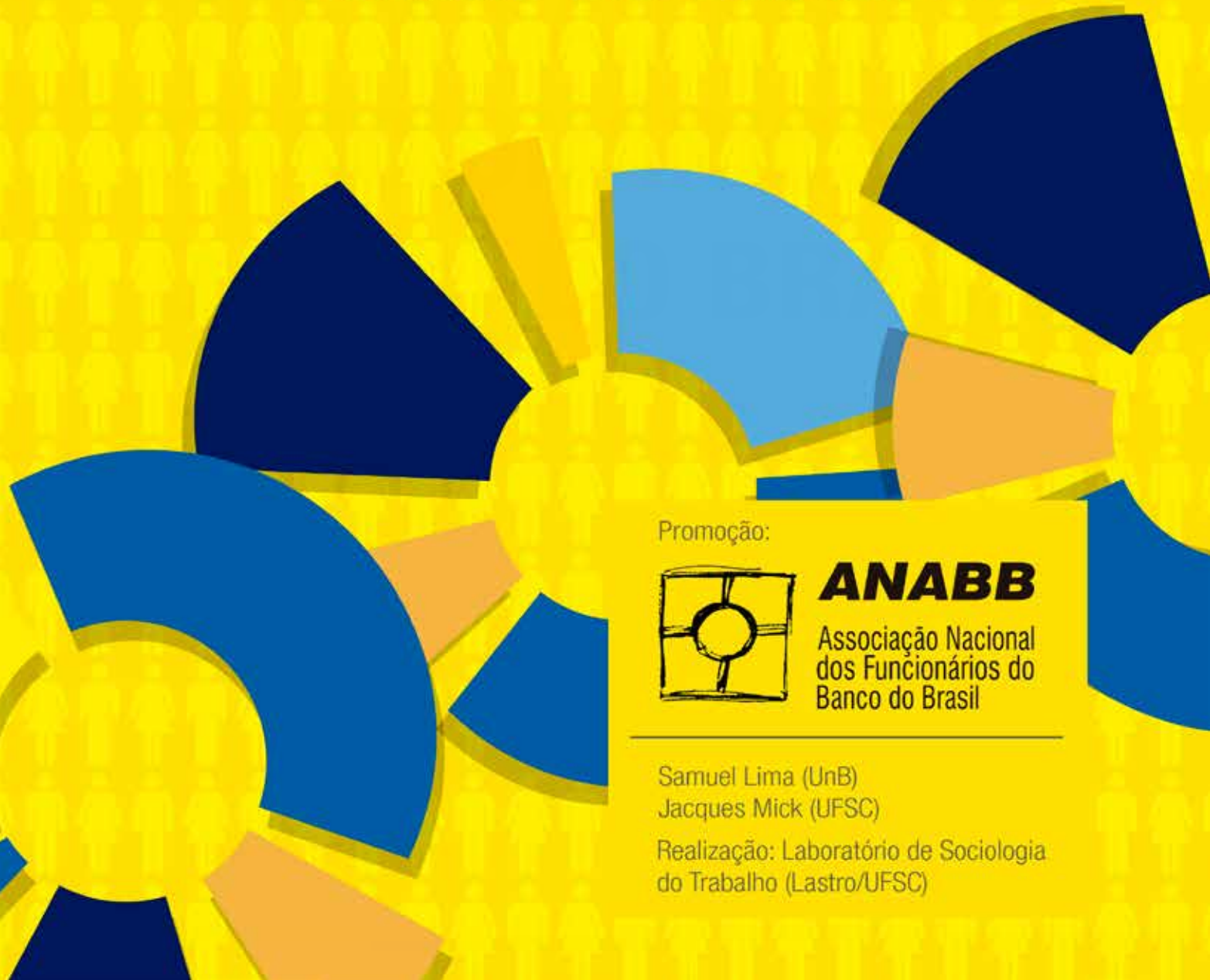
QUEM SÃO OS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL?



Promoção:

ANABB

Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil

Samuel Lima (UnB)
Jacques Mick (UFSC)

Realização: Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro/UFSC)

Quem são os funcionários do Banco do Brasil? Perfil sociodemográfico, político e do trabalho (2014)

Samuel Lima - Universidade de Brasília (UnB), Coordenação Geral
Jacques Mick - Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

O estudo foi realizado pelos pesquisadores do Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro), vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), e coordenado pelo professor Samuel Lima (UnB).

EQUIPE DE PESQUISA
Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro) | UFSC, CFH, Bloco D, Sala 301
Campus Universitário de Trindade | CEP: 88040-970
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil

BOLSISTAS DE GRADUAÇÃO
Eugênio Cony F. Cidade (FAC/UnB)
Poliana Dallabrida Wisentainer (Jornalismo/UFSC)
Raíssa Turci (Jornalismo/UFSC)
Talita Guímel Antunes Machado (Ciências Sociais/UFSC)

IDENTIDADE VISUAL DA PESQUISA
Audrey Schmitz/Quorum Comunicação

EDITORAÇÃO DO RELATÓRIO E CAMPANHAS
Fabiana Castro (Coordenação)
Tatiane Lopes, Cida Taboza (Revisão)
Luiz Sérgio (Direção de arte)
Zipo Comunicação (Diagramação)

ANABB
SHC/Sul 507, Bloco A, Loja 15 | CEP: 70351-510
Brasília/DF | Central de Atendimento: (61) 3442 9696

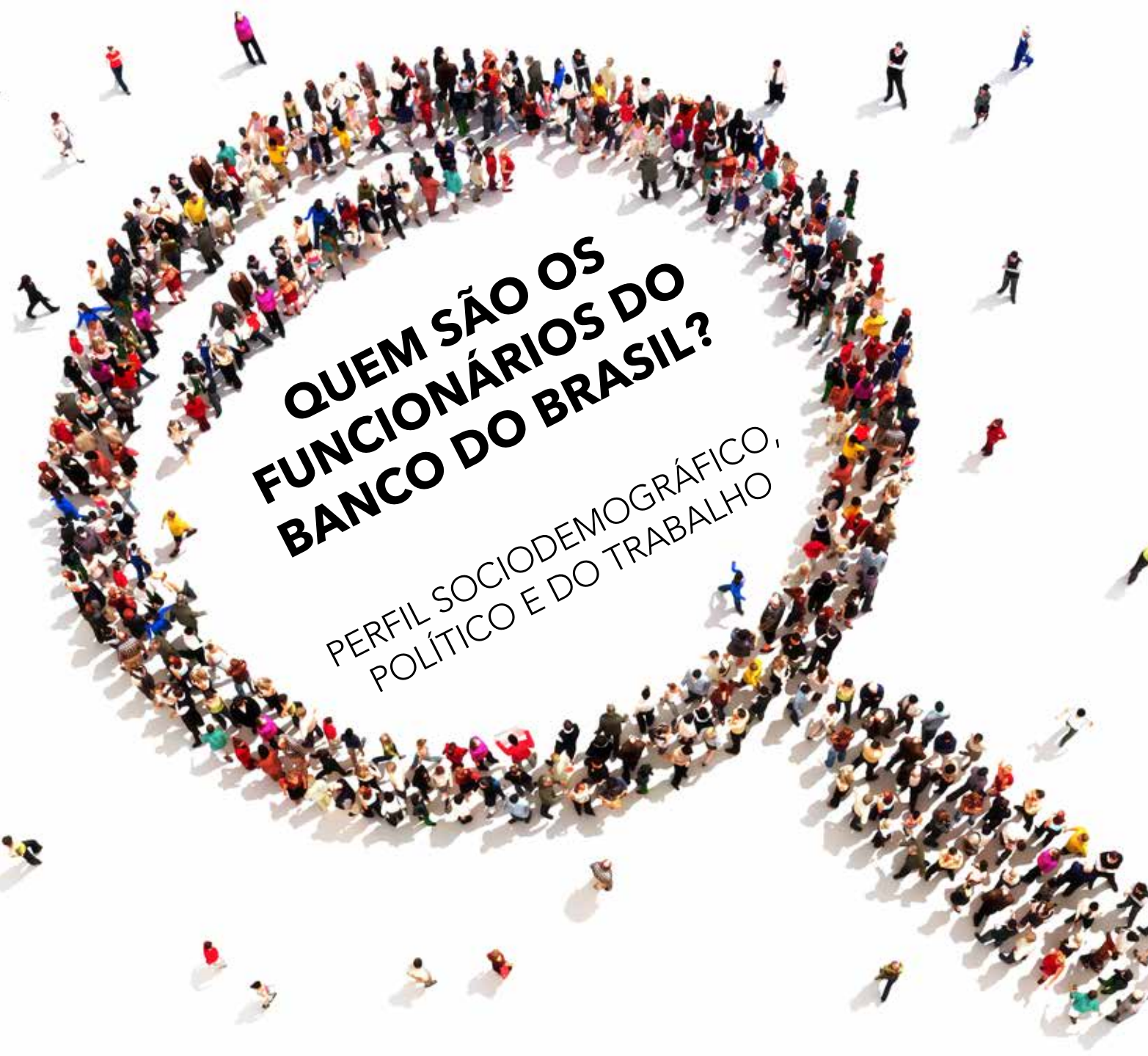
DIRETORIA EXECUTIVA
Sergio Riede – Presidente
Reinaldo Fujimoto – Vice-presidente Administrativo Financeiro
Douglas Scortegagna – Vice-presidente de Comunicação
(vago) – Vice-presidente de Relações Funcionais
Fernando Amaral – Vice-presidente de Relações Institucionais

CONSELHO DELIBERATIVO
João Botelho (Presidente)
Ana Lúcia Landin
Augusto Carvalho
Cecília Mendes Garcez Siqueira
Cláudio José Zucco
Denise Vianna
Emílio Santiago Ribas Rodrigues
Gilberto Matos Santiago
Graça Machado
Ilma Peres
José Branisso
Luiz Antonio Careli
Luiz Oswaldo S. Moreira de Souza
Maria Goretti F. Barone Falqueto
Mário Tatsuo Miyashiro
Mércia Pimentel
Nilton Brunelli
Paula Regina Goto
Tereza Godoy
William Bento

Conselho Fiscal
Vera Lúcia de Melo (Presidente)
João Antonio Maia Filho
Maria do Céu Brito
Anaya Martins de Carvalho (suplente)
Antonio José de Carvalho (suplente)
Marco Antonio Leite dos Santos (suplente)

ANABB

Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil



QUEM SÃO OS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL?

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO, POLÍTICO E DO TRABALHO

Brasília (DF), março de 2015

QUEM SÃO OS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL?

ANABB
Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil

SUMÁRIO

PREFÁCIO 6

APRESENTAÇÃO 8

INTRODUÇÃO 10

1. METODOLOGIA E LIMITES DO ESTUDO 14

2. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO 20

3. CARACTERÍSTICAS GERAIS DO TRABALHO 24

4. QUALIDADE DE VIDA, INDICADORES DE SAÚDE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO 30

5. RELAÇÃO DOS TRABALHADORES COM A EMPRESA 38

6. CARACTERÍSTICAS POLÍTICAS 46

7. RELAÇÃO DOS TRABALHADORES COM A ANABB 50

SÍNTESE DOS RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS 56

REFERÊNCIAS 62

QUESTIONÁRIO 64

PREFÁCIO

PREFÁCIO

Leila Maria da Silva Blass [1]

Saúdo, de imediato, o apoio da Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil (ANABB) e a iniciativa de pesquisadores(as) do Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO/UFSC) e da Universidade de Brasília (UnB) bem como de alguns funcionários no BB do período anterior a 1998 no sentido de promover um estudo sobre o perfil dos atuais funcionários dessa instituição, ou seja, daqueles(as) que se tornaram bancários(as), após 1997, quando se modifica o Plano de Cargos e Salários (PCS) até então vigente.

Tendo acompanhado por alguns anos as atividades e mobilizações do trabalhadores(as) em bancos, particularmente, na cidade de São Paulo, chama minha atenção, nos dados ora apresentados, o fato das condições de trabalho e da política de gestão implementada no Banco do Brasil, a partir de 1998, se aproximarem do que caracterizava, até os anos 90 do século passado, a vida cotidiana nos bancos privados. Se antes saltavam as diferenças em termos salariais, estabilidade no emprego, plano de carreira oferecido aos funcionários concursados no BB, dentre outras. Agora, como mostra este estudo, não mais. Um aspecto importante a considerar, nesse sentido, diz respeito à percepção ambivalente expressa pelos respondentes quando se relaciona nível salarial, extensão da jornada de trabalho e a valorização da função social desempenhada - mais de 80% ressaltam esse ponto – por essa instituição financeira na promoção do desenvolvimento sustentável do país. Contudo, o desempenho desse papel depende das atividades executadas com eficiência por eles próprios.

Algumas particularidades do processo de trabalho nos bancos se revelam nos dados apresentados neste relatório. Uma delas decorre do fato que a jornada de trabalho nos bancos pode variar conforme os balancetes financeiros a serem elaborados diariamente. A outra diz respeito à pressão dos clientes e práticas redundantes que permeiam todas as atividades nos bancos a fim de enfrentar o medo de "errar" no manuseio de valores monetários, às vezes, relativamente se comparados aos salários auferidos pelos bancários(as). E, ainda outra, se refere aos problemas de saúde mental que podem ser acrescidos à questão do assédio moral, embora os dados sistematizados por esse estudo sejam ainda incipientes. Essa questão requer outros estudos que permitam abordá-la com maiores detalhes e de modo mais aprofundado.

As mesmas observações valem no que se refere ao grau de individualismo das "novas gerações de funcionários". O desafio seria, portanto, como auferir essa dimensão. Ou então: em que medida basta afirmar que prevalecem valores individuais em vez de coletivos? Não se pode negligenciar nessas considerações os efeitos, por exemplo, da extinção dos Centros de Processamentos de Serviços e Comunicações (CESECs) cujos funcionários assumiram um importante papel político na mobilização nacional de bancários(as) e na construção de ações coletivas internas e externas ao Banco do Brasil.

Apesar das mudanças políticas introduzidas, nos últimos vinte anos, na gestão da força de trabalho no Banco do Brasil e da redução, do ponto de vista econômico, do poder aquisitivo, de seus funcionários, estes parecem se guiar pelo imaginário "provisório definitivo" associado aos trabalhadores(as) em bancos no Brasil. Essa assertiva transparece quando se considera que, embora se declarem insatisfeitos, um contingente significativo deles deixa claro a sua intenção de permanecer no BB e "avançar na carreira" mudando ou não de função que executava no momento de realização da pesquisa.

As informações sistematizadas neste relatório desafiam, portanto, dirigentes e militantes sindicais ou não. Esse desafio diz respeito, principalmente, ao grau de heterogeneidade interna, incluindo as condições diferenciadas entre homens e mulheres, funcionários(as) atuais no BB. Reitero, finalmente, a importância desse estudo, agradecendo a oportunidade que me foi oferecida no sentido de atualizar minhas informações sobre os trabalhadores(as) em bancos.

São Paulo, março de 2015.

---

1 Professora Titular e Livre-Docente na Faculdade e no Programa de Estudos Posgraduados em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Mestre em Ciência Política e Sociologia pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) da Universidade de São Paulo. Vários livros publicados, dentre eles: Imprimindo a própria história: o movimento dos trabalhadores gráficos no final dos anos 20 em São Paulo; Estamos em Greve! Imagens, gestos e palavras do movimento dos bancários; De volta ao futuro: o discurso empresarial e sindical no fim da Autolatina; Desfile na avenida e trabalho na escola de samba: a dupla face do Carnaval; como organizadora, Ato de trabalhar: imagens e representações; Imaterial e construção de saberes e, em parceria com José Machado Pais (Universidade de Lisboa, Portugal) Tribos urbanas: produção artística e identidades. Pesquisadora do CNPq.

APRESENTAÇÃO

APRESENTAÇÃO

Entre o começo e o fim dos anos 1990, o Banco do Brasil, assim como os demais bancos públicos, passou por transformações de natureza macroeconômica que causaram mudanças na relação com seus funcionários. Para se adequar à realidade da época, o Banco do Brasil instituiu planos de redução e adequação do quadro de funcionários, como o Programa de Demissão Voluntária (PDV) e o Plano de Adequação de Quadro (PAQ). Além disso, em 1997, a criação do novo Plano de Cargos e Salários (PCS) fortaleceu a transição para o processo de ajustes, cujas características se mostraram mais condizentes com aquele contexto econômico, do ponto de vista empresarial.

O fato é que essa década foi marcada por uma quebra de valores institucionais tanto para o BB quanto para o corpo funcional. Se, por um lado, os funcionários vivenciavam um sentimento de crise, por outro, a instituição financeira consolidava-se como agente de governo, seguindo mecanismos utilizados pelos bancos privados. Uma das consequências desse processo foi a drástica redução no quadro de funcionários. No início de 1990, o Banco possuía mais de 120 mil pessoas e, dez anos depois, o número foi reduzido para cerca de 69 mil trabalhadores.

O cenário vivido há pouco mais de 20 anos foi decisivo para fundamentar as diferenças culturais e de paradigmas existentes entre os funcionários que entraram no BB até 1997 e aqueles que nele ingressaram após 1998. Remuneração, jornada de trabalho, cumprimento de metas, saúde, entre diversos outros aspectos, têm um peso diferente na vida do atual funcionário do Banco. Isso porque o Banco do Brasil mudou. Disposta a conhecer as novas peculiaridades e os anseios do funcionalismo, a Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil (ANABB) realizou uma pesquisa pela internet com mais de 6,5 mil funcionários da ativa. Além de abordar temas ligados ao dia a dia da instituição, o estudo identificou o atual perfil dos funcionários do BB por gênero, raça, faixa etária, semelhanças e diferenças por região e unidade da Federação, expectativas com relação à carreira e ao Banco e nível de formação.

A pesquisa revela um olhar sobre um estrato bastante significativo da realidade do Banco do Brasil. Além de analisar os funcionários sob o ponto de vista objetivo, mostra questões perceptivas sobre o dia a dia dos trabalhadores que podem ser corroboradas nos dados sobre saúde e assédio. O estudo foi realizado por pesquisadores do Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro), vinculado ao Programa de Pós-graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), e foi coordenado pelo professor Samuel Lima, da Universidade de Brasília (UnB). Conforme a metodologia utilizada para obtenção dos resultados, foi criado um plano amostral representativo da distribuição territorial estimada dos funcionários do BB, por sexo e por situação de filiação à ANABB. O plano amostral com 2.448 respostas válidas tem 2% de margem de erro e 95% de grau de confiança, representando a população atual de mais de 116 mil funcionários do Banco do Brasil.

Um ponto fundamental levantado pelo estudo identificou que 61,48% dos funcionários pretendem fazer carreira no BB, mudando ou mantendo sua atual função. Qual a importância desse dado? Comprovar que o BB não é trampolim para outros concursos ou simplesmente um posto de trabalho momentâneo. Os funcionários que hoje executam brilhantemente suas atividades o fazem como projeto de vida e isso deve ser reconhecido. Em relação à saúde dos empregados, temas ligados a estresse, assédio e constrangimento continuam sendo motivos de queixas por parte dos funcionários. Sabemos que o Banco do Brasil promove iniciativas para melhorar a qualidade de vida e o ambiente de trabalho de seus colaboradores. No entanto, ainda assim, a situação evidenciada na pesquisa merece atenção dos envolvidos. Por isso, a participação da Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil (Cassi) nas discussões é indispensável, principalmente no atual momento de debate sobre sustentabilidade e uso racional dos recursos dessa entidade.

Por fim, ressaltamos que a pesquisa teve notável repercussão para o trabalho que a ANABB quer desempenhar com os funcionários da ativa do Banco do Brasil. Questões sobre filiação, ideologia e representatividade foram distinguidos pelo estudo e ajudarão a balizar as estratégias de atuação da instituição junto a esse público. Com a pesquisa, a ANABB buscou dar voz aos funcionários do Banco do Brasil. À medida que colhemos dados objetivos e perceptivos, conseguimos captar a realidade sob o olhar daqueles que realmente fazem o dia a dia da maior instituição financeira do país. Agora, as entidades ligadas ao funcionalismo do BB terão subsídios para elaboração de um planejamento mais focado nas verdadeiras necessidades dos funcionários. Os próximos passos serão desafiadores!

Diretoria Executiva

INTRODUÇÃO

Vinte anos após o primeiro Plano de Demissão Voluntária (PDV) da história do Banco do Brasil (BB), ápice do processo de reengenharia e dos programas de qualidade total que remontam à década de 1990, quem são os funcionários da empresa? O que pensam? Em que valores acreditam? Qual o grau de satisfação no trabalho dessa nova geração? Estariam apenas de passagem pelo Banco, de olho em algum outro projeto que julgam melhor? Quais os indicadores de saúde do trabalho dessa população?

Todas estas perguntas foram reunidas em um instrumento que permitisse aos pesquisadores investigar o perfil dos atuais funcionários do BB. Durante 43 dias, o Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro), vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), colocou em campo uma equipe coordenada pelo professor Samuel Lima (FAC/UnB), em parceria com o professor Jacques Mick (UFSC). Ao todo, foram coletadas 6.571 respostas, em todo o país, posteriormente organizadas em um plano amostral composto por 2.448 respostas, estratificadas conforme a representação de funcionários em cada estado (percentual relativo ao universo de bancários do BB), o gênero (masculino/feminino) e o vínculo (associado/não associado) com a Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil (ANABB), entidade promotora do estudo.

