

A relação entre qualificação profissional e a reinserção produtiva: o caso dos bancários do Banestado

The relation between professional qualification and productive reintegration: the Banestado's bank accounts affair

Zinara Marcket Andrade Nascimento*

RESUMO

O texto apresenta a análise da relação entre a qualificação profissional e a reinserção produtiva de ex-funcionários do Banestado que aderiram aos Programas de Demissão Voluntária (PDV) dos anos de 1997, 1998 e 1999. O estudo partiu de entrevistas com ex-bancários pedevistas de Curitiba e Região Metropolitana, buscando verificar o significado e a importância da qualificação profissional obtida durante a atividade bancária para o desempenho da nova atividade profissional. Os dados das entrevistas surpreenderam, pois houve a reinserção para praticamente todos os pedevistas. Contudo, ratificaram os estudos acerca das transformações do mundo do trabalho, pois a maioria das reinserções ocorreram em condições de maior precariedade. Outro dado substantivo, desafiador e determinante para a análise pretendida, foi a convicção dos pedevistas em afirmar a decisão correta em aderir aos referidos programas, mesmo reconhecendo a importância do banco em suas vidas, em especial ao acúmulo de experiências em decorrência das múltiplas oportunidades profissionais na instituição e o reconhecimento das condições de trabalho proporcionadas pelo Banestado serem melhores do que as relativas a atividade profissional. Concluiu-se que realmente houve uma articulação entre a reinserção produtiva e a qualificação profissional dos pedevistas, além do que, muito provavelmente, no Banestado tais programas cumpriram o papel administrativo ao reduzir a força de trabalho e o papel político ao diminuir a resistência do corpo funcional através do desligamento de parcela significativa de seus trabalhadores, principalmente dos

* Pós-Graduação em Educação - UFPR.

que tinham mais tempo de banco e que teriam mais elementos para justificar a existência e a continuidade do Banestado perante o processo de privatização.
Palavras-chave: qualificação profissional; reinserção produtiva; demissão voluntária.

ABSTRACT

This text presents the process of reintegration of former Banestado Bank employees to the labour market after a wave of voluntary lay-offs which took place during the late 1990's. Its main objective is to analyze whether or not such a reintegration was made easier by the level of professional qualification acquired at the bank. Interviews were conducted with the former employees in order to assess the degree of professional qualification attained by those employees during their employment years. The interviews were carried out in Curitiba and Metropolitan Region. The results reveal a surprising degree of reintegration in the labour market. Such a reintegration, however, carries with it all the problems of the present day precariousness of the labour market. Another important result is the conviction of the interviewees as to their decision: none of them to regret about their decision to leave the bank. As a consequence of this, we judged necessary to introduce information on the construction process of the bank and its experiences of professional qualification in such an organization. The main conclusions are that professional qualification indeed facilitates reintegration of the employees to the labor market. Moreover, the voluntary lay-off programs were successful in the process of downsizing of the bank as well as a means to diminish labour resistance, especially among senior employees.

Key-words: professional qualification; reintegration; voluntary lay-off.

A internacionalização do capital na atual fase de desenvolvimento das forças produtivas tem causado significativas mudanças nos mais diversos setores, gerando diferentes formas de pensar e de agir e interferindo nas relações sociais.

O avanço científico e tecnológico, decorrente deste intenso e contínuo desenvolvimento, intensificou a globalização, e o “dinheiro”, equivalente geral de todas as mercadorias, é capaz de navegar por todas as nações através de comandos alfa-numéricos. Neste cenário, as instituições financeiras, enfrentando a concorrência internacional, buscam mecanismos para enfrentar a competitividade cada vez mais acentuada do setor.

Entre estes mecanismos estão os processos de fusões, incorporações

e privatizações dos bancos públicos, que permitem a valorização constante e insaciável do capital e, consequentemente, possibilitam o acúmulo de poder dos banqueiros internacionais.

Diante desta realidade, a categoria bancária que chegou a contar com aproximadamente um milhão de trabalhadores na década de 80, cuja porção mais significativa era formada por escriturários e auxiliares,¹ foi drasticamente afetada, pois de certa forma passou a “consentir” com a própria redução a partir da crescente adesão aos Programas de Demissão Voluntária. E assim sendo, no Brasil o sistema financeiro que hoje agrupa menos de 400 mil bancários.²

Neste contexto, o estudo realizado teve como objetivo verificar em que medida a qualificação profissional³ obtida durante o exercício da atividade bancária dos ex-funcionários do Banestado, esteve relacionada à reinserção produtiva dos referidos trabalhadores após aderirem aos programas de demissão voluntária ofertados nos três últimos anos anteriores à privatização do banco estadual paranaense.⁴ 1997, 1998 e 1999.

Logo, a questão a ser investigada pautou-se na continuidade das condições materiais de existência dos ex-bancários do Banestado que, ao decidir não mais vender a força de trabalho à referida instituição, necessitariam reproduzir suas vidas de acordo com as particularidades do setor privado, cuja lógica é determinada pelo capital.

