 70 e 80 caracterizava-se por uma fraca penetração

2. Contextos de Reestruturação

da banca no mercado, pelo recurso a mão-de-obra jovem e desqualificada (jovens na faixa etária de 18-25 anos), a trabalhar em tempo parcial, e pelo fraco investimento na formação. Daqui resultavam as elevadas taxas de rotação de pessoal, a desmotivação e a desqualificação típicas de uma organização altamente taylorizada na qual pontuava uma grande divisão de tarefas. Todo o sistema era fortemente centralizado, o que se traduz, por exemplo, no maior número de trabalhadores por agência (Larangeira, 1997a, 1997b). Este é um modelo que, tal como apontam vários autores, é animado pela procura incessante de conquistar mais clientes (O'Reilly, 1992). O seu predomínio no mundo anglo-saxónico tem levado a que, hoje em dia, mais de 90% das pessoas nesses países tenha conta bancária. O paradoxo da situação no Brasil é que este modelo nunca resultou numa grande penetração no mercado, pois, ainda hoje, menos de 30% das pessoas tem conta bancária (em 1999, eram 45.549.392 contas correntes de pessoa física)¹, o que terá certamente a ver com a reduzida expressão das classes média e alta. Ao contrário, em Portugal, o modelo dominante foi sempre mais próximo do da França ou da Alemanha, mais orientado para a fidelização dos clientes. Daí que chegado o momento da reestruturação e de sofrer o impacte das novas tecnologias de informação e das novas tendências no mercado, os efeitos em termos de redução de efectivos tenham sido muito diferentes nos dois países. Como poderemos ver adiante, os efectivos no Brasil sofrem uma redução quase para metade no sector bancário, enquanto que em Portugal os efectivos aumentam mesmo em alguns anos da década de 90, para no final da década contarem apenas menos 3% do que tinham nos finais da década anterior (cf. quadro 1). É que, em Portugal, os efeitos da informatização, da globalização e da expansão do mercado fizeram-se sentir ao mesmo tempo, enquanto que, no Brasil, este último factor esteve praticamente ausente. Outra diferença importante é que, em Portugal, o Estado iniciou as fusões, criando as bases de resistência ao assalto da banca transnacional e proporcionando o reforço das burguesias nacionais, claramente ligadas ao poder político.

¹ Supondo-se que uma pessoa possa ter mais de uma conta corrente (e, em geral, o tem), estima-se que o total de pessoas que utilizam os serviços bancários seja bastante reduzido em relação à população total.

2.1. Em Portugal

Em Portugal, tem predominado uma política de salvaguarda dos níveis de emprego existentes, sendo a preocupação mais saliente das políticas económicas a preservação da quantidade de emprego, em detrimento da sua qualidade. O vasto sector público que resultou das nacionalizações feitas no pós-25 de Abril foi extensamente utilizado como almofada para as políticas de emprego informadas por esta filosofia, tendo funcionado como fonte de alimentação do subemprego que prevalece no tecido económico português. No quadro da legislação laboral portuguesa existente até 1989, era virtualmente impossível despedir alguém com um contrato de trabalho sem termo, tanto no sector público como no sector privado.

Na análise da evolução do emprego no sector bancário em Portugal existem dois momentos incontornáveis — o 25 de Abril de 1974 e a integração de Portugal na Comunidade Económica Europeia em meados da década de 80.²

A desintermediação, a desregulamentação, as mutações económicas, a inovação financeira/tecnológica e a globalização de mercados são as principais causas, entre outras, da Revolução Financeira, que emergiu nos países mais avançados em meados dos anos 70. Cerca de uma década mais tarde, foram também esses os fenómenos que influenciaram de forma decisiva a evolução do sector bancário português.

Nos anos 60 e até à Revolução de 25 de Abril de 1974, o sector bancário em Portugal foi um dos mais protegidos, sendo o aparecimento de novas instituições e de novos produtos muito limitado. Neste contexto, de condições de mercado favoráveis e taxas de câmbio fixas, os bancos orientavam a sua actividade essencialmente para os mercados internos, com produtos e clientes claramente definidos.

Em meados da década de 70, o sistema financeiro português foi quase totalmente nacionalizado. A partir de então, o sector foi dominado por modelos de gestão passivos e burocráticos pouco eficientes e por uma intervenção muito activa das entidades governamentais, praticamente todos os aspectos possíveis da actividade estavam regulamentados. Pode dizer-se que até 85 se viveu um período de imobilismo, com o sector bancário em acentuada crise.

² Esta breve caracterização da evolução do emprego no sector bancário em Portugal é feita a partir de: Almeida (1999); Barros e Pinho (1995); Coelho e Moura (1999); Conceição (1995); Lopes e Perista (1999); Lourenço (1998); Machado (1993, 1997 e 1999) e Sousa (1996).

A partir da segunda metade da década de 80, o sector bancário apresenta uma evolução completamente distinta. Assiste-se a um período de bom crescimento económico, com os bancos a usufruírem de condições muito favoráveis. Este período coincide com o início do longo processo de privatização, liberalização e desregulamentação da banca. Em consequência da desintermediação, as instituições bancárias passaram a negociar todo o tipo de activos financeiros. O número de bancos aumentou extraordinariamente. Segundo os dados da Associação Portuguesa de Bancos, em 1990 existiam 33 bancos e em 1997 este valor tinha aumentado para 53.

A partir de 1992, assiste-se, segundo António Sousa, a um contexto desfavorável que arrasta a deteriorização das condições de exploração, implicando novas dificuldades. Perante este contexto interno, associado à recessão internacional, os bancos têm que racionalizar custos e investir na modernização (Sousa, 1996: 98–99). A partir desse momento, a gestão de risco, a inovação e a dimensão das instituições passam a constituir os principais eixos de actuação estratégica.

Para a banca poder prosperar, e devido ao aumento significativo da concorrência, os bancos lançaram não só novos produtos dentro da sua linha tradicional, como enveredaram também pela especialização em certos segmentos do mercado, como o financiamento do investimento, o crédito à habitação das classes altas, a gestão de fortunas privadas ou o apoio a projectos empresariais. Passaram também a prestar novos serviços em áreas de actividade como gestão de carteiras, gestão de negócios, venda de seguros, venda de pacotes turísticos, etc. Surgem também novos concorrentes face aos intermediários financeiros tradicionais: instituições para-bancárias especializadas no crédito mobiliário e imobiliário ou ainda em fundos de investimento, fundos de pensões, empresas de *leasing*, *factoring*, corretagem, entre outras.

O aparecimento de novos produtos e de novas instituições é em grande parte consequência da desintermediação, mas também não se pode separar da inovação tecnológica. «Ao longo da década, a informática tem servido de pano de fundo à transformação qualitativa das instituições e ao aumento da eficiência bancária pela diminuição dos custos operacionais unitários» (Lopes e Perista, 1999: 37). O investimento foi maciço logo desde o início, e como resultado do esforço de aplicação das novas tecnologias à banca surgi-

ram: o teleprocessamento, o *home banking*, o *phone banking*, o *swift*, o porta-moedas multibanco, a via verde, a possibilidade de pagamento de certas contas por telemóvel, ...

A mentalidade de produção deu lugar à mentalidade comercial, que se tornou a nova lógica dominante no sector. Em consequência, verificou-se um aumento na abertura de balcões e uma redução do número de empregados por balcão (cf. Quadro 1). O crescimento do número de balcões teve início em 1984, com a abertura do sector à iniciativa privada, mas acelerou-se sobretudo a partir de 1989, ano em que nova legislação abriu caminho à privatização da banca. A par da diminuição do número de trabalhadores tem-se verificado, nos últimos anos, um alargamento significativo da rede de balcões bancários que de 1.741 unidades em 1989 passou a 4.354 agências em território nacional em 1998 (excluindo as caixas de crédito agrícola mútuo), o que revela um aumento a uma taxa superior a 150% em cerca de 10 anos, apesar do desenvolvimento de canais alternativos de distribuição, proporcionado pelas novas tecnologias. A maior eficácia dos procedimentos espelha-se contudo na redução do número de trabalhadores por balcão (de 33 em 1989 para 13 em 1998).