Os dados a seguir apresentados compõem, mais que um fotograma de momento, um painel da configuração atual do grupo de trabalhadores do BB, resultante de significativo conjunto de acontecimentos nessas duas décadas: as sequelas provocadas pela ruptura vertical da cultura organizacional, cujo ápice se dá nos anos 1990; a alteração do Plano de Cargos e Salários (PCS) em 1997; o impacto da redução do poder de compra dos salários dos bancários do BB (mais de 40%, em sete anos sem reajustes de salário, entre 1995 a 2002); a retomada da expansão da atuação da empresa.

A história recente do Banco do Brasil (BB) e de seu funcionalismo tem claro momento divisor de águas: o ano de 1998. Entre 1995 e 1998 – durante o primeiro mandato do governo Fernando Henrique Cardoso –, o BB passou por um plano de ajustes que marcou profundamente sua cultura organizacional. O processo começou em 1º julho de 1995 com um Plano de Demissão Voluntária, cujo objetivo era demitir 16,5 mil funcionários até o fim daquele mês. Dos 120 mil trabalhadores então em atividade, 55 mil foram considerados "elegíveis", ou seja, preenchiam os "critérios" para "aderir" ao PDV (funcionários com mais de 14 anos na empresa, não comissionados, gerentes até o nível médio, com mais de 17 anos de Banco). Em apenas 11 dias (de 3 a 14 de julho de 1995), 13,3 mil funcionários aderiram ao programa. Sem dúvida, uma ruptura histórica na cultura da organização, que primava pela estabilidade e pelo planejamento de carreira a longo prazo (ALEXANDRE, 2002).

Essa ruptura profunda na cultura organizacional se estendeu até julho de 1997, quando a direção do BB (gestão Paulo César Ximenes), ante a rejeição da proposta de Acordo Coletivo de 1996 (reajuste zero e abono salarial), mudou unilateralmente a estrutura do Plano de Cargos Comissionados (o chamado PCC, integrante do Plano de Cargos e Salários), abrindo caminho para uma política salarial diferenciada entre a imensa base dos bancários e sua cúpula dirigente e altos gestores. O fim do antigo Plano de Cargos e Salários seria consumado em 23 de setembro de 1997, quando o Tribunal Superior do Trabalho (TST) homologou a proposta do Banco de reajuste zero e abono salarial:

> *Após o julgamento do dissídio coletivo, o BB alterou de vez o PCS, eliminando os 12 níveis (com interstícios de 12% entre níveis 1 a 9; e 16% entre os últimos níveis da carreira de 10 a 12, com intervalo de quatro anos), e instituiu um PCS com variação linear de 3%, sem a contagem de tempo de serviço como critério de ascensão na carreira. O passo seguinte foi a implantação também unilateral dos novos salários para presidente, vice-presidentes e diretores (que variaram entre 93% e 152% de aumento) e a política de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR), que em 2001 distribuiu R$ 275,00 aos postos efetivos (bancários sem comissão), enquanto os altos executivos do Banco levaram mais de R$ 17 mil (ALEXANDRE, 2002, p. 71-72).*

Durante toda a década de 1990, o Banco também consumou seus grandes projetos de

reestruturação: os chamados "Novo Rosto" e "Novo Modelo Organizacional" (NMOA), com implantação de Programas de Qualidade Total (PQTs, a partir de 1992). No novo contexto, a infraestrutura de informática e os sistemas de informações também foram sensivelmente alterados, notadamente com a extinção dos antigos Centros de Processamentos de Serviços e Comunicações (CESECs) e o redesenho da rede de agências, atendendo a diretriz de redução de quadros iniciada com o PDV, em 1995. O plano de ajustes estendeu-se até o fim de 1998, com o novo instrumento, o Plano de Adequação de Quadro (PAQ). Durante esse período, o Banco reduziu seu quadro de pessoal em mais de 50 mil postos de trabalho (ALEXANDRE, 2002, p. 65): em 1995, eram 120 mil funcionários; em 1999, cerca de 69 mil.

A nova cultura organizacional da instituição tinha outros pilares: automação flexível, racionalização da produção, desregulamentação das relações de trabalho e redução dos custos de produção (SANTOS, s/d). No entanto, "as transformações no Banco do Brasil geraram o mesmo resultado que em muitas empresas pelo mundo afora, onde as demissões, a quebra de cultura, os distúrbios emocionais, a redução de salários e o fim de conquistas sociais são traços marcantes dos programas de reestruturação" (ALEXANDRE, 2002, p. 92).

O novo BB, que emergiu desse processo organizacional, recompôs seu quadro de funcionários, a partir do começo dos anos 2000. Entre o fim dos anos 1990 e 2002, por exemplo, mais de 20 mil novos bancários foram contratados. No entanto, seus direitos sociais haviam sido em muito diminuídos. Ou seja, a substituição de mão de obra obedecia a um dos mandamentos do cenário neoliberal: a precarização do contrato de trabalho. Do início do processo (1995, com o PDV) até 2002, após sete anos de congelamento salarial imposto no governo FHC, o funcionalismo teve seu poder de compra reduzido em mais de 40% (ALEXANDRE, 2002).

Quase 20 anos depois[1], a Associação Nacional dos Funcionários do BB (ANABB) decide realizar o presente estudo, que tem duas perguntas de partida: Quem são os funcionários do Banco do Brasil nesta segunda década do século XXI? Que valores guardam da história e da cultura organizacional dessa instituição com mais de 200 anos de existência?

Especificamente, os objetivos desta pesquisa foram: identificar o perfil dos funcionários do BB atualmente na ativa; aferir sua percepção sobre as condições de trabalho no BB; identificar suas expectativas em relação à empresa e à carreira; mapear o conjunto de valores que podem melhor caracterizar esse grupo; apurar os principais anseios do funcionalismo em relação ao BB; identificar a forma como percebem a função do Banco do Brasil; mensurar as características políticas do funcionalismo; apurar o nível de conhecimento da ANABB e de seu papel institucional; e assinalar eventuais expectativas em relação à ANABB.

Os resultados da pesquisa aqui apresentados partem de um capítulo metodológico – no qual descrevemos os procedimentos e apontamos os limites. Nos capítulos seguintes, o relatório apresenta os dados principais obtidos com a pesquisa, organizados nos seguintes temas: perfil sociodemográfico; características gerais do trabalho; qualidade de vida, indicadores de saúde e satisfação no trabalho; relação dos trabalhadores com a empresa; características políticas; e relação dos trabalhadores com a ANABB.

O texto incorpora os dados principais e as tabelas ou os gráficos cumprem a função de ilustrar as descobertas mais representativas do estudo. O último capítulo apresenta síntese dos resultados, breve discussão com bibliografia especializada e considerações finais. Nos apêndices, encontram-se as tabelas que exibem o conjunto de dados recolhidos, assim como cruzamentos por sexo, cor/raça, faixa etária, condição de associação à ANABB, sindicalização e tempo de trabalho no Banco do Brasil[2].

1 Em 1996, a ANABB promoveu a realização da pesquisa Cenários do Banco do Brasil, que aferiu opiniões do funcionalismo sobre o BB, o PDV e o PAQ (WHO, 1996a, 1996b, 1996c).

2 Os dados estão disponíveis para outros pesquisadores, bastando solicitá-los à ANABB.

ESPERAMOS QUE OS RESULTADOS DESTA PESQUISA POSSAM CONTRIBUIR PARA QUALIFICAR AINDA MAIS O TRABALHO REALIZADO PELA ANABB E PELAS ENTIDADES PARCEIRAS, EM DEFESA DOS INTERESSES DO FUNCIONALISMO DO BB E DA INSTITUIÇÃO.

1. METODOLOGIA E LIMITES DO ESTUDO

Os dados desta pesquisa foram obtidos por meio de enquete em rede, de participação espontânea, feita pela internet, com funcionários do Banco do Brasil de todas as unidades da Federação e também do exterior. Foram colhidas 6.571 respostas válidas, entre 10 de outubro e 23 de novembro de 2014. Dessa base de dados, gerou-se um plano amostral com 2.448 respostas, representativas da distribuição territorial estimada dos funcionários do BB, por sexo e por situação de filiação à ANABB. Essa amostra representa margem de erro inferior a 2%, levando-se em conta a população de 116.524 profissionais, informada pelo Banco do Brasil à ANABB; o grau de confiança é de 95%[1].

A técnica utilizada foi a enquete em rede (também chamada web survey ou online survey). Foram colhidas respostas espontâneas, via internet, a um questionário semiestruturado, disseminado por meio de estratégias combinadas de comunicação, que contaram com a estrutura administrativa e política da ANABB, os parceiros da Associação (entidades sindicais e associativas), as lideranças em atividade e os aposentados do Banco do Brasil.

O questionário para traçar o perfil da categoria foi concebido pela equipe de pesquisa, criticado e ampliado com sugestões da ANABB, a partir de tópicos de interesse da Associação. Foram tomados como referência inúmeros estudos sobre bancários realizados anteriormente no Brasil, assim como outras pesquisas de perfil profissional, parte delas de bancários. As perguntas foram agrupadas em blocos temáticos, destinados a obter informações sobre:

a. características sociodemográficas;

b. características gerais do trabalho;

c. características específicas do trabalho no Banco do Brasil, incluindo-se padrões de relação com a empresa;

d. saúde e qualidade de vida no trabalho; e

e. características políticas da categoria, inclusive seu grau de filiação a organizações sociais e sindicais, bem como suas opiniões em relação à ANABB.

O questionário foi alimentado no sistema escolhido para a realização da enquete (SurveyMonkey) e submetido a pré-teste. Sessenta associados foram convidados pela ANABB a responder e criticar o instrumento de pesquisa, entre os quais vários dirigentes regionais. A série final de ajustes foi então realizada e as respostas do pré-teste, descartadas. Foram criados diferentes coletores[2], identificados conforme as estratégias de divulgação adotadas.

Realizada por pesquisadores de duas universidades federais, participantes de um grupo de pesquisa especializado no tema (o Laboratório de Sociologia do Trabalho – Lastro/UFSC), por solicitação da ANABB, a pesquisa foi divulgada por uma série de canais:

f. e-mails enviados pela ANABB a cerca de 70 mil trabalhadores do Banco do Brasil;

g. publicações institucionais da ANABB (revista, página de internet, fanpage);

h. rede social Facebook, a partir de uma fanpage da pesquisa, amplificada pela rede de contatos da ANABB e dos membros da equipe de pesquisa;

i. notícias em mídias de circulação dirigida a bancários, como boletins de entidades sindicais ou canais de comunicação de outros representantes da categoria, como o representante dos funcionários no Conselho Diretor do Banco do Brasil, Rafael Matos;

j. página da pesquisa na internet (www.perfilbb.paginas.ufsc.br), divulgada em todos os comunicados relacionados à promoção da enquete; e

k. e-mails enviados pela ANABB aos primeiros 3 mil respondentes do questionário, solicitando que compartilhassem com os colegas o estímulo à participação voluntária na pesquisa.

Coletores diferentes do questionário foram vinculados às postagens em rede social, aos e-mails, à página da pesquisa na internet e um deles destinou-se

1 Os cálculos foram feitos de acordo com a fórmula de Barbetta (2011). A metodologia reproduz, com os ajustes inerentes à categoria, a estratégia de pesquisa adotada por Mick e Lima (2013), da qual se reproduzem trechos em alguns parágrafos desta seção. Reflexões críticas sobre os limites e as possibilidades da enquete em rede na pesquisa social foram publicadas em Mick (2014).

2 Coletores são diferentes possibilidades de exibição do questionário na internet ou ligações para o instrumento. Podem ser incluídos em mensagens de e-mail, páginas de internet ou redes sociais.

a aferir os efeitos da multiplicação de convites por bancários que já haviam respondido à pesquisa. Foram obtidas desse modo as 6.571 respostas espontâneas, em todas as unidades da Federação e no exterior[3]. Das respostas, 4.780 vieram a partir de mensagens distribuídas pela ANABB; 1.543 vieram pelo site da pesquisa; 211 chegaram pelo Facebook; e 37 chegaram por mensagens de estímulo à multiplicação da pesquisa pelos respondentes.

O volume de questionários obtidos em cada unidade da Federação foi bastante desigual – como costuma ocorrer em pesquisas desse tipo – e foi preciso ajustar a amostra à distribuição dos funcionários do BB no território nacional. Como se pode observar nas tabelas 1 e 2, a amostra definida é bastante próxima da proporção de bancários nos estados com maior concentração de trabalhadores, assim como quanto à distribuição entre homens e mulheres e em relação à condição de associação à ANABB.

TABELA 1
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA AMOSTRA, EM RELAÇÃO À POPULAÇÃO, POR ESTADO

ESTADOS	NA POPULAÇÃO	NO PLANO AMOSTRAL	DESVIO-PADRÃO
AC	0,32	0,29	0,03
AL	0,84	0,94	0,10
AM	0,64	0,82	0,18
AP	0,24	0,20	0,04
BA	4,63	4,58	0,05
CE	2,31	2,21	0,10
DF	12,86	12,87	0,01
ES	1,30	1,31	0,01
GO	2,35	2,33	0,02
MA	1,57	1,72	0,15
MG	8,88	8,95	0,07
MS	1,24	1,39	0,15
MT	1,56	1,39	0,17
PA	1,67	1,55	0,12
PB	1,24	1,23	0,01
PE	2,90	2,82	0,08
PI	1,05	0,86	0,19
PR	7,24	7,19	0,05
RJ	7,10	7,19	0,09
RN	1,28	1,27	0,01
RO	0,67	0,65	0,02
RR	0,20	0,20	–
RS	5,20	5,35	0,15
SC	4,44	4,82	0,38
SE	0,61	0,57	0,04
SP	26,98	26,67	0,31
TO	0,64	0,60	0,04

3 Ao longo do trabalho de campo, respostas maliciosas ou repetidas foram identificadas e eliminadas da base de dados. Foram removidas todas as respostas de má-fé ou visivelmente inverídicas. Foram também descartados os questionários incompletos em mais de 50% das perguntas. Os dados foram posteriormente processados em SPSS e QlickView.

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA AMOSTRA, EM RELAÇÃO À POPULAÇÃO, POR ESTADO

Os dados obtidos nesta pesquisa foram fornecidos espontaneamente por bancários interessados em participar do levantamento, motivados pela equipe de pesquisa, por entidades representativas da categoria, por notícias sobre o estudo, publicadas em mídias com foco na categoria, por estímulos de colegas e lideranças de entidades do funcionalismo. Parte-se do princípio de que a disposição de participar seja homogênea em todos os estratos da população (cf. EVANS; MATHUR, 2005). A equipe de pesquisa tomou todos os cuidados para tentar evitar o risco de enviesamento dos resultados por um dos métodos de coleta de dados. Foram adotadas também as seguintes estratégias, consideradas eficazes em outros estudos sobre essa metodologia (enquete em rede), notadamente por Evans e Mathur (2005):

a. reforço da legitimidade da pesquisa: estudos anteriores comprovaram que a participação espontânea tende a ser maior quando quem promove o levantamento é uma universidade ou outro organismo acadêmico, e não uma empresa do mercado; além disso, o apoio de lideranças e instituições de credibilidade, representativas da categoria, reiterou a legitimidade da iniciativa; e

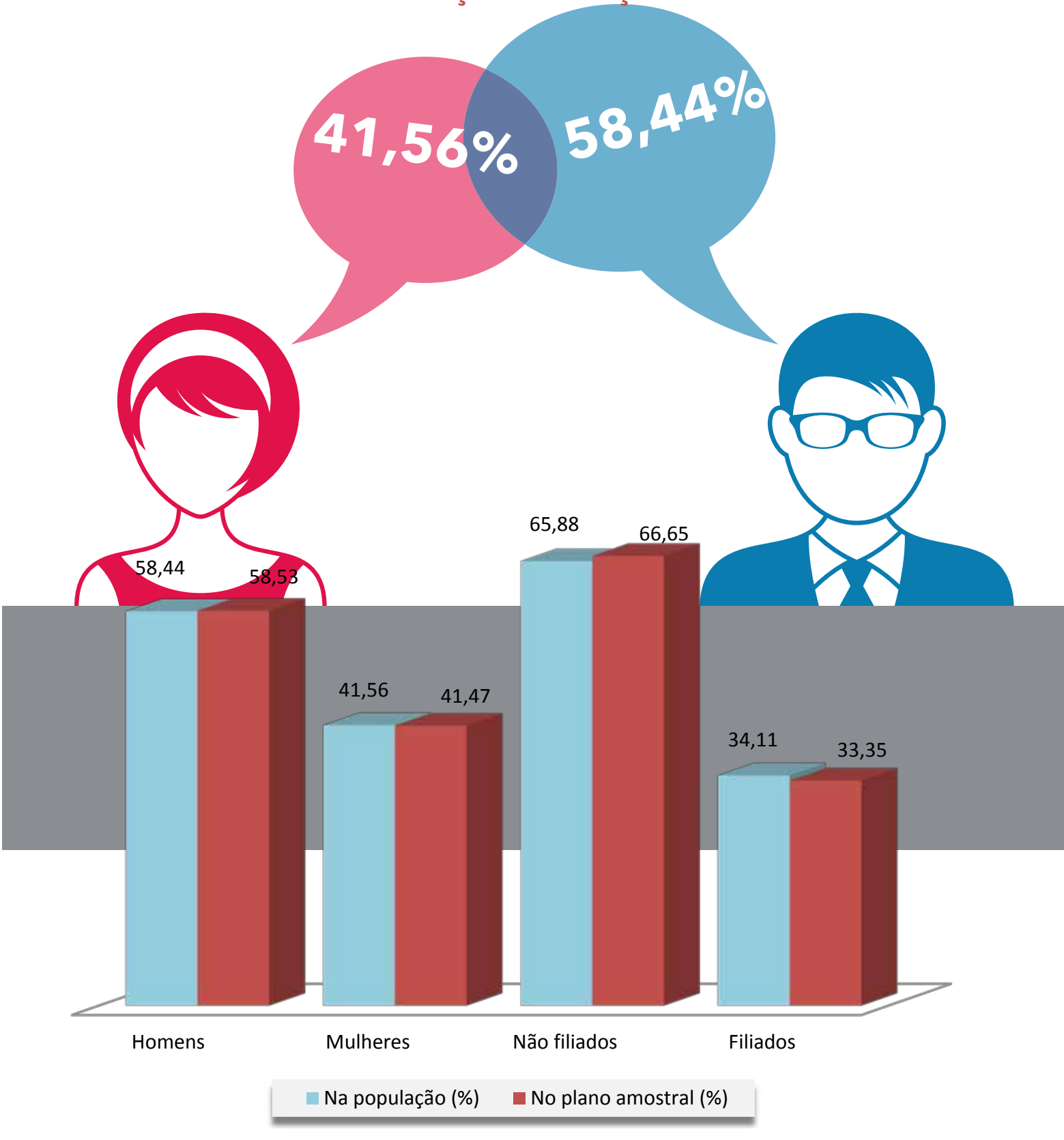
b. reforços de convites: tanto nas abordagens por e-mail, quanto naquelas por rede social, e às vezes em combinação entre esses instrumentos, boa parte dos respondentes recebeu mais de um convite para participar da pesquisa. As taxas de resposta ao primeiro pedido de participação espontânea a enquetes online tendem a ser relativamente baixas, e crescem à medida que se reiteram os convites.

Apesar desses cuidados e do rigor metodológico aplicado, é preciso reconhecer que sempre há riscos de enviesamento dos resultados, porque é impossível saber ao certo se a disposição de participar espontaneamente em levantamentos como este é homogênea em toda a categoria; se não for, a representação exagerada de algum dos estratos da categoria pode afetar algo dos resultados. Por isso, vale para esta pesquisa o alerta aplicado a todo levantamento quantitativo probabilístico – o estudo tem margem de erro (2%) e grau de confiança das respostas (95%). Este estudo reflete as condições da categoria no momento em que os dados foram colhidos. Constituem, portanto, pontos de partida para outras investigações, destinadas a corroborar (ou refutar) as interpretações sugeridas a seguir.

TABELA 2
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA AMOSTRA POR SEXO E CONDIÇÃO DE FILIAÇÃO À ANABB

INDICADOR	NA POPULAÇÃO (%)	NO PLANO AMOSTRAL (%)
Homens | Mulheres	58,44 | 41,56	58,53 | 41,47
Não filiados | Filiados	65,88 | 34,11	66,65 | 33,35

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DA AMOSTRA POR SEXO E CONDIÇÃO DE FILIAÇÃO À ANABB



2. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

O funcionário do Banco do Brasil, em novembro de 2014, é predominantemente um homem branco, com idade entre 31 e 50 anos, chefe de família, com curso superior completo, que ingressou na empresa depois de 1997.