¹ Segundo dados da revista Cadernos CNB, uma publicação da executiva da Confederação Nacional de Bancários, n. 2 – julho/agosto de 1998, em 1986 a categoria bancária era formada por 978.600 trabalhadores, incluindo-se neste dado os que trabalhavam com seguros e capitalização, sendo 419.009 escriturários e auxiliares, 122.614 chefias intermediárias, 120.920 caixas e pagadores, 43.964 de direção e gerência, 3.347 analistas e programadores.

² Segundo DIEESE, em 2003 a categoria bancária contava com 398.098 trabalhadores.

³ Considerando-se que o arcabouço teórico da pesquisa em questão é o marxista, a compreensão de qualificação profissional pressupõe uma perspectiva tridimensional: a formação inicial (escolaridade formal), a formação em serviço (treinamento e aperfeiçoamento) e a formação advinda do exercício profissional (experiências).

⁴ Banco do Estado do Paraná S.A., instituição bancária paranaense que iniciou suas atividades comerciais em 28 de novembro de 1928 durante o governo de Affonso Camargo e foi privatizado em 17 de outubro de 2001, adquirido pelo Banco Itaú durante o segundo mandato do governo Jaime Lerner.

A pesquisa

Ao iniciar a pesquisa, partiu-se do pressuposto de que os programas de desligamento voluntário ofertados aos trabalhadores, instrumentos utilizados pelos capitalistas como mais um dos meios possíveis para aumento do acúmulo de capital, eram constituídos apenas por elementos de negatividade e, portanto, condição inadequada e insuficiente para a reinserção produtiva dos trabalhadores. Pesquisas anteriores, que também analisaram programas de desligamento voluntário realizados em instituições financeiras e públicas,⁵ portanto semelhantes ao Banestado, reforçaram o interesse pela pesquisa com ex-funcionários de uma instituição que na ocasião passava por um intenso processo de reestruturação produtiva, agravada por uma aguda crise financeira ocasionada por má-gestão e forte indício de corrupção, sendo preparada para o processo de privatização.

Por tais motivos, importava compreender como estes “pedevistas” haviam, ou não, se recolocado no mercado de trabalho e em que sentido a qualificação profissional havia sido determinante para a escolha e o desempenho da nova atividade profissional dos ex-banestadenses, uma vez que se considerava que tais trabalhadores, muito provavelmente, continuariam a vender sua força de trabalho.

As entrevistas revelaram um grupo de trabalhadores cujas condições sociais eram distintas da maioria dos trabalhadores do país. Quase todos constituíram condições confortáveis de segurança, tendo trabalhado no Banestado, em média, por mais de 15 anos,⁶ a maioria com os filhos já adolescentes e jovens. Todos haviam adquirido casa própria, podendo tam-

⁵ Dentre os estudos que analisam Programas de Demissão Voluntária, destaca-se o coordenado por Liliana Segnini: “Novas formas de relações empregatícias e qualificações requeridas em um contexto altamente informatizado: análise do Sistema Financeiro no Brasil”, que deu origem ao artigo “Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho”, publicado na revista *Educação e Sociedade* n. 67, agosto de 1999, onde a autora aponta que os Programas de Demissão Voluntária e Incentivo à Aposentadoria ofertados aos funcionários do banco estatal pesquisado, com significativa redução dos postos de trabalho, se deram por dois motivos: mudanças do processo de gestão/difusão tecnológica e, principalmente, preparação para o processo de privatização.

⁶ A média do tempo de trabalho no Banestado foi de 18,3 anos, sendo que apenas dois entrevistados trabalharam menos de 10 anos, 6 e 8 anos, ambos reinseridos produtivamente, respectivamente exercendo as atividades de gráfico e contador.

bém continuar a proporcionar um seguro-saúde à família, além de guardar parte dos recursos obtidos a título de incentivo financeiro com a adesão ao programa de desligamento voluntário.

Apesar de praticamente todos os entrevistados se encontrarem reinseridos produtivamente, já que dos trinta pedevistas entrevistados vinte e oito estavam exercendo alguma atividade profissional (apenas duas entrevistadas não se reinseriram, uma por motivos religiosos e outra por se encontrar aposentada e optar por se dedicar à família, porém recebendo a aposentadoria oficial do INSS acrescida de complementação pela previdência privada dos funcionários do Banestado), os relatos das entrevistas revelaram que as condições profissionais e salariais da nova ocupação, para a maior parte dos pedevistas, eram inferiores quando comparadas às condições de trabalho proporcionadas pelo Banestado.

O dado mais surpreendente, que diferencia em parte esta pesquisa, foi o depoimento convicto dos pedevistas de que todos haviam tomado a decisão correta ao aderir aos programas de demissão voluntária e que certamente o fariam de novo já que aquele “Banestado” em que trabalharam já não existia e seria mesmo privatizado.

