

BANCÁRIOS(AS) E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: AVANÇOS E DESAFIOS

Ana Tercia Sanches¹

Resumo: Este artigo apresenta uma análise do processo de negociação coletiva a partir da experiência sindical da categoria bancária. Esse grupo de trabalhadores(as) brasileiros(as) vivencia uma experiência única de organização, que resulta há mais de 30 anos em uma convenção coletiva de trabalho, válida em todo o território nacional, abrangendo diversos bancos, de capital público e privado. A negociação coletiva é um importante instrumento para fortalecer a democracia no mundo do trabalho. Os sindicatos de empregados sentem diretamente os reflexos das ondas neoliberais e de caráter autoritário das políticas de governo que, sobretudo após o golpe parlamentar de 2016, recolocaram em destaque a noção de individualidade versus coletividade. A reforma trabalhista de 2017 acarretou diversas novidades para o campo das negociações coletivas no Brasil. Contudo, as(os) bancárias(os) ancoradas(os) na tradição e olhando as mudanças no ambiente econômico, político e social conseguiram manter direitos e incluir avanços em pautas que, em outros tempos, eram proibitivas.

Palavras-chave: neoliberalismo, negociação coletiva do trabalho, sindicalismo bancário, relações trabalhistas.

Introdução

As últimas décadas têm trazido desafios em níveis diferenciados para o movimento sindical. As transformações nos modos de produzir e ofertar serviços pelas quais a sociedade capitalista tem passado são centrais para explicar os desdobramentos do que acontece no mundo do trabalho. A busca dos diversos setores empresariais por produtividade tem como paradigma a rentabilidade do setor financeiro. Nesse cenário altamente competitivo e marcado pelas inovações tecnológicas da era digital, tem havido a quebra de padrões civilizatórios antes admitidos para as relações do trabalho, sobretudo em categorias profissionais organizadas.

O mundo do trabalho tem sido marcado nas últimas décadas pela crescente flexibilização, heterogeneização e fragmentação das relações de trabalho². Os modelos de produtividade, fortemente marcados pelos acontecimentos da indústria automobilista, passaram a ter novas referências alicerçadas no

1 Doutora em Sociologia pela USP. Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela UNICAMP. Professora e pesquisadora da Faculdade 28 de Agosto. Diretora da FETEC-SP. Autora do livro "Trabalho Bancário: inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados", publicado pela Editora Annablume.

2 CHESNAIS, F. A teoria do regime de acumulação financeirizado: conteúdo, alcance e interrogações Economia e Sociedade, Campinas, SP, v. 11, n. 1, p. 1–44, 2016; DARDOT, P.; LAVAL, C.. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016; LOPES et al. Sindicato: entre a permanência e a mudança. São Paulo: FES-Brasil/Instituto Lavoro, 2022.

setor de serviços e, em especial, marcadas pelas tecnologias da informação e comunicação. Não à toa, vimos a proeminência do fordismo ceder lugar ao toyotismo e, mais recentemente, ao que alguns autores denominam de uberismo³. Tal trajetória, não fosse apenas a diferença dos nomes das empresas, carrega consigo o impulso das novas ondas de produtividade em função das tecnologias emergentes, cada qual disponível num determinado tempo histórico.

Do ponto de vista econômico e social, os novos arranjos produtivos mais flexíveis se apresentam desassistidos da perspectiva de valorização da força de trabalho. Sem haver engajamento de parcelas expressivas dos trabalhadores(as), seja como consumidores ou como cidadãos de direito, eles têm permitido altos níveis de concentração de renda⁴ e aumentando, portanto, a assimetria das classes sociais.

O papel dos sindicatos como núcleo da resistência à precarização no mundo do trabalho é um empecilho aos interesses do neoliberalismo. Na análise de Streeck⁵, as crises do capitalismo democrático representam uma crise maior do próprio capitalismo baseado no Estado-Providência, fruto de um arranjo político que admitiu maior controle e regulação da noção de livre mercado. O autor ressalta as incompatibilidades entre mercado e democracia, afinal, enquanto a classe trabalhadora busca preservar seus ganhos, o capitalista quer maximizar seu retorno de capital.

Para Streeck⁶, o Estado-Providência se caracteriza por uma excepcionalidade na qual os sindicatos tiveram importante papel no sentido de manter empregos e direitos. O capital começou a preparar o seu abandono do contrato social do pós-guerra, conforme detalha a seguir:

começou em todas as democracias ocidentais uma marginalização mais ou menos agressiva dos sindicatos. Paralelamente, iniciaram-se reformas dos mercados de trabalho e dos sistemas de segurança social a nível mundial – na maior parte das vezes, graduais, mas não menos incisivas. Estas reformas conduziram – sob o manto de uma “flexibilização”, alegadamente há muito necessária, das instituições e da “ativação” do potencial da mão-de-obra – a uma profunda revisão do Estado-Providência das décadas do pós-guerra (...). Estas reformas incluíam a diminuição dos direitos à proteção contra o despedimento, a divisão dos mercados de trabalho em áreas nucleares e marginais, com direitos de proteção diferentes, a permissão e promoção de emprego mal remunerado, a aceitação

3 ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? Estudos avançados, v. 34, n. 98, p. 111-126, jan. 2020; SLEE, T. Uberização: A nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

4 GODOI, M. S. de. Concentração de renda e riqueza e mobilidade social: a persistente recusa da política tributária brasileira a reduzir a desigualdade. Revista de Informação Legislativa: RIL, Brasília, DF, v. 59, n. 235, p. 61-74, jul./set. 2022.

5 STREECK, W. As crises do capitalismo democrático. In: Novos Estudos CEBRAP, n. 92, p. 35-56, 2012; STREECK, W. O retorno do recalcado: o começo do fim do capitalismo neoliberal. Revista Piauí, n. 135, 2017.

6 STREECK, W. Tempo Comprado: a crise adiada do capitalismo democrático. Coimbra: Actual, 2013.

de uma elevada taxa de desemprego estrutural, a privatização de serviços públicos, a redução da função pública, assim como a descentralização e, onde possível, exclusão dos sindicatos do processo de formação dos salários.⁷

O neoliberalismo representa, para Streeck⁸, o abandono da era do capitalismo democrático. Se antes as forças democráticas tinham influência sobre a política, agora as forças do mercado financeiro buscam disciplinar as regras do Estado, que não consegue fazer a mediação entre os direitos dos cidadãos e os requisitos da acumulação de capital. Desse modo, o mercado financeiro e as agências de classificação de risco têm sido aqueles que ditam o que deve ser feito. Segundo o autor, os sindicatos foram enfraquecidos e estão desmobilizados, deixando de assumir um papel historicamente fundamental de ser um mecanismo de distribuição de renda.