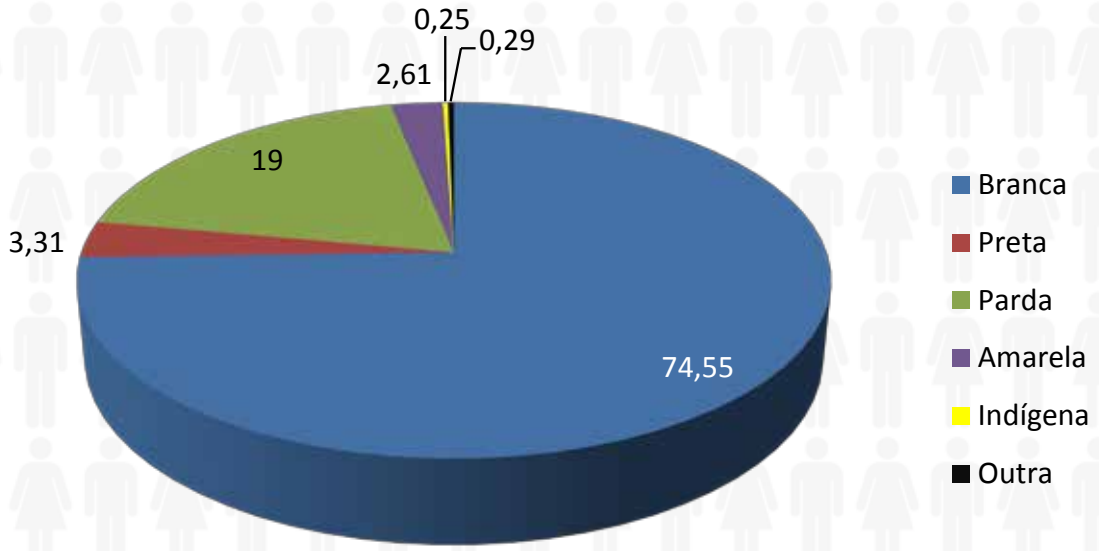
A profissão de bancário é ainda predominantemente masculina. No BB, são 58,44% trabalhadores homens e 41,56%, mulheres. A participação feminina nesse grupo tende a aumentar, porque elas são mais representativas nos grupos mais jovens, enquanto os homens são ainda mais numerosos nas faixas com mais de 41 anos. Homens e mulheres dividem-se de forma equivalente entre capitais (50,41%) e interior (49,59%) do país.

A presença de negros entre os funcionários do Banco do Brasil (22,31%) é inferior à metade da participação de pretos e pardos na população brasileira, de 50,7%, conforme o último Censo Demográfico (IBGE, 2010). Como indica a tabela 3, os trabalhadores autodenominados brancos são 74,55% do total[1].

TABELA 3
FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR COR/RAÇA (2014)

COR/RAÇA	%
Branca	74,55
Preta	3,31
Parda	19,0
Amarela	2,61
Indígena	0,25
Outra	0,29

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR COR/RAÇA (2014)



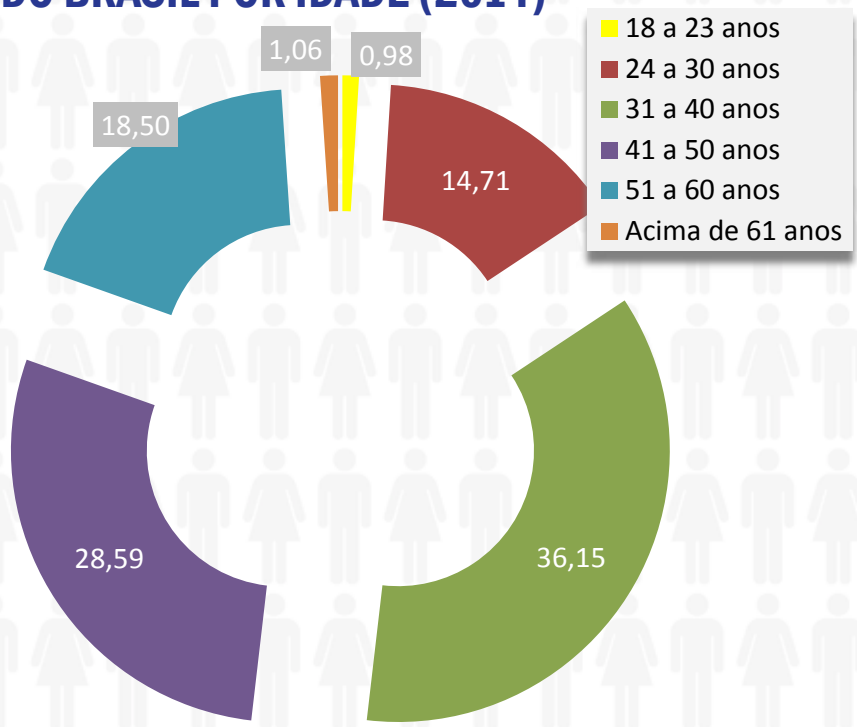
1 Entre os respondentes que optaram pela alternativa "Outra" para caracterizar cor/raça, houve duas referências à categoria "negra" e quatro responderam "raça humana". Um justificou: "Não me defino, pois eu sou ser humano e pronto. Acho que a própria definição já é uma forma de preconceito".

De modo coerente com a faixa etária, os casados são maioria (57,88%), enquanto 11,36% vivem em união estável. Há 21,85% de solteiros e os demais estados civis são menos representativos: divorciados são 6,21%, separados são 1,92% e viúvos, 0,65%[1]. Dos respondentes, 68,87% são chefes de família.

O funcionalismo do BB tem elevada escolaridade: 85,7% do quadro são trabalhadores de nível superior. São pós-graduados 45,83% dos respondentes, enquanto 36,03% têm curso superior completo e 3,84% têm mestrado ou doutorado (tabela 5). Além disso, 24,22% da categoria estão estudando, no momento: 10,83% cursam pós-graduação e 6,37% concluem graduação[2]. É, portanto, marginal a presença de não graduados.

O elevado nível de pós-graduados parece indicar que os funcionários do BB fazem parte do grupo de trabalhadores que consideram que a formação continuada pode lhes proporcionar vantagens ao longo da carreira profissional. Por outro lado, o percentual expressivo de funcionários que não estão estudando (75,78%) pode estar relacionado à elevada jornada de trabalho e a intensidade da exploração do trabalho, como veremos mais adiante.

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR IDADE (2014)



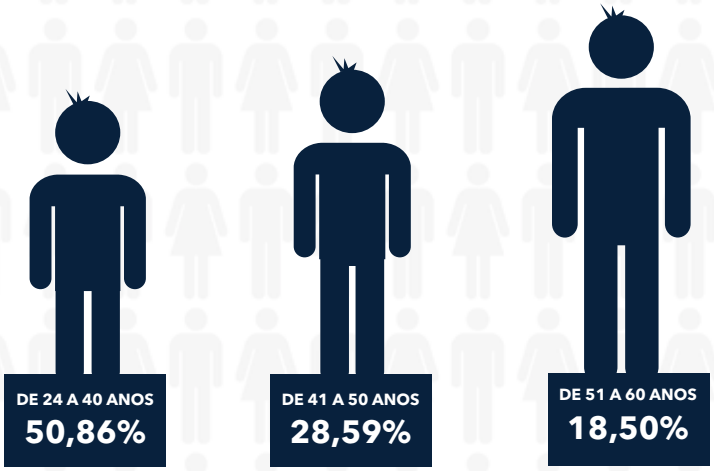


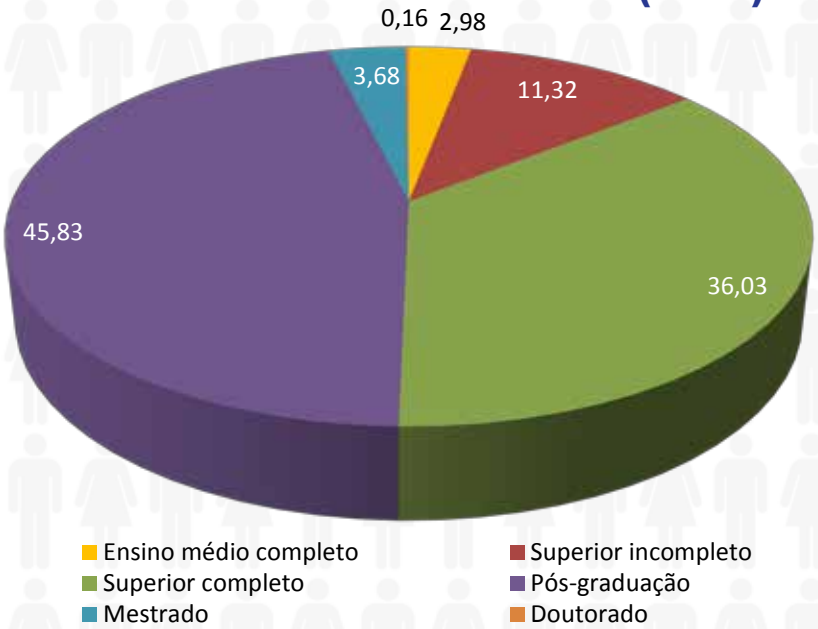
TABELA 4
FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR IDADE (2014)

IDADE	%
18 a 23 anos	0,98
24 a 30 anos	14,71
31 a 40 anos	36,15
41 a 50 anos	28,59
51 a 60 anos	18,50
Acima de 61 anos	1,06

1 Três respondentes optaram pela alternativa "Outro", para caracterizar vínculo de "união estável homoafetiva". Embora a questão não tivesse o objetivo de aferir opção sexual, a inclusão dessas respostas pode indicar o fortalecimento da legitimação dessas uniões, senão no Brasil, ao menos no grupo social estudado.

2 Entre 6.571 respondentes, 75 afirmaram que estão em curso de inglês. Somados a outros 56 que indicaram o estudo de idiomas estrangeiros (espanhol, francês, alemão e genericamente "idiomas e/ou línguas estrangeiras"), temos um total de 131 respondentes de um total de 243 respostas qualitativas nesse item. É um indicador da busca do aperfeiçoamento profissional, via o domínio de língua ou línguas estrangeiras, que qualifica o currículo do funcionário.

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR ESCOLARIDADE (2014)



A maior parte dos funcionários tem menos de 16 anos de empresa. Ingressaram no BB depois de 1997 70,26% dos respondentes; 22,71% entraram entre 1998 e 2004 (tabela 6). A geração mais antiga, que assumiu até 1997, reúne 29,74% de funcionários da ativa.

A maior parte dos funcionários tem menos de 16 anos de empresa. Ingressaram no BB depois de 1997 70,26% dos respondentes; 22,71% entraram entre 1998 e 2004 (tabela 6). A geração mais antiga, que assumiu até 1997, reúne 29,74% de funcionários da ativa.

TABELA 5
FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR ESCOLARIDADE (2014)

NÍVEL DE ENSINO	NÚMERO	%
Ensino médio completo	73	2,98
Superior incompleto	277	11,32
Superior completo	883	36,03
Pós-graduação	1123	45,83
Mestrado	90	3,68
Doutorado	4	0,16

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DO BB POR TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA (2014)

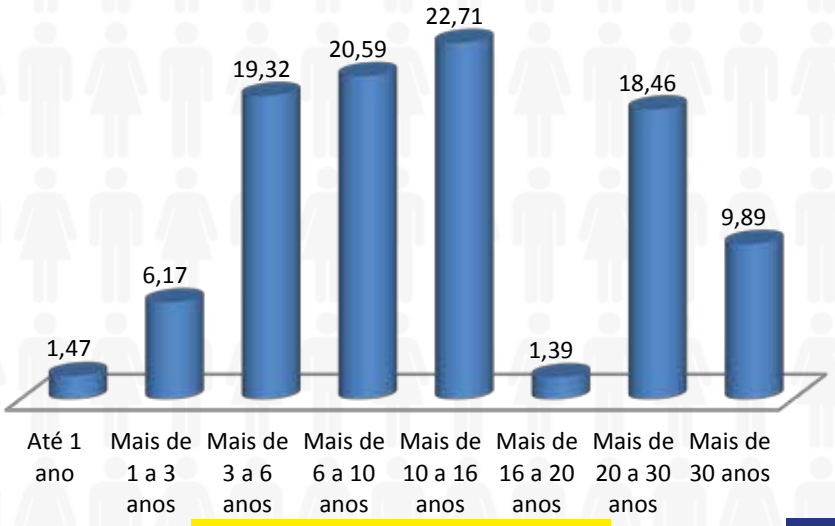


TABELA 6
FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA (2014)

TEMPO DE TRABALHO NO BB	%
Até 1 ano	1,47
Mais de 1 a 3 anos	6,17
Mais de 3 a 6 anos	19,32
Mais de 6 a 10 anos	20,59
Mais de 10 a 16 anos	22,71
Mais de 16 a 20 anos	1,39
Mais de 20 a 30 anos	18,46
Mais de 30 anos	9,89

3. CARACTERÍSTICAS GERAIS DO TRABALHO

O trabalho bancário tem sido classificado, por inúmeros estudos, como particularmente desgastante, além de singularmente sensível às transformações estruturais do capitalismo, que intensificaram a financeirização e a concentração da riqueza no mundo nas últimas décadas. Esta pesquisa reforça essas interpretações, ao analisar a extensão e a intensidade da jornada de trabalho, a renda e o acesso a oportunidades de ascensão profissional pelos bancários.

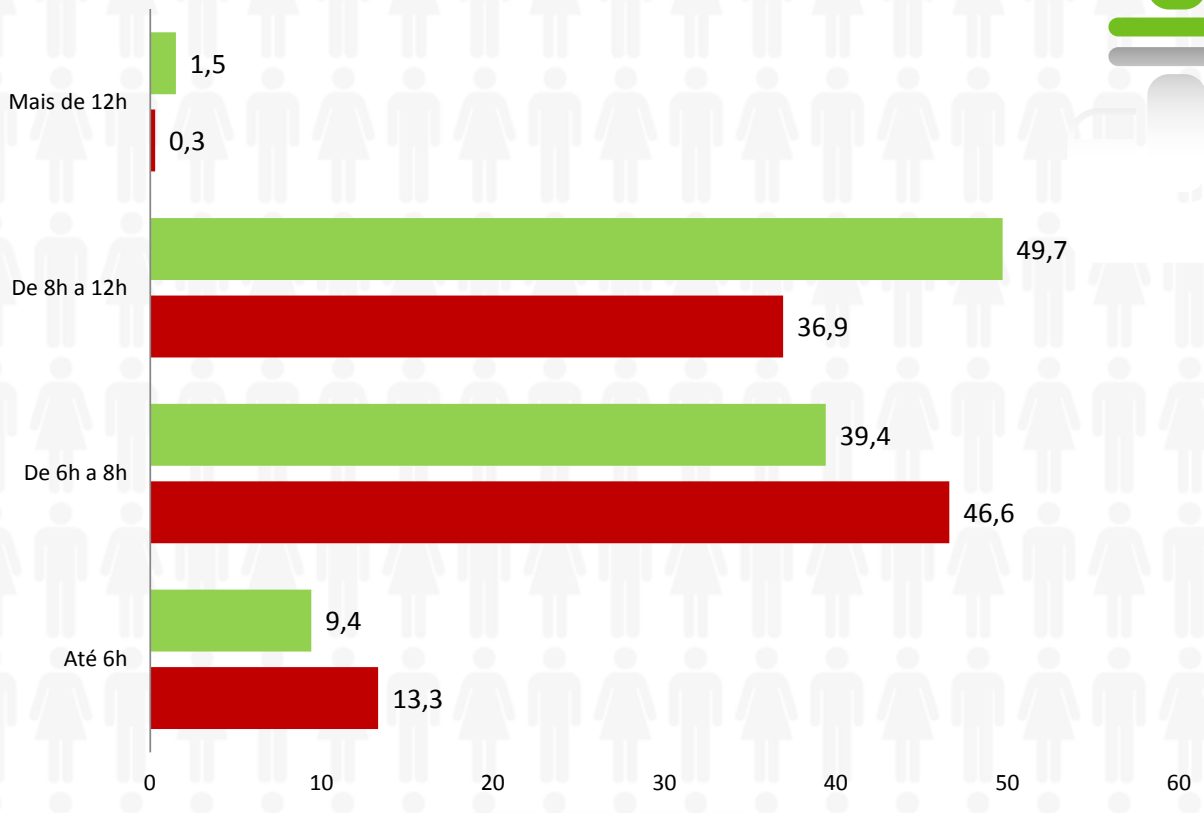
Quase metade dos funcionários do BB trabalha de 8h a 12h diárias, com um pequeno percentual que trabalha acima de 12h por dia; os montantes respectivos são 45,59% (8h/12h) e 1,02% (acima de 12h). A extensão na jornada afeta homens e mulheres, mas elas tendem a trabalhar menos tempo: nas faixas até 8h, a presença feminina é maior do que na média do grupo profissional (tabela 7).

TABELA 7
FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR JORNADA DE TRABALHO E POR GÊNERO (2014)

HORAS TRABALHADAS (MÉDIA/DIA)	MULHERES (%)	HOMENS (%)	TOTAL (%)
Até 6h	13,30	9,40	11,03
De 6h a 8h	46,60	39,40	42,36
De 8h a 12h	36,90	49,70	45,59
Mais de 12h	0,30	1,50	1,02

45,59%
TRABALHAM DE 8H A 12H

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DO BB POR JORNADA DE TRABALHO E POR GÊNERO (2014)



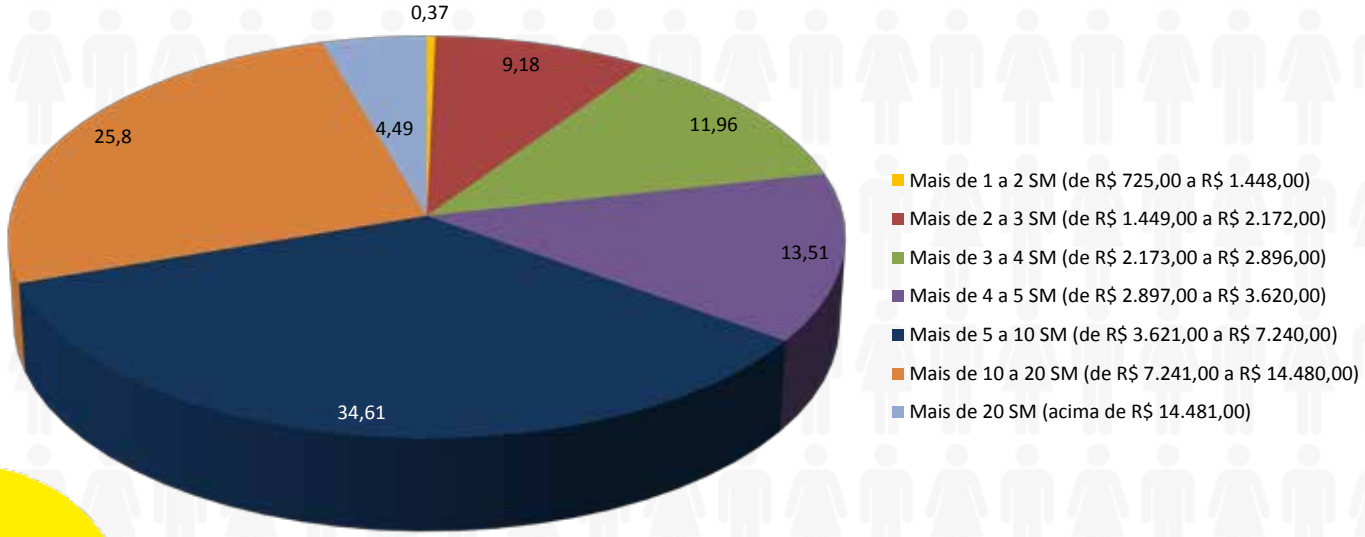
A sobrecarga de trabalho parece relacionada ao subdimensionamento do número de funcionários em relação à demanda de trabalho. Dos respondentes, 73,16% consideram que o número de funcionários no local de trabalho não é adequado. A extensão e a intensidade do trabalho serão expressos com mais verticalidade nos indicadores de saúde.