Quadro 1 – Evolução do número de balcões e *ratio* de trabalhadores por balcão, Portugal, (1989–1998) *

ANOS	N.º DE BALCÕES	RATiO TRAB/BALCÃO
1989	1 741	33
1991	2 505	24
1992	2 852	21
1993	3 144	19
1994	3 377	17
1995	3 729	16
1996	3 818	15
1997	4 123	14
1998	4 354	13
Δ 1989–98		13 – 33 = –20

* – Os dados incluem apenas a banca comercial e a actividade doméstica

Fonte: Associação Portuguesa de Bancos (1989–1998).

O forte movimento de concentração que deu origem ao actual mapa do mercado português levou à definição de cinco instituições financeiras de grande dimensão: Caixa Geral de Depósitos, Banco Comercial Português, Banco Pinto e Sotto Mayor, Banco Espírito Santo e Banco Português do Investimento. A maior, a CGD, ainda está nas mãos do Estado. Estas cinco instituições financeiras controlam quase 80% do total da quota de mercado.

60

2.2. No Brasil

As mudanças ocorridas no sistema bancário brasileiro, nas duas últimas décadas, ainda que associadas às mudanças a nível mundial, expressas pela globalização e pela «financeirização» do sistema económico, devem ser compreendidas tendo em conta o contexto particular do país, do qual é de destacar os seguintes aspectos: o processo inflacionário que dominou a economia brasileira desde final dos anos 70 até recentemente; a desregulamentação do mercado, instituída pela Constituição de 1988; a introdução do Plano Real, em 1994, cujo principal objectivo é o reordenamento da economia através, sobretudo, do controlo da inflação.

O processo inflacionário garantia ao sistema financeiro altíssima lucratividade³, já que as instituições financeiras beneficiavam de ganhos provenientes de passivos não remunerados (depósitos à vista e recursos em trânsito). Como resultado da alta lucratividade, verificaram-se grandes investimentos em equipamentos e programas de informática e telecomunicações (US\$ 3,8 bilhões, em 1993; mais de US\$ 4 bilhões, em 1994), com extensa difusão do uso da informatização, tornando os bancos brasileiros próximos da situação dos bancos dos países altamente industrializados. A partir de 1995, os investimentos nessa área sofrem reduções, ainda que permaneçam elevados se comparados com os restantes sectores económicos: os bancos, no Brasil, são os maiores investidores em tecnologia informática, destinando anualmente cerca de 8,5% do património a esse tipo de investimento, enquanto a média nacional é de 3,8%.

³ Estimativas conservadoras indicavam uma rentabilidade média dos bancos brasileiros sobre os activos, de 9%, em 1994, enquanto no México era de cerca de 5%, no Chile, 3,85% e nos Estados Unidos, de 3,83% (Pastore, 1995: 22). Em 1996, o lucro do Bradesco – o que ocupa o primeiro lugar na classificação dos bancos privados nacionais – constitui-se um recorde na história das empresas brasileiras, sendo a rentabilidade do património líquido de 15,1% (Lenz, 1997).

A desregulamentação do mercado financeiro brasileiro, por sua vez, ocorreu com a promulgação da Constituição de 1988, alterando a lei anterior que exigia cartas patentes individualizadas para cada actividade financeira. Com a nova lei, torna-se possível a uma instituição integrar diversas actividades financeiras (poupança, crédito pessoal, crédito imobiliário, distribuição de títulos, etc.) dando origem aos chamados bancos múltiplos. Estimulados pela nova legislação, muitas corretoras e distribuidoras, bem como empresas ligadas ao comércio e grandes grupos empresariais, constituíram bancos múltiplos. Amplia-se, assim, o número de bancos em curto espaço de tempo, aumentando significativamente a concorrência. Em consequência desta crescente concorrência, os bancos reorientam as suas actividades (antes voltadas, prioritariamente, para a área financeira que, perante a concorrência de instituições não bancárias, se tornou menos rendível) voltando-se para a área de negócios, que inclui actividades relacionadas com a gestão de risco. Na nova concepção de serviço bancário, a área mais importante das agências passa a ser a estação de negócios, ambiente destinado à captação e à aplicação de recursos.

Finalmente, o controle da inflação, sustentada pelo Plano Real, a partir de 1994, trouxe novo impacto ao sistema. Depois do Plano Real, as instituições bancárias perderam rentabilidade, a qual foi, em parte, compensada por receitas obtidas através de intermediação financeira, da prestação de serviços e da cobrança de tarifas. Mesmo assim, a procura de uma maior produtividade torna-se uma imposição.

Nestas circunstâncias, os bancos que se mantinham graças à inflação não conseguiram sobreviver. Em consequência, verifica-se acentuada redução do número de bancos, resultado de falências, fusões, incorporações e aquisições, bem como de privatizações. O sistema bancário brasileiro, constituído, em 1993, por 245 bancos, passa para 194, em 1999 (Larangeira, 1997b: 129; FEBRABAN, 1999).

Para garantir a estabilidade do sistema bancário, frente a perturbações de tal ordem, o governo federal instituiu, no final de 1995, o chamado Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional (PROER) para absorver os débitos irrecuperáveis de instituições insolventes. O PROER absorveu, no conturbado período entre 1995 e 1997, mais de US\$ 10 bilhões no esforço de sanear o sistema financeiro (Araújo e Justo, 2000).

Outro aspecto característico dessa conjuntura foi o cresci-

mento da entrada de bancos estrangeiros. Em 1999, dentre os 194 bancos, 15 eram estrangeiros, 52 controlados por capital estrangeiro e 12 possuíam participação estrangeira. Os bancos estrangeiros e os controlados por capital estrangeiro detinham, em 1999, 22% dos activos (em 1995, detinham 8,5%), enquanto os bancos públicos detinham 42,9% (49,2% dos activos totais, em 1997) e os privados 35% (FEBRABAN, 1999: 17).

O resultado marcante do processo da reestruturação dos bancos brasileiros tem sido o elevado número de despedimentos: no período de dez anos (1989–1999), cerca de 50% do efectivo foi dispensado. Deve-se considerar, no entanto, que o expressivo volume de rescisões de contrato, nos bancos brasileiros, está também associado à queda da inflação, já que, conforme acima referido, esta induzia a um grande volume de aplicações financeiras, assim como criava condições de alta lucratividade, o que desestimulava a racionalização do trabalho.⁴ Nesse sentido, observa-se um aumento expressivo da produtividade, tal como ocorreu em Portugal. Considerando-se o período 1994–1999, o número de empregados por agências, postos de atendimento, postos de serviços e unidades de atendimento electrónico, passou de 20 para 11,8. Todavia, a percentagem de rescisões de contrato não é homogénea para todo o país, sendo menor na Região Sul e no Centro-Oeste (Abreu e Sorj, 2000: 6).

3. As variações no emprego

Detenhamo-nos um pouco em alguns dos indicadores que nos dão uma ideia da evolução do emprego em ambos os países.

3.1 Em Portugal

De acordo com o *Boletim Informativo* da Associação Portuguesa de Bancos, em 31 de Dezembro de 1998, os bancos empregavam 58.298 trabalhadores (56.467 afectos à actividade doméstica e 1.831 a sucursais no exterior), ou seja menos 1.665 trabalhadores afectos à actividade doméstica

⁴ Os picos de despedimentos associam-se à implantação dos planos económicos que reduzem a inflação: o primeiro momento de aumento dos despedimentos verifica-se em 1986, após o chamado Plano Cruzado; o segundo coincide com o Plano Collor e o terceiro com o Plano Real. Os bancos brasileiros tinham uma rentabilidade média sobre os activos muito elevada que sofreu drástica queda após o Plano Real (9% em 1994; 4,2% em 1995; 3,6% em 1996).

que os existentes no final do exercício de 1989.⁵ A evolução do número de empregados bancários tem sido sistematicamente decrescente, com apenas uma excepção em 1995 explicada pelo súbito e forte aumento da rede de distribuição, impulsionado pela privatização e pelas movimentações (principalmente, aquisições e fusões de empresas) observadas no mercado durante o ano de 1994, uma ano que alguns autores identificam como de viragem na situação da banca em Portugal, por ser o ano em que um banco mais pequeno lançou uma Operação Pública de Aquisição a um outro maior (Sousa, 1996).