Tal unanimidade acerca da opção realizada pelos entrevistados, independentemente do grau de escolaridade, da condição salarial e hierárquica exercida no banco, do reconhecimento da importância do banco em suas vidas, quer em termos pessoais quer profissionalmente, indicou a necessidade de investigar mais detalhadamente a direção dada pela instituição bancária aos programas de demissão voluntária no contexto da crise que passara a viver, especialmente após 1995.

Desta forma, tentou-se recuperar, na medida das possibilidades de acesso às fontes disponíveis, os principais momentos de constituição do banco, do processo de configuração da sua força de trabalho, para nele buscar compreender a direção dada aos programas de desligamento voluntário oferecidos pelo Banestado.

Neste esforço empreendido para reconstruir a história do banco e sua força de trabalho, foi possível compreender o que significavam o Banestado e os programas de demissão voluntária na atual fase de acumulação do capital, quando o capital financeiro se mundializa e ganha importância sem precedentes, levando as instituições financeiras a um intenso processo de reestruturação produtiva.

Dentre os teóricos que estudam o setor bancário e suas correspondentes relações com a categoria, está Segnini (1999), que, ao investigar a reestruturação produtiva do setor, destaca:

O processo de reestruturação dos bancos é compreendido como uma das características constitutivas *do processo de reestruturação do próprio capitalismo*, mais amplo e complexo do que ocorre no âmbito dos espaços produtivos; trata-se de um processo de intensificação da internacionalização do capital, acompanhado pela expansão do ideário neoliberal. (SEGNINI, 1999, p.186)

Para esta autora, as mudanças impostas às instituições financeiras, em decorrência do processo de reestruturação, se efetivam a partir de dois planos: um plano macroeconômico e social e um plano microeconômico, ambos com consequências sociais negativas para os trabalhadores bancários.

No primeiro plano estariam as ações inerentes ao atual estágio de mundialização do capital com a efetivação dos processos de centralização do capital financeiro a partir das fusões, incorporações e privatizações. Segundo Segnini (1999), tais processos são empreendidos com a finalidade de ampliar os serviços e produtos num mercado globalizado e altamente competitivo na busca de maior lucro e produtividade com o ganho de escala, ou seja, com a redução do preço unitário das transações e serviços prestados, sem contudo significar a melhora de atendimento bancário para a população.

No segundo plano, estariam as ações relativas à organização do trabalho bancário, que segundo Segnini (1999), em face da reestruturação produtiva do setor, tem como ocorrência três fenômenos sociais: desemprego, precarização e intensificação do trabalho.

Cabe destacar que ambos os planos aos quais se refere Segnini, dizem respeito às contradições inerentes ao próprio capitalismo, cuja lógica consiste em garantir o movimento incessante e insaciável de valorização do capital.⁷

Logo, desemprego, precarização e intensificação do trabalho bancário no atual estágio de desenvolvimento das forças produtivas consistem na agudização das contradições do capital, tendo sido a categoria bancária uma

⁷ Ao buscar apreender a realidade concreta do modo de produção capitalista para além de suas aparências, Marx elaborou uma teoria capaz de explicar o capital como um fenômeno social. Ainda, sobre a referida teoria, pode-se afirmar que seja “prognosticadora”, pois a partir de seus fundamentos é possível compreender como as relações sociais tendem a se desenvolver quando são regidas pela lógica do capital.

das mais atingidas no atual estágio de desenvolvimento das forças produtivas.⁸

Por tais razões, o desemprego se constituiu, sem dúvida, no fenômeno mais preocupante não apenas para a categoria bancária, mas para todos os seres humanos que necessitam vender sua força de trabalho para reproduzir sua vida. No que diz respeito à categoria bancária, houve uma redução significativa a partir da década de 90, passando de 800 mil postos de trabalho em 1990 para 398 mil no final de 2003, ou seja, foram eliminados mais de 50% dos empregos na categoria.⁹

Os Programas de Demissão Voluntária no Banestado

Dentre as formas utilizadas pelos banqueiros para a redução de pessoal, destacam-se, sem dúvida, pela sua eficiência, os programas de demissão voluntária. Tais programas oferecem incentivos para que os empregados se desliguem das instituições em que trabalham, tendo sido entendidos como uma forma menos traumática para a redução do número de trabalhadores. Na pesquisa realizada por Segnini (1999), a autora aponta tais programas no banco pesquisado como um mecanismo de grande valia para o mesmo, já que através da utilização destes conseguiu reduzir o seu quadro em 4.910 funcionários de junho de 1995 a agosto de 1997.¹⁰

⁸ Ainda, a teoria marxiana ao relacionar a mais-valia absoluta e a mais-valia relativa demonstra como o desenvolvimento das forças produtivas, isto é, o avanço científico e tecnológico, permite o aumento da mais-valia relativa e, portanto, o aumento da exploração do trabalhador, motivo pelo qual pode prescindir de um número cada vez maior de trabalhadores.