Amplia-se, portanto, o chamado fosso social para fatias mais amplas em vários lugares do mundo. No Brasil, sabe-se que as desigualdades sociais já existentes cada vez mais se cristalizam diante do desemprego ou de empregos precários. Os dados do DIEESE⁹ apontam que a taxa de desocupação foi estimada em 8,7% e o subemprego atinge 20% da força de trabalho.

As elites econômicas e políticas brasileiras conseguiram viabilizar alterações legislativas que interferiram diretamente na vida dos(as) trabalhadores(as) brasileiros. Em 2016, após o episódio do impeachment da presidenta eleita Dilma Rousseff, resultado de um golpe parlamentar¹⁰, quatro grandes mudanças merecem destaque pelo impacto que causaram: a aprovação do “teto de gastos”, lei da terceirização, reforma trabalhista e reforma da previdência¹¹.

Espaço negocial, espaço da democracia

“(…) é fundamental continuar reafirmando que não há democracia efetiva e uma melhor distribuição da riqueza produzida pelos trabalhadores/as sem a existência de sindicatos (…).”¹²

Se o diálogo está para a democracia podemos inferir que a negociação

7 Ibidem, p. 21.

8 STREECK, W. O retorno do recalcado: o começo do fim do capitalismo neoliberal. Revista Piauí, n. 135, 2017.

9 DIEESE. Pesquisa Emprego Bancário, n.19, fev. 2023.

10 SANTOS, W. G. A democracia impedida: o Brasil no século XXI. Rio de Janeiro: FGV editora, 2017.

11 Emenda Constitucional nº 95/2016, implementou o “teto de gastos” no novo regime fiscal. Lei nº 13.429/2017, permitiu a terceirização nas atividades meio e fim. Lei nº 13.467/2017, reforma trabalhista. Emenda Constitucional nº 103/2019, reforma da previdência.

12 KREIN, J. D. Desafio do sindicalismo: construir uma agenda de esperança a partir do trabalho. In: Sindicato: entre a permanência e a mudança. São Paulo: FES-Brasil/Instituto Lavoro, 2022. p. 122.

também. Nesse fundamento, as civilizações que vivem sob a égide da democracia representativa e do capitalismo estabeleceram entidades de classe, como são os sindicatos, conferindo a essas o papel de negociar em nome de seu coletivo. Configuradas essas representações, partindo cada qual de um interesse específico, pode-se buscar algo em comum ou de interesse geral por meio das negociações coletivas.

No Brasil, a ditadura militar, iniciada em 1964, se tornou notoriamente conhecida pelo seu viés autoritário e antidemocrático. Conforme ressaltou Humphrey¹³, houve um processo de esvaziamento do papel dos sindicatos a partir das políticas salariais governamentais que, em grande medida, retiravam o papel negociador das entidades sindicais.

Em contextos democráticos, admite-se a convivência de greves e protestos paralelamente aos processos de negociação e conciliação entre empregadores e empregados. Fora da arena negocial, em circunstâncias nas quais os representantes dos empregadores se negam a abrir diálogo com os representantes dos empregados para dirimir os impasses existentes na relação capital e trabalho, pode-se instaurar na Justiça do Trabalho o chamado dissídio coletivo – um processo judicial por meio do qual uma disputa trabalhista é levada à arbitragem.

Viver sob regimes democráticos não significa excluir as diferentes formas de pressão e repressão às contestações do trabalho frente ao capital. As demissões, a repressão policial, o uso de mídias a favor dos empregadores e os Interditos Proibitórios, largamente utilizados pelos tribunais de justiça para limitar ou conter movimentos grevistas, impuseram a diversos sindicatos obstáculos às suas lutas. Contudo, as formas de resistência e ousadia, mesmo nas circunstâncias à revelia da lei ou das decisões judiciais, se mantiveram presentes. O sistema democrático aceita a manifestação do contraditório, em alguma medida, sem conduzir militantes e lideranças políticas para os porões dos quartéis ou mesmo para a morte.

A disputa de narrativas na cena democrática, sobretudo em tempos de maior polarização política, tem colocado novos desafios ao discurso contra-hegemônico. A possibilidade de divulgação de conteúdos pelas redes sociais, na qual cada grupo se retroalimenta em suas respectivas bolhas, cristalizando posições muitas vezes retrógradas ou antidemocráticas, convive ainda com o direcionamento de algoritmos prescritos e controlados por poucas empresas intermediadoras.

Os sindicatos, em essência coletivistas, lutam contra a mão invisível do mercado, que reforça o individualismo e o sucesso de poucos como um mérito. A contestação à ordem capitalista se perde em meio à disputa de narrativas que enfatizam saídas individuais para superação dos problemas de inclusão no sistema produtivo. As necessidades mais objetivas dos(as) trabalhadores(as)

13 HUMPHREY, J. Operários da indústria automobilística no Brasil: novas tendências no movimento trabalhista. Estudos Cebrap. n. 23, Rio de Janeiro: Vozes, 1979.

têm sido balizadas num cenário de desemprego contínuo e de defesa da manutenção de postos de trabalho que garantam a sobrevivência e o desejo de inserção pelo consumo das famílias. As orientações do mercado financeiro focam na austeridade fiscal, na redução dos custos sociais e previdenciários, jogando naqueles que vivem do trabalho a força de sua própria resiliência.

Contudo, a despeito dessas dificuldades, como observa Oliveira¹⁴, a negociação coletiva é um mecanismo de regulação das relações do trabalho que pode criar direitos e solucionar conflitos inerentes à desigual relação entre capitalistas e trabalhadores(as).

Não sendo tratada como uma panaceia, a negociação coletiva está inserida no conjunto de práticas sindicais por excelência. As lutas sindicais e os momentos de confronto se constituem em torno de uma pauta, uma demanda ou vocalizam uma posição, seja ela de caráter político, econômico ou social, orientada para a conquista. Invariavelmente, não se espera que uma greve, por exemplo, termine por si mesma esvaída de forças e sem nenhuma vitória.

Para haver a composição de um acordo entre as partes com validade jurídica é preciso haver algum nível de diálogo ou de negociação propriamente dita. A relação marcada pela ambivalência entre conflito e conciliação pode ensejar um bom processo de negociação.

Assim, dito de outro modo, o que se pretende afirmar é que a negociação coletiva sindical, quando aliada e respaldada pela organização e suas diversas formas de confrontação e pressão, pode se constituir num espaço de diálogo e construção de acordos que disciplinem a ação voraz do mercado e dos interesses da classe dominante em favor dos(as) trabalhadores(as).