Quadro 2 – Evolução do número de trabalhadores, Portugal, (1989–1998) *

ANOS	N.º de TRABALHADORES
1989	58 132
1991	61 055
1992	60 772
1993	59 748
1994	58 610
1995	58 892
1996	58 115
1997	57 633
1998	56 467
Δ 1989–98	– 3%

* Os dados incluem apenas a banca comercial e a actividade doméstica
Fonte: Associação Portuguesa de Bancos (1989–1998).

⁵ A comparabilidade dos dados existentes para avaliarmos a evolução do emprego no sector apresenta várias dificuldades. O problema fundamental é que as várias fontes disponíveis não coincidem nos seus critérios de registo e enumeração. As Estatísticas Monetárias e Financeiras do INE medem o efectivo médio do pessoal ao serviço, enquanto os Boletins da Associação Portuguesa de Bancos e os Quadros de Pessoal do Ministério do Trabalho e da Solidariedade medem o pessoal assalariado. Além disso, o âmbito das diversas fontes varia. Uma referem-se aos «bancos», outras às «instituições monetárias e financeiras» e outra à actividade de intermediação financeira excluindo os seguros e os fundos de pensões.

A redução do número de empregados insere-se num conjunto de medidas que visam a melhoria geral dos níveis de produtividade no sector e é propiciada pelo significativo esforço de racionalização e modernização levado a cabo neste período. A externalização de serviços como os de limpeza e de segurança também estão na origem da diminuição dos efectivos empregados. Como já foi mencionado, a par da diminuição de trabalhadores, tem-se verificado, nos últimos anos, uma extraordinária expansão da rede bancária, de tal modo que hoje existe em média 1 balcão para cada 2.230 habitantes, valor que nos aproxima da média europeia, que é aproximadamente de 2.000 habitantes por balcão (Lourenço, 1998).

A informatização tem trazido uma grande redução nas tarefas simplificadas, o que se traduz numa redução do peso da mão-de-obra desqualificada. Entre 1992 e 1997, esta categoria de pessoal reduziu a sua expressão de 66% para 50%.

Quadro 3 – Evolução do Pessoal ao Serviço na Banca, segundo a Qualificação, Portugal, (1992–1997)

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	HOMENS		MULHERES		TAXA DE VARIAÇÃO Δ(1992-1997)(%)	
	1992	1997	1992	1997	Homens	Mulheres
Qualificados	12 877	14 867	2 783	4 227	15,5	52,0
Não qualificados	30 424	20 009	15 490	13 547	- 34,0	- 12,5
Ignorados	5 954	9 905	2 446	4 256		
TOTAL	49 255	44 781	20 719	22 030	- 9,0	6,0

Fonte: Adaptado de Lopes e Perista (1999)

A inserção da mão-de-obra feminina na banca tem sido constante mas tem progredido a um ritmo muito lento. A taxa de crescimento em 10 anos não ultrapassou os 27%. Assim, em 1987, 26% das pessoas empregues pela banca eram do sexo feminino e esse valor tinha passado para 33% em 1997.

Quadro 4 – Evolução da Taxa de Feminização do Pessoal Assalariado na Banca (Actividade Doméstica), Portugal, (1987–1997)

	1987	1992	1995	1997
Homens	39 856	49 255	47 964	44 781
Mulheres	14 070	20 719	21 976	22 030
Total	53 926	69 974	69 940	66 811
Tx. Feminização	26,1	29,7	31,4	33

Fonte: Adaptado de Conceição (1995) e de Lopes e Perista (1999)

Apesar de se verificar um aumento no volume global do emprego feminino de 1992 para 1997, note-se que a taxa de crescimento de 1992 para 1995 foi de 6%, enquanto que de 1995 para 1997 foi apenas de 0,2%.

Como sublinham Lopes e Perista (1999: 37), observa-se que as variações no volume de emprego no sector bancário português têm sido alimentadas, na sua expressão negativa, pela banca tradicional e, na sua expressão positiva, pelos novos bancos que surgiram ao longo da década de 90. Na opinião de vários analistas, porém, a redução do emprego no sector vai continuar, estimando-se que 20% dos recursos humanos (à volta de 11.000 trabalhadores) actualmente mobilizados pelo sector são excedentários (Lopes e Perista, 1999: 40) e serão eliminados «sob os efeitos da maturidade do processo de consolidação dos grupos bancários» (José Monteiro Barata, retomado por Lopes e Perista, 1999: 74). Na verdade, um estudo recente mostra que os bancos portugueses não têm conseguido uma boa utilização do factor trabalho. Tendo a eficiência deste factor aumentado até 1994, a partir dessa data ela tem diminuído embora lentamente, dado que, «perante as restrições de natureza laboral existentes no mercado de trabalho [...], a estratégia de abertura de novas agências e reafectação dos seus efectivos permitiu, pelo menos em parte, aos bancos esbater a ineficiência técnica no consumo de trabalho» (Rebelo e Mendes, 2000: 48). Por outro lado, a próxima adopção do euro como moeda única pode originar ainda maior concorrência entre praças financeiras e levar a uma concentração dos investimentos nos centros com mais eficiência e liquidez, prejudicando a banca portuguesa. No Brasil, são também várias as opiniões de que só a expansão do mercado poderá estancar a eliminação de pos-

tos de trabalho, pois na situação actual a economia não pode comportar mais do que 150 bancos (em Dezembro de 1999, ainda eram 194 os bancos no activo, como já foi referido). Pelo que temos vindo a analisar, não se espera, no entanto, que as mulheres vejam as suas oportunidades de emprego no sector reduzidas, especialmente pelas mudanças verificadas ao nível das exigências dos novos perfis profissionais sobre os quais nos debruçaremos mais detalhadamente adiante.

3.2 No Brasil

Conforme acima referido, o volume de despedimentos no Brasil foi bastante elevado: no período 1989-1999, o número de empregados passou de 821.424 para 414.803, sendo que tal situação se deveu não apenas à introdução de novas tecnologias, mas também, à queda da inflação, à reorganização do sistema bancário com a redução do número de bancos e à externalização de actividades.

Os despedimentos, no Brasil, continuam a ocorrer, ainda que em menor número. Considerando-se o período de 1998 a 1999, foram despedidos um total de 96.433 bancários. Destes, 57% possuíam menos de 10 anos de serviço na empresa, 67% possuíam escolaridade de grau I e II (sendo expressiva a percentagem de despedidos com escolaridade mais baixa) e 69% tinham idade inferior a 40 anos. Como seria de esperar, os mais atingidos pelas rescisões de contrato são os de mais baixa escolaridade. Em relação às categorias funcionais, considerando-se o ano de 1999 (quando há melhor especificação dos dados), cerca de 80% dos dispensados incluíam-se nas categorias de gerentes, chefes e supervisores; caixas, escriturários e auxiliares, recepcionistas, secretárias e operadores, que são funções, em boa parte, desempenhadas por mulheres.

Ao examinar-se o perfil dos admitidos (1998-1999), em número de 47.906 (cerca de 50% dos dispensados), constatou-se que 74,2% estavam na faixa etária inferior a 30 anos. Contudo, a mão-de-obra dos bancos brasileiros está a tornar-se mais estável (cerca de 63,6% possuíam mais de 10 anos de casa, em 1999, contra 35%, em 1993). Este é um dado auspicioso, já que os estudos têm mostrado que quanto mais tempo os indivíduos permanecem no emprego, menores são as hipóteses de despedimento (Cardoso, 2000). Observa-se, também, um «envelhecimento» da categoria: no período 1993-1999, houve um crescimento de 17% no número de bancários com mais de 40 anos e redução de 18% no grupo