⁹ A redução de pessoal nos bancos decorrente da agudização das contradições do modo de produção capitalista pode ser observado em vários fenômenos: os processos de automação e substituição dos bancários por uma força de trabalho mais “barata” (terceirização); as novas formas de gestão que permitem a eliminação de níveis hierárquicos e postos de trabalho via fusão de funções, sem esquecer as causas relativas às ações do plano macroeconômico (fusões, incorporações e privatizações) que também possibilitam a demissão dos bancários.

¹⁰ Na pesquisa realizada por Segnini em 1999 no setor bancário de São Paulo, esta revela que no banco estadual em vias de privatização, através de Programas de Demissão Voluntária houve a redução de 899 postos de trabalho no primeiro semestre de 1995, 1.266 no segundo semestre de 1995, 522 no primeiro semestre de 1996 e 2.223 no segundo semestre de 1997, tendo utilizado como fonte o Departamento de Recursos Humanos do Banco Estatal, 1997.

Segundo a análise elaborada por Segnini (1999), ou seja, considerando-se as indicações feitas pela referida autora quanto aos planos nos quais se opera a reestruturação produtiva do sistema financeiro, o Banestado, enquanto banco estadual, valeu-se apenas das ações inerentes ao plano microeconômico, uma vez que a política econômica nacional, determinada pela lógica capitalista, ao impor a privatização dos bancos estaduais havia decretado sua “sentença de morte”. Todavia, enquanto o processo de saneamento e reestruturação necessários à venda da instituição não eram concluídos, vários procedimentos com a finalidade de reduzir seu custo administrativo e manter as condições de competitividade foram realizados. Neste sentido, a redução da força de trabalho foi a meta mais perseguida, sendo os programas de demissão voluntária os instrumentos mais utilizados.¹¹

No caso do Banestado, houve várias edições dos Programas de Demissão Voluntária, em períodos diferentes, cujos conteúdos e intencionalidades também divergiam.

O primeiro programa de demissão voluntária ofertado aos banestadenses aconteceu em 1991, mas a intensificação do uso deste mecanismo ocorre a partir de 1995, justamente no momento em que a hegemonia neoliberal se intensifica e inicia a crise institucional do Banestado. Apesar de distintos entre si, visando atingir grupos específicos de funcionários, há indícios de que no conjunto tais programas de desligamento acabaram por desempenhar mais do que um papel meramente administrativo de enxugamento do quadro de funcionários, cumprindo também um papel político ao reduzir o número de bancários que compunham a sua força de trabalho, já que possibilitaram o afastamento de 2.460 funcionários da luta que seria travada por ocasião da privatização. Possibilitaram, sem dúvida, o afastamento de testemunhas vivas da importância da instituição bancária oficial enquanto agente de financiamento para as estratégias políticas que foram implementadas pelos diferentes governos paranaenses ao longo das últimas sete décadas, principalmente aqueles com mais tempo de casa, justamente nos quais o banco havia realizado os maiores investimentos em qualificação profissional.

¹¹ O estudo detalhado dos programas de demissão voluntária, tendo como aporte teórico os fundamentos marxianos, permite tanto compreender a relação entre a qualificação profissional e a reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado, como evidenciar que a teoria em questão é a única capaz de explicar a sociedade capitalista para além das suas aparências.

A interpretação dos dados das entrevistas de acordo com as faixas salariais dos funcionários apontam que os pedevistas que chegaram aos cargos mais elevados do plano de cargos e salários do Banestado eram todos do gênero masculino, com uma faixa etária entre 35 e 49 anos de idade, que haviam trabalhado de 13 a 29 anos no banco e salários que variavam de R\$ 7.298, 79 (carreira de informática) a R\$ 2.065,93 (carreira de serviços e manutenção). Com exceção do entrevistado que fazia parte da carreira de serviços e manutenção, todos os que exerciam os cargos mais elevados e recebiam os maiores salários tinham formação escolar de nível superior e, com a exceção de um destes da carreira técnico-científica, fizeram seus cursos de graduação trabalhando no Banestado. Deste grupo de maiores salários, apenas um não havia feito algum curso de pós-graduação, porém todos receberam treinamento e cursos de qualificação profissional. Todos se encontram exercendo novas atividades profissionais, as quais estão ligadas diretamente a alguma das ocupações exercidas no banco, portanto fazendo uso da “qualificação profissional” adquirida na atividade bancária, em especial as experiências acumuladas, como revelaram as entrevistas.

Embora todos deste grupo estejam exercendo novas ocupações, nem todos conseguiram as mesmas condições de trabalho e salariais do banco, sendo que somente três possuem vínculo empregatício – e destes, dois já possuíam tais vínculos antes de se desligarem do banco e os demais trabalham como autônomos. Quanto à jornada diária de trabalho, seis afirmam estar exercendo carga horária maior do que a da atividade bancária, três com a mesma carga horária e um apenas afirma ter uma jornada de trabalho diária menor do que a praticada no banco. Quanto aos rendimentos salariais da nova atividade profissional, seis afirmam estarem conseguindo rendimentos inferiores aos da atividade bancária, um afirma que consegue os mesmos rendimentos e três afirmam ter melhores rendimentos com a nova atividade profissional. Logo, o grupo de pedevistas com salários mais elevados foi o que mais reconheceu a importância das experiências obtidas durante o tempo em que trabalharam no Banestado e o significado destas para o desempenho na nova atividade profissional.