Negociação coletiva e reforma trabalhista

A Central Única dos Trabalhadores (CUT), a maior central sindical brasileira em número de sindicatos filiados e em número de trabalhadores(as) representados(as), desde meados da década de 1990, defendia uma proposta de Contrato Coletivo Nacionalmente Articulado com base nos princípios de liberdade e autonomia das organizações sindicais, visando garantir conquistas que se sobrepusessem positivamente ao contrato individual e tivessem força de lei para as partes envolvidas. Segundo Oliveira¹⁵, o Sistema Democrático de Relações de Trabalho (SDRT) substituiu a primeira proposta cutista de contrato coletivo, com o objetivo de apresentar algo mais abrangente, para além da negociação coletiva, incluindo aspectos como organização sindical, direito de greve, leis do trabalho, solução dos conflitos individuais e coletivos, papel do Estado, dentre outros.

14 OLIVEIRA, C. R. de. Greve e Negociação Coletiva: dimensões complementares da luta sindical. São Paulo: Editora Dialética, 2022. p. 22. (Coleção Greve & Negociação. Livro 1).

15 OLIVEIRA, R. V. de. Sindicalismo e democracia no Brasil: atualizações do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. 2002. Tese Doutorado – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

Ambas as propostas, tanto o Contrato Coletivo Nacionalmente Articulado quanto o SDRT, não lograram o êxito esperado. Registram-se poucas experiências, normalmente em empresas públicas, de acordos com amplitude nacional. O caso das(os) bancárias(os) é ímpar e será detalhado mais adiante nesse texto.

As práticas de negociação direta entre empregados e empregadores são bem diversas, variam de acordo com a categoria profissional, até mesmo de acordo com a região do país. Sabe-se que as categorias com maior tradição de organização (bancários, metalúrgicos, químicos, petroleiros, dentre outras) são aquelas que conseguem manter processos frequentes de negociação, derivados de demandas de renovação do acordo coletivo ou por demandas aleatórias pautadas pelas necessidades de resolver conflitos ou aprimorar as relações de trabalho. Os processos negociais entre sindicatos de empregados e empregadores no Brasil não podem desconsiderar o arcabouço que regula a relação de trabalho prescrito tanto na Constituição Federal como na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mesmo após a reforma trabalhista de 2017, determinados direitos contidos nesses instrumentos legais para os contratos regulares – sobretudo vigentes para as categorias mais organizadas – não podem sucumbir, como, por exemplo, o 13º salário, o valor do salário mínimo, o FGTS, os 30 dias de férias, dentre outros. Porém, outros aspectos das relações de trabalho podem ser negociados, mesmo que signifiquem condições menos benéficas aos(as) trabalhadores(as).

Um dos temas mais polêmicos da reforma trabalhista de 2017 se concentrou na prevalência do negociado sobre o legislado. A crítica principal se baseou no fato de que seria possível, por meio da negociação coletiva, rebaixar direitos já prescritos nos dispositivos legais existentes, ao contrário do que era praticado, ou seja, qualquer norma mais vantajosa poderia ser negociada entre as partes desde que respeitado o mínimo legalmente previsto. O problema central está na flexibilidade como sinônimo da perda de garantias e proteções, sobretudo diante da fragilização dos sindicatos atacados pela mesma reforma.

Galvão e Teixeira¹⁶ analisaram como a reforma trabalhista repercutiu sobre a negociação coletiva e o posicionamento dos sindicatos. A conclusão das autoras demonstrou que várias medidas introduzidas já eram objeto de negociação no sentido de flexibilizar jornada, remuneração e outros aspectos do contrato de trabalho. A novidade está no fato de que a reforma dá cobertura a esse tipo de negociação ao mesmo tempo que amplia as possibilidades de redução de direitos e as estende para o conjunto dos(as) trabalhadores(as).

Ainda, de acordo com a pesquisa realizada por Colombi, Teixeira e Pelatieri¹⁷, em

16 GALVÃO, A., TEIXEIRA, M. O. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. KREIN, J. D., GIMENEZ, D. M., SANTOS, A. L. (Orgs.). Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

17 COLOMBI, A. P., TEIXEIRA, M., PELATIERI, P. Impactos da reforma trabalhista sobre a negociação coletiva. In: Negociações coletivas pós-reforma trabalhista (2017). [Livro eletrônico]. KREIN et al. (Orgs.). Campinas: CESIT Unicamp, 2021.

acordos e convenções coletivas assinados antes e após a reforma trabalhista, **reafirma-se o movimento de legitimação de práticas flexibilizadoras das relações de trabalho presentes na reforma trabalhista.** As autoras destacam o aprofundamento de formas de contratação mais instáveis e com um patamar rebaixado de direitos e a disputa pela despadronização do tempo de trabalho, com estreitamento da margem de negociação dos sindicatos. Contudo, concluem que mesmo com o cenário desfavorável, a negociação coletiva é essencial como fronteira de disputa de direitos e garantias aos(as) trabalhadores(as).

Os sindicatos, que já recebiam a pressão da onda neoliberal e antidemocrática, tiveram que lidar com as alterações da reforma trabalhista encarando novos desafios de ordem financeira. O fim do imposto sindical, sem haver um processo de transição ou regras para um financiamento mais democrático, somado às restrições colocadas sobre a contribuição negocial visaram fragilizar a organização dos(as) trabalhadores(as) e sua importância no processo de resistência ao modelo econômico, político e social em vigor.

O discurso individualista neoliberal prosperou na reforma trabalhista na medida em que ela criou brechas para desconstruir os espaços de negociação coletiva mediante a autorização da negociação de vários aspectos do contrato de trabalho diretamente entre o empregado e empregador. Um dos pontos mais sensíveis no debate sobre a reforma trabalhista é a permissão e valorização dos acordos individuais sobre os acordos coletivos, mais uma vez admitindo a possibilidade de supressão de direitos legalmente previstos, sendo uma tentativa de esvaziar o papel dos sindicatos por meio do estímulo à não organização/representação dos(as) trabalhadores(as).

As novas decisões políticas, de reformar legislações existentes sobre o trabalho e criar novos dispositivos legais que fragilizam a organização dos(as) trabalhadores(as), estão conectadas com os interesses do capital financeiro e do modelo de sociedade neoliberal que tem como base o sucesso individual e para poucos, como abordamos anteriormente nesta análise.