A remuneração dos trabalhadores do BB concentra-se nas faixas de 1 a 10 salários mínimos, que contemplam cerca de 70% do quadro (tabela 8). Acima dessa extensa base, assentam-se os níveis mais elevados de salários na instituição: 25,80% recebem de 10 a 20 salários mínimos e, no topo da pirâmide salarial do Banco (acima de 20 salários mínimos), estão 4,49% do funcionalismo. Isso demonstra, precisamente, o efeito atual da redução do poder aquisitivo dos salários do funcionalismo do BB, herança dos sete anos com

TABELA 8
FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR FAIXAS DE RENDA PROVENIENTE DO TRABALHO (2014)

RENDA MENSAL	NÚMERO	%
Mais de 1 a 2 SM (de R$ 725,00 a R$ 1.448,00)	9	0,37
Mais de 2 a 3 SM (de R$ 1.449,00 a R$ 2.172,00)	225	9,18
Mais de 3 a 4 SM (de R$ 2.173,00 a R$ 2.896,00)	293	11,96
Mais de 4 a 5 SM (de R$ 2.897,00 a R$ 3.620,00)	331	13,51
Mais de 5 a 10 SM (de R$ 3.621,00 a R$ 7.240,00)	848	34,61
Mais de 10 a 20 SM (de R$ 7.241,00 a R$ 14.480,00)	632	25,80
Mais de 20 SM (acima de R$ 14.481,00)	110	4,49

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR FAIXAS DE RENDA PROVENIENTE DO TRABALHO (2014)



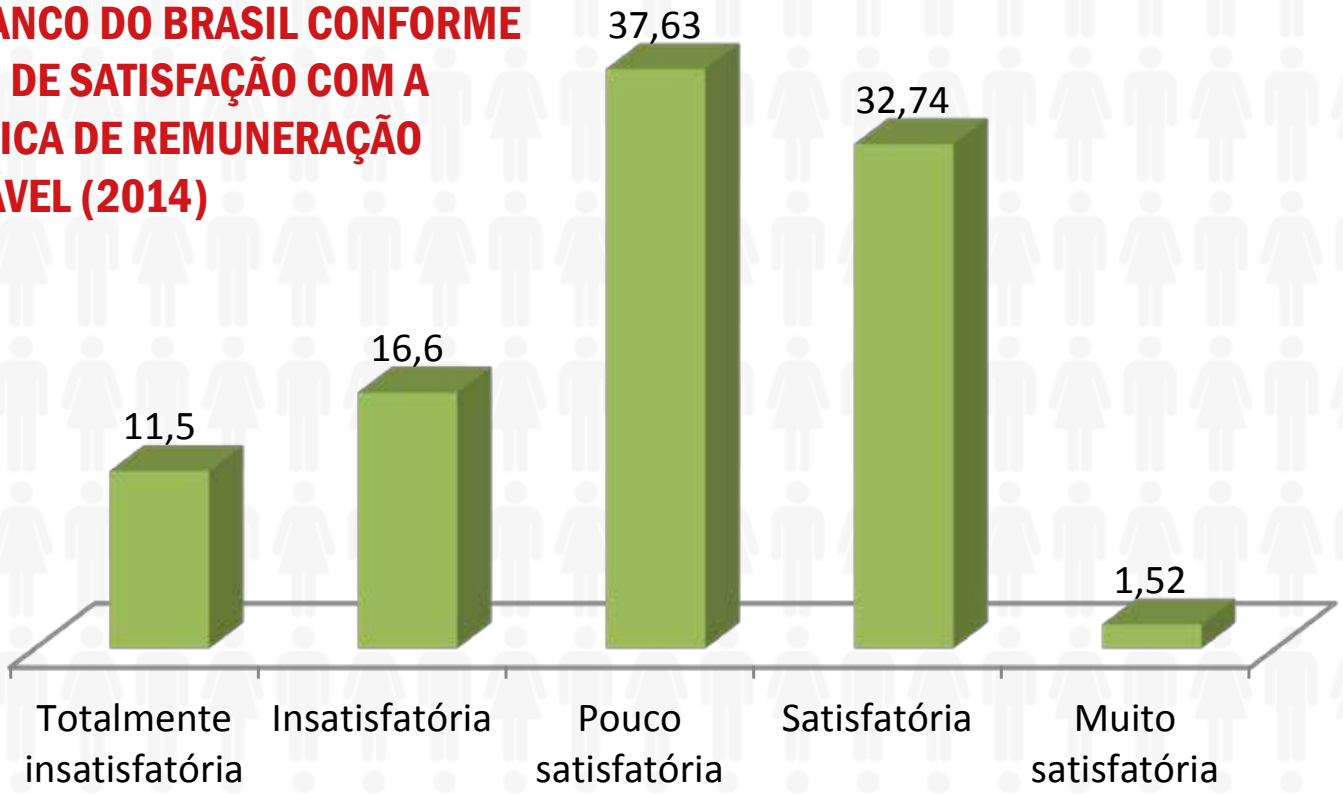
Em relação à Participação nos Lucros e Resultados, 99,43% dos respondentes recebem essa verba; porém, quase dois terços dos funcionários (65,36%) consideram que a PLR é pouco satisfatória, insatisfatória ou totalmente insatisfatória (tabela 9).

TABELA 9
FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL CONFORME GRAU DE SATISFAÇÃO COM A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (2014)

GRAU DE SATISFAÇÃO	NÚMERO	%
Totalmente insatisfatória	280	11,5
Insatisfatória	404	16,6
Pouco satisfatória	916	37,63
Satisfatória	797	32,74
Muito satisfatória	37	1,52

65,73%
ESTÃO INSATISFEITOS COM A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL CONFORME GRAU DE SATISFAÇÃO COM A POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL (2014)



Quanto às funções que exercem, os respondentes concentram-se nas áreas de gerência: gerentes, gerentes de negócio, de relacionamento, de módulos de serviço, de divisão ou executivos somam 38,36% dos respondentes. Assistentes e analistas são 21,89% dos respondentes, os escriturários são 15,81% e caixas executivos são 6,78%. As mulheres predominam nas funções de assistente, enquanto os homens são mais expressivos nas de gerência (tabela 10).

TABELA 10
FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL RESPONDENTES POR FUNÇÃO EXERCIDA NA EMPRESA E POR SEXO (2014)

FUNÇÃO	MULHERES (%)	HOMENS (%)	TOTAL (%)
Analista Júnior	0,90	1,80	1,43
Analista Master	0,20	0,10	0,16
Analista Sênior	1,40	2,60	2,08
Analista TI B	0,50	1,20	0,90
Assessor EU	5,30	3,20	4,09
Assistente de Negócio	20,00	12,80	15,77
Assistente Operacional Pleno	2,30	1,00	1,55
Caixa Executivo	6,60	6,90	6,78
Escriturário	20,30	12,60	15,82
Gerente	3,90	14,10	9,89
Gerente de Divisão	0,70	1,20	0,98
Gerente de Módulos de Serviços	4,40	6,80	5,80
Gerente de Negócios	2,10	3,10	2,66
Gerente de Relacionamento	19,10	18,70	18,88
Gerente Executivo	0,10	0,20	0,16
Supervisor de Atendimento	1,90	1,00	1,35
Outra	10,30	12,60	11,69

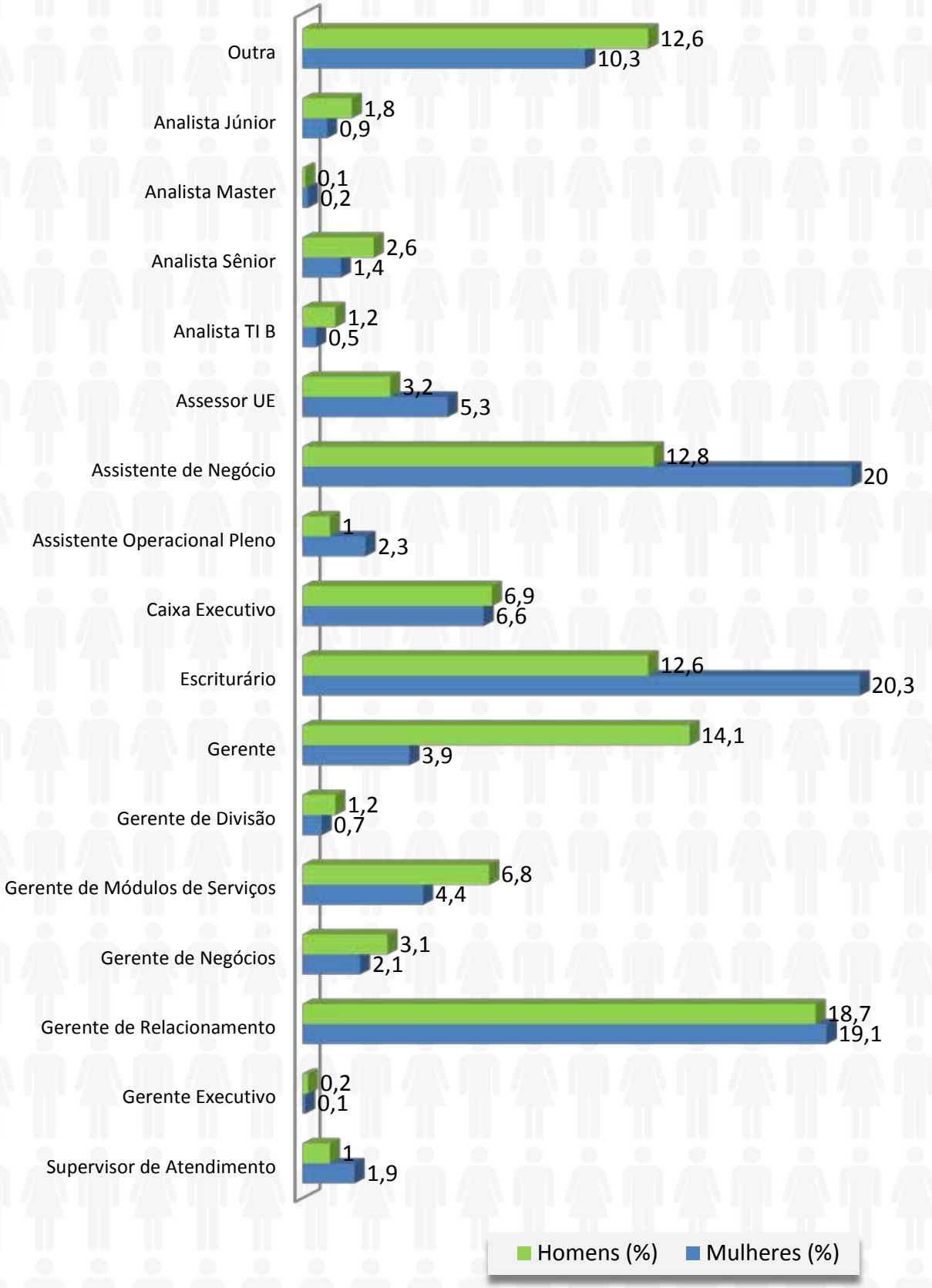
GERENTE DE RELACIONAMENTO SÃO 18,88%

ESCRITURÁRIOS SÃO 15,82%

GERENTES SÃO 9,89%

ASSISTENTE DE NEGÓCIO SÃO 15,77%

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DO BB RESPONDENTES POR FUNÇÃO EXERCIDA NA EMPRESA E POR SEXO (2014)



4. QUALIDADE DE VIDA, INDICADORES DE SAÚDE E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Os indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Saúde e Satisfação compõem um painel sensível, que merece ser minuciosamente analisado. São dados que expressam percepções, sentimentos, sofrimentos e prazeres do funcionalismo do BB, no limite do que estudos quantitativos como este podem mensurar.

Na acepção de Chiavenato (2004), o termo qualidade de vida no trabalho foi utilizado por Louis Davis, na década de 1970:

> *O conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciadores sobre a profundidade e a qualidade (CHIAVENATO, 2004, p. 448).*

Os respondentes avaliaram nesta pesquisa quatro quesitos de QVT: ascensão profissional, benefícios sociais, estabilidade e salários. Em síntese, em escala de 1 a 5 (de Irrelevante a Muitíssimo Relevante), aparece com ligeiro destaque a questão salarial (87,25% na soma entre Muitíssimo Relevante e Muito Relevante), seguida da Estabilidade (com 86,81% nas mesmas escalas), como se observa na tabela 11.

AVALIAÇÃO DE RELEVÂNCIA DE INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA OS FUNCIONÁRIOS DO BB (2014)

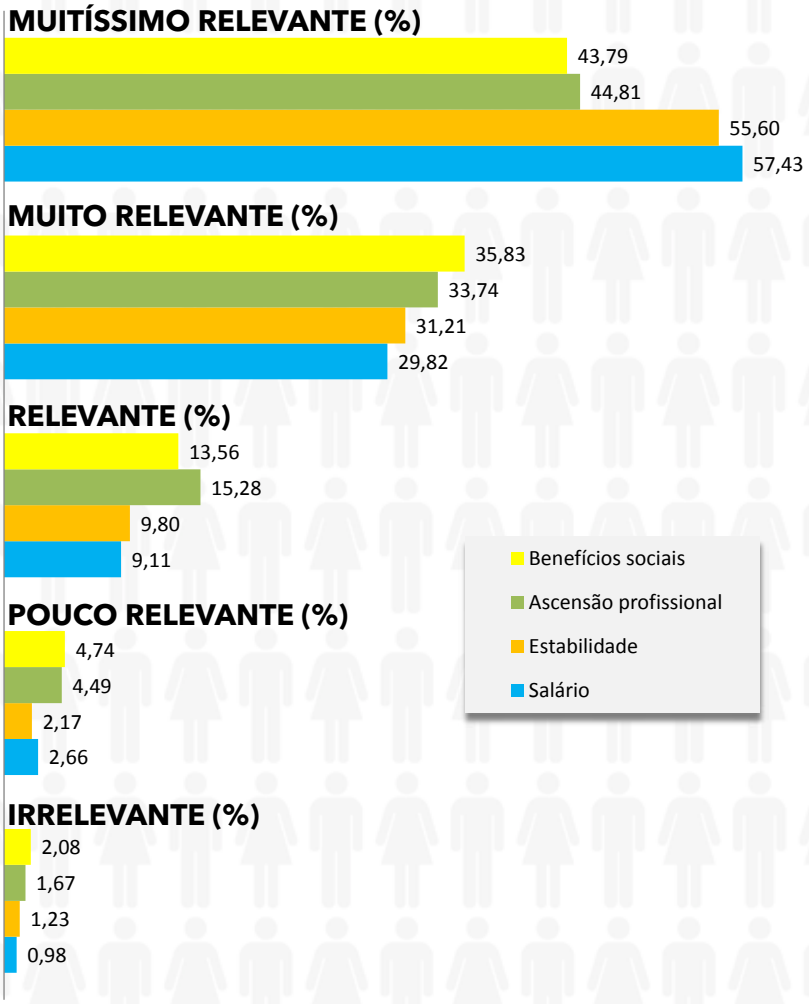


TABELA 11
AVALIAÇÃO DE RELEVÂNCIA DE INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA OS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL (2014)

INDICADOR	IRRELEVANTE (%)	POUCO RELEVANTE (%)	RELEVANTE (%)	MUITO RELEVANTE (%)	MUITÍSSIMO RELEVANTE (%)
Salário	0,98	2,66	9,11	29,82	57,43
Estabilidade	1,23	2,17	9,80	31,21	55,60
Ascensão profissional	1,67	4,49	15,28	33,74	44,81
Benefícios sociais	2,08	4,74	13,56	35,83	43,79

Quanto ao grau de satisfação com o trabalho (tabela 12), os seguintes itens foram submetidos à avaliação dos funcionários do BB: "possibilidades de promoção", "trabalho que realiza", "carga de trabalho", "remuneração", "outros benefícios não salariais", "prestígio social", "relações interpessoais", "experiência profissional" e "qualidade de vida". Destacam-se positivamente, considerando a escala máxima de satisfação (Muito Satisfeito e Satisfeito), quatro itens: experiência profissional (60,37%), trabalho que realiza (52,61%), relações interpessoais (52,57%) e outros benefícios não salariais (47,59%). Destacam-se negativamente, considerando a escala máxima de insatisfação (Muito Insatisfeito e Insatisfeito), os itens: remuneração (40,24%), possibilidade de promoção (39,58%), qualidade de vida (33,7%) e carga de trabalho (33,46%).

TABELA 12
GRAU DE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL COM O TRABALHO (2014)

INDICADOR	MUITO INSATISFEITO (%)	INSATISFEITO (%)	NEM SATISFEITO, NEM INSATISFEITO (%)	SATISFEITO (%)	MUITO SATISFEITO (%)
Possibilidades de promoção	20,26	19,32	31,00	22,63	6,78
Trabalho que realiza	5,92	12,79	28,68	38,03	14,58
Carga de trabalho	14,26	19,20	33,91	25,65	6,99
Remuneração	14,67	25,57	32,68	23,57	3,51
Outros benefícios não salariais	5,15	13,81	33,46	37,66	9,93
Prestígio social	8,78	19,73	39,26	25,53	6,70
Relações interpessoais	4,17	11,03	32,23	39,01	13,56
Experiência profissional	3,88	7,68	28,06	42,40	17,97
Qualidade de vida	12,09	21,61	36,81	24,59	4,90

PERCENTUAL DE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL COM O TRABALHO (2014)

No tocante aos indicadores de saúde, o panorama que se apresenta é sensível e grave, e merece investigação qualitativa e quantitativa mais vertical (tabela 13). Entre esses indicadores destacam-se: 68,91% sentem-se estressados no trabalho, enquanto 45,92% já foram diagnosticados com estresse; 33,42% receberam indicação para tomar antidepressivos; 69,85% presenciaram assédio moral e 52,29% sentiram-se constrangidos no trabalho, a ponto de acreditar que era assédio moral; 65,73% afirmam que seus esforços no trabalho não são devidamente reconhecidos; 21,16% foram diagnosticados com algum sintoma de Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (Dort) e 14,5% dos funcionários já receberam diagnóstico de algum transtorno mental relacionado ao trabalho; por último, 14,79% presenciaram assédio sexual e 6,13% asseguram ter sofrido assédio sexual.

TABELA 13
FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR INDICADORES DE SAÚDE NO TRABALHO (2014)

QUESTÃO	RESPOSTA (%)	
	NÃO	SIM
Você se sente estressado no trabalho?	31,09	68,91
Você já foi diagnosticado com estresse?	54,08	45,92
Você já foi diagnosticado com algum transtorno mental relacionado ao trabalho?	85,5	14,5
Você já foi diagnosticado com algum sintoma de Ler/Dort?	78,84	21,16
Você já recebeu indicação para tomar antidepressivos?	66,58	33,42
Você considera que seus esforços no trabalho são devidamente reconhecidos?	65,73	34,27
Você já presenciou alguma situação de assédio moral no trabalho?	30,15	69,85
Você já foi constrangido no trabalho, a ponto de acreditar que era assédio moral?	47,71	52,29
Você já presenciou alguma situação de assédio sexual?	85,21	14,79
Você já sofreu assédio sexual?	93,87	6,13

65,73% AFIRMAM QUE SEUS ESFORÇOS NÃO SÃO RECONHECIDOS

68,91% SENTEM-SE ESTRESSADOS NO TRABALHO

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR INDICADORES DE SAÚDE NO TRABALHO (2014)

O fato de 45,59% do funcionalismo ter jornada de 8h a 12h por dia, em si, já explicaria muitos desses dados. A situação pode ser mais grave, porque não foram incluídas no escopo da pesquisa patologias de origens outras (doenças crônicas, como diabetes, pressão alta, cardiopatias, etc.), agravadas por este quadro de saúde no trabalho que ora se percebe no Banco do Brasil.

Quando analisamos as respostas das mulheres, os indicadores ficam ainda mais precários (tabela 14). Destacamos comparativamente: 25,9% das mulheres do BB já foram diagnosticadas com algum sintoma de Dort e 18,1% já receberam diagnóstico de algum transtorno mental relacionado ao trabalho; 73,9% sentem-se estressadas no trabalho, enquanto 53,1% já foram diagnosticadas com estresse; 44,1% receberam indicação para tomar antidepressivos (quase 20 pontos percentuais a mais do que os homens); 65,8% afirmam que seus esforços no trabalho não são devidamente reconhecidos; 16,7% responderam que presenciaram assédio sexual e 10,8% (uma a cada dez mulheres) asseguram ter sofrido assédio sexual; por fim, 73,6% presenciaram assédio moral e 54,1% sentiram-se constrangidas no trabalho a ponto de acreditar que era assédio moral.