Dos pedevistas que recebiam remunerações de acordo com os salários intermediários das carreiras a que pertenciam no Banestado, estes recebiam salários que variavam de R\$ 4.876, 44 (carreira de informática) e R\$ 568,31 (carreira de manutenção e serviços), haviam trabalhado entre 24 a 8 anos no banco e estavam na faixa etária entre 34 e 57 anos de idade. Todos estes pedevistas possuem casa própria, sendo que oito a adquiriram antes da rescisão com o banco, um com os recursos do PDV e um tem o imóvel

financiado. Apenas um não possui seguro-saúde. Com relação ao grau de escolaridade dos pedevistas deste grupo, sete possuíam nível superior de escolaridade, mas apenas dois entrevistados fizeram cursos de pós-graduação. Os três pedevistas deste grupo que recebiam salários intermediários das carreiras e não possuíam terceiro grau eram do gênero masculino, um pertencendo à carreira administrativa e dois à carreira de manutenção se serviços. Todos por ocasião das entrevistas se encontram reinseridos produtivamente, quase todos em atividades semelhantes às exercidas no banco, porém a maioria em condições mais precarizadas se comparadas com o Banestado, com salários menores e sem os mesmos benefícios indiretos e os direitos conquistados pela categoria bancária. Como os pedevistas do programa de 1997, reconhecem a importância das experiências obtidas durante o exercício da atividade bancária no Banestado para suas reinserções e desempenho das novas atividades profissionais.

Quanto aos pedevistas entrevistados que recebiam os menores salários nas carreiras existentes no Banestado, dez entrevistados recebiam salários que variavam entre R\$ 2.096,86 (carreira técnico-científica) e R\$ 420,37, trabalharam no banco entre 22 a 6 anos e sua idade variava entre 31 a 61 anos de idade. Destes, três não conseguiram adquirir casa própria durante o tempo que trabalharam no banco, embora apenas um destes ainda seja solteiro e resida com os pais e apenas uma das entrevistadas não possua seguro-saúde. Neste grupo de menores salários encontramos o maior número de pedevistas que não possuíam o terceiro grau, sendo que destes dez, apenas quatro possuem nível superior de escolaridade, pertencentes às carreiras técnico-científica e informática, enquanto os pedevistas de menores salários das carreiras administrativa e serviços e manutenção não possuíam nível superior de escolaridade. Mesmo com pouca qualificação formal, apenas uma entrevistada (por opção religiosa) não procurou se recolocar no mercado de trabalho. Estes pedevistas de menor salário também foram os que receberam menos cursos de qualificação profissional e treinamentos ofertados pelo banco, sendo a experiência adquirida durante o desempenho da atividade bancária o acúmulo de maior significado para o exercício de suas novas atividades profissionais. Contudo, é para este grupo de pedevistas de menor salário e com pouca qualificação profissional formal, com ensino fundamental e médio, que a reinserção produtiva foi mais vantajosa em termos de rendimentos salariais, pois nos relatos o grupo afirma que trabalhando “por conta” consegue melhor remuneração do que como empregados no banco, apesar de reconhecer a importância dos benefícios indiretos que possuíam no banco.

Todos os pedevistas entrevistados dos três programas de demissão voluntária pesquisados (1997, 1998 e 1999), independente do grau de escolaridade, do salário, do cargo e do nível hierárquico que haviam conquistado no Banestado, reinseridos no mercado de trabalho, afirmaram que sairiam novamente do banco e, embora para a maioria esta reinserção tenha se dado em condições de maior precariedade se comparadas com as condições de trabalho oferecidas pelo banco, percebem que o banco, ao buscar entre outras medidas qualificar sua força de trabalho para obter maior produtividade e melhores resultados para a instituição, criou condições favoráveis ao desempenho de outras atividades profissionais.

