

**VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho
O Trabalho no Século XXI
Mudanças, impactos e perspectivas**

**GT 17 – Sociologia de la Profesiones. Los modelos profesionales em debate
Tema: Sociologia das Profissões**

Título do trabalho: Política Pública de Qualificação ou Solução de Mercado? Notas de pesquisa sobre o caso de 450 mil bancários brasileiros

Autores:

- **Wilson Aparecido Costa de Amorim – Universidade Municipal de São Caetano do Sul – São Caetano do Sul - Brasil. Professor Doutor. wilsonamorim@bighost.com.br**
- **Marcus Vinicius Gonçalves da Cruz – Fundação João Pinheiro – Belo Horizonte Brasil. Professor Doutor. marcus.cruz@fpj.mg.gov.br**
- **Amyra Moyzes Sarsur – Fundação Pedro Leopoldo – Pedro Leopoldo – Brasil. Professora Doutora. asarsur@hotmail.com**
- **André Luiz Fischer – Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo – São Paulo – Brasil. Professor Doutor. afischer@usp.br**

Política Pública de Qualificação ou Solução de Mercado? Notas de pesquisa sobre o caso de 450 mil bancários brasileiros

Resumo

O artigo objetiva discutir o papel dos atores envolvidos – em especial, o Estado - no processo de qualificação do trabalhador no setor bancário brasileiro que ocorre por meio de arranjos institucionais e estratégicos voltados para as competências. A pesquisa realizada foi qualitativa e descreveu a adoção da prática da certificação pelos bancos brasileiros, os atores envolvidos, a estrutura dentro do qual as certificações são demandadas e obtidas, e a maneira como a certificação e seus conteúdos passam a ser exigida dos trabalhadores. Conclui-se que a certificação é estimulada pelo Estado, capturada pelas organizações, negligenciada pelos sindicatos, e adotada pelos trabalhadores.

Política Pública de Qualificação ou Solução de Mercado? Notas de pesquisa sobre o caso de 450 mil bancários brasileiros

Objeto

O artigo trata do contexto da introdução de mecanismos de regulação estatal advindos das ideias de reforma do estado, entre os quais a preocupação com a certificação e formação para o trabalho, geralmente via programas institucionalizados e por meio do apoio do ensino à distância. No setor bancário brasileiro, um caso interessante pode ser notado a partir dos desdobramentos de uma resolução do Bacen (Resolução 3.057 de 2002) que estabeleceu condições específicas para a certificação de empregados das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil.

A resolução previa que 25% dos empregados que exercessem as atividades de distribuição e mediação de títulos, valores mobiliários e derivativos, deveriam ser considerados aptos em exame de certificação organizado por entidade de reconhecida capacidade técnica até o final de 2006. No entanto, as associações de classe representativas de instituições do mercado financeiro reclamaram que tal cronograma para certificação dificilmente conseguiria ser atendido pelo elevado número de empregados a serem treinados.

Entre 2002 e 2011, a entidade certificadora, a Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais – ANBIMA já havia emitido mais de 450 mil certificados relacionados a esta regulamentação. Este processo de certificação é o objeto deste estudo.

Objetivo

O artigo objetiva apresentar e discutir achados preliminares de pesquisa sobre o mercado de trabalho bancário e sua relação com o desenvolvimento das competências individuais, o papel do Estado por meio de políticas públicas de qualificação profissional, e dos sindicatos patronais e laborais. O excerto que deu origem a este trabalho parte da constatação que o Estado brasileiro por meio de suas instituições reguladoras, modifica o contexto das competências no setor bancário, tomando por base a indução da prática de certificação dos trabalhadores pelos bancos brasileiros. A opção pela análise das políticas públicas de qualificação do setor bancário toma como pano de fundo as condições ambientais externas e internas do setor, bem como as certificações, como são

demandadas e obtidas, identificando-se o papel dos principais atores envolvidos - Estado, Organizações, Sindicatos. Descreve-se o processo de articulação das partes a partir do qual a certificação passa a ser exigida dos trabalhadores (características da negociação em si desenvolvida pelas partes) e o conteúdo destas certificações (objetivos e termos de acordos negociados).