**Quadro 5 - Bancos - Dispensados e Admitidos, Brasil,
(1998-1999)**

	DISPENSADOS	ADMITIDOS
CATEGORIAS PROFISSIONAIS		
Directores	733	380
Gerentes, Chefes e Supervisores	24 229	4 718
Técnicos de Nível Universitário	16 934	8 880
Caixas, Escriturários, Auxiliares, Recepcionistas, Secretárias, Operadores e Outros	54 537	33 928
TOTAL	96 433	47 906
IDADE		
Até 19 anos	682	4 071
De 20 à 29 anos	30 663	31 502
De 30 à 39 anos	34 854	8 932
40 anos ou mais	30 234	3 401
TOTAL	96 433	47 906
ESCOLARIDADE		
Primeiro Grau Completo	11 741	2 921
Segundo Grau Completo	52 854	27 844
Superior Completo	31 041	16 411
Mestrado/Doutoramento	797	730
TOTAL	96 433	47 906
TEMPO DE SERVIÇO		
Até 5 anos	33 904	
De 5 a 10 anos	21 079	
De 10 a 20 anos	28 204	
Mais de 20 anos	13 246	
TOTAL	96 433	

Fonte: Balanço Social dos Bancos 1998 e 1999 - FEBRABAN

etário com menos de 30 anos. Mesmo assim, as pessoas com idade superior a 40 anos têm poucas oportunidades de ingresso: em 1999, apenas 7% dos admitidos tinham 40 anos ou mais. O recrutamento de pessoal mais jovem está em consonância com as competências actualmente requeridas, não apenas técnicas, mas sociais e culturais. A tendência é de desqualificação de funcionários que, embora «experientes» (em geral, mais velhos), possam apresentar dificuldades de adaptação às mudanças do presente, tanto a nível tecnológico como funcional. Este aspecto será, contudo, analisado em maior detalhe na secção seguinte.

68

4. Reestruturação e perfis profissionais

Hoje, o bancário tem possibilidades de voltar a ser um profissional, tal como o fôra até aos anos 60, mas de maneira diferente. O novo profissional deverá ser um bom vendedor, necessitando de conhecimentos sobre mercado financeiro, sobre utilização de *software* (que permite o recurso à simulação de negócios), de matemática financeira, além da aquisição de atitudes e comportamentos relacionados com o saber-vender. As suas funções são ampliadas, na medida em que se enfatiza a polivalência e se desestimula a prescrição de tarefas, já que as rotinas são informatizadas. O perfil do novo bancário é, portanto, traçado a partir da ênfase na capacidade de lidar com tarefas não prescritas e com limites pouco definidos, contrariando a exigência anterior, quando as actividades eram claramente delimitadas pelo manual de tarefas. Uma mudança significativa diz respeito à forte redução do trabalho burocrático e menos qualificado, expresso pela redução do número de escriturários e auxiliares que se elevou a 53% em catorze anos (Abreu e Sorj, 2000: 6), tal como ocorre, também, em Portugal.

A partir de entrevistas a dirigentes sindicais e a gerentes bancários sobre as alterações nos requisitos exigidos nos novos recrutamentos, Adriano Conceição concluiu no sentido que temos vindo a enunciar. Os novos perfis do pessoal bancário devem ter em conta «a simpatia, o poder de expressão, ser polivalente, ter espírito de grupo, ser bom entendedor dos problemas dos clientes, ter espírito de iniciativa e decisão, ser trabalhador, ter qualidade, participar nas questões sindicais, manter uma boa imagem do banco, entre outros» (Conceição, 1995: 91–92).⁶

⁶ Trabalho realizado no Seminário de Sociologia do Trabalho e do Emprego no âmbito da Licenciatura em Sociologia na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, sob orientação de Virgínia Ferreira.

Em relação ao perfil do novo bancário, no Brasil, observam-se mudanças significativas, por comparação com a situação nos anos 80. O bancário típico dos anos 70 e 80 – na maioria caixas e escriturários – caracterizava-se por ser, em geral, jovem, estudante, sem expectativas de permanecer na actividade, mantendo, portanto, altas taxas de rotatividade e desempenhando funções rotineiras e, apesar de possuir escolaridade elevada, de baixa qualificação. Trata-se essencialmente de escriturários e auxiliares que actuavam na chamada rectaguarda dos bancos, com expressiva participação feminina. As centenas de milhares de bancários despedidos nos últimos dez anos eram constituídas, em grande parte, por esse contingente, mesmo porque houve «a opção dos bancos em assegurar, quando em processo de ajuste da estrutura, o emprego para os funcionários mais velhos e com família» (FEBRABAN, 1996: 4).

A mudança de perfil do bancário evidencia-se, também, pela elevação do nível de escolaridade da categoria. No Brasil, considerando-se o curto período de 1994–1999, observa-se um aumento da percentagem de bancários com diploma de nível superior completo e de pós-graduação (mestrado e doutoramento), passando de 28,6% para 38% e uma redução significativa de pessoal de grau I que passou de 15% para 8,6%. O número de bolsas de estudo concedidas pelos bancos aos seus funcionários para a realização de cursos de nível superior também cresce, passando de 35% em 1995, para 56,5% em 1997 (FEBRABAN, 1996 e 1997). Em Portugal, no período de 1992–1997, a proporção de empregados com um diploma de nível superior também aumentou de 15% para 19%, no caso das mulheres, e de 12% para 15%, no caso dos homens. No grupo dos que não foram além da escolaridade básica (9 anos), porém, não se deu em Portugal a redução que se observou no Brasil. No caso do sexo masculino passou de 43% para 41% mas, no caso do sexo feminino, passou de 34% para 35% (Lopes e Perista, 1999). No ano de 1998, esta tendência tornou-se, todavia, mais clara: o número de trabalhadores com o ensino básico viu-se reduzido em 11,3% enquanto o número de trabalhadores com curso superior registou um aumento de 6% (Associação Portuguesa de Bancos, 1999). A única explicação para esta evolução residirá precisamente na menor extensão das rescisões de contrato em Portugal e, como são sobretudo os homens mais velhos e menos qualificados que são mais atingidos, nota-se uma diminuição no peso dos graus mais baixos da

escolaridade. No caso das mulheres isso não acontece. O sistema acaba por fazer uma substituição mais lenta da sua mão-de-obra. O aumento do peso dos graus mais elevados de escolaridade justifica-se pela tendência das novas admissões serem feitas no seio desse contingente, prática que aliás tem levado a que se fale em sobrequalificação no recrutamento.⁷

Neste sentido, o aumento da escolaridade e o aumento dos gastos com iniciação e formação não significam, necessariamente, elevação da qualificação e/ou ascensão profissional ou garantia de manutenção do emprego. Por exemplo, em 1999, 32% dos bancários despedidos, no Brasil, possuía escolaridade de nível superior. O recrutamento de pessoal com maior escolaridade reflecte, também, uma situação de mercado, em que se verifica oferta desse tipo de mão-de-obra. Tal afirmação é reforçada quando relacionada com a distribuição de cargos e funções, por sexo e escolaridade: apesar de possuírem, percentualmente, escolaridade mais elevada do que os homens, as mulheres tendem a ocupar cargos menos importantes na hierarquia dos bancos, como vemos adiante.

Acompanhando a elevação da escolaridade, no sector bancário, verifica-se também uma tendência para o aumento do salário médio, que passou de R\$1.074 (cerca de US\$600), em 1994, para R\$2.028,82 (cerca de US\$1.125), em 1999 – praticamente duplicando em 5 anos (FEBRABAN, 1997, 1999). O aumento do salário médio da categoria corresponde não apenas à tendência de crescimento dos investimentos em aprendizagem e formação e à maior estabilidade da força de trabalho, mas também à tendência de maior responsabilidade e exigência de envolvimento, maior pressão por produtividade, jornadas de trabalho mais extensas, expressas pelo crescimento dos chamados «funcionários comissionados»/gerentes (com jornada de trabalho maior do que a jornada legal de seis horas, mediante pagamento de gratificação).

Contudo, o trabalho bancário, com ênfase na área negocial e sob a pressão da crescente competição, exige um profissional com mais conhecimento de mercado, de produtos financeiros, de recursos de informática, de estratégias de venda e com mais iniciativa em termos de desempenho. Tudo isto acarreta uma maior qualificação.

⁷ Na página do Banco Atlântico na internet, afirma-se, por exemplo, que dentre as novas admissões realizadas durante o ano de 1999, a maioria são jovens qualificados em início de carreira. Aqui está um exemplo de um banco português que continua a criar postos de trabalho. Das 565 novas admissões, 185 não foram de substituição.