TABELA 14
FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL POR INDICADORES DE SAÚDE NO TRABALHO, POR SEXO (2014)

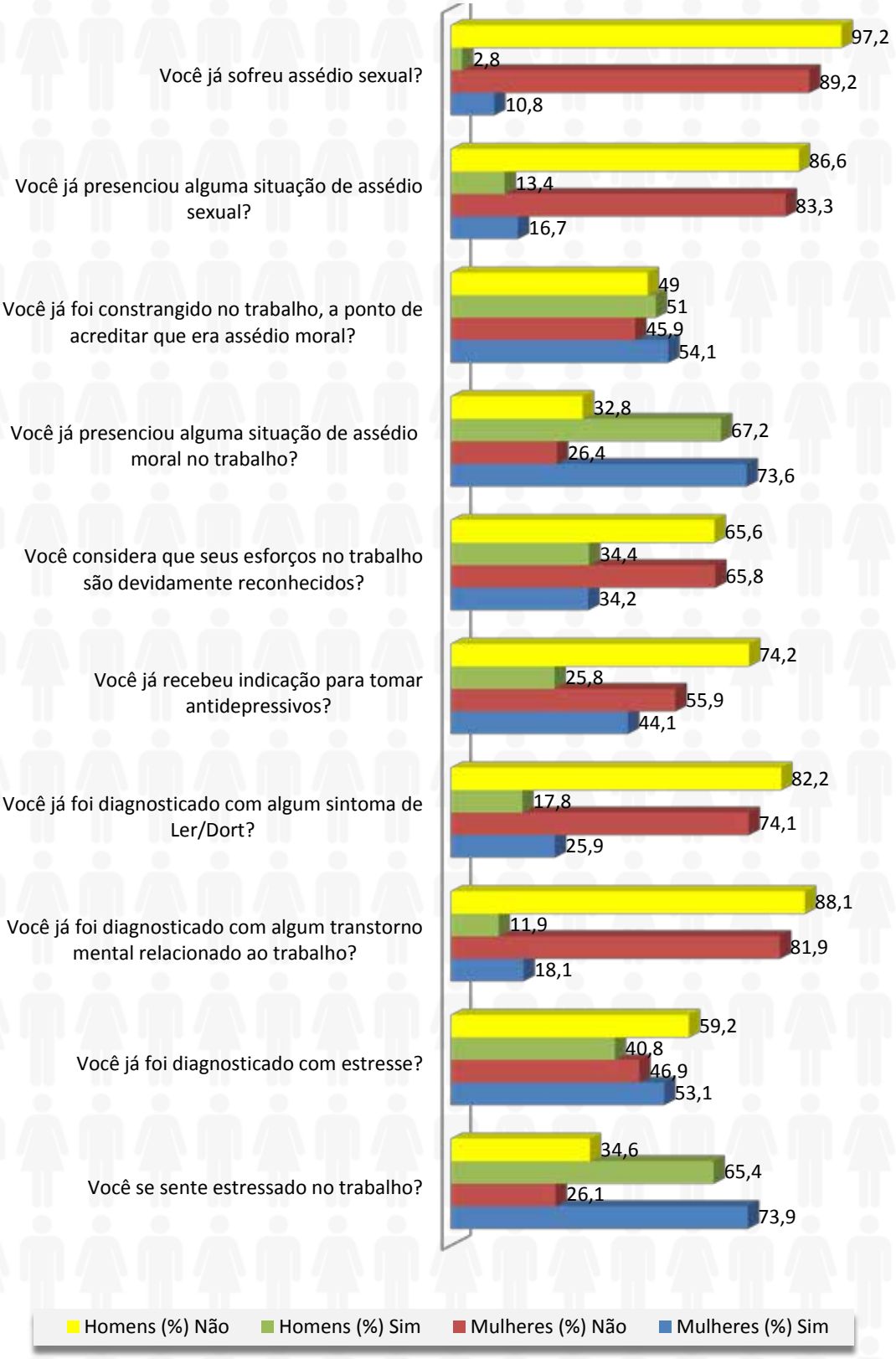
QUESTÃO	MULHERES (%)		HOMENS (%)	
	SIM	NÃO	SIM	NÃO
Você se sente estressado no trabalho?	73,9	26,1	65,4	34,6
Você já foi diagnosticado com estresse?	53,1	46,9	40,8	59,2
Você já foi diagnosticado com algum transtorno mental relacionado ao trabalho?	18,1	81,9	11,9	88,1
Você já foi diagnosticado com algum sintoma de Ler/Dort?	25,9	74,1	17,8	82,2
Você já recebeu indicação para tomar antidepressivos?	44,1	55,9	25,8	74,2
Você considera que seus esforços no trabalho são devidamente reconhecidos?	34,2	65,8	34,4	65,6
Você já presenciou alguma situação de assédio moral no trabalho?	73,6	26,4	67,2	32,8
Você já foi constrangido no trabalho, a ponto de acreditar que era assédio moral?	54,1	45,9	51,0	49,0
Você já presenciou alguma situação de assédio sexual?	16,7	83,3	13,4	86,6
Você já sofreu assédio sexual?	10,8	89,2	2,8	97,2

Em suma, vis-à-vis os dados gerais ponderados entre homens e mulheres, a maior incidência desses problemas sobre as mulheres também está relacionada à extensão da jornada de trabalho e à intensidade da exploração do trabalho. Como constatamos, a carga de trabalho e a qualidade de vida estão entre os principais fatores de insatisfação dos funcionários.

ATIVIDADE FÍSICA E SEDENTARISMO

A maior parte dos funcionários do BB recusa o sedentarismo. Embora 29,86% tenham afirmado que realizam atividade física raramente ou nunca, expressivos 39,01% asseguraram realizá-las com frequência ou muita frequência. O grupo intermediário (ocasionalmente) responde pelo terço restante (31,13%).

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DO BB POR INDICADORES DE SAÚDE NO TRABALHO, POR SEXO (2014)



5. RELAÇÃO DOS TRABALHADORES COM A EMPRESA

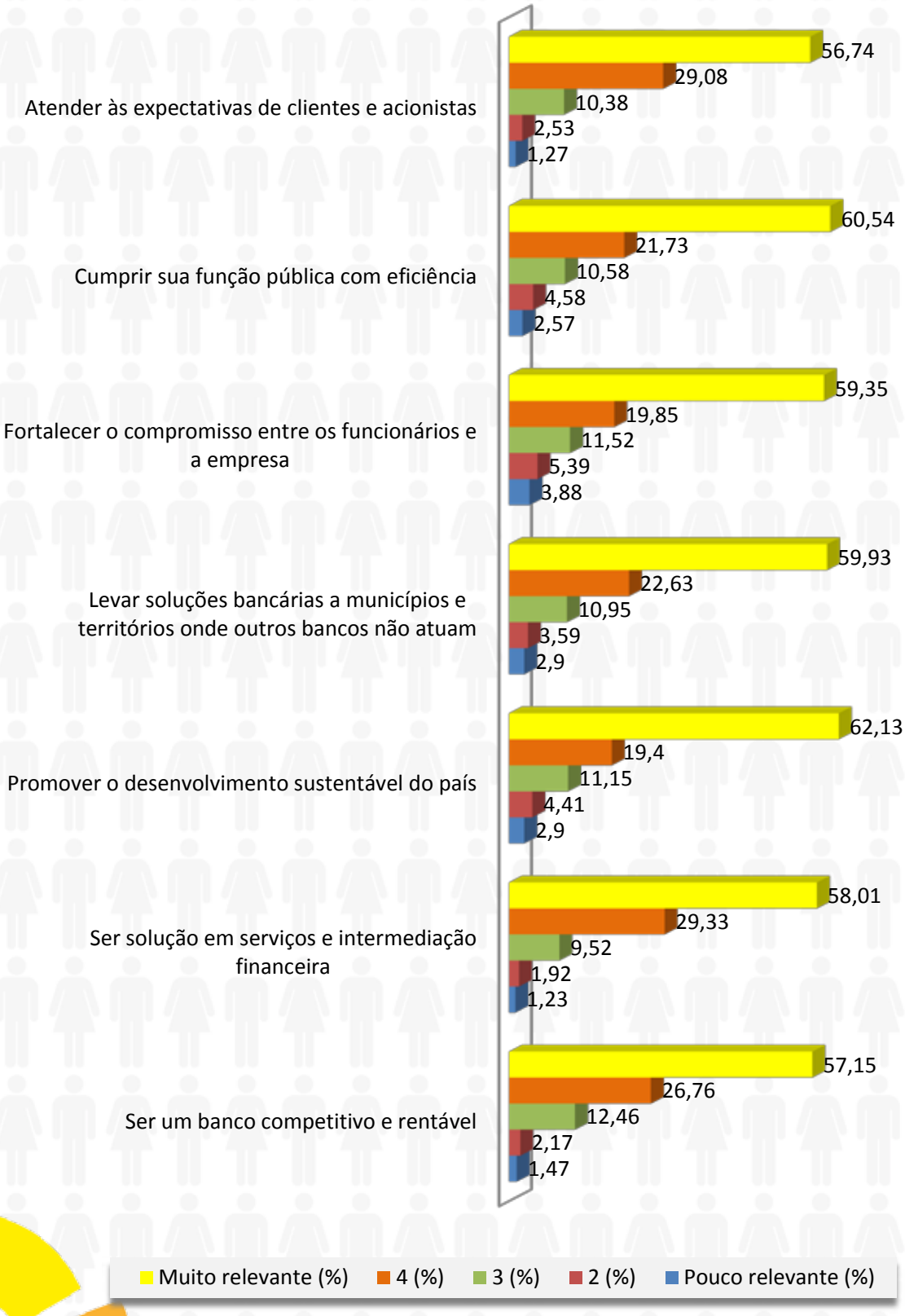
Os dados apresentados e analisados neste capítulo exploram a possibilidade de conflito geracional no quadro atual do BB. Com efeito, se 70,26% dos funcionários têm menos de 16 anos de empresa (geração pós-1997) e menos de 30% são anteriores a esse período, podem coexistir na mesma empresa duas visões diferentes da instituição. Para mensurar esses diferentes olhares sobre o papel e/ou missão do Banco na sociedade (tabela 15), indicamos algumas funções reconhecidas como tal que o BB cumpre (ou deveria cumprir) no contexto econômico-social. As funções foram extraídas dos discursos oficiais do Banco sobre sua missão, ao longo do tempo.

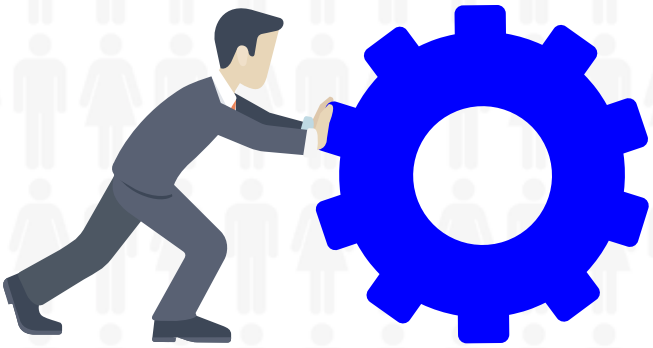
De forma geral, o funcionalismo indicou três funções principais (nas escalas Muitíssimo Relevante e Relevante): "ser solução em serviços e intermediação financeira" (87,34%), "atender às expectativas de clientes e acionistas" (85,82%) e "ser um banco competitivo e rentável" (83,91%).

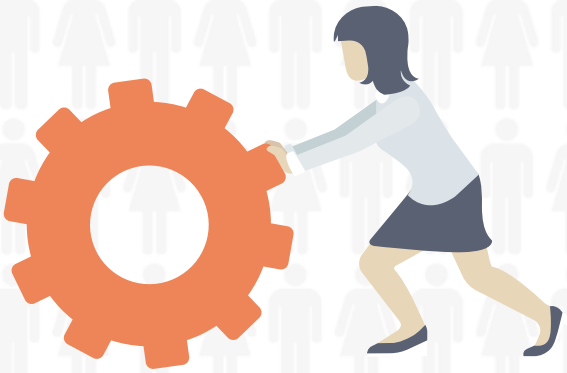
TABELA 15
PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE AS FUNÇÕES DO BANCO DO BRASIL (2014)

FUNÇÃO	POUCO RELEVANTE (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	MUITO RELEVANTE (%)
Promover o desenvolvimento sustentável do país	2,9	4,41	11,15	19,4	62,13
Fortalecer o compromisso entre os funcionários e a empresa	3,88	5,39	11,52	19,85	59,35
Ser um banco competitivo e rentável	1,47	2,17	12,46	26,76	57,15
Cumprir sua função pública com eficiência	2,57	4,58	10,58	21,73	60,54
Atender às expectativas de clientes e acionistas	1,27	2,53	10,38	29,08	56,74
Ser solução em serviços e intermediação financeira	1,23	1,92	9,52	29,33	58,01
Levar soluções bancárias a municípios e territórios onde outros bancos não atuam	2,9	3,59	10,95	22,63	59,93

PERCENTUAL DA PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE AS FUNÇÕES DO BANCO DO BRASIL (2014)





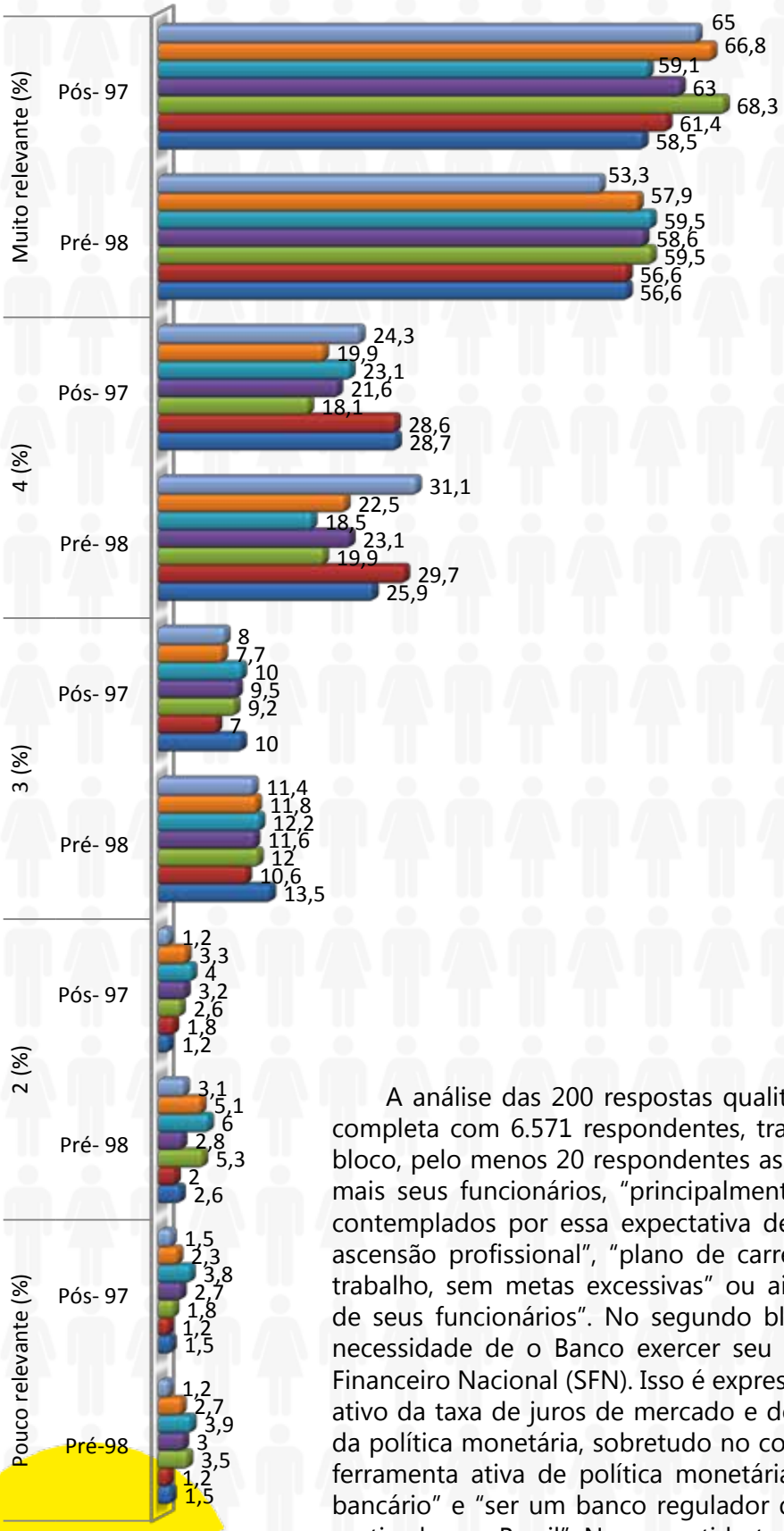


Não há alterações significativas nas respostas dos funcionários que ingressaram no Banco antes ou depois de 1997 (tabela 16). Há diferenças de intensidade, já que os mais jovens tendem a considerar mais opções como Muito Relevante, enquanto os mais antigos preferem posições mais moderadas na escala.

TABELA 16
PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE AS FUNÇÕES DO BANCO DO BRASIL, POR TEMPO DE EMPRESA (2014)

FUNÇÃO	POUCO RELEVANTE (%)		2 (%)		3 (%)		4 (%)		MUITO RELEVANTE (%)	
	Pré-98	Pós- 97	Pré- 98	Pós- 97	Pré- 98	Pós- 97	Pré- 98	Pós- 97	Pré- 98	Pós- 97
Promover o desenvolvimento sustentável do país	3,5	1,8	5,3	2,6	12	9,2	19,9	18,1	59,5	68,3
Fortalecer o compromisso entre os funcionários e a empresa	3,9	3,8	6	4	12,2	10	18,5	23,1	59,5	59,1
Ser um banco competitivo e rentável	1,5	1,5	2,6	1,2	13,5	10	25,9	28,7	56,6	58,5
Cumprir sua função pública com eficiência	2,7	2,3	5,1	3,3	11,8	7,7	22,5	19,9	57,9	66,8
Atender às expectativas de clientes e acionistas	1,2	1,5	3,1	1,2	11,4	8	31,1	24,3	53,3	65
Ser solução em serviços e intermediação financeira	1,2	1,2	2	1,8	10,6	7	29,7	28,6	56,6	61,4
Levar soluções bancárias a municípios e territórios onde outros bancos não atuam	3	2,7	2,8	3,2	11,6	9,5	23,1	21,6	58,6	63

PERCENTUAL DA PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE AS FUNÇÕES DO BANCO DO BRASIL, POR TEMPO DE EMPRESA (2014)



A análise das 200 respostas qualitativas suscitadas por essa questão, na base completa com 6.571 respondentes, traz elementos interessantes. Em um primeiro bloco, pelo menos 20 respondentes assinalaram que desejam ver o BB valorizando mais seus funcionários, "principalmente no quesito salários". Há outros aspectos contemplados por essa expectativa de valorização: "critérios claros e éticos para ascensão profissional", "plano de carreira mais atrativo", "dar boas condições de trabalho, sem metas excessivas" ou ainda "zelar pela qualidade de vida e saúde de seus funcionários". No segundo bloco, aglutinamos 23 respostas indicando a necessidade de o Banco exercer seu papel de regulador/moderador do Sistema Financeiro Nacional (SFN). Isso é expressivo em afirmações como: "ser um regulador ativo da taxa de juros de mercado e do spread bancário", "atuar como moderador da política monetária, sobretudo no controle da taxa de juros ao consumidor", "ser ferramenta ativa de política monetária", "ser instrumento de controle do spread bancário" e "ser um banco regulador da taxa de juros, evitando os juros abusivos praticados no Brasil". Nesse sentido também, há algumas expectativas de que o BB

vá além da moderação, assumindo um papel/função que talvez o confunda com o Banco Central: "balizar a política macroeconômica governamental", "regular a economia" ou ainda "ser um instrumento de política econômica (monetária) do governo federal".

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DO BB CONFORME O PROJETO PARA O FUTURO PRÓXIMO EM RELAÇÃO À ATUAÇÃO PROFISSIONAL

- Avançar na carreira no BB, nas funções que exerço
- Avançar na carreira no BB, mudando de função
- Sair do BB e ingressar em carreira pública
- Sair do BB para atuar no setor privado
- Sair do BB para desenvolver trabalho social/filantrópico
- Aposentadoria
- Outros

PERSPECTIVA DE FUTURO PROFISSIONAL

Quanto ao projeto de futuro, 61,48% dos funcionários pretendem fazer carreira no BB (mudando ou mantendo sua atual função). Ou seja: quase dois terços desejam permanecer nos quadros do Banco, um dado contrário à percepção comum divulgada entre dirigentes de entidades do funcionalismo, para os quais a nova geração estava na instituição de passagem. No entanto, um contingente importante de 16,38% prepara-se para a aposentadoria, enquanto 22,14% (um a cada cinco bancários) têm planos de sair do BB, por variados motivos (tabela 17).