Setor bancário

O sistema financeiro, em especial o setor bancário, a despeito de todas as crises econômicas, mantém expressivas margens de lucro. Em 2022, apenas cinco bancos – Itaú, Bradesco, Banco do Brasil e Santander Brasil - lucraram R\$ 96 bilhões¹⁸. Enquanto isso, a renda recebida a título do trabalho exercido tem apresentado queda nas novas contratações, de acordo com o DIEESE¹⁹ os bancários(as) admitidos em janeiro de 2023 perceberam 15% menos na remuneração média quando comparado ao ano anterior.

18 FERRARI, H. Principais bancos lucram R\$ 96,2 bilhões em 2022. Poder 360. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/principais-bancos-lucram-r-962-bilhoes-em-2022/>

19 DIEESE. Pesquisa Emprego Bancário, n. 19, fev. 2023.

O processo contínuo de reestruturação produtiva no setor envolve diversas estratégias para ampliar sua produtividade, dentre elas destacam-se os gastos feitos com tecnologias da informação. Em 2021, chegaram a 30,1 bi (em reais), sendo 11,3 em investimentos e 18,8 em despesas. Para haver termo de comparação com a grandeza mencionada, vale registrar que o setor bancário sozinho praticamente gasta o mesmo que o governo brasileiro, segundo a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN)²⁰.

As inovações tecnológicas foram direcionadas para atingir um novo tipo de relação com os clientes, menos presencial e mais digital. Os bancos promoveram amplos processos de automação, robotização e digitalização de diversas etapas de trabalho nas últimas décadas. Um grupo de tecnologias e infraestruturas estão sendo implementadas ou estão sendo aprimoradas para serem utilizadas, dentre elas podemos citar: *Big Data* e *Analytics*, *Open Finance*, inteligência artificial e *Blockchain*, tendo como expoente o Real Digital.

Paralelamente, tem havido redução dos postos de trabalho no setor. O encolhimento da categoria bancária pode ser explicado por razões distintas, como, por exemplo, pelo decréscimo do desenvolvimento econômico do país, mas não se pode deixar de levar em consideração o peso das inovações tecnológicas poupadoras de força de trabalho humano e das terceirizações que passaram a ser permitidas e legalizadas, sem trava alguma, para todas as atividades indistintamente.

O setor bancário tem promovido a redução de custo do trabalho na medida em que terceiriza grande parte de suas atividades para fintechs e demais empresas subcontratadas, piorando a distribuição de renda e a condição de vida dos assalariados na sociedade brasileira já marcada por grandes desigualdades.

De acordo com o DIEESE²¹, os(as) bancários(as) recebem um salário médio de R\$ 4.860,04. Para ter como parâmetro o nível das diferenças salariais entre os diversos substratos de trabalhadores no Brasil, vale destacar que o salário médio dos brasileiros, segundo o IBGE²², é de R\$ 2.853.

Trabalhadores terceirizados, dependendo da função exercida, como é o caso daqueles que executam tarefas remanescentes dos processos de automatização e digitalização, podem aferir rendimentos próximos ao do salário mínimo no Brasil, que vale R\$ 1.302,00²³.

O sindicalismo bancário sente os reflexos das mudanças locais e globais. Interage apresentando contrapropostas que significam, ainda para aqueles que estão sob a sua representatividade, novos direitos e novas abordagens so-

20 FEBRABAN/DELOITTE. Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária, 2022.

21 DIEESE. Pesquisa Emprego Bancário, n. 19, fev. 2023.

22 IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad contínua), 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>

23 DIEESE. Salário-mínimo de R\$ 1.302,00 em 2023. Nota Técnica N°271, jan. 2023.

bre temas considerados relevantes. Contudo, vale advertir que a abrangência destas conquistas fica cada vez mais limitada, haja vista a diminuição do grupo de trabalhadores representados oficialmente pelo mecanismo da negociação coletiva denominado Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Bancários e a consolidação da negociação coletiva

O movimento sindical bancário tem vivenciado uma série de transformações relacionadas à conjuntura socioeconômica e política do país e, mais diretamente, às ocorridas no mundo do trabalho, que tem fomentado e consolidado novas trajetórias no modo de se organizar politicamente.

Os objetivos de curto prazo, de caráter mais pragmático e focado em resultados para os seus representados, disputam atenção com os objetivos de longo prazo, que predicam uma visão de sociedade capitalista diferente do status quo neoliberal. A combinação destes dois grandes objetivos caracteriza, em termos gerais, a ação sindical bancária.

As principais lideranças, mulheres e homens, à frente do movimento sindical bancário têm mantido aberto, ao longo das últimas três décadas, um ambiente de livre negociação entre empregados e empregadores. A CCT é o principal instrumento de negociação coletiva dos trabalhadores bancários. Renovada todos os anos desde 1992, faz parte de um processo histórico que envolve, além de diversas institucionalidades (sindicatos, federações e confederações), uma base social articulada (grupo de trabalhadores organizados e mobilizados) que, para além do diálogo, usa como meio de barganha métodos conflituosos de manifestação, como greves e protestos, mantendo uma disputa de narrativas com o setor patronal sobre as relações de trabalho e o modelo de sociedade.

A conquista da CCT da categoria bancária foi resultado de um longo processo de lutas, marcado por uma relação de conciliação e conflito entre bancos e bancários(as). A estratégia de centralização das negociações e das decisões políticas que envolviam a agenda sindical bancária foi essencial para a universalização e ampliação de direitos desses trabalhadores²⁴.

As características que modelaram o modo de organização sindical, marcadas pela articulação de sindicatos em nível nacional, viabilizando campanhas que unificaram setor público e privado, foram decisivas e tornaram possível aos(às) bancários(as) lograr êxito ao consolidar um instrumento, único no país por suas especificidades e abrangência, de contratação coletiva de trabalho que abarcou em 2022 o volume de 140 bancos e 148 sindicatos de bancários(as), representando o conjunto de 454 mil trabalhadores(as) que atu-

24 SANCHES, A. T.; SILVA, T. C. Negociação coletiva e greves da categoria bancária no Brasil: 1992-2017. In: RODRIGUES, I. J. (Org.). Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas: 1978-2018. São Paulo: Annablume, 2019. p. 265-286.

am em diversas instituições no Brasil²⁵.

Conforme Sanches e Silva²⁶, a organização nacional da categoria tem seu embrião na unificação da “data-base” para todos os sindicatos de bancários espalhados pelo país, no ano de 1982. A “data-base” é o período pré-definido para que uma determinada categoria profissional atualize o contrato de trabalho.