5. Beneficiários e excluídos da reestruturação

As preocupações com o aumento da eficiência económica estão inextricavelmente impregnadas de ideais-tipo acerca das características que as pessoas trazem para as organizações e acerca dos modos como estas podem ser exploradas internamente nas organizações. O processo de reestruturação acaba, assim, por ser um momento de redefinição das qualidades desejáveis a cada posto de trabalho. E como é inevitável que as qualidades também sejam apreciadas de um ponto de vista das diferenças percebidas entre os sexos, logo, tanto as mulheres como os homens acabam por ver as suas qualidades apreciadas a uma nova luz. Nesta ordem de ideias, na análise de qualquer processo de reestruturação devemos ter em conta que os imperativos económicos que a ele presidem são mediatizados por noções sexualizadas do tipo de perfil ideal de mão-de-obra.

Quando se procura introduzir uma lógica de vendas no funcionamento dos bancos, inexistente antes da privatização, mudam os requisitos da mão-de-obra mais valorizados pelo banco. Assim, alguns autores, como Halford e Savage (1995), defendem que o processo de reestruturação abriu novas oportunidades para as mulheres, nomeadamente ao nível da gerência da agência bancária, que, como vários estudos têm demonstrado, é claramente um posto em perda de estatuto, pois tem vindo a sofrer uma forte erosão. De figura respeitável na comunidade passa a mero empregado com responsabilidades de gestão. A acessibilidade do gerente passa a ser um requisito muito valorizado. As «qualidades» usualmente associadas à feminilidade, como sejam a sensualidade, a boa apresentação e as capacidades relacionais passam a ser especialmente apreciadas e as mulheres passam subitamente a ter uma grande visibilidade nos bancos, como recepcionistas, por exemplo, um dos novos postos criados com a reestruturação (Halford e Savage, 1995: 109). No mesmo sentido argumentam Abreu e Sorj (2000), que afirmam que, no sector bancário, com a crescente informatização e ênfase da função comercial, «tem-se valorizado tanto a qualificação escolar das mulheres como as habilidades de relacionamento interpessoal na conquista de novos clientes» (2000: 19).

Estas tendências são, no entanto, fortemente contrariadas pelo surgimento de uma cultura comercial altamente competitiva que, como forma de combate ao velho gerente confiante no seu tempo de serviço e no seu estatuto, impõe um novo empregado aguerrido com remuneração indexada ao rendi-

mento e que tem que competir com outros no seio da organização para preservar o seu posto ou para ocupar os postos acima. O gerente de novo perfil tem que essencialmente ser pro-activo e gostar de correr riscos (Halford e Savage, 1995: 109). Trata-se, como se notará, de um conjunto de atributos convencionalmente mais identificado com a masculinidade do que com a feminilidade.

Na verdade, a avaliação das potencialidades abertas pelas actuais filosofias de gestão em termos de novas oportunidades para as mulheres tem que ser necessariamente muito cautelosa, pois encontramos indícios de sinal contrário. Por um lado, a ênfase posta na flexibilidade, na humanização das relações de serviço e na cultura relacional promove sem dúvida a integração da mão-de-obra feminina, com a qual são em geral associados estes atributos/aptidões. Por outro lado, as empresas tendem a fazer equivaler a flexibilidade ao alongamento da jornada de trabalho, às vezes com trabalho suplementar não-remunerado, à disponibilidade total por parte dos trabalhadores para responderem às exigências da 'produção' e, fundamentalmente, à precarização do emprego. Logo, neste quadro, as oportunidades abertas para as mulheres revelam-se falsas oportunidades. A impossibilidade de se sujeitarem às exigências em termos de horário, por exemplo, impede-as de alcançar boas classificações para o seu desempenho. A precarização do emprego, por seu turno, traduz-se na virtual impossibilidade de construírem uma carreira, para não mencionar os efeitos da insegurança sobre os seus projectos de vida, etc. (Ferreira, 1999). Encontramos, sem dúvida, nesta segunda tendência os fundamentos para a lenta progressão da feminização do sector bancário, no qual diversas práticas de emprego obstaculizam a maior integração das mulheres — desde a conhecida prática de negar emprego às mulheres por parte do líder de um dos maiores grupos bancários portugueses (do Banco Comercial Português, contra o qual os sindicatos do sector já apresentaram uma queixa formal nas instâncias europeias) até ao recurso generalizado ao trabalho suplementar não remunerado, que em si não é uma prática discriminatória das mulheres, mas passa a sê-lo na medida em que ela obstaculiza uma boa articulação entre compromissos profissionais e extra-profissionais.

Num estudo realizado por Adriano Conceição em 1995, apesar de a maioria dos entrevistados declarar que não existe discriminação sexual no recrutamento, à excepção do conhecido caso já referido do BCP, alguns deles afirmam, no

entanto, que se procura conter a feminização dentro de certos limites. Vejamos este excerto da entrevista a um gerente bancário:

[...] tive agora conhecimento de um banco que estava virado para os particulares e agora estão a fazer o recrutamento de três licenciados em economia ou gestão e, destes, eles podem ser no máximo uma mulher. Dos três postos, podem ser os três homens mas podem ser dois homens e uma só mulher. Este é um recrutamento que está a ser feito dessa maneira [...], estão a dar mais importância ao recrutamento de homens mas penso que não é por ser por uma questão de capacidade (referido em Conceição, 1995: 93).

73

Esta proporção é exactamente a existente ao nível agregado: 1 em cada 3 empregados bancários é do sexo feminino. Daí que previsivelmente a feminização da mão-de-obra na banca se manterá perto deste referencial. A tendência para ela ser muito lenta pode, todavia, confirmar-se pela taxa de feminização dos novos admitidos. Em 1997, do pessoal admitido há menos de um ano, 43,6% eram do sexo feminino e no grupo dos 1 aos 4 anos de serviço, essa percentagem diminuía para 38,5%.⁸ Em contraste, no Brasil, a feminização da banca já vem de muito tempo atrás, o que se nota no facto de, em alguns casos, a presença feminina superar a masculina nas faixas etárias intermédias (30–49 anos), como constaram Abreu e Sorj (2000: 10) no caso de um banco público.

Na perspectiva de Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista, assistimos a um agravamento das práticas discriminatórias relativamente ao emprego das mulheres no sector bancário. Afirmam as autoras:

Às políticas de emprego deverá ser aqui dado um papel de especial relevo e, designadamente, no que concerne ao emprego feminino, já que, como veremos, a «boa saúde» económica do sector não impede a constatação de práticas discriminatórias relativamente ao emprego das mulheres, as quais não deixarão de tender a reforçar-se em momentos de reorganização dos processos (Lopes e Perista, 1999: 17).

Seguindo esta expectativa, esperaríamos que a situação se tivesse agravado durante a década de 90, década de pro-

⁸ Apesar de tudo, estes valores são claramente um progresso relativamente aos 23% de feminização do grupo que estava em 1997 há mais de vinte anos empregado na banca em Portugal (Lopes e Perista, 1999).

fundas reestruturações no sector. No entanto, as conclusões parciais a que as autoras vão chegando ao longo do estudo não conduzem de modo algum a essa ideia. Vejamos quais foram essas conclusões:

- [R]egista-se uma melhoria significativa na mobilidade vertical das mulheres ao longo da década de 90, persistindo embora uma situação de desigualdade manifesta na oportunidade de acesso aos Níveis de Qualificação de topo (p. 50);
- [...] [quanto aos diferenciais salariais entre mulheres e homens] tem-se constatado em geral uma evolução temporal positiva (p. 53);
- [...] [nas entradas para a banca, em 1997,] as mulheres detêm um peso muito superior no Ensino Superior (p. 55);
- [...] as mulheres tendem a estar presentes em maior número do que os homens nos escalões de menor antiguidade na banca
- [...] as mulheres podem estar a ser mais numerosas do que os homens nas admissões para as novas instituições... (p. 57);
- [...] a política de formação no sector bancário parece ser relativamente menos discriminatória contra as mulheres [...] em 1992 e 1994 a percentagem de participação, face ao total das actividades económicas, é igual para os homens e as mulheres da banca; e, em 1996, embora perante a impossibilidade relativa de comparação estrita com os anos anteriores devido à mudança da CAE entretanto ocorrida, constata-se mesmo uma maior percentagem de participação das mulheres (22% contra 18%) no conjunto das actividades de Intermediação Financeira (p. 59-60).