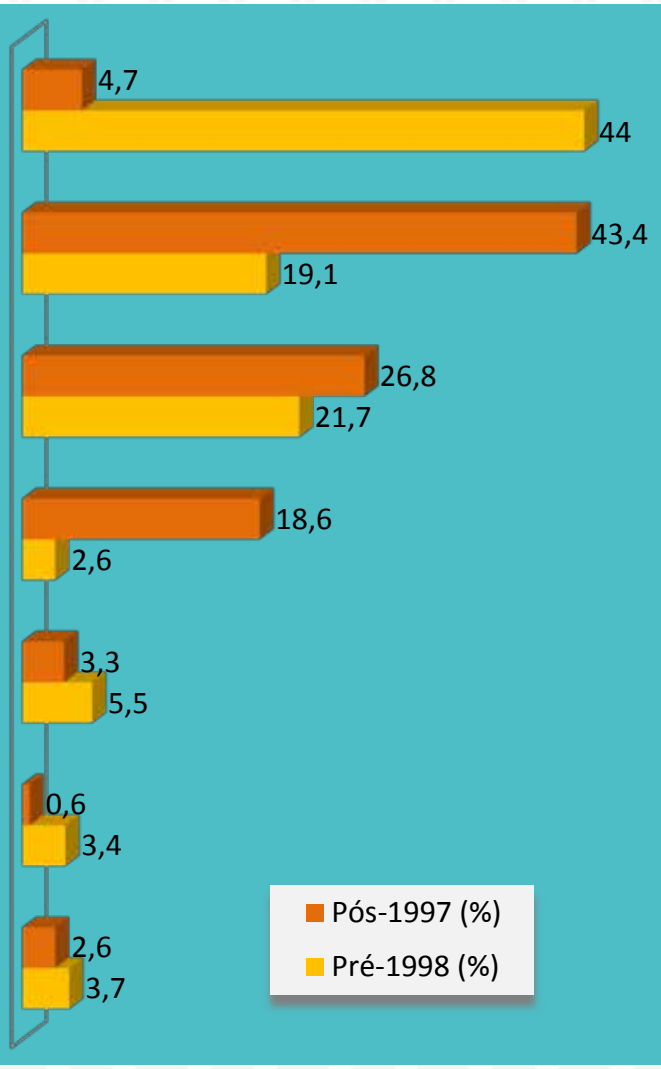
TABELA 17
FUNCIONÁRIOS DO BB CONFORME O PROJETO PARA O FUTURO PRÓXIMO EM RELAÇÃO À ATUAÇÃO PROFISSIONAL

PROJETO PARA O FUTURO	NÚMERO	%
Avançar na carreira no BB, nas funções que exerço	619	25,29
Avançar na carreira no BB, mudando de função	886	36,19
Sair do BB e ingressar em carreira pública	339	13,85
Sair do BB para atuar no setor privado	96	3,92
Sair do BB para desenvolver trabalho social/filantrópico	35	1,43
Aposentadoria	401	16,38
Outros	72	2,94

Comparando-se as expectativas das duas gerações de funcionários (tabela 18), começando pelos pós-1997, temos que 70,2% pretendem fazer carreira no Banco, enquanto apenas 4,7% planejam aposentadoria. Contudo, 22,50% dos respondentes manifestaram o desejo de sair da empresa (um em cada cinco funcionários). Por outro lado, a parcela minoritária do quadro atual (com mais de 16 anos de BB, geração pré-1998) expressa outra expectativa sobre o futuro, bastante diferenciada do primeiro grupo: 44% têm como projeto de futuro aposentar-se no Banco. Além disso, o desejo de sair da instituição foi manifestado por 11,5% dos respondentes desse grupo. Em contrapartida, 40,1% ainda pretendem avançar na carreira (mudando de função ou mantendo a atual).

TABELA 18
FUNCIONÁRIOS DO BB, POR TEMPO DE EMPRESA, CONFORME O PROJETO PARA O FUTURO PRÓXIMO EM RELAÇÃO À ATUAÇÃO PROFISSIONAL (2014)

PROJETO PARA O FUTURO	PRÉ-1998 (%)	PÓS-1997 (%)
Avançar na carreira no BB, nas funções que exerço	21,70	26,80
Avançar na carreira no BB, mudando de função	19,10	43,40
Sair do BB e ingressar em carreira pública	2,60	18,60
Sair do BB para atuar no setor privado	5,50	3,30
Sair do BB para desenvolver trabalho social/filantrópico	3,40	0,60
Aposentadoria	44,0	4,70
Outro	3,70	2,60



Das 186 respostas qualitativas na base de dados, é possível destacar a aposentadoria complementada com outro tipo de atividade. Os respondentes manifestam o desejo de continuar trabalhando, seja em projetos sociais, seja em atividades profissionais diferenciadas: "aposentar-me e atuar no setor privado e/ou em trabalho social", "aposentar-me e advogar em tempo integral", "sair do BB (aposentada) e realizar um trabalho sem muito estresse", "aposentar-me para

trabalhar no setor privado", "aposentar-me, sair do BB e atuar como empresário, fazendo também trabalho social", "aposentar-me e ingressar no magistério", "aposentar-me e desenvolver trabalho filantrópico, inclusive com a FBB" e "aposentar-me em breve e após essa data irei lecionar Matemática". Há quem também deseje continuar trabalhando no Banco, mas exercendo outra atividade em paralelo: "permanecer no BB, mas buscando outras alternativas profissionais (lecionar em nível universitário, por exemplo)", "continuar no BB, provavelmente na mesma função, e desenvolver, paralelamente, outra atividade profissional, como autônoma" e "trabalhar como professor, paralelamente ao BB".

Expressivos 96,32% dos respondentes afirmaram conhecer o Código de Ética do BB. Do ponto de vista ético, os funcionários do BB acreditam que devem se referenciar, sobretudo, no esforço de conciliar resultados financeiro e social (75,25%). A opção por uma perspectiva ética mais orientada para o resultado financeiro foi pouco expressiva tanto entre os filiados à ANABB (4,3%) quanto entre os não filiados (6,3%). Dos respondentes, 11,68% afirmaram que sua atuação profissional deveria se orientar pela ética da cidadania, priorizando os resultados sociais. Não veem sentido na questão, não têm opinião sobre o tema ou têm outras opiniões 5,64% dos respondentes.

As 117 respostas qualitativas à questão compõem um bom painel de debate desse tema. É possível destacar, contudo, excetuando-se as respostas catárticas, que a compreensão geral dominante é de que o BB deva ser "um banco público com a função de promover o desenvolvimento nacional". Há várias menções também ao código de Ética do Banco do Brasil. Mas há quem seja cético e afirme que onde há "metas abusivas, não há espaço para ética". No sentido geral, predomina nas respostas outro sentimento comum quanto à atitude do funcionalismo: "deve-se pautar tanto na ética da cidadania quanto na do mercado".

Uma questão central que pode elucidar a extensão desse conflito geracional presente no atual quadro do BB tem a ver com um conjunto de afirmações que foram submetidas ao crivo dos respondentes (em uma escala de Concordo Totalmente a Discordo Totalmente), a saber:

a. a política educacional e a de formação profissional do Banco do Brasil estão de acordo com o modelo de gestão divulgado pela empresa;

b. o novo funcionário do Banco do Brasil orienta sua carreira por valores individuais, e não por valores coletivos;

c. as metas, em geral, fixadas pela organização são realizáveis; e

d. a maior função social do Banco do Brasil é dar lucro. Nesta questão específica, 49,37% dos respondentes discordam da afirmação "a maior função social do Banco do Brasil é dar lucro" – célebre frase de um ex-presidente da empresa; concordam com ela 33,88% dos pesquisados.

Quanto à política educacional e de formação profissional do Banco do Brasil, 42,80% dos respondentes tendem a concordar que ela está de acordo com o modelo de gestão divulgado pela empresa, enquanto 25,9% discordam da afirmativa. Ficam na avaliação intermediária 31,3% dos respondentes.

INDIVIDUALISMO E METAS

Em relação ao grau de individualismo das novas gerações de funcionários, 77,61% tendem a concordar com a afirmação. Registram-se neste caso, no entanto, diferenças geracionais importantes. Dos respondentes filiados à ANABB, 81,7% concordam com a afirmação "o novo funcionário do Banco do Brasil orienta sua carreira por valores individuais, e não por valores coletivos" (dos quais 43,60% "concordam totalmente"). Entre os não filiados, essa é a opinião de 75% dos respondentes, menos concentrada em "concordo totalmente" (apenas 36,70%). A geração antiga parece estigmatizar a nova, como indicam as taxas elevadas de "concordo totalmente" em relação à afirmativa sobre o individualismo das novas gerações.

As metas foram consideradas não realizáveis por 68,06% dos pesquisados. Apenas 18,08% as consideram realizáveis.

6. CARACTERÍSTICAS POLÍTICAS

A avaliação de certas características políticas dos funcionários do Banco do Brasil pode subsidiar a ação estratégica da ANABB, em busca de fortalecer seu quadro social, ampliando o número de filiados nacionalmente. Nesta pesquisa, apuramos as taxas de sindicalização e filiação partidária dos trabalhadores, assim como seu posicionamento ideológico e sua atuação em organizações ou movimentos sociais.

Os dados indicam que a taxa de sindicalização entre os respondentes é maior do que a média dos trabalhadores urbanos do país. São filiados a sindicatos 61,98% dos respondentes[1]. Destes, quase todos (98,04%) são associados a sindicatos de bancários.

Já os indicadores de filiação partidária demonstram que a categoria tem taxas inferiores à média brasileira – que é historicamente baixa. Apenas 5,48% dos respondentes declaram-se filiados a algum partido político, contra 94,52% de não filiados.

TABELA 19
IDENTIFICAÇÃO IDEOLÓGICA DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL E DO ELEITORADO BRASILEIRO (2014-2013)

CLASSIFICAÇÃO	FUNCIONÁRIOS DO BB (%)*	NO ELEITORADO (%)**
Esquerda	25	4
Centro-esquerda	30	26
Centro	18	22
Centro-direita	13	38
Direita	14	11

Fontes: * Perfil dos Funcionários do Banco do Brasil (2014), considerados apenas os funcionários que responderam à questão. ** Instituto Datafolha (2013).

Os partidos mais mencionados foram, pela ordem decrescente, PT (2,17%) e, todos com menos de 0,6%, PSDB, PMDB, PSB, PCdoB e PSol.

Quanto ao posicionamento ideológico, em uma escala de extrema-direita a extrema-esquerda, 38,83% rejeitaram qualquer tipo de definição (Nenhuma das Alternativas)[2]; 31,97% autodeclararam-se de esquerda, considerando: esquerda (13,67%), centro-esquerda (17,27%) e extrema-esquerda (1,03%); 15,45% autodeclararam-se de direita, considerando: direita (7,23%), centro-direita (7,60%) e extrema-direita (0,62%); outros 10,33% declararam-se de centro.

Se forem considerados apenas os funcionários que responderam à questão, é possível comparar os dados com os indicadores nacionais apurados pelo Datafolha em 2013[3]. Duas diferenças são mais notáveis (tabela 19). A primeira é a polarização ideológica: há mais pessoas autoidentificadas com as posições extremas de esquerda e direita entre os funcionários do BB que no eleitorado brasileiro. Parte do fenômeno explica-se pela radicalização de posições políticas que acompanhou as eleições de 2014, período em que se realizou o trabalho de campo da pesquisa de perfil dos funcionários do BB.

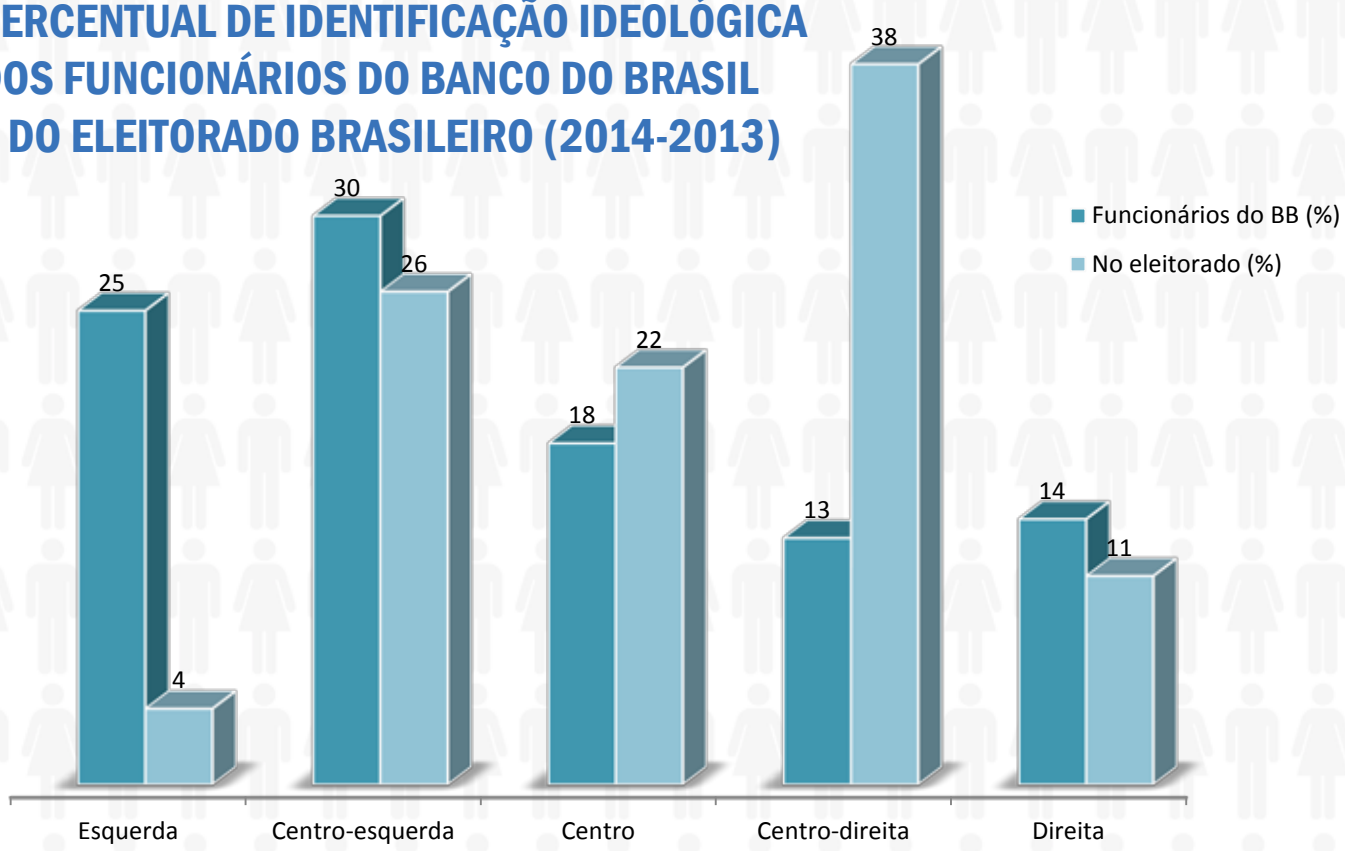
A segunda diferença refere-se à distribuição no espectro esquerda – direita: os bancários tendem à esquerda (55%, contra 30% do eleitorado), enquanto o eleitorado predomina à direita (49%, contra 27% dos funcionários do BB). Essa diferença é compatível com a taxa de sindicalização elevada e com o nível de escolaridade dos funcionários: como a pesquisa do Datafolha indica, as taxas de escolha da esquerda crescem à medida que a escolaridade aumenta (MENDONÇA, 2013).

1 Como veremos mais adiante, a taxa de filiação à ANABB é bem menor, de 34%.

2 Nas 193 respostas qualitativas na base de dados, podemos destacar algumas definições alternativas às respostas fechadas. Apareceram com mais frequência as seguintes definições: progressista, anarquista, democrata, liberal humanista, libertário, socialista, liberal, conservador, socialista humanista, social trabalhista, verde e socialista-democrático.

3 Para facilitar a comparação, foram agregadas em "esquerda" as respostas de funcionários identificados com a extrema-esquerda e a esquerda; em "direita", com a extrema-direita e a direita.

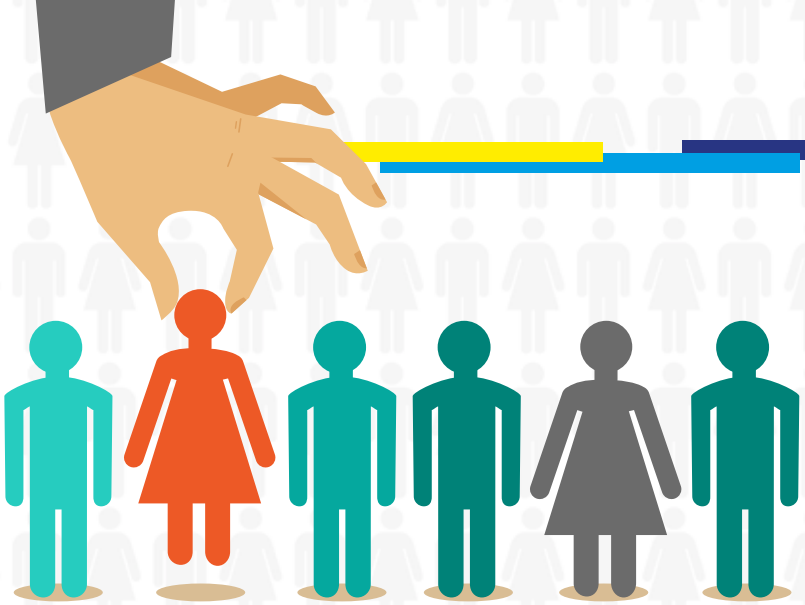
PERCENTUAL DE IDENTIFICAÇÃO IDEOLÓGICA DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL E DO ELEITORADO BRASILEIRO (2014-2013)



O posicionamento ideológico mais à esquerda, contudo, não corresponde a uma atuação política particularmente intensa em movimentos, organizações ou associações sociais. Não atuam nesse tipo de espaço 69,61% dos respondentes (17,08% já atuaram, mas não o fazem atualmente). As entidades que concentram a militância dos respondentes são das áreas de religião, assistência social e cultura e recreação, seguidas de meio ambiente e proteção animal e educação e pesquisa (tabela 20).

TABELA 20
ATUAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL EM ORGANIZAÇÕES E ASSOCIAÇÕES SOCIAIS

ÁREA DE ATUAÇÃO	%
Habitação	0,57
Saúde	1,06
Cultura e recreação	5,51
Educação e pesquisa	3,02
Assistência social	5,92
Religião	18,34
Associações patronais e profissionais	1,27
Meio ambiente e proteção animal	3,27
Desenvolvimento e defesa de direitos	2,29
Não atuo, mas já atuei	17,08
Não atuo	52,53



61,62%
SÃO FILIADOS A SINDICATOS

33,35%
SÃO ASSOCIADOS À ANABB

Nessa questão, houve 131 respostas qualitativas. As entidades e/ou organizações sociais mais citadas foram: Maçonaria, Rotary Clube, Lions Club, Cultural, Espírita, União Internacional dos Arquitetos e Urbanistas, Associação de Bairro, esportes, trabalho social com crianças, Aconchego – Apoio à adoção, Grupo de Escoteiro, Academia de Letras e Sindicato dos Escritores, Conselho Municipal de Segurança (Conseg) e Conselho Municipal de Desenvolvimento Rural (CMDR). Também foram registradas menções à atuação em outras entidades do funcionalismo, como Associação Atlética Banco do Brasil (AABB) e Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiência, de Funcionários do Banco do Brasil e da Comunidade (Apabb).

Quando cruzamos os dados de filiação à Associação e às entidades sindicais, no BB, apuramos que 61,62% dos respondentes são filiados a sindicatos e 33,35% são associados à ANABB. Detalhando mais, temos:

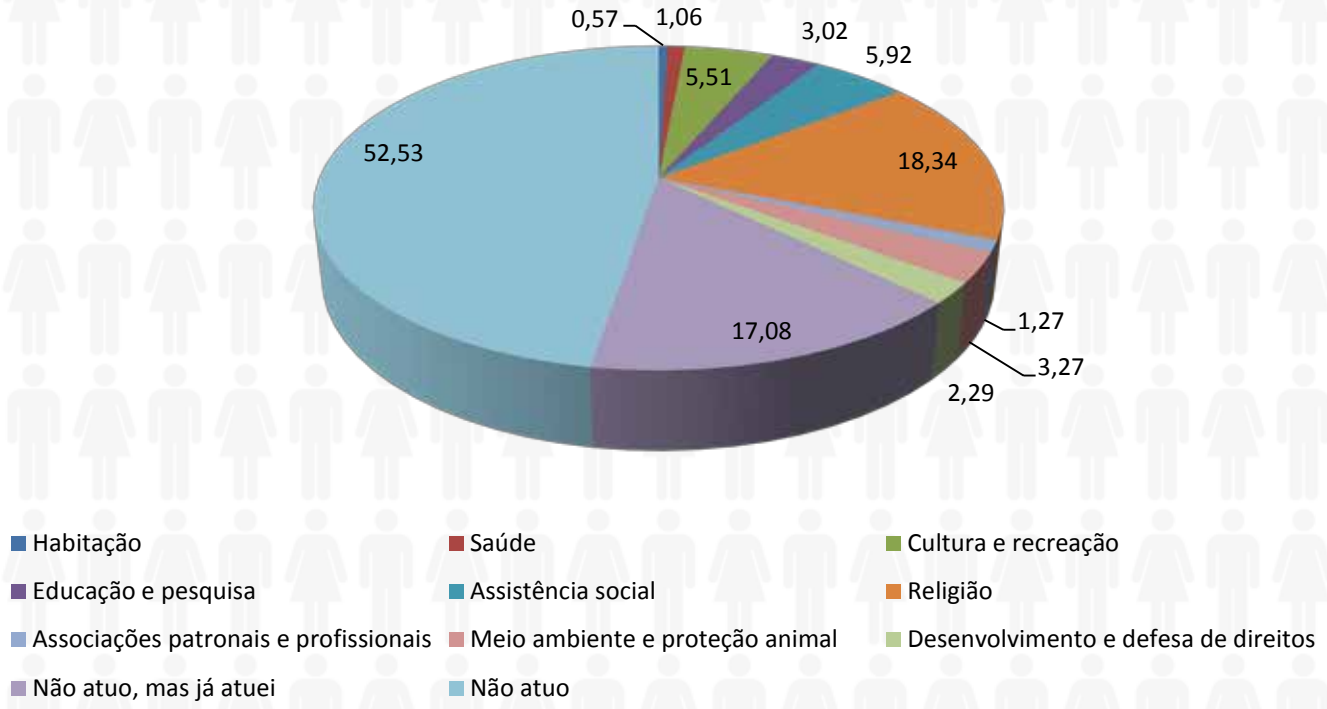
a. 21,65% do funcionalismo são associados a ambos;

b. 39,97% são filiados apenas a sindicatos, e não à ANABB;

c. 11,70% são filiados apenas à ANABB; e

d. 27,91% não são filiados nem a sindicatos nem à ANABB.