Os resultados da pesquisa, em especial os relativos à importância imputada pelos entrevistados à experiência adquirida no exercício profissional também para a reinserção produtiva, ratificam a literatura de cunho marxista existente acerca do entendimento de qualificação profissional, tais como Frigotto (1995), Kuenzer (1995), Dedecca (1998), Saviani (1996) , Gentili (1995) e Invernizzi (2000), que tomam a categoria trabalho como norteadora de todas as demais relações sociais possíveis para a condição de existência humana. Neste sentido é interessante o resgate feito por Frigotto (1995) ao apontar que

O trabalho nesta perspectiva não pode se reduzir a “fator”, mas é, por excelência, a forma mediante a qual o homem produz suas condições materiais de existência, a história, o mundo propriamente humano, ou seja, o próprio ser humano. [...] A educação também não é reduzida a fator, mas é concebida como uma prática social, uma atividade humana e histórica que se define no conjunto das relações sociais, no embate dos grupos ou classes sociais , sendo ela mesma forma específica de relação social. (FRIGOTTO, 1995, p. 31)

A qualificação profissional e a reinserção produtiva dos Banestadenses

O Banestado, ao definir a qualificação profissional a ser ofertada para a sua força de trabalho, o fez de acordo com os momentos históricos vividos, tendo sempre como paradigma as formas tradicionais de organização fordista/taylorista

do trabalho, proporcionando treinamentos e cursos de qualificação que se preocupavam em prover os banestadenses de forma adequada para o bom desempenho de tarefas parciais, normatizadas, que se distinguiam entre o executar e o planejar, com vários níveis hierárquicos, portanto, específicos para os diferentes níveis ocupacionais dos trabalhadores de sua estrutura organizacional.

Assim, ao recuperar o processo de constituição do banco e de sua força de trabalho e verificar que na instituição Banestado a organização do trabalho sempre esteve de acordo com os parâmetros tayloristas/fordistas, observamos também que houve duas fases distintas nos enfoques dados à qualificação profissional.

Na primeira fase, a qualificação profissional percebida no Banestado apresenta as características do enfoque macrosocial, ou seja, é concebida como instrumento de planejamento. Tal concepção, desenvolvida nos Estados Unidos, nas décadas de 50 e 60, por Theodore Schultz, com a participação de Frederick Harbinson, deu origem à Teoria do Capital Humano. De acordo com os preceitos desta teoria, a qualificação profissional era vista como um fator de desenvolvimento econômico e, portanto, os gastos relativos à “educação” deveriam ser racionalizados e planejados de acordo com o mercado de trabalho (FARDES, 2000). Neste enfoque, a qualificação do trabalhador era entendida como uma possibilidade de melhora dos rendimentos salariais com um consequente ganho social. Em algumas das fontes consultadas, a exemplo dos relatórios anuais de administração do Banestado, existem declarações de que os investimentos realizados com treinamento dos seus funcionários tinham como finalidade o aumento da produtividade, logo planejados visando o lucro da instituição.

O segundo momento relativo ao processo de qualificação da força de trabalho banestadense parece refletir o enfoque “pragmático”. Para tal concepção a qualificação profissional do trabalhador está diretamente relacionada ao posto de trabalho em que atua. Nesta abordagem, a qualificação é inerente ao posto de trabalho, não sendo considerada como um conjunto de atributos pertencente ao trabalhador (INVERNIZZI, 2000, p. 55). No Banestado este enfoque é perceptível a partir da segunda metade da década de 80, com implantação do Plano de Cargos e Salários de 1985, que passou a regulamentar tanto o ingresso como a ascensão aos cargos das carreiras existentes no banco.

Na análise compreendida a respeito dos possíveis enfoques de qualificação profissional utilizados pelo Banestado, não foi percebida qualquer proximidade com os enfoques da construção social das qualificações, ou com o enfoque das competências, sendo este último utilizado para designar o tipo de conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes aos processos

produtivos chamados pós-fordistas ou flexíveis, relativos ao atual estágio de desenvolvimento das forças produtivas.

Mesmo com a existência de dois enfoques diferenciados, a lógica predominante foi a determinada pelo capital. Os treinamentos e aprendizados planejados pelo banco e oferecidos aos seus funcionários, enquanto investimentos feitos na qualificação profissional de sua força de trabalho, sempre tiveram como finalidade específica a melhora do desempenho dos seus funcionários nos cargos que exerciam para o aumento da produtividade da instituição e a obtenção de maiores lucros.

Contudo, apesar de os treinamentos ofertados pelo Banestado se constituírem em parte da aprendizagem dirigida a finalidades específicas, o exercício profissional incorporou dimensões múltiplas e diversas que puderam favorecer positivamente o processo de qualificação profissional e posteriormente a reinserção produtiva dos pedevistas. Todos os entrevistados destacaram o papel da experiência em seus trajetos profissionais, ou seja, compreendem que a prática do exercício profissional educa, pois o conjunto das relações sociais, nele implicadas, torna-o decisivo no processo de formação humana como defende o enfoque das escolas da “construção social”, que entendem a qualificação profissional num sentido mais amplo, enquanto

(...) formação do homem em todas as suas dimensões de integralidade, com vistas à politecnia, a superação da fragmentação do trabalho em geral, e em decorrência, do trabalho pedagógico, o resgate da cisão entre teoria e prática e transdisciplinaridade, e assim por diante. (KUENZER, 2001, p.1)

A importância atribuída pelos pedevistas à experiência, principalmente por aqueles que atingiram os cargos mais altos da hierarquia funcional, que tiveram maiores oportunidades de ascensão profissional, chegando a realizar cursos de pós-graduação com bolsas de estudos oferecidas pelo banco e inclusive com oportunidades de escolher cursos e treinamentos durante o tempo em que trabalharam no Banestado, reafirma a idéia de que todas as relações sociais são, contraditoriamente, pedagógicas.