Quer-nos parecer, portanto, que aquela conclusão geral acaba por não ser fundamentada. Na verdade, se atendermos ao dado de que nas duas últimas décadas se tem observado a sobreposição entre os processos de reestruturação e os de feminização das estruturas de emprego, temos certamente que concluir pela existência de uma associação, ainda que indirecta, entre reestruturação e feminização. Vejamos o que tem acontecido em alguns países.

Na Noruega, a banca perdeu 22% dos seus postos de trabalho entre 1987 e 1991 e continuou esta tendência durante os anos 90. Entre os que perderam os seus postos de trabalho, 73% eram mulheres com baixas qualificações (Crompton e Birkelund, 2000: 333). Na Suécia também foram as mulheres que mais postos de trabalho perderam na banca entre 1990 e 1997, numa proporção de 25 em 100, enquanto os homens perderam apenas 5 em 100 (ILO, 1998).

Na Grã-Bretanha, no banco em que foi conduzido o estudo de Crompton e Birkelund (2000), a redução foi de cerca de um terço. Os trabalhadores enfrentaram uma fusão em 1992 e em 1994 sofreram nova reestruturação. Em alguns departamentos, os trabalhadores tiveram que se candidatar aos seus próprios postos de trabalho, tanto na Grã-Bretanha como na Noruega. No primeiro destes países, os trabalhadores com mais de 50 anos foram os mais atingidos, enquanto na Noruega foram os mais jovens que mais facilmente perderam os seus empregos.

Em Portugal, também foram essencialmente os mais velhos que tiveram que frequentemente ceder às pressões das entidades patronais para acordarem esquemas de reforma antecipada que lhes são altamente desfavoráveis. Vejam-se extractos de entrevistas citados no trabalho de Adriano Neto da Conceição (1995). Um dos entrevistados conta ter testemunhado a pressão exercida sobre 20 trabalhadores do BPSM para eles pedirem a reforma. Estes trabalhadores cederam ao fim de 3 meses de não lhes ser dada qualquer tarefa para fazer, estratégia engendrada pela gerência para os vencer pelo cansaço, num recurso despudorado às mais graves modalidades de assédio moral no local de trabalho.⁹ Na imprensa portuguesa têm sido relatados casos de vários trabalhadores que passaram por esta situação, nomeadamente a de um trabalhador bancário que viu ser extinta a categoria a que pertencia (auxiliar) e todos os seus colegas serem promovidos a «empregados de carteira», enquanto ele se resignou a reformar-se antecipadamente aos 47 anos de idade, após anos de sujeição a uma violência psicológica feroz da parte do chefe de secção (Araújo e Soares, 2000: 64). As fusões ou aquisições de bancos representam neste aspecto verdadeiras ameaças quer para pessoal desqualificado, quer até para pessoal técnico e de gestão. No texto acima citado, é recordado o que aconteceu quando o Banco Português do Investimento comprou o Banco do Fomento

⁹ Na imprensa de grande circulação, esta modalidade de violência psicológica exercida sobre os trabalhadores no seu local de trabalho tem vindo a merecer algum destaque. Na cultura anglo-saxónica, esta modalidade de violência recebeu a designação de *mobbing* (do inglês *mob*, que significa coagir, maltratar) (Araújo e Soares, 2000:65). Também há quem lhe chame assédio moral no trabalho. É o caso da Associação *Mots pour Maux au Travail*. Nos estudos que têm vindo a ser feitos, os verbos usados para descrever o comportamento agressor são os seguintes: desqualificar, desacreditar, isolar e vexar. O receio da perda de emprego e o crescente isolamento do indivíduo na actual organização do trabalho favorecem a emergência e a proliferação destas formas de violência psicológica nos locais de trabalho.

Exterior. Os quadros deste banco perderam as suas funções e regalias. Foram isolados em salas e o seu nome colocado numa lista de indesejáveis. Todos tinham mais de 20 anos de carreira ou mais de 50 anos de idade. No momento da rescisão de contrato, a indemnização foi calculada a partir do salário base, muito inferior ao ganho efectivamente recebido. Alguns ainda estão à espera de ver os seus direitos reconhecidos pela justiça.

Em relação ao Brasil, Abreu e Sorj, analisando o emprego feminino nos bancos brasileiros, reconhecem uma «tendência à mixidade progressiva e não-segregacionista nas empresas bancárias». De facto, observa-se um crescimento da participação feminina nos bancos nos anos 90 (em 1986, as mulheres representavam 36% da categoria, passando a 43%, em 1996).¹⁰

As mulheres concentram-se nas funções de escriturários e auxiliares e de caixas (superior a 45%, nas duas actividades), ocupando também a posição de gerentes, função em que obtiveram expressivo crescimento, passando de 10%, em 1986 para 25%, em 1996. Quanto a esta última, há que considerar que ela não possui, hoje, o estatuto que detinha no passado; por outro lado, segundo alguns, o expressivo aumento do número de gerentes dever-se-ia, em parte, a uma estratégia dos empregadores para contornar a obrigação legal das 6 horas diárias, já que tal regime não se aplica a gerentes. Abreu e Sorj (2000) consideram, no entanto, que a ampliação dos cargos de gerência estaria relacionada com a disputa por mercados, levando os bancos à exploração de nichos, o que exige profissionais (gerentes) para atendimento de distintos segmentos de clientes.

Na sua maioria, as mulheres desempenham ou actividades em posição inferior da hierarquia ou que perderam poder e autoridade, ainda que possuam nível de escolaridade mais alto do que o dos homens (Abreu e Sorj, 2000: 8; 15).¹¹

Em relação à inserção feminina nos bancos, caberia referir a constatação do estudo de Araújo e Justo (região de Campinas, São Paulo) de que as mulheres são (em todas as funções) mais afectadas do que os homens por lesões por esforços repetitivos, doença característica do mundo do tra-

¹⁰ Dependendo da região essa percentagem pode ser mais elevada, como ocorre na região de Campinas, São Paulo, onde a participação das mulheres nos bancos chega a cerca de 50% (Araújo e Justo, 2000).

¹¹ Essa constatação corrobora a afirmação acima de que o aumento da escolaridade não está necessariamente associado à maior qualificação e/ou ascensão profissional.

balho na actualidade, associada ao desempenho de tarefas repetitivas, próprias de postos inferiores na hierarquia, nos quais as mulheres se concentram (Araújo e Justo, 2000: 16).

Quadro 6 - Bancários: Total por Grupo Ocupacional, por Sexo, Brasil, (1986-1996) (em %)

OCUPAÇÃO	SEXO	1986	1996
Direcção e Gerência	Masc.	89,7	74,5
	Fem.	10,3	25,5
	SUBTOTAL	5,7	11,1
Chefias Intermediárias	Masc.	78,0	68,5
	Fem.	22,0	31,5
	SUBTOTAL	16,0	11,9
Analistas e Programadores	Masc.	75,7	71,8
	Fem.	24,3	28,2
	SUBTOTAL	0,4	2,0
Assessores Económicos e Jurídicos	Masc.	74,0	60,7
	Fem.	26,0	39,3
	SUBTOTAL	0,7	0,9
Outros Assessores	Masc.	63,6	54,5
	Fem.	36,4	45,5
	SUBTOTAL	0,1	0,4
Assistentes Administrativos	Masc.	77,5	65,1
	Fem.	22,5	34,9
	SUBTOTAL	0,7	1,3
Operadores Máquinas/Proc.	Masc.	65,2	69,5
	Fem.	34,8	30,5
	SUBTOTAL	1,4	2,2
Escriturários e Auxiliares	Masc.	57,7	51,2
	Fem.	42,3	48,8
	SUBTOTAL	54,8	46,9
Caixas, Pagadores, Etc.	Masc.	61,6	53,6
	Fem.	38,4	46,4
	SUBTOTAL	15,7	19,2
Operadores de Serviços Telefónicos	Masc.	5,4	11,2
	Fem.	94,6	88,8
	SUBTOTAL	0,3	0,6

OCUPAÇÃO	SEXO	1986	1996
Secretárias	Masc.	1,8	12,9
	Fem.	98,2	87,1
	SUBTOTAL	0,6	0,9
Apoio, Limpeza, Vigilância, Etc.	Masc.	74,2	50,5
	Fem.	25,8	49,5
	SUBTOTAL	0,8	0,2
Outros	Masc.	80,3	67,9
	Fem.	19,7	32,1
	SUBTOTAL	2,8	2,4
TOTAL	Masc.	64,1	57,2
	Fem.	35,9	42,8
	TOTAL GERAL	100,0	100,0

Nota 1: Os valores totais e subtotais no ano de 1986 não necessariamente representam a soma exacta, em virtude da exclusão dos registos dos ignorados.
Nota 2: Os valores sobre a rubrica «subtotais» representam o percentual em relação ao total da categoria.