Metodologia

A metodologia utilizada privilegiou a abordagem de natureza qualitativa (FLICK, 2004), uma vez que o foco foi delineado pela análise do processo de certificação no setor bancário (RICHARDSON, 1999). Quanto aos fins, esta pesquisa foi descritiva, uma vez que teve como objetivo delinear as características de determinada população ou fenômeno (CRESWELL, 2010). Quanto aos meios de investigação, caracterizou-se como um estudo exploratório uma vez que pode ser utilizado em várias situações, inclusive estudos organizacionais ampliados, um dos motivos pelos quais se justifica a adoção dessa estratégia (RAGIN; BECKER, 1992). Assim, os principais atores selecionados para a pesquisa foram o Bacen, a FEBRABAN, a Contraf-CUT, bem como a Andima. Como instrumento de coletas de dados utilizou-se da análise documental, observação e grupo de foco. Os documentos permitiram a análise de quais as políticas, diretrizes, e procedimentos utilizados pelos principais atores, a entidade reguladora, as representações de trabalhadores e as instituições certificadoras no processo de certificação pesquisado. Segundo Alves-Mazzoti e Gewandznajder (1999, p.169), “considera-se documento qualquer registro escrito que possa ser usado como fonte de informação”, incluindo, os registros escolares e programas de cursos. Sendo assim, a análise destes documentos permitiu uma complementação dos dados obtidos nas entrevistas e grupo focal realizado. A entrevista semi-estruturada propiciou uma interação entre pesquisador e pesquisado necessárias para que a dinâmica do processo de certificação fosse obtida a partir da percepção do entrevistado. De acordo com Alves-Mazzoti e Gewandznajder (1999, p.168), a entrevista possibilita “compreender o significado atribuído pelos sujeitos a eventos, situações, processos ou personagens que fazem parte da sua vida cotidiana”. Foram realizadas seis entrevistas com membros das instituições sindicais, e da entidade reguladora. O grupo focal é uma técnica de avaliação que oferece informações qualitativas, sendo especialmente adequado quando se investigam questões complexas no desenvolvimento e análise de programas, como aspectos relacionados a dificuldades, necessidades ou conflitos não claros ou pouco explicitados entre os indivíduos de

determinada organização (GONDIN, 2002). Realizou-se um grupo com dirigentes sindicais dos trabalhadores e reunião ampliada com dirigentes em um total de oito participantes.

Principais resultados

As certificações são algo definido a partir de decisão de um órgão-agência de Estado, com grande repercussão sobre o sistema financeiro (nível macro), o Banco Central. Cabe lembrar que as decisões do Bacen brasileiro, uma referência internacional, relacionadas à certificações, desde sempre guardam relação com a própria regulação internacional da atividade.

Os números apresentados pela ANBIMA revelam que a certificação atingiu a casa de centenas de milhares de bancários certificados. Por um lado, isto dá uma dimensão da abrangência da padronização da atividade bancária em termos de pessoal envolvido e parcela das rotinas desenvolvidas no interior dos bancos. Por outro lado, observadas como negócio, as certificações providenciam um montante na casa das dezenas de milhões de reais, cujo custeamento, mesmo não sendo claro, têm um destino certo.

Desta forma, a constituição de organizações certificadoras (que elaboram exames para os quais é exigida aprovação) indica a emergência e consolidação uma solução negociada entre alguns dos atores do sistema bancário no nível meso, ou seja, de mercado. Desta negociação, participam os próprios bancos, uma de suas entidades de representação e, claro, o próprio Banco Central. A reboque deste processo, encontram-se os sindicatos de trabalhadores, que dada a grande quantidade de bancários que buscam a certificação, oferece cursos preparatórios para os exames de certificação. No caso dos bancários, mais do que o retorno financeiro, há certamente o interesse político em manter-se próximo dos trabalhadores do setor.

Em um outro nível de análise, nota-se que na relação de trabalho estabelecida entre banco e bancário – um nível micro -, o espaço de negociação existente é bastante exíguo. A certificação surge como algo indispensável para a manutenção de posição ou progresso na carreira. Seu conteúdo e forma de obtenção, não se encontram entre os objetos negociáveis entre as partes. A certificação impõem-se ao bancário e este a busca.