Em 1985, ocorre a primeira greve bancária organizada em âmbito nacional, inaugurando uma nova era marcada pela integração das lutas e negociações, antes dispersas. Do ponto de vista organizativo, é criado o Departamento Nacional dos Bancários (DNB), organização que se constitui fora da estrutura oficial corporativista. Em 1992, há uma mudança no estatuto da organização, que passa a ser denominada Confederação Nacional dos Bancários (CNB).

A representatividade da CNB demonstrava seu vigor pelo número de sindicatos filiados. Juntos, eles correspondiam a 85% da base de trabalhadores(as)²⁷, enquanto os filiados à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito (CONTEC) correspondiam a 25%. A assinatura da primeira CCT pela CNB evidencia a força do movimento bancário que, em virtude de sua legitimidade, ou seja, a despeito da legalidade, se manteve como interlocutora dos bancários(as) de fato e não de direito.

Em 2006, a CNB cede lugar à Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF) diante do quadro de alterações no processo produtivo e da pulverização dos serviços bancários, quando muitos trabalhadores passaram a não compor mais a categoria profissional. A alteração visava essencialmente abarcar novos grupos de trabalhadores vinculados ao ramo financeiro. Os dirigentes sindicais apostavam em uma organização ampliada que pudesse manter e retornar forças perdidas no cenário de mudanças do mundo do trabalho.

A terceirização de diversas etapas de trabalho altera o enquadramento sindical e desorganiza a representação coletiva, tendo consequências diretas no rebaixamento das relações de trabalho para os terceirizados, quando comparada à condição bancária.

A organização nacional dos bancários(as) se consolida por meio da articulação, em primeiro nível, mediada pelos sindicatos de bancários, em segundo nível, mediada pelas federações e em terceiro nível, mediada pela Confederação. Contudo, o grande diferencial deste processo organizativo se funda no papel político aglutinador do Comando Nacional dos Bancários.

De acordo com Sanches e Silva:

25 Informações referentes a 2022 fornecidas por dirigentes sindicais em entrevistas e Rede Bancários/DIEESE a partir de dados da RAIS, SEPTR-ME.

26 SANCHES, A. T.; SILVA, T. C. Negociação coletiva e greves da categoria bancária no Brasil: 1992-2017. In: RODRIGUES, I. J. (Org.). Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas: 1978-2018. São Paulo: Anablume, 2019, p. 265-286.

27 CNB. Dez Anos de Lutas, conquistas e sonhos. 2002.

O Comando Nacional é um fórum de caráter político e não previsto em legislação, composto por representantes de vinte e quatro principais capitais do país, um representante dos maiores sindicatos do país, um representante de cada uma das dez Federações e um representante da CONTRAF. Tradicionalmente, as negociações são coordenadas por quem preside a Confederação e o Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e região.²⁸

Desse modo, o Comando reflete a criatividade e inovação da organização dos trabalhadores do setor bancário. Fruto de um consenso político, que contempla inclusive as diferentes vertentes políticas do sindicalismo (inclui sindicatos que não são cutistas), tem o papel de negociar a CCT. Mas, não apenas, pois também orienta as estratégias da Campanha Nacional Unificada marcada por uma série de eventos, muitos dos quais precedem as mesas de negociação. A construção da Minuta Mínima Unificada, desde o marketing da campanha até o calendário de mobilizações – que conta com manifestações públicas, paralisações parciais, plenárias, assembleias e a deflagração de greve – é acompanhada cotidianamente pelo Comando.

A Minuta Mínima Unificada, documento que reúne as principais reivindicações comuns de bancos privados e públicos (estaduais e federais), baliza as negociações entre empregados e empregadores do setor, aborda temas distintos como, por exemplo, reajuste de salário e outras verbas, condições de trabalho, assédio moral e igualdade de oportunidades.

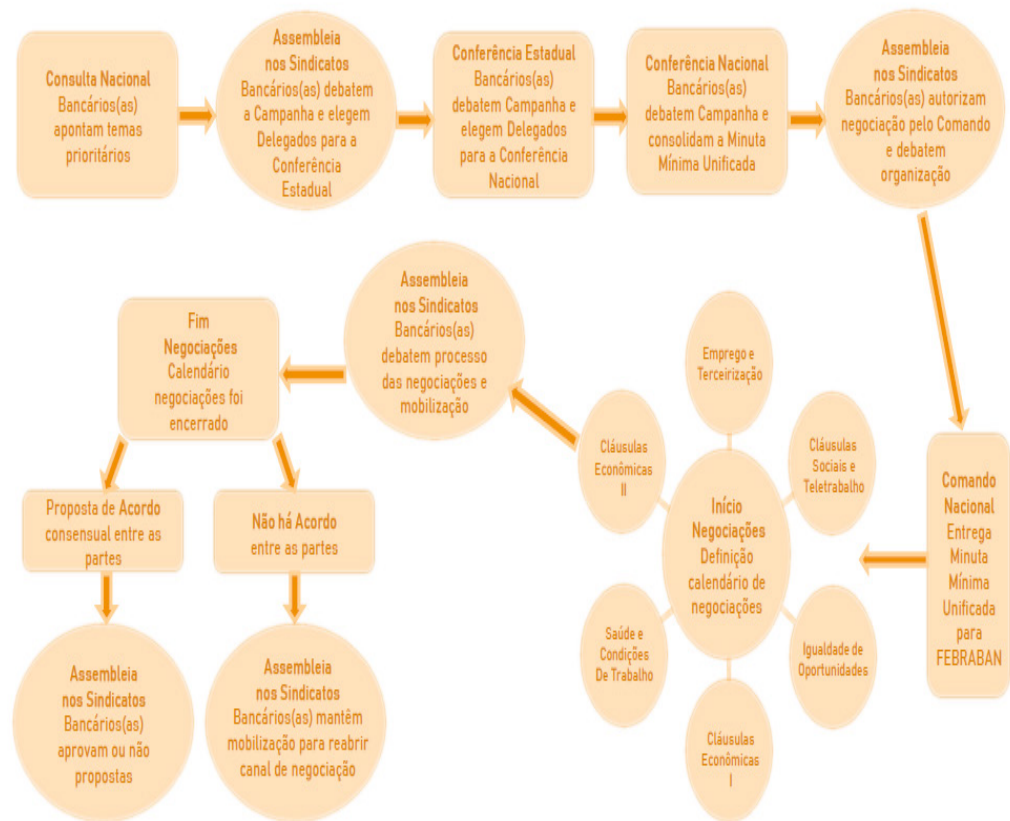
A CCT, fruto da negociação entre as partes, como um instrumento único regulamenta os direitos básicos da categoria profissional. Em 1992, continha 47 cláusulas; em 2022, constaram 91.