Fonte: Abreu e Sorj (2000) *apud* Rodrigues (1999), com base em dados do MTb – RAIS.

Deve-se registar, no entanto, o crescimento da participação feminina em funções com predominância masculina como a de assessor económico e jurídico, que passou de 26% para 39,3% e de analistas e programadores, que passou de 24,2% para 28,2% (cf. quadro 6).

Como se pode observar por estes dados, as taxas de crescimento negativo mais acentuado atingem especialmente as categorias de menor classificação e as chefias intermédias. De assinalar, de novo, que as mulheres evidenciam um crescimento claramente superior ao dos homens precisamente nas categorias de maior qualificação, nomeadamente, a dos quadros superiores, em que a taxa de crescimento foi de 96% para as mulheres e 30% para os homens e a dos quadros médios, com valores de 64% e 34%, respectivamente. Nas categorias em que se têm registado mais perdas, as mulheres têm sido menos atingidas do que os homens.

As mulheres portuguesas beneficiaram, de facto, das transformações, embora a um ritmo muito abaixo do possível e desejável, já que o sector bancário atinge taxas de feminização superiores a 50% em muitos países (por exemplo, na Suécia, Noruega, Dinamarca e Reino Unido). Em Portugal, a

Quadro 7 - Bancários por Níveis de Qualificação e Sexo, Portugal, (1992-1997) (em %)

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	SEXO	1992	1997	Tx. VARIACÃO $\Delta(1992-1997)$
Quadros Superiores	Masc.	86,4	80,9	30
	Fem.	13,6	19,1	96
Quadros Médios	Masc.	88,0	85,7	34
	Fem.	12,0	14,3	64
Enc./Mest/Cont./Ch.Eq.	Masc.	84,3	76,7	- 31
	Fem.	15,7	23,3	12
Prof. Altamente Qualific.	Masc.	71,3	65,9	10
	Fem.	28,7	34,1	41
Prof. Qualificados	Masc.	69,7	61,5	- 33
	Fem.	30,3	38,5	- 3
Prof. Semi-Qualificados	Masc.	37,4	26,4	- 68
	Fem.	62,6	73,6	- 46
Prof. Não-Qualificados	Masc.	41,7	39,9	- 53
	Fem.	58,3	60,1	- 50

Fonte: Adaptado de Lopes e Perista (1999)

taxa de feminização (um pouco acima dos 30%) está ainda muito abaixo da taxa de feminização do total da população empregada, já superior aos 45%. Em Espanha, a evolução ao nível dos volumes de emprego e da feminização tem-se regido por padrões semelhantes. O emprego tem registado uma quebra relativamente suave — tal como em Portugal foi inferior a 3%, entre 1990 e 1997 — e a feminização tem aumentado, situando-se em valores apenas ligeiramente inferiores aos de Portugal (ILO, 1998). No caso do Brasil, a reestruturação dos bancos foi acompanhada pelo crescimento da participação feminina, correspondendo ao que ocorre no mercado de trabalho urbano no país.

A situação brasileira distingue-se da realidade europeia, principalmente, pelos elevados índices de rescisões de contrato e de rotatividade da mão-de-obra (embora esta esteja a diminuir, como vimos). Pelo que não se pode estabelecer um paralelismo com o que se passou nos países europeus, nos quais se observa que quando o processo de reestruturação

6. Considerações Finais

tem lugar numa sociedade em que prevalece a norma da segurança no emprego, como tem sido característico em especial dos países nórdicos, são os mais jovens que acabam por ser mais atingidos pela expulsão do emprego no sector. Nestas condições, é natural que encontremos as mulheres mais jovens e mais desqualificadas neste grupo. Ao contrário, a reestruturação em sociedades em que essa norma tem menos força atinge em especial os mais velhos. Nestes casos, é natural que sejam os homens os mais atingidos, como aconteceu em Portugal.

O caso de Portugal talvez seja um dos poucos e últimos casos de influência decisiva dos sindicatos, após a privatização/desregulamentação. Esta influência pode também ser detectada no sector das telecomunicações. Até Junho de 1999, o governo português detinha 25,15% do capital da Portugal Telecom (PT), e não havia outros accionistas com mais de 5% do capital da empresa. Em Julho de 1999, o governo viu reduzido o valor de seu capital na empresa para 11,3%. Mesmo assim, o presidente da empresa é nomeado pelo governo. Em 1998, o Departamento de Recursos Humanos da empresa tentou implementar um novo sistema de gestão e de organização do trabalho baseados na nova concepção de procura de maior eficiência e de maior produtividade, tendo em vista o novo contexto de desregulamentação e competitividade. O sistema, entretanto, não pôde ser implementado por causa da forte oposição dos sindicatos. O governo decidiu não se confrontar com estes e o velho sistema permaneceu, mantendo-se sensivelmente o mesmo número de empregados sem perda de benefícios. Ao contrário do que ocorreu com os restantes casos, a massa salarial dos empregados, no período de 1994 a 1998, aumentou 40% (considerando-se também promoções e ajustes salariais para homogeneização de salários entre as duas empresas que formaram a Portugal Telecom) (Larangeira, 2000).

O caso de Portugal é um bom exemplo da acção bem sucedida dos sindicatos que contribuíram para que a empresa realizasse a reestruturação sem acções traumáticas em relação aos trabalhadores e alcançando índices satisfatórios de desempenho. Todavia, à medida que o processo de desregulamentação se aprofunde este estado de coisas deverá sofrer alterações. O aumento da competição força a reduzir preços, o que conduz em geral à maior eficiência, frequentemente à custa da degradação das condições de trabalho.

O sector bancário tem passado por transformações signi-

ficativas, obrigando as empresas, mundialmente, a adoptarem estratégias competitivas que afectam o uso e a gestão da força de trabalho. Em geral, esse processo expressa-se em algumas convergências, observando-se, no entanto, também importantes divergências: diferentes vias são percorridas para efectivar o processo de mudança.

As convergências são a adopção da mudança tecnológica (extensa informatização e conseqüente eliminação e criação de postos de trabalho) e a alteração da natureza do sector (com ênfase na dimensão comercial, a partir da expansão e diversificação dos serviços). A extensão desse processo condiciona alterações na filosofia das empresas.

Em relação às diferenças, são evidentes as distintas estratégias adoptadas, especialmente no que se refere ao emprego. As estratégias norte-americana e britânica, por exemplo, não estão comprometidas com o princípio de estabilidade no emprego, ao contrário do que ocorre em França, Alemanha, Espanha e Portugal. A escolha de estratégias parece estar condicionada por alguns factores como dimensão do mercado, nível de concorrência e de volume dos lucros. Entretanto, emergem com uma importância central factores de ordem política, que se definem pela dinâmica gerada pelos diferentes actores sociais: o Estado, as corporações internacionais, os trabalhadores, e os seus sindicatos, e os consumidores. Outros actores como os partidos políticos são de igual modo centrais.

No que se refere a esses factores, caberia examiná-los em relação a cada caso particular, o que fugiria aos nossos objectivos neste artigo. De qualquer forma, cabe destacar o ocorrido em Portugal, no caso da banca, e também das telecomunicações, em que o acordo entre governo e sindicatos e a expansão do mercado foram fundamentais para garantir o princípio da relativa estabilidade no emprego.