A análise do reconhecimento do significado das experiências adquiridas durante a atividade bancária, somada à análise das reinserções dos pedevistas, evidencia a sua real importância. Os menos qualificados do

ponto de vista formal, principalmente os que pertenciam à carreira de serviços e manutenção, os que tiveram menores oportunidades de qualificação profissional em serviço, encontraram na prática, no exercício cotidiano das tarefas implicadas no trabalho que realizavam, a verdadeira escola que lhes oportunizou as condições materiais de existência durante e após o Banestado.

Isto posto, pode-se afirmar que a relação positiva entre a qualificação profissional e a reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado corrobora com as críticas que os autores marxistas vêm fazendo à nova lógica de reinserção produtiva da classe social que vive do trabalho. Segundo Kuenzer (2001) esta lógica se caracteriza pela “exclusão includente e a inclusão excludente”, enquanto uma nova forma de dualidade estrutural enquanto objetivação das novas relações entre a educação e trabalho. Esta autora ao abordar a referida questão aponta que:

Do ponto de vista do mercado, os estudos que vêm sendo realizados permitem concluir que está em curso um processo que pode ser caracterizado como “exclusão includente”. Ou seja, no mercado intensificam-se várias estratégias de exclusão do mercado formal, onde o trabalhador tinha direitos assegurados e melhores condições de trabalho, acompanhadas de estratégias de inclusão no mundo do trabalho através de formas precárias. Assim é que trabalhadores são desempregados e re-empregados com salários mais baixos, mesmo que com carteira assinada; ou reintegrados ao mundo do trabalho através de empresas terceirizadas prestando os mesmos serviços; ou prestando serviços na informalidade, de modo que o setor reestruturado se alimenta e mantém sua competitividade através do trabalho precarizado. (KUENZER, 2001, p. 14)

Outro aspecto interessante a ser considerado com significativa contribuição para explicar a reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado na atual fase de acumulação flexível do capital que se caracteriza pelo aumento do desemprego, são as particularidades de Curitiba e de sua Região Metropolitana, uma vez que todos os pedevistas entrevistados são residentes nesta, em razão das limitações concretas para a realização da presente pesquisa.

O estudo realizado por Macedo (2000) acerca da “Caracterização Geral do Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Curitiba e de seus Municípios Circunvizinhos”, segundo a pesquisa nacional por amostra de domicílios – PNAD e a pesquisa mensal de emprego – PME, revela as particularidades de Curitiba e Região Metropolitana: houve o crescimento

de empregos para vários setores da economia paranaense, dentre estes o de serviços, tendo aumentado de 39,96% em 1992 para 44,69% em 1998. Destacam-se os serviços de alojamento e alimentação, serviços de recuperação e conservação, serviços pessoais, serviços domiciliares e serviços de diversões, serviços auxiliares da atividade econômica. A referida pesquisa aponta ainda que houve aumento de ocupação também na indústria de transformação, na indústria de construção civil e no comércio, com diminuição do número de ocupados na atividade agropecuária. A pesquisa destaca que este fenômeno não aconteceu com relação às demais regiões paranaenses e brasileiras no mesmo período.

Assim sendo, podemos constatar que de certa forma a reinserção dos ex-funcionários do Banestado que aderiram aos programas de demissão voluntária pode ter sido facilitada em razão das condições específicas da localidade em que buscaram se reinserir, fator que certamente merece maior aprofundamento. Portanto, a mesma investigação a respeito do sucesso, ou não, da reinserção produtiva dos pedevistas residentes em outros municípios paranaenses seria de extrema importância para os estudos acerca dos reflexos da reestruturação produtiva do setor bancário estatal e suas implicações tanto para a categoria bancária como para as demais categorias de trabalhadores.

Considerações finais

Não restam dúvidas que as constatações até aqui apresentadas, elaboradas a partir da investigação sobre a relação existente entre a qualificação profissional e a reinserção produtiva dos pedevistas do Banestado, reafirmando os enfoques de qualificação profissional que têm como fundamentação teórica os pressupostos marxistas, ou seja, que têm no trabalho a categoria fundante da sociabilidade humana, definidor das condições de existência da humanidade ao longo de sua história.

Contudo, faz-se necessário enfatizar a necessidade de maior aprofundamento de muitos dos aspectos levantados no decorrer do estudo elaborado que por estarem indiretamente ligados ao objeto, “a qualificação profissional dos pedevistas do Banestado”, apesar de considerados e analisados no estudo, merecem outras reflexões para uma melhor compreensão das transformações ocorridas no mundo do trabalho e as suas consequências

para a classe trabalhadora.