As negociações existentes na categoria bancária também passam pela contratação dos Acordos Coletivos de Trabalho mediados pelas Comissões de Organização dos Empregados, vinculadas à CONTRAF. As Comissões, ativas nos cinco maiores bancos do sistema financeiro, também seguem critérios de representatividade similares aos do Comando Nacional. Os acordos celebrados não suplantam os direitos da CCT, são complementares.

Os trabalhadores(as) bancários(as), por meio de suas lideranças sindicais, adotam critérios consensuados no Comando Nacional dos Bancários para promover negociações com representatividade sindical. A dinâmica do processo negocial é antecedida por um conjunto de atividades que servem de base para orientar a direção dos sindicatos e alimentam o debate político interno realizado no Comando. A seguir, apresentamos uma simulação das atividades sindicais que estão relacionadas ao processo de negociação da CCT:

28 SANCHES, A. T.; SILVA, T. C. Negociação coletiva e greves da categoria bancária no Brasil: 1992-2017. In: RODRIGUES, I. J. (Org.). Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas: 1978-2018. São Paulo: Annablume, 2019, p. 270.

CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA - BANCÁRIOS BRASIL



Notas Explicativas: O processo de negociação pode envolver inúmeras rodadas de negociação entre as partes. No ano de 2022, foram 19 reuniões de negociação sobre os diversos temas. O número de assembleias também pode variar de acordo com a decisão de cada sindicato, que tem autonomia preservada. As paralisações e outras formas de mobilização, ou mesmo as greves, durante o processo de negociação são debatidas entre os bancários, que buscam ajustar suas estratégias de acordo com a conjuntura e seu poder de barganha.
Elaboração da autora.

O paradigma de negociação coletiva dos bancários aponta para uma estratégia diferenciada, fora dos marcos regulatórios existentes. Trata-se de uma experiência que tem primado pela unidade e preserva os canais de diálogo com os mais diferentes atores sociais envolvidos.

Reivindicações: o que há além do reajuste salarial?

As reivindicações dos(as) trabalhadores(as) bancários(as) mudam de acordo com as mudanças no mundo do trabalho e na sociedade. Se, por um lado, a pauta econômica nunca perde sua importância, por outro lado novas pautas ganharam espaço e relevância antes nunca imaginados.

O reajuste salarial, correção das perdas ou aumento real, ao lado do pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) dominam o interesse dos trabalhadores, que ficam atentos quanto ao desfecho do processo negocial. Contudo, temas relacionados à preservação dos empregos e às condições de trabalho também têm aparecido como prioridade na Consulta Nacional.

A Consulta visa apontar quais são as prioridades da Campanha Nacional Unificada nos aspectos sociais, de remuneração, de saúde e de condições de trabalho. Trata-se de um questionário de múltipla escolha que os sindicatos em âmbito nacional divulgam às suas bases. Todos os trabalhadores podem participar, independentemente de serem sócios ou não. No ano de 2020, devido à pandemia, a consulta passou a ser digital, fato que ampliou a participação dos(as) bancários(as).

A racionalidade produtiva e a pressão para atingir margens de lucro altas, que possam satisfazer os acionistas diante da acirrada competitividade no sistema financeiro, têm intensificado os controles sobre os(as) bancários(as) e imposto métricas de resultados, em muitas circunstâncias humanamente inatingíveis, o que tem levado ao adoecimento.

Em 2022, a Pesquisa de Emprego Bancário²⁹ apontou que 43% do total de pessoas que se desligaram dos bancos foi a pedido, ou seja, a iniciativa da demissão foi delas próprias. As razões não são claras, pois a pesquisa tem uma abordagem quantitativa, entretanto, não se despreza a possibilidade de as más condições de trabalho serem uma das razões para o rompimento, sobretudo considerando que houve um aumento significativo dos afastamentos em função do trabalho exercido, pois conforme levantamento realizado pelo DIEESE, com base em dados do INSS, as doenças mentais e comportamentais representavam 23% dos afastamentos previdenciários da categoria em 2012; em 2021, esse percentual passou para 36%.

29 DIEESE. Pesquisa Emprego Bancário, n.19, fev. 2023.

Desse modo, não é à toa que os temas relacionados às condições no ambiente de trabalho ganhem espaço das mesas de negociação, incluindo itens antes inegociáveis, como é o caso do assédio moral e de mecanismos que proíbam cobranças de metas pelo WhatsApp e publicação de rankings de produtividade.

Em 2020, a pandemia do Covid-19 ensejou mudanças nos hábitos e comportamentos das pessoas em todos os espaços. O mundo do trabalho foi afetado diretamente. Os processos de digitalização que seriam implementados em cinco anos foram realizados em cinco meses³⁰ e impuseram novas rotinas e experiências como o teletrabalho, antes pouco difundidas.

Os sindicatos de bancários, demonstrando seu papel e importância na sociedade, buscaram negociar condições de trabalho que poupassem as vidas que estavam em risco. O Comando Nacional apresentou propostas que pudessem ser aplicadas em todos os ambientes para evitar o contágio, a disseminação e ainda buscou formas de garantir que as sequelas provocadas pelo coronavírus aos trabalhadores fossem monitoradas.

O teletrabalho, ou sua modalidade mais conhecida na pandemia, o home office, já era praticado no setor bancário, entretanto parcelas pequenas de trabalhadores(as) eram atingidas. A reforma trabalhista havia regulamentado alguns aspectos do teletrabalho, contudo deixava itens importantes em aberto, como o controle da jornada e a verba de auxílio que remunera os gastos adicionais do trabalhador nessa modalidade.

As negociações sobre o tema entre a FEBRABAN e o Comando Nacional não conseguiram avançar em 2020, a ponto de o home office ser disciplinado na CCT; mas os bancos aceitaram negociar acordos por empresa. Esse aspecto foi importante para iniciar um consenso sobre a regras e posteriormente o tema poder ser incluído na CCT.

Desde os anos 2000, as negociações sindicais contemplam o tema da igualdade de oportunidades. Sob esse tema estão contidas as preocupações que envolvem a maior participação das mulheres no trabalho bancário em todos os níveis hierárquicos. Outros grupos, considerados vulneráveis pela sua precária inserção no sistema financeiro, são igualmente destacados: negros, pessoas com deficiência e LGBTQIA+³¹.