A ausência mais notável neste processo é a do sindicato como negociador na dimensão macro ou meso da questão. Na dimensão macro, sua posição, mesmo não sendo essencialmente técnica - no que se refere à condução do negócio bancário e seus processos intrínsecos, se justificaria pela quantidade de trabalhadores envolvidos. Para

uma categoria com altos índices de sindicalização em todo o País, não deixa de ser surpreendente que tal assunto escape à agenda sindical. Na dimensão meso, a posição do sindicato se justificaria pela possibilidade de representar os bancários junto aos bancos nas eventuais discussões conceituais da certificação, ou mesmo processuais em aspectos como custos da certificação, prazos etc. Por fim, a posição dos sindicatos como negociador na questão da certificação, se justificaria ainda pelas repercussões que esta traz para a carreira dos bancários. Comparativamente ao restante do mercado de trabalho, os bancários estão entre as categorias com maior estabilidade na carreira (DIEESE, 2010). Dado que a relação de trabalho, tratada no nível micro, individual, é, por definição, desigual,

Nesta perspectiva, pesquisas que revelaram que a gestão por competências não se integra ao conjunto de temas das negociações coletivas (CRUZ et al., 2011) ganham uma nova dimensão, uma vez que a certificação se resume a pressão criada pelo estabelecimento de regras externas, de mercado, ainda que ironicamente, advindas de agência reguladora do Estado. Mais uma vez, constata-se o distanciamento com a representação sindical, que não participa do processo, nem procura se antecipar às principais demandas dos trabalhadores (AMORIM et al., 2010).

Um último aspecto a ser observado é o de que a certificação obtida pelo bancário para a atividade bancária não tem utilidade para um emprego em outro setor. Neste caso, o discurso da empregabilidade fica bloqueado em seu alcance.

Para finalizar, o debate teórico sobre competências indica que estas deveriam ser objeto de diálogo da sociedade. O diálogo social deveria ocorrer tanto no âmbito mais geral das políticas públicas orientadoras da qualificação da mão de obra no país, quanto no âmbito das relações de trabalho como alvo de negociações coletivas entre trabalhadores e empresas. Este artigo revela uma situação diversa destas duas possibilidades. Nele se percebe a prevalência de um encaminhamento de mercado e orientação estritamente técnica para algo que na verdade oculta intrincadas dimensões políticas.

Como agência reguladora, o Bacen tem neste caso como foco prioritário o funcionamento do sistema financeiro e o atendimento a um volume contínuo e cada vez mais crescente de exigências de qualidade operacional das organizações do setor. No entanto, se esta qualidade depende dos trabalhadores e sua sustentabilidade vincula-se à perspectiva de um aprendizado contínuo de um contingente de centenas de milhares deles, por que este

assunto, nessa dimensão não se incorpora claramente às políticas públicas e a totalidade do conjunto de partes envolvidas?

Bibliografia principal

BACEN. Banco Central do Brasil. *Resolução 3.158, de 17 de dezembro de 2003*. Brasília: Bacen, 2003.

CRUZ, Marcus; SARSUR, Amyra; AMORIM, Wilson. Gestão de Competências nas Relações de Trabalho: o que pensam os sindicalistas? *RAC*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 5, art. 4, pp. 705-722, Set./Out. 2012

GÓES, A.; SOUZA; M. A transformação da prática do bancário e a exigência de múltiplas competências. *RAC-Eletrônica*, v.2, n.1, art.8, p.123-140,jan./abr. 2008.

KREIN, J. Dari. GONÇALVES, J. Ricardo. *Mudanças tecnológicas e seus impactos nas relações de trabalho e no sindicalismo do setor terciário*. Campinas: CESIT, 2006. (Relatório de Pesquisa).

KUENZER, Acácia. Da dualidade assumida à dualidade negada: o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente. *Educação e Sociedade*, Campinas, v.28, n.100 - Especial, p.1153-1178, out. 2007.

MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. *Educação e Sociedade*. v.19, n.64, p.13-49, 1999.

MELO, M.C.O.L.; CARVALHO NETO, A.M.. *Negociação coletiva e relações de trabalho: o debate atual*. São Paulo: ABET, 1998.

MINELLA, A. C. Maiores bancos privados no Brasil: um perfil econômico e sociopolítico. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 9, n. 18, jul./dez. 2007.

MORAES, Carmen; LOPES NETO, Sebastião. Educação, formação profissional e certificação de conhecimentos: considerações sobre uma política pública de certificação profissional. *Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 26, n. 93, p. 1435-1469, Set./Dez. 2005.

NOGUEIRA, Arnaldo J. F. M. Transformações organizacionais no sistema financeiro e os impactos no trabalho. In: 35º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 2011, Anais... São Paulo: ANPOCS, 2011.

RIBEIRO, N. C. F.; SANTOS, A. de F. T. Formação de Trabalhadores no modelo da Educação Corporativa: homens ou máquinas? *Educação Profissional: Ciência e Tecnologia*, v.3, n.1, p.109-118, jul./dez. 2008.