É certo, como anteriormente foi referido, que os despedimentos não são um resultado necessário do processo de reestruturação, mas, para que isso se efective exige-se, de um lado, que os governos se comprometam a garantir o princípio da estabilidade, como ocorreu em Portugal e, de outro lado, que sindicatos e trabalhadores tenham a capacidade de intervir no processo através da negociação. Tais requisitos estão ausentes no caso brasileiro, onde o governo estimula e promove uma política de «enxugamento» e despedimentos, enquanto os sindicatos se mostram enfraquecidos, incapazes de qualquer intervenção no processo de reestruturação.

No que se refere à posição das mulheres no processo de

reestruturação, observa-se um aumento da sua participação no sector bancário (em maior grau no Brasil, mas também em Portugal), ainda que em actividades de menor importância hierárquica, apesar de possuírem uma escolaridade mais elevada. Entretanto, as novas condições do trabalho bancário, com ênfase em vendas, exigindo mão-de-obra qualificada, recrutada sob critérios baseados no mérito, poderão vir a favorecer uma melhor inserção das mulheres.

O que talvez se deva ressaltar é que questões como a qualificação, tão debatida ao longo do século XX, parecem tornar-se menos relevantes, pelo menos no subsector aqui analisado, face à emergência de novos problemas como a tendência para a crescente intensificação do ritmo de trabalho; a extensão da jornada de trabalho; a pressão em termos de formação, no sentido de tornar o empregado responsável pela sua empregabilidade; a ausência de separação entre tempo de trabalho e de não-trabalho. Deve-se considerar que tais formas de pressão se desenvolvem num contexto de crescente individualização, também na esfera do trabalho (flexibilidade funcional e numérica, desempenho por metas e objectivos, remuneração variável, diferentes tipos de contrato de trabalho) e, portanto, de possível enfraquecimento das acções colectivas e, o que é mais grave, num contexto de ameaça constante de desemprego. Não se pode esquecer, também, a tendência para a crescente externalização das actividades, que, na maioria dos casos, leva à degradação das condições de trabalho.

Perante este quadro, talvez se deva relativizar os aspectos positivos evidenciados, tais como remuneração mais elevada e emprego e formas mais cooperativas na organização do trabalho, já que a esses supostos ganhos corresponderia maior desgaste físico e mental dos que permanecem no emprego. E isso é especialmente verdade para as mulheres. Seria, talvez, apropriado falar-se em melhoria da qualificação no trabalho em paralelo com a degradação da qualidade de vida. ■

Referências Bibliográficas

- Abreu, Alice Rangel; Sorj, Bila 2000 *O emprego feminino no sector bancário: inovações tecnológicas e práticas de estabilização*. Rio de Janeiro: UFRJ (mimeografado).
- Almeida, Paulo Pereira de (org.) 1999 *1º Diagnóstico à situação contratual e expectativas dos bancários portugueses*. Lisboa: CIES (mimeografado).
- Araújo, ngela; Justo, Carolina 2000 «Reestruturação financeira nos anos 90 e seus impactos sobre o trabalho bancário», trabalho apresentado na *Oficina de Pesquisa Comparativa sobre Trabalho e Teoria Social*. Campinas: Un camp (mimeografado).
- Araújo, Bárbara; Soares, Clara 2000 «Esmagados no trabalho», *Visão*, 362, 64–69.
- Associação Portuguesa de Bancos 1999 *Boletim Informativo da Associação Portuguesa de Bancos*. Lisboa: APB, 23.
- Barros, Pedro Pita; Pinho, Paulo Soares de 1995 *Estudos sobre o sistema bancário português*. Lisboa: Banco Mello.
- Cardoso, Adalberto 2000 «Os deserdados da indústria: um estudo sobre seus riscos e seus ativos no mercado de trabalho», *Sociologias*, 4 (no prelo).
- Coelho, Teresa; Moura, Rui 1999 «As novas competências emergentes – estudo de caso no sector bancário» in APSIOT (VII Encontro Nacional), *Formação, Trabalho e Tecnologia*. Lisboa: Celta, 93–103.
- Conceição, Adriano Neto da 1995 *As recentes transformações do emprego e do trabalho na banca*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (mimeografado).
- Crompton, Rosemary; Kirkelund, Gunn 2000 «Employment and Caring in British and Norwegian Banking: An Exploration Through Individual Careers», *Work, Employment and Society*, 14(2), 331–352.
- DIEESE, Subsecção FITTEL 2000 *Evolução do emprego no sector de telecomunicações*, Maio.
- FEBRABAN 1996, 1997, 1998, 1999 *Balanço Social dos Bancos*. Federação Brasileira das Associações de Bancos.
- Ferreira, Virgínia 1991 «Novas Tecnologias de Informação e Qualificações Profissionais das Mulheres», in ONG-CIDM, *Novas Tecnologias de Informação e Emprego das Mulheres*. Lisboa: ONG, 137– 156.
- Ferreira, Virgínia 1998/99 «Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 199–228.
- Halford, Susan; Savage, Mike 1995 «Restructuring Organisations, Changing People: Gender and Restructuring in Banking and Local Government», *Work, Employment and Society*, 9(1), 97–122.

- International Labour Office 1998 *Yearbook of Labour Statistics*. Geneva.
- Larangeira, Sônia 1997a «Reestruturação produtiva nos anos 90: aspectos do contexto internacional no sector de serviços», *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 12(3), 35–47.
- Larangeira, Sônia 1997b «Reestruturação produtiva no sector bancário: a realidade dos anos 90», *Educação e Sociedade*, XVIII(61), 110–138.
- Larangeira, Sônia 2000 «Reestruturação no setor de telecomunicações: inovações tecnológicas, privatização e desregulamentação», *Comunicação ao II Congresso da ALAST*, Maio, Buenos Aires (mimeografado).
- Lenz, M. Heloísa. 1997 «Reestruturação e inadimplência. Os condicionantes do desempenho do setor bancário para 1997», *Carta de conjuntura FEE*, 7(5), 1-2.
- Lopes, Margarida Chagas; Perista, Heloísa 1999 *Práticas laborais e igualdade de oportunidades – Banca, têxteis, vestuário e calçado*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Coleção «Estudos» – Série D.
- Lourenço, José 1998 «A mudança na banca», *Inforbanca*, X(36), 24–29.
- Machado, Carolina 1993 *Os recursos humanos no processo de mudança: análise comparativa de modelos no sector bancário*. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão (Tese de Mestrado).
- Machado, Carolina 1997 «Sector Bancário», in António Brandão Moniz; Ilona Kovács, *Evolução das qualificações e das estruturas de formação em Portugal*. Lisboa: IEFP, Coleção Estudos, 19, 351–369.
- Machado, Carolina 1999 *Internacionalização e recursos humanos: Estudos de caso no sector bancário português*. Braga: Universidade do Minho (Tese de Doutoramento, mimeografado).
- O'Reilly, Jacqueline 1992 «Comparaison des stratégies d'emploi flexible dans le secteur bancaire en Grande-Bretagne et en France», *Sociologie du Travail*, XXXIV(3), 293–313.
- Pastore, José. 1995 *Recursos humanos e relações de trabalho com ênfase no caso dos bancos*. São Paulo: BCB.
- Rebello, João; Mendes, Victor 2000 «O uso do factor trabalho no sector bancário português: uma análise de eficiência», *Notas Económicas*, 14, 38-51.
- Rodrigues, Alciney Cardoso 1999 *O Emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990 a 1997)*. São Paulo: PUC (Tese de Mestrado, mimeografado).
- Ruozi, Roberto; Anderloni, Luisa 1999 «Introduction», in Roberto Ruozzi; Luisa Anderloni (orgs.), *Banking Privatisation in Europe: The Process and the Consequences on Strategies and Organisational Structures*. Berlim: Springer-Verlag, 1–7.
- Silvera, Rachel 1994 «Technologie–Emploi–Qualification: Vers une reprofissionalisation des emplois?», in Michel Lallement

Excluídos e beneficiários
da reestruturação
na banca

- (org.), *Travail et Emploi – Le temps des métamorphoses*. Paris: L'Harmattan.
- Sousa, António João 1996 «A procura de novos equilíbrios no sector bancário português: reorganização e estratégias», *Economia e Sociologia*, 61.
- Vitali, Laurence et al. 1998 *The Impact of New Technologies on Occupational Profiles in the Banking Sector – Case Studies in Luxemburg, The Netherlands, the United Kingdom and France*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.