O grupo das mulheres tem conseguido obter mais resultados nos processos negociais comparativamente aos demais grupos mencionados. A licença maternidade foi ampliada para 180 dias e a licença paternidade para 20

30 Com a pandemia, digitalização nas empresas avança 5 anos em 5 meses. O Estado de S. Paulo, 13 set. 2020. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/infograficos/economia/com-pandemia-digitalizacao-nas-empresas-avanca-cinco-anos-em-cinco-meses,1119274>

31 A sigla LGBTQIA+ busca representar as diversas orientações sexuais e identidades de gênero: lésbicas, gays; bissexuais; transgêneros; queer; intersexuais; assexuais e outras designações.

dias. As conquistas recentes registram aspectos que tratam do assédio sexual e incluem uma cláusula inédita sobre programa de prevenção à violência doméstica.

Desafios do presente e do futuro

Krein, ao tratar dos desafios do sindicalismo no Brasil, aponta que “apesar da reforma trabalhista ter almejado estrangular as entidades, continua existindo vida no mundo sindical”³². O autor faz essa afirmação tendo como base que, apesar das dificuldades e os baixos indicadores de sindicalização, voltou a crescer o índice de confiança da população na instituição sindical nos anos recentes.

Um desafio, histórico e fundante do sindicalismo, passa pela discussão das causas do adoecimento e da superexploração do trabalho, ou seja, questionar e colocar limites no núcleo duro da relação capital e trabalho, o processo produtivo em si. Os termos que definem como deve ser a produtividade nos bancos são externalizados nos programas de gestão por resultados, que impõem metas abusivas e desumanizam cada vez mais as relações do trabalho. Sobre tais programas, a ingerência dos representantes dos(as) bancários(as) é praticamente nula.

Os(as) dirigentes sindicais têm elevado a aposta na organização sindical dos trabalhadores do ramo financeiro, como uma forma de superar os limites do modelo de categoria profissional, que prevalece no Brasil. Os bancários vêm perdendo participação no volume total de trabalhadores do ramo financeiro. Isso significa que vem diminuindo o número de bancários enquanto outros grupos de trabalhadores têm crescido. O conceito de ramo financeiro abarca outros segmentos de trabalhadores que atuam em áreas como cooperativas de crédito, administradoras de cartão de crédito, correspondentes bancários, pessoas jurídicas (PJs) e agentes autônomos de investimento, seguros, previdência, fintechs, dentre outros. De acordo com estudo do DIEESE³³, em 2019, pela primeira vez a categoria passou a representar 47% do total de empregados formalmente no ramo financeiro.

O fracionamento e a pulverização da força de trabalho necessária a prestação dos serviços bancários e ou financeiros envolve milhares de trabalhadores que, apesar de integrados num mesmo processo coletivo de trabalho, observam condições diferenciadas e mais precárias em grande parte das ocupações.

É o caso dos terceirizados que atuam nas empresas subcontratadas³⁴.

32 KREIN, J. D. Desafio do sindicalismo: construir uma agenda de esperança a partir do trabalho. In: Sindicato: entre a permanência e a mudança. São Paulo: FES-Brasil/Instituto Trabalho, 2022. p. 125.

33 DIEESE. Dados apresentados no 6º Congresso da CONTRAF, 2022, com base na RAIS 2019. DIEESE, 2022.

34 SANCHES, A. T. Terceirização e terceirizados no setor bancário: relações de emprego, condições de trabalho e ação

É expressivo registrar como diversos sindicatos do país foram alterando seus estatutos para representar com maior abrangência os trabalhadores que atuam para o sistema financeiro. Cite-se o exemplo do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, que passou a se chamar Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de São Paulo, Osasco e Região.

A reforma trabalhista determinou o fim do imposto sindical, como mencionado anteriormente, desse modo atingiu as formas de financiamento dos sindicatos. Contudo, vale ressaltar que os bancários, por meio das negociações coletivas com os representantes dos bancos, chegaram a um acordo sobre o recolhimento de uma contribuição dos trabalhadores(as) que se mantivesse atrelada ao processo de negociação e fechamento da CCT aprovada em assembleia.

Além de pensar formas alternativas de financiamento da atividade sindical, a ampliação do número de sócios tem sido uma política permanente, visando manter a autonomia das entidades.

As inovações tecnológicas possibilitaram novas formas de distribuir o trabalho dos bancos, implicando novos desafios à organização sindical, que tinha como principal abordagem o contato direto, presencial, com os trabalhadores para estabelecer suas políticas de ação.

As novas práticas sindicais têm considerado a interação com os(as) bancários(as) por meios digitais. Se, por um lado, esse tipo de interação traz limites, por outro lado, possibilitou que houvesse uma ampliação no número dos participantes em assembleias importantes. Pode-se citar, como exemplo, a assembleia que aprovou os novos termos da CCT em 2022, na qual mais de 130 mil bancários de todo o país votaram³⁵. Uma marca dificilmente atingida, caso a votação fosse presencial. O mesmo vale para outras formas de organização que passam a contar com videoconferências, facilitando a participação e barateando o custo de execução. Muitas atividades – seminários, congressos, reuniões locais, regionais, nacionais e até mesmo internacionais – podem ser virtuais ou híbridas.

Toda a comunicação entre lideranças sindicais e base de representação passou a contar com o formato digital. Plataformas de videoconferência, sites, e-mails, WhatsApp e redes sociais compõem a diversidade de meios para informar e organizar a categoria profissional.

As inovações tecnológicas também colocam outros desafios no tocante à mudança de perfil dos(as) trabalhadores(as). O tipo de ocupação dentro das instituições financeiras tem sofrido alterações motivadas pelo novo tipo de atendimento que os bancos ofertam. Cada vez mais o atendimento humano, remanescente da digitalização, tem requerido dos trabalhadores novas

sindical. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). PUC-SP, São Paulo, 2006.

35 De acordo com entrevista realizada pela autora com dirigente sindical bancária em março de 2023.

habilidades, como é a venda de produtos e serviços financeiros para clientes, sobretudo para investidores. As atividades operacionais mais simplificadas estão progressivamente sendo substituídas pelas tecnologias emergentes, pelas terceirizações ou pelas fintechs.

Algumas ocupações, antes com muita presença, diminuíram drasticamente, como é o caso dos caixas. Por outro lado, as ocupações ligadas às tecnologias da informação são cada vez mais relevantes e ganham mais importância, pela sua função estratégica de manter processo de trabalho bancário em fluxo contínuo.