Dentre estes aspectos, destacam-se os próprios programas de demissão voluntária, merecendo uma investigação de maior rigor não apenas do ponto de vista do seu papel administrativo para a redução da categoria bancária, mais do seu papel político, que ao diminuir a referida categoria, diminui também a possibilidade de organização dos trabalhadores e enfraquece suas entidades de representação sindical, acirrando cada vez mais o individualismo inerente e necessário ao modo de produção vigente. Ainda sobre os programas de demissão voluntária do Banestado, como já afirmado anteriormente, seria interessante investigar o processo de reinserção dos pedevistas de outros municípios para além de Curitiba e de sua Região Metropolitana.

Outro aspecto importante a ser estudado seria a própria história do Banestado a partir de uma pesquisa mais ampla, com a investigação de outras fontes que não as oficiais elaboradas pelas consecutivas diretorias, verificando-se qual a sua importância e real participação no desenvolvimento socioeconômico estadual e quais os reflexos para a população trabalhadora do Paraná, uma vez que, enquanto banco estatal, foi regido pela lógica burguesa, cumprindo o papel de instrumento viabilizador das estratégias políticas traçadas pelos diferentes governos paranaenses. O mesmo se pode afirmar a respeito do processo de constituição da força de trabalho do Banestado.

Enfim, ratificando os estudos que tratam da reestruturação produtiva no setor bancário no Brasil, a aquisição do Banestado pelo Itaú culminou na demissão em massa da força de trabalho e fechamento de agências, pois uma instituição bancária privada não vislumbra a manutenção de um posto de atendimento apenas para prestar serviços bancários à população, mas, acima de tudo, busca o lucro, não tolerando, portanto, a existência de agências deficitárias.

A qualificação profissional obtida pelos funcionários durante o desempenho da atividade bancária, muitas vezes custeada pelo Banestado, logo com recursos públicos, não interessaram de todo ao Itaú. A demissão da força de trabalho se pautou pela dispensa de trabalhadores que percebiam salários e benefícios indiretos conquistados em outra fase do modo de produção capitalista, impróprios ao atual contexto de agudização das contradições do capital.

REFERÊNCIAS

- CHESNAIS, F. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.
- CNB. Campanha Salarial 2000. *O bancário está no limite*. São Paulo, ago. 2000.
- _____. Sindicato Nacional. Uma categoria cada vez menor. *Cadernos*, São Paulo, n. 2, jul.1998.
- DEDECCA, C. S. Emprego e qualificação no Brasil dos anos 90. In: _____. *Reforma do estado e políticas de emprego no Brasil*. Campinas, 1999.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. *A configuração do setor bancário no Brasil: evolução e perspectivas*. Curitiba, 2000.
- _____. *O rosto dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário*. São Paulo, maio 2001.
- FARTES, V. L. B. O diálogo entre economia e educação como chave para entendimento da aquisição da qualificação. *Boletim Técnico do Senac*, Rio de Janeiro, v. 26, n.1, jan./abr. 2000.
- FREITAS, M. C. S. *A qualificação do bancário na era da informática*: um estudo de caso sobre o treinamento dos caixas do Banco do Brasil. Niterói, 1995. 180 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Setor de Educação, Universidade Federal Fluminense.
- FRIGOTTO, G. *Educação e a crise do capitalismo real*. São Paulo: Cortez, 1995.
- _____. *Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador*. São Paulo: Cortez, 1989.
- INVERNIZZI, N. *Novos rumos do trabalho*: mudanças nas formas de controle e qualificação da força de trabalho brasileira. Campinas, 2000. 470 f. Tese (Doutorado em Política Científica e Tecnológica) – Instituto de Geociências, Universidade Estadual de Campinas.
- KUENZER, A. As novas competências para a vida social e produtiva no capitalismo exigem novo tipo de disciplinamento. In: ANPED, 2000, Caxambu.
- _____. História, sociedade e educação no Brasil. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS. *Anais ...* Campinas: 2001.
- _____. *Pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- LARANGEIRA, S. Reestruturação produtiva e trabalho no setor bancário. *Educação & Sociedade*, Campinas, n. 61, p. 110-138, 1997.

MACEDO, M. *Caracterização geral do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Curitiba e seus municípios circunvizinhos*. Conselho Municipal do Trabalho. Curitiba, 2000.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. *Educação & Sociedade*, Campinas, n. 64, p. 13-49, 1998.

MARX, K. *O Capital: crítica da economia política*. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, v. 1 e 3, 1988.

PAIVA, V.; POTENGY, G.; GUARANÁ, E. Qualificação, consumo e estilos de vida. In: _____. *Trabalho, qualificação e formação profissional*. São Paulo; Rio de Janeiro: Alast, 1998.

SAVIANI, D. *Pedagogia histórico-crítica*. 3. ed. Campinas: Autores Associados, 1992.

SEGNINI, L. Reestruturação nos bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Educação & Sociedade*, Campinas, n. 67, p. 185-211, 1999.

Texto recebido em 16 ago.2005
Texto aprovado em 17 nov. 2005