Do ponto de vista dos desafios colocados aos sindicatos, ainda vale mencionar outro aspecto. Uma das forças do sindicalismo cutista, presente no sindicalismo bancário, é a participação expressiva de militantes sindicais em diversas instâncias públicas como conselhos, comissões e fóruns atuando na defesa dos direitos sociais, da cidadania e da democracia. Oliveira, ao tratar da atuação da CUT no início dos anos 90, colocou a perspectiva de que tais práticas constituíam à época “uma nova institucionalidade, na qual segmentos organizados da sociedade são chamados a assumirem responsabilidades na fiscalização e condução de determinadas políticas públicas, particularmente no campo social”³⁶.

A sinergia e o compartilhamento das lutas vivenciadas entre o movimento sindical e os diversos movimentos sociais – mulheres, antirracistas, moradia, movimento dos sem-terra, estudantil, LGBTQIA+, cooperativas de trabalhadores – potencializam as ações que visam combater os aspectos neoliberalizantes da sociedade contemporânea.

Considerações finais

O novo contexto político, econômico e social faz com que o movimento sindical bancário seja desafiado a pensar em novas estratégias de organização e ação. As diretrizes de um novo modelo sindical não estão claramente definidas, mas sabe-se que é preciso ampliar a base de representação dos trabalhadores como uma forma de combater os males da fragmentação da categoria profissional e da própria classe que vive do trabalho.

As características dessa forma mais ampliada de representação, por ramo financeiro, ainda que não estejam completamente definidas ou tenham consenso entre os(as) próprios(as) dirigentes sindicais bancários(as), carregam consigo possibilidades que não se limitam à representação legal, mas abarcam uma composição de forças que, a exemplo do Comando Nacional, podem ser prósperas e ensejar melhores condições de trabalho para um grupo maior de

36 OLIVEIRA, R. V. de. Sindicalismo e democracia no Brasil: atualizações do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. 2002. Tese Doutorado – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. p. 448.

trabalhadores, evitando o efeito de excepcionalidade criado pela CCT quando circunscrita a um grupo reduzido de trabalhadores.

As frentes de luta para superar o ataque às organizações sindicais de trabalhadores podem incluir mudanças legislativas, autorregulação, tempo de transição para adaptação financeira das entidades sindicais, novas formas de interação com a base social, aprofundando a imersão em temas transversais e universais. Além disso, os sindicatos podem se utilizar das tecnologias emergentes para ampliar o diálogo e participação direta dos representados, articulando as práticas sindicais na defesa de uma sociedade balizada por um pacto social civilizatório, ancorado nos valores democráticos.

Por fim, não será demais dizer que um dos principais desafios do sindicalismo bancário se situa em resgatar a solidariedade e o coletivismo, derrubando o mito de que as saídas para o bem-estar social passam pelo individualismo. A experiência dos processos de negociação coletiva aqui descritos e analisados, pelo seu caráter nacional, centralizado e politicamente plural jogam luz nesse sentido.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, jan. 2020.

CHESNAIS, F. A teoria do regime de acumulação financeirizado: conteúdo, alcance e interrogações **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 11, n. 1, p. 1-44, 2016.

CNB. **Dez Anos de Lutas, conquistas e sonhos**. 2002.

COLOMBI, A. P., TEIXEIRA, M., PELATIERI, P. Impactos da reforma trabalhista sobre a negociação coletiva. In: **Negociações coletivas pós-reforma trabalhista** (2017). [Livro eletrônico]. KREIN et al. (Orgs.). Campinas: CESIT Unicamp, 2021.

COM a pandemia, digitalização nas empresas avança 5 anos em 5 meses. **O Estado de S. Paulo**, 13 set. 2020. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/infograficos/economia,com-pandemia-digitalizacao-nas-empresas-avanca-cinco-anos-em-cinco-meses,1119274>. Acesso em: 6 maio 2023.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DIEESE. **Dados apresentados no 6º Congresso da CONTRAF** [2022] com base na RAIS 2019. DIEESE, 2022.

DIEESE. **Pesquisa Emprego Bancário**, n. 19, fev. 2023.

DIEESE. Salário-mínimo de R\$ 1.302,00 em 2023. **Nota Técnica N°271**, jan. 2023.

FEBRABAN/DELOITTE. **Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária**, 2022.

FERRARI, H. Principais bancos lucram R\$ 96,2 bilhões em 2022. **Poder 360**. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/principais-bancos-lucram-r-962-bilhoes-em-2022/>. Acesso em: 6 maio 2023.

GALVÃO, A.; TEIXEIRA, M. O. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. KREIN, J. D., GIMENEZ, D. M., SANTOS, A. L. (Orgs.). Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

GODOI, M. S. de. Concentração de renda e riqueza e mobilidade social: a persistente recusa da política tributária brasileira a reduzir a desigualdade. **Revista de Informação Legislativa**: RIL, Brasília, DF, v. 59, n. 235, p. 61-74, jul./set. 2022.

HUMPHREY, J. Operários da indústria automobilística no Brasil: novas tendências no movimento trabalhista. **Estudos Cebrap**. n. 23, Rio de Janeiro: Vozes, 1979.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad contínua), 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>

KREIN, J. D. Desafio do sindicalismo: construir uma agenda de esperança a partir do trabalho. In: LOPES et al. **Sindicato**: entre a permanência e a mudança. São Paulo: FES-Brasil/Instituto Lavoro, 2022.

LOPES et al. **Sindicato**: entre a permanência e a mudança. São Paulo: FES-Brasil/Instituto Lavoro, 2022.

OLIVEIRA, C. R. de. **Greve e Negociação Coletiva**: dimensões complementares da luta sindical. São Paulo: Editora Dialética, 2022. p. 22. (Coleção Greve & Negociação. Livro 1).

OLIVEIRA, R. V. de. **Sindicalismo e democracia no Brasil**: atualizações do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. 2002. Tese Doutorado – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

SANCHES, A. T.; SILVA, T. C. Negociação coletiva e greves da categoria bancária no Brasil: 1992-2017. In: RODRIGUES, I. J. (Org.). **Trabalho e ação coletiva no Brasil**: contradições, impasses, perspectivas: 1978-2018. São Paulo: Annablume, 2019.

SANCHES, A. T. **Terceirização e terceirizados no setor bancário**: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). PUC-SP, São Paulo, 2006.

SANTOS, W. G. **A democracia impedida**: o Brasil no século XXI. Rio de Janeiro: FGV editora, 2017

SLEE, T. **Uberização**: A nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

STREECK, W. As crises do capitalismo democrático. In: **Novos Estudos CEBRAP**, n. 92, p. 35-56, 2012.

STREECK, W. O retorno do recalcado: o começo do fim do capitalismo neoliberal. **Revista Piauí**, n. 135, 2017.

STREECK, W. **Tempo Comprado**: a crise adiada do capitalismo democrático. Coimbra: Actual, 2013.