PERCENTUAL DA ATUAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL EM ORGANIZAÇÕES E ASSOCIAÇÕES SOCIAIS



7. RELAÇÃO DOS TRABALHADORES COM A ANABB

Os dados analisados neste capítulo têm como objetivo essencial oferecer subsídios à ANABB e a seu quadro dirigente (Diretoria Executiva, Conselhos e Diretorias Regionais), na perspectiva de qualificar sua atuação em defesa do Banco do Brasil e de seu funcionalismo.

Do quadro atual, 34,11% são associados à ANABB e 65,88% não o são; 66,54% dos respondentes conhecem a Associação, enquanto 33,46% afirmam não conhecer (posicionamento de marca/imagem/atuação). Considerando apenas os "não associados", chama atenção o percentual dos que dizem não conhecer a ANABB: 46,97%.

Quanto à atuação da ANABB (tabela 21), considerando uma escala de Plenamente Satisfeito (5) a Totalmente Insatisfeito (1), em resumo: 47,4% avaliam como plenamente satisfeito/satisfeito; 37,9% optaram pela nota 3 (Regular), enquanto 56,91% não responderam à questão (Desconhecido); apenas 14,7% responderam entre Insatisfeito (9,95%) e Totalmente Insatisfeito (4,75%).

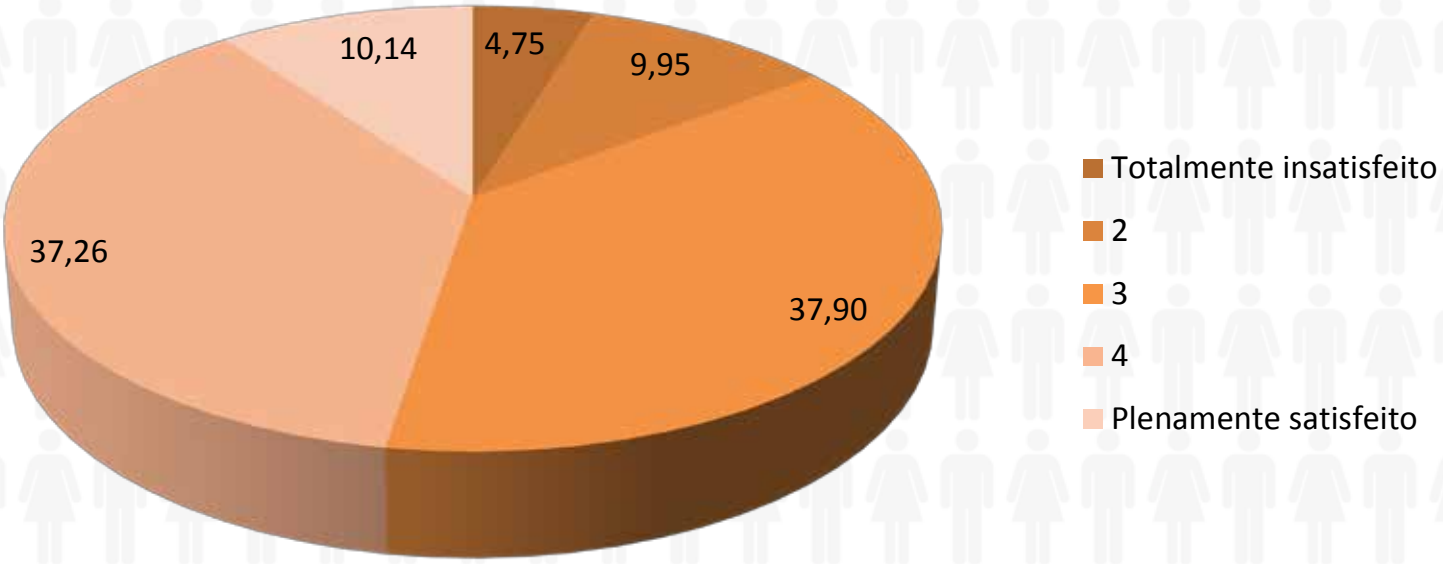
TABELA 21
SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL COM A ATUAÇÃO DA ANABB*

GRAU DE SATISFAÇÃO	%
Totalmente insatisfeito	4,75
2	9,95
3	37,90
4	37,26
Plenamente satisfeito	10,14

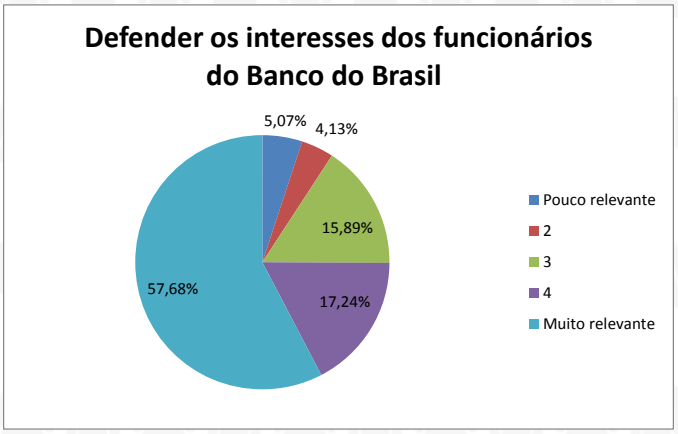
* Apenas entre os que declararam conhecer a ANABB.

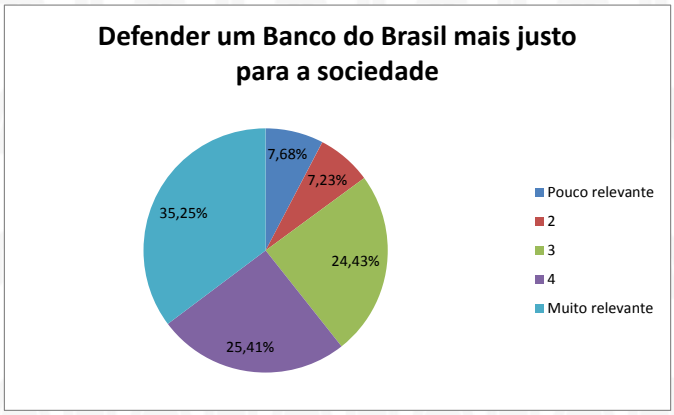
47,4%
AVALIAM COMO PLENAMENTE SATISFEITO

PERCENTUAL DA SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL COM A ATUAÇÃO DA ANABB*



Os respondentes também avaliaram a atuação institucional da ANABB, considerando alguns itens específicos, como: "defender os interesses dos funcionários do Banco do Brasil", "defender um Banco do Brasil mais justo para a sociedade", "representar politicamente seus associados" e "representar juridicamente seus associados e oferecer produtos e serviços" (tabela 22).





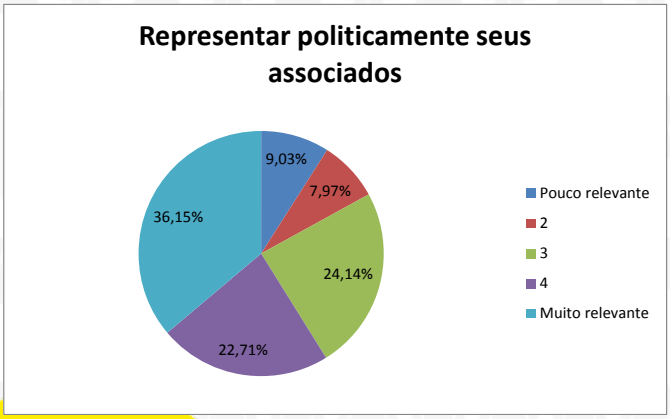


TABELA 22
AVALIAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL EM RELAÇÃO À RELEVÂNCIA DAS FUNÇÕES DA ANABB (2014)

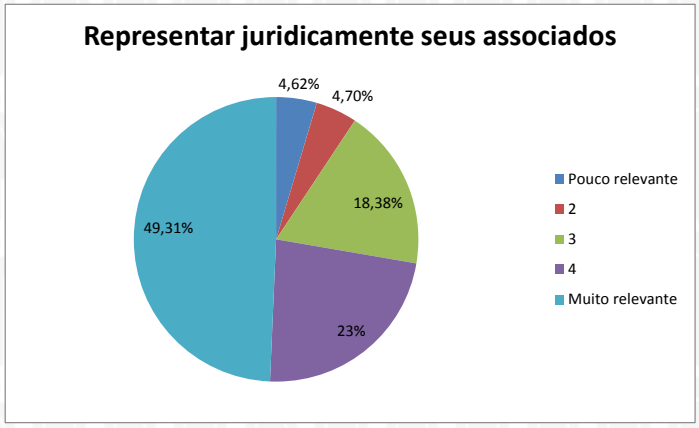
DEFENDER OS INTERESSES DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL	
AVALIAÇÃO	**%**
Pouco relevante	5,07
2	4,13
3	15,89
4	17,24
Muito relevante	57,68

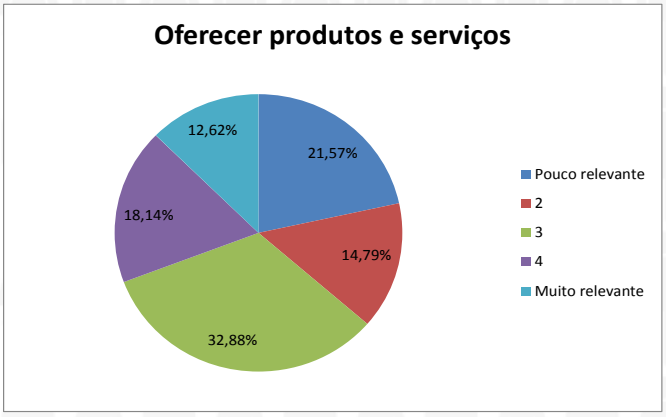
DEFENDER UM BANCO DO BRASIL MAIS JUSTO PARA A SOCIEDADE	
AVALIAÇÃO	**%**
Pouco relevante	7,68
2	7,23
3	24,43
4	25,41
Muito relevante	35,25

REPRESENTAR POLITICAMENTE SEUS ASSOCIADOS	
AVALIAÇÃO	**%**
Pouco relevante	9,03
2	7,97
3	24,14
4	22,71
Muito relevante	36,15

REPRESENTAR JURIDICAMENTE SEUS ASSOCIADOS	
AVALIAÇÃO	**%**
Pouco relevante	4,62
2	4,70
3	18,38
4	23,00
Muito relevante	49,31

OFERECER PRODUTOS E SERVIÇOS	
AVALIAÇÃO	**%**
Pouco relevante	21,57
2	14,79
3	32,88
4	18,14
Muito relevante	12,62





Em ordem de relevância (Escala de 1 a 5, de Irrelevante a Muitíssimo Relevante, considerando apenas as notas 5 e 4/Relevante), temos: a) "defender os interesses dos funcionários do Banco do Brasil" com 74,92%; b) "representar juridicamente seus associados" foi a opção de 72,31% dos respondentes; c) 60,66% indicaram "defender um Banco do Brasil mais justo para a sociedade"; d) "representar politicamente seus associados" ficou com 58,86%; e e) "oferecer produtos e serviços" com apenas 30,76% das indicações. A dúvida sobre a natureza da entidade parece resolvida: 93,42% dos funcionários responderam que a ANABB não é uma entidade sindical, enquanto 6,58% disseram "sim".

Das 99 respostas qualitativas consignadas na base de dados, um número expressivo de funcionários aposta em um papel relevante para a ANABB, como "manter diálogo de alto nível com o Banco do Brasil no interesse coletivo de seus associados", "apoiar demais entidades do funcionalismo e projetos junto à sociedade que promova positivamente a imagem dos funcionários do BB" e também atuar na "defesa da Cassi e da Previ". No tocante aos interesses dos novos funcionários (geração pós-1998), uma boa síntese está na seguinte resposta: "ampliar sua atuação, de forma que os novos funcionários tenham interesse em se associar à ANABB e manter-nos atualizados quanto às ações coletivas (muitas delas há anos sem definição ou conclusão)". Com efeito, entre os funcionários com menos de 16 anos de BB, o percentual de associados é muito pequeno ainda: 84% não são associados à entidade e apenas 16% têm esse vínculo.

Outra questão registrada por vários respondentes diz respeito ao diálogo com os funcionários em fase pré-aposentadoria. A sugestão é que a ANABB possa "oferecer orientação pré e pós-aposentadoria além da existente no BB". Na zona de fronteira da ação sindical, registram-se várias indicações: "apoiar de todas as formas possíveis, os funcionários egressos de bancos incorporados, para que tenham isonomia nas condições de trabalho, e tenham os mesmos direitos que os outros colegas", "lutar pela isonomia entre os pré-1998 e os pós-1997", "defender especificamente os gestores de assédio moral" e ainda "atuar em conjunto ao sindicato para acabar com o assédio moral, que está adoecendo os funcionários". No sentido mais específico, há outra resposta: "seria muito importante que a ANABB fizesse algum acompanhamento da política de Gestão de Pessoas do BB".

Prospectamos ainda as razões dos funcionários que não são associados à entidade: 31,27% alegaram ser filiados a outras entidades; 28,94% disseram não ter interesse; 13,18% consideram que o valor da mensalidade é alto, enquanto 26,61% optaram por

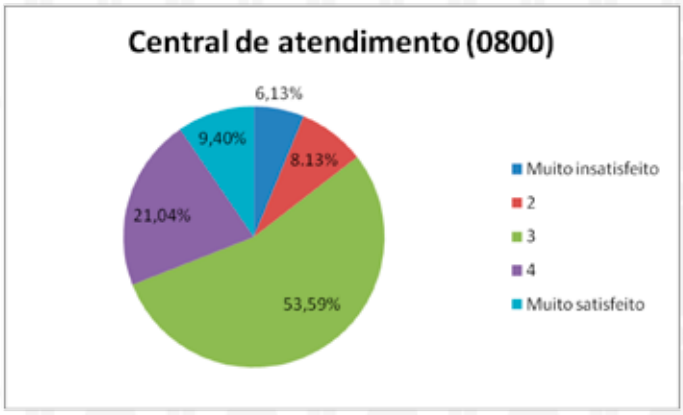
outras razões (respostas qualitativas). Prevalecem entre as 559 respostas abertas registradas na base de dados a justificativa que confirma desconhecimento da ANABB pelos não associados. São repetidos e similares os motivos: "falta de conhecimento da entidade", "não conhecia até a divulgação da pesquisa", "não conheço a ANABB, não sei seus propósitos e suas funções. Parece-me que a ANABB se mantêm muito distante dos novos funcionários, principalmente do interior", "nunca obtive qualquer informação sobre a entidade". Ao mesmo tempo, a oportunidade de ampliar o quadro de associados parece muito clara, a julgar por respostas do tipo: "ainda não me foi oferecida associação", "nunca recebi oferta para me associar e eu não conhecia ANABB", "nunca recebi proposta de associação", "nunca sequer ouvi falar de ANABB. Sou oriunda do BNC e só soube que a ANABB existe quando enviaram o link de participação nesta pesquisa", "estou pensando em me associar; preciso de informações", "não tenho informações suficientes sobre a AABB", "falta de conhecimento sobre a instituição" e "não conheço a entidade e nunca recebi convite"[1].[12]

Quando indagamos que iniciativas podem levá-lo a ser sócio da ANABB? (múltipla escolha), destacamos os seguintes resultados: 32,97% indicam como motivação a "intensificação da defesa dos funcionários e do BB junto ao Congresso Nacional, ao Executivo, à imprensa e à sociedade"; 28,31% responderam que "redução da mensalidade para associação" poderia ser esse elemento motivador; 23,53% dos funcionários indicaram a "oferta de convênios com universidades, escolas e cursos de línguas"; com 15,40%, apareceu a opção "criação de clube de compras para associados", enquanto "acesso a novos serviços ou produtos" foi a escolha de 14,87%. Ressaltamos que outros 23,3% dos pesquisados não assinalaram nenhuma opção, o que pode indicar desinteresse, uma vez que havia a possibilidade de "Outras? Quais", com taxa de 9%.

1 Uma resposta sui generis é um exemplo da confusão entre as diferentes entidades do funcionalismo: "Não conheço o trabalho direito; não tem AABB na minha cidade e por isso acho caro pagar a mensalidade".

Foram registradas 189 respostas abertas a essa questão, que em boa parte convergem para a necessidade de a ANABB investir mais na qualificação de sua comunicação com seu público estratégico. Algumas respostas nessa direção são: "divulgação do trabalho realizado pela ANABB", "conhecer melhor a entidade", "maior divulgação dos benefícios que a ANABB oferece", "maior divulgação do que é feito em prol dos funcionários", "mais transparência nas atividades da entidade", "mais informações sobre a Associação" e "ter um canal de melhor disseminação da ANABB".

O funcionalismo também avaliou a comunicação da ANABB (tabela 23). Os quatro instrumentos de comunicação da Associação foram apreciados em uma escala de Muito Satisfeito (5) a Muito Insatisfeito (1). Em síntese, os resultados indicaram que prevaleceu a nota 3 (Regular), na faixa dos 50%: site (49,40%), jornal Ação (51,90%), Central 0800 (54,53%) e Ouvidoria (56,10%).



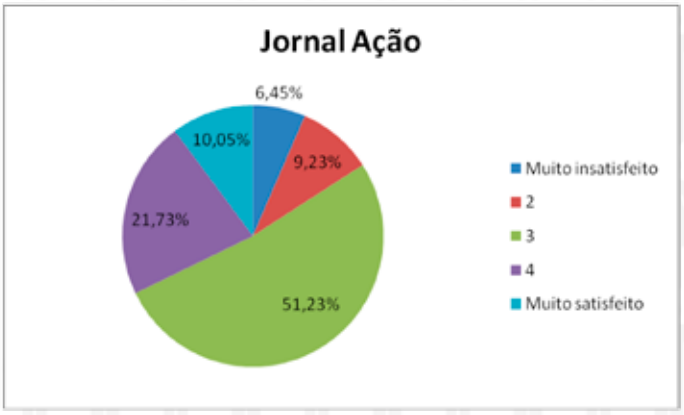


TABELA 23
SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL COM OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO DA ANABB (2014)

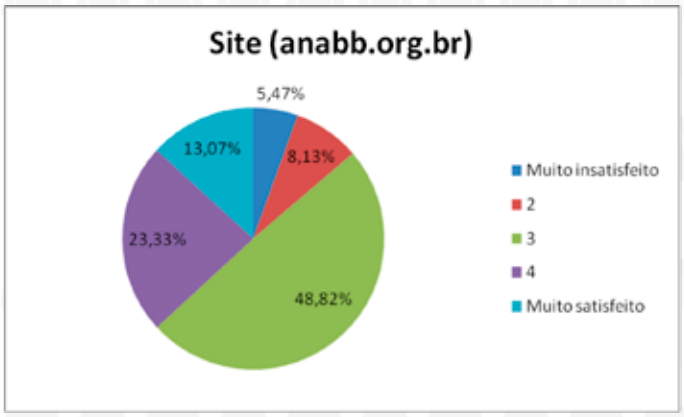
CENTRAL DE ATENDIMENTO (0800)	
AVALIAÇÃO	**%**
Muito Insatisfeito	6,13
2	8,13
3	53,59
4	21,04
Muito Satisfeito	9,40

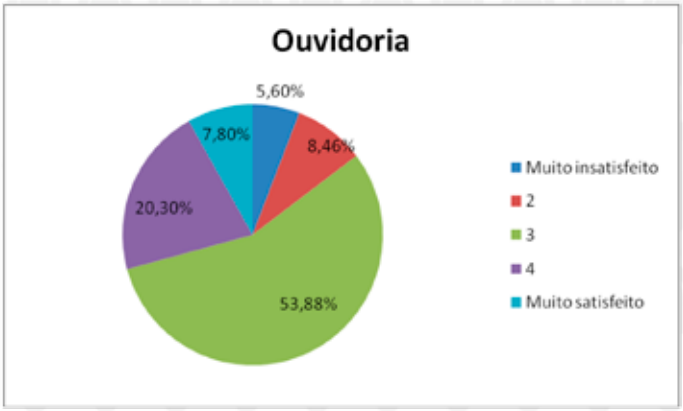
JORNAL AÇÃO	
AVALIAÇÃO	**%**
Muito Insatisfeito	6,45
2	9,23
3	51,23
4	21,73
Muito Satisfeito	10,05

SITE (ANABB.ORG.BR)	
AVALIAÇÃO	**%**
Muito Insatisfeito	5,47
2	8,13
3	48,82
4	23,33
Muito Satisfeito	13,07

OUVIDORIA	
AVALIAÇÃO	**%**
Muito Insatisfeito	5,60
2	8,46
3	53,88
4	20,30
Muito Satisfeito	7,80

Do ponto de vista positivo (somados Muito Satisfeito, nota 5, com Satisfeito, nota 4), as maiores taxas foram para o site (36,83%), seguido do jornal Ação (32,2%). No polo negativo (somatório de Muito Insatisfeito, nota 1, com Insatisfeito, nota 2), todos os instrumentos ficaram na faixa entre 13% e 15%. Há espaço evidente para ampliar a satisfação com os canais de comunicação, qualificando ainda mais o relacionamento da entidade com seu público estratégico.





ASSOCIAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO

Quando cruzamos os dados de associados à ANABB e filiados a sindicatos de bancários, podemos visualizar: 21,65% do funcionalismo são associados a ambos, mas 40% são filiados apenas aos sindicatos, e não associados à ANABB. Outros 27,91% não são filiados a sindicatos nem à Associação.

Há relação direta entre idade ou tempo de Banco e filiação à ANABB. Ou seja, quanto mais jovem, menor a taxa de associação. No caso dos funcionários com menos de 16 anos (pós-1998), 84% não são associados à entidade e apenas 16% têm esse vínculo; no grupo pré-1998 (com mais de 16 anos), essa situação aparece invertida: 70% são filiados à ANABB, enquanto 30% não são sócios.

Outro dado que deve ser levado em conta, na hora de definir a estratégia de atuação para ampliar o quadro associativo da ANABB, é que dos atuais sócios, em atividade no BB, 32,31% já planejam a aposentadoria (duas vezes mais que o conjunto do funcionalismo).

SÍNTESE DOS RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

"Tenho pretensão em avançar na carreira, mas, nessa política atual de meta relâmpago disso, daquilo, só mais, mais, mais sem critério, não quero ser gerente. É visível em alguns meses a insalubridade de uma pessoa que ascende a gerente. Não tenho medo de trabalho, responsabilidade, mas não tenho estrutura para suportar essa carga sem adoecer."

(Funcionária do BB, em resposta a esta pesquisa)

Eles trabalham no coração do capitalismo contemporâneo, o sistema financeiro, mas pagam um preço alto por isso. Atuam em uma empresa pública, líder em ativos entre aquelas do setor financeiro da América Latina. No Brasil, só em operações de crédito, respondem por R$ 1,00 a cada R$ 5,00 emprestados. Os 116,5 mil trabalhadores do Banco do Brasil construíram uma empresa pujante, que lucrou R$ 11,2 bilhões em 2014, em um mercado competitivo. Não é de espantar que sintam orgulho do que fazem, apesar das condições que tornam seu trabalho particularmente cansativo e desgastante: jornadas extensas, exploração intensa de produtividade, discriminação de oportunidades, etc. O resultado é uma massa de trabalhadores com baixa remuneração (35,02% ganham até 5 salários mínimos) e com indicadores precários de saúde do trabalho, cuja vida gradualmente se esvai, seja pelo esgotamento, seja pela frustração.

O funcionário do Banco do Brasil, em novembro de 2014, é predominantemente um homem branco, com idade entre 31 e 50 anos, curso superior completo e menos de 16 anos de empresa. Não obstante, esse trabalhador planeja fazer carreira no Banco, mudando ou mantendo sua atual função. Ele está satisfeito com o trabalho, embora se queixe da remuneração, da jornada superior a 8 horas diárias, das oportunidades de ascensão profissional. Trabalho demais o deixa com pouco tempo para qualquer outra atividade fora da empresa, como estudar ou atuar politicamente. No tempo livre, ele procura fazer exercícios para manter a saúde, ameaçada pelo estresse e por doenças do trabalho.

Esse perfil profissional – resultado da pesquisa realizada no final de 2014 pelo Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro), da Universidade Federal de Santa Catarina, cujos dados principais foram apresentados nos capítulos anteriores – reitera algumas das observações recentes de pesquisadores do mundo do trabalho dedicados a investigar os bancários no Brasil. Não cabe aqui um levantamento exaustivo dessa bibliografia, tampouco uma comparação detalhada dos dados – o que constitui objeto para outros estudos, sobretudo os acadêmicos; uma síntese de alguns desses cruzamentos pode contribuir, contudo, para aprofundar o entendimento das situações descritas neste relatório.

O perfil dos funcionários do Banco do Brasil revela impacto, sobre o trabalho bancário, das novas tecnologias e da reestruturação produtiva no setor, de 1980 a 2010, acelerada a partir do Plano Real, com a redução significativa do poder aquisitivo dos salários e do número de empregos. Machado e Amorim (2012, p. 179) observam que a estratégia adotada pelos bancos no longo período combinou "tanto a extrema exploração dos trabalhadores que prestam serviços em empresas terceirizadas e correspondentes quanto a intensificação do trabalho do trabalhador bancário"[1]. Os autores afirmam que, a partir de 2003, os bancários obtiveram a recuperação de parte das perdas salariais acumuladas na década anterior, em função da revitalização da ação sindical e de um ambiente político mais favorável à negociação entre governo federal e trabalhadores. Contudo, "mesmo que tenha havido uma recuperação parcial das perdas salariais acumuladas nos anos de 1990, a primeira década do século XXI significou uma aceleração sem precedentes do ritmo de trabalho no interior das agências bancárias" (MACHADO; AMORIM, 2012, p. 182). Metas de produtividade, extensão da jornada de trabalho e programas de remuneração variável são apontados como os três instrumentos principais dessa aceleração, todos identificáveis nas práticas do Banco do Brasil[2].

1 Os autores resumem em cinco os elementos fundamentais do processo de transformação do sistema no período: a automação, os novos modelos de gestão, a concentração, a privatização e a terceirização.

2 Citando dados da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban), os autores documentam o aumento individual da carga de trabalho: "enquanto em 2000 havia uma média de 159 clientes para cada bancário e eram realizadas 49 mil operações anuais, em 2010 o número de clientes passou para 291 por bancário e as operações aumentaram para 113 mil per capita" (id., ib.). Para os autores, o BB e a Caixa, sob os governos de Lula, ganharam dimensão estratégica e se beneficiaram da centralização financeira nas maiores instituições do país: com isso, entre 2002 e 2010, a presença do Banco do Brasil nas operações de crédito do SFN cresceu de 16,17% para 23,26%, e de 17,73% para 19,11% no total de depósitos (MACHADO; AMORIM, 2012, p. 185, com dados do Banco Central). Nesse período, a participação dos bancos públicos no total de ativos do SFN continuou caindo, até chegar a 27,76% em 2010. "O governo Lula continuou com a trajetória de adaptação dos bancos públicos ao mercado privado, com aumento das terceirizações e pressão por resultados", além de aumentar para 30,4% do total de ações a participação de bancos privados no controle do Banco do Brasil (id., ib.).

A expansão nos canais de autoatendimento para clientes combinou-se, no período, ao "aumento do trabalho vivo": "Na medida em que aumentam as operações automatizadas, cria-se uma série de outras demandas internas aos bancos para gerenciá-las e processá-las. Portanto, atribuir o aumento da produtividade média nos bancos exclusivamente às novas tecnologias seria desconsiderar a intensificação de trabalho" (MACHADO; AMORIM, 2012, p. 182). Para um aumento de 180% entre 2000 e 2010 no total de transações bancárias, registrou-se um incremento de 23% no número de trabalhadores da categoria.

O perfil do trabalhador muda em conexão com a adoção contínua de novas tecnologias. Diminui a especialização do trabalho, em favor de "um mesmo trabalhador mais generalista e qualificado" (MACHADO; AMORIM, 2012, p. 183), multifuncional e com elevada produtividade, submetido a uma extensa jornada de trabalho. Para Jinkings (2002 , p. 179), "as medidas adotadas para a reestruturação do sistema bancário nacional excluem, com maior frequência, os trabalhadores considerados menos qualificados ou não adaptados aos princípios empresariais de 'qualidade' e da 'excelência'. Simultaneamente, valorizam os profissionais com capacidade de gerenciamento, hábeis em vendas e capazes de compreender os movimentos do mercado financeiro, aptos a um atendimento personalizado aos clientes preferenciais dos bancos, com alto rendimento e potencial investidor".

Há aqui paralelos claros com as características dos funcionários do BB – mais de 85% têm nível superior; 45,83% são pós-graduados. São trabalhadores que sofrem forte pressão para se "atualizar" ou para "se manter competitivos". Seu trabalho é orientado por metas de produtividade que frequentemente desconsideram condições ou obstáculos específicos do mercado ou do território em que os funcionários atuam.

Um estudo de Pereira (2007) reflete sobre os novos papeis profissionais dos bancários, a partir de entrevistas com 16 trabalhadores do Banco do Brasil no Paraná, além de clientes e um dirigente sindical. Destaca as "crescentes exigências por formação": "Mesmo em atividades simples, um profissional deve possuir diversas habilidades, como capacidade de gerar ideias (áreas de marketing, propaganda, pesquisa e desenvolvimento), identificação e solução de problemas (produção, assistência ao cliente) e intermediação (finanças, contratação), por exemplo" (PEREIRA, 2007, p. 27). De documentos do programa de profissionalização do BB, a autora extrai as características do bancário do século XXI:

> *[…] com um novo padrão mental e com a carreira balizada pelo seu potencial, sua competência e seu desempenho. Deve (sic) ser empreendedor, estrategista e antecipar soluções:*
>
> *a. Cultivador: atento aos valores que permeiam cultura;*
>
> *b. Qualificado: gestor do seu próprio conhecimento;*
>
> *c. Integrador: permanente participante de equipes;*
>
> *d. Negociador: articulador entre si e o outro;*
>
> *e. Empreendedor: voltado para resultados (PEREIRA, 2007, p. 27).*

No dizer de um dos entrevistados pela autora: "O bancário passou de um profissional que ficava esperando os clientes dentro da agência para um profissional que precisa despertar necessidades nos clientes" (PEREIRA, 2007, p. 48). Para a autora, "os bancários estão conscientes das mudanças que estão ocorrendo, mas ainda são poucos os que estão se profissionalizando. É consenso que é preciso saber trabalhar em diversos serviços: ser consultor > vendedor > generalista. Mas poucos funcionários procuram desenvolver habilidades negociais [...]. O percentual de funcionários que estuda, participa de cursos e busca atualização ainda é baixo tendo em vista a importância do 'aprender a aprender' enfatizado pelo programa Profissionalização, idealizado pelo Banco desde 1996. A competitividade do setor bancário demanda autoprofissionalização e colaboradores engajados no processo de vender a imagem da empresa, seus produtos e serviços", afirma Pereira (2007, p. 51; p. 53), ela própria convencida pelo discurso motivador do BB.

Os efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores da particularmente perversa

combinação de jornada extensa – no caso específico do BB, 45,59% dos funcionários trabalham de 8h a 12h por dia –, exploração intensa e natureza adversa do trabalho no setor bancário têm sido estudados por vários pesquisadores. Em um estudo com caixas bancários do Rio de Janeiro publicado em 2002, por exemplo, Palácios, Duarte e Câmara observaram o quanto, além das questões próprias à organização, o estresse é amplificado pela relação com clientes. A pesquisa relatou também as dificuldades inerentes ao trabalho repetitivo, monótono, que exige extrema atenção e memória, e sem expectativa de crescimento profissional. Nesse contexto, relações de solidariedade e coesão entre os colegas poderiam agregar elementos de proteção aos problemas de saúde mental decorrentes do trabalho; os pesquisadores observaram, contudo, a "falta de reuniões de equipe e de espaços de discussão e convivência" (PALÁCIOS, DUARTE, CÂMARA, 2002, p. 849). Nesse mesmo sentido, Jacques e Amazarray indicam que

> *Intensificação do trabalho, estímulo à competitividade entre colegas, ameaça de desemprego, exigências constantes de qualificação, entre outros, fazem parte do cotidiano do trabalhador bancário e são alguns dos fatores responsáveis por quadros de estresse e depressão. A exposição à violência, seja no trato com os clientes, com colegas ou com chefias, seja na elevada incidência de assaltos e sequestros a que estão expostos, é também responsável por quadros de burnout [síndrome do esgotamento profissional], de estresse pós-traumático e de exposição ao assédio moral (JACQUES; AMAZARRAY, 2006, p. 103).*

Várias pesquisas notaram, inclusive no Banco do Brasil, que as mulheres são particularmente vulneráveis a esses problemas. Nessa pesquisa, observamos que a incidência sobre a população feminina de praticamente todos os indicadores de saúde pesquisados é maior – e várias vezes substancialmente maior – do que sobre a masculina. Nos casos de transtorno mental e lesões por esforços repetitivos – ou Dort –, as taxas respectivas das mulheres são 52% e 45% maiores que as dos homens.

Assédio moral e assédio sexual são temas de interesse mais recente dos pesquisadores[3]. Em survey não representativo sobre assédio moral nos ambientes de trabalho, realizado em 2006 com 2.609 bancários de todo o Brasil, Maciel et al. (2006) constataram que 38,9% dos respondentes relataram ter passado por uma ou mais situações constrangedoras no trabalho: a mais frequente foi "seu chefe o enche de trabalho", seguida por "chefe prejudica a saúde" e chefe "dá instruções confusas e imprecisas"; as ocorrências, mais comuns em bancos privados, afetam mais mulheres do que homens e mais homo e bissexuais que heterossexuais – singularidades comuns também à maioria das demais questões da pesquisa[4]. O levantamento também constatou que apenas 3,87% dos respondentes afirmaram ter sido assediados sexualmente.

Os indicadores de assédio moral e assédio sexual encontrados entre os trabalhadores do Banco do Brasil são sensivelmente maiores do que os descobertos por Maciel e seus colegas oito anos atrás. É possível que parte dessa discrepância derive das diferenças metodológicas entre as pesquisas. Mas não se pode descartar a hipótese de que os dois tipos de assédio tenham se intensificado ao longo do tempo, como resultado das reestruturações produtivas e dos novos modelos de gestão. Metade dos trabalhadores do BB hoje se reconhece como vítima de assédio moral. Como os estudos indicam que esse problema costuma ser subdimensionado pelas vítimas, é provável que os índices efetivos sejam ainda mais graves. Nos casos de assédio sexual, para as mulheres, novamente, os efeitos são mais graves. Uma em cada dez bancárias afirma ter sido alvo de assédio sexual, o que representa três vezes mais do que a taxa entre os homens. A priorização do combate a esses problemas na agenda política dos trabalhadores ganha relevância nesse contexto.

Maciel et al. (2006) observaram que as principais dificuldades que os respondentes encontram no trabalho são falta de pessoal, carga excessiva de trabalho, competição interpessoal e desrespeito a horários. Em uma relação de 20 sintomas de distúrbios psicológicos, 60,72% dos respondentes afirmaram sentir-se "nervoso, tenso e preocupado" e 42,12% responderam afirmativamente a "dorme mal". Assim, 25,22% podem ser considerados estressados.

3 Conforme Hirigoyen (2002, p. 17), "o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude…) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho".

4 A pesquisa igualmente aferiu as opiniões dos respondentes sobre as principais características das chefias e o nível de controle sobre o trabalho. O levantamento aferiu a frequência e a duração das agressões, assim como se a autoria dos constrangimentos partiria de outrem que não o chefe, se o agredido julga que o agressor tem ou não consciência do que faz, se comentou com alguém sobre as agressões, temas que não coincidem com o foco da pesquisa no BB.

Esses índices, compatíveis com as descobertas da pesquisa de perfil dos funcionários do BB, também são significativamente maiores entre as mulheres no estudo de Maciel e seus colegas.

Esta pesquisa traz também elementos interessantes sobre a atuação política dos funcionários do BB. Taxas de sindicalização mais elevadas do que a média nacional refletem práticas mais comuns à geração pré-1998 que aos trabalhadores jovens, mais refratários ao engajamento político. Isso se reflete também nas taxas de associação à ANABB: quanto mais jovem o trabalhador, menor sua participação na entidade: 84% dos novos funcionários (com menos de 16 anos de BB) não são filiados à entidade.

Em síntese, o perfil do funcionalismo do Banco do Brasil reflete, na média das questões investigadas por este estudo, um quadro assentado em um base salarial inegavelmente achatada (70% ganham até 10 salários mínimos), submetido a uma extensa jornada de trabalho (45% fazem entre 8h a 12h por dia, somados a 1,02% que declaram trabalhar mais de 12h) e à pressão de um clima organizacional que combina um regime de metas, intensidade (novas tecnologias) e indicadores de saúde do trabalho precários (destacamos: 45,92% já foram diagnosticados com estresse; 14,50% têm diagnóstico de transtorno mental relacionado ao trabalho; 21,16% já apresentaram algum sintoma de Dort e 33,42% já receberam indicação para tomar antidepressivos).

Do ponto de vista da cultura organizacional, os dados indicam com clareza uma sensível mudança de percepção funcionalismo quanto ao papel do BB na sociedade. Pelo critério de relevância (notas 4 e 5, na escala de 1 a 5, de Pouco a Muito Relevante), os bancários indicaram que as principais funções públicas do Banco seriam: "ser solução em serviços e intermediação financeira" (87,34%); "atender as expectativas de clientes e acionistas" (85,82%); e "ser um banco competitivo e rentável" (83,91%). Menos de duas décadas depois do PDV, em um quadro em que mais de 70% é composto por funcionários com menos de 16 anos de serviço, a visão predominante é que as questões relativas a resultados, eficiência e serviços são consideradas as funções mais relevantes do BB, para os funcionários da ativa.

As demais funções consignadas como respostas possíveis aparecem em seguida, pela ordem: "levar soluções bancárias a municípios e territórios onde outros bancos não atuam" (82,56%); "cumprir sua função pública com eficiência" (82,27%); e "promover o desenvolvimento sustentável do país" (81,53%). Ou seja, ainda é forte a visão de que o Banco é uma instituição que deve estar comprometida com o interesse público e o desenvolvimento sustentável do país, cumprindo sua função com eficiência.

Há inúmeras oportunidades e razões para fortalecer a organização dos trabalhadores na ANABB. Em síntese, a pesquisa indica que:

a. as condições de trabalho no Banco do Brasil são alarmantes: multiplicam doenças, inseguranças e frustrações, e demandam ação política séria, duradoura e consequente da ANABB. Saúde é um tema sensível que impacta todos os trabalhadores, em especial as mulheres;

b. os temas-chave para a ação política dos trabalhadores aparecem com clareza: diminuir a intensidade da exploração do trabalho – por meio de redução de jornada e contratação de novos trabalhadores; combater as causas do estresse; promover igualdade; promover reconhecimento – salarial inclusive; combater discriminação; combater todo tipo de assédio;

c. estratégias distintas são necessárias para a ANABB organizar e dialogar com cada grupo de trabalhadores (pré-1998 e pós-1997, especialmente pelo conflito geracional identificado no capítulo 6);

d. a ação política da ANABB em defesa do BB é um eixo de forte impacto no conjunto do funcionalismo; e

e. a adoção de uma agenda favorável à igualdade entre homens e mulheres pode ser uma estratégia política central, porque serve tanto para o combate à desigualdade percebida pela categoria, quanto para a aproximação do segmento de mulheres jovens, mais discriminadas e ainda não filiadas.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, F. F. ***Reestruturação e o fim da segurança no emprego no Banco do Brasil***. São Paulo: Ed. do Autor, 2002.

BARBETTA, P. A. ***Estatística aplicada às Ciências Sociais***. 7. ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2011.

CHIAVENATO, I. ***Gestão de Pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações***. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

EVANS, J. R.; MATHUR, A. The value of online surveys. ***Internet Research***, v. 15, n. 22, p. 195-219, 2005.

GRISCI, C.; CIGERZA, G. C.; HOFMEISTER, P. M. Tempo, resistência e consentimento na reestruturação produtiva do trabalho bancário. ***REAd – Revista Eletrônica de Administração***, v. 12, n. 6, p. 622-641, 2006.

GRISCI, C. L. I. Dos corpos em rede às máquinas em rede: reestruturação do trabalho bancário e constituição do sujeito. ***Rev. adm. contemp.***, Curitiba, v. 7, n. 1, mar. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 4 fev. 2015.

HIRIGOYEN, M. F. ***Mal-estar no trabalho:*** redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. ***Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2001-2009***. Pessoas de 18 anos ou mais de idade ocupadas (per. ref. 365 dias) e associadas a sindicato, por tipo de sindicato. Brasília: IBGE, 2001-2009. Disponível em: <http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?vcodigo=PD313&sv=21&t=pessoas-18-anos-mais-idade-ocupadas>. Acesso em: 6 fev. 2015.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. ***Censo Demográfico 2010*** – Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Brasília: IBGE, 2010.

JACQUES, M. G. C.; AMAZARRAY, M. R. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. ***Boletim da Saúde***, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 93-105, jan./jun. 2006.

JINKINGS, N. A reestruturação do trabalho nos bancos. ANTUNES, R. (Ed.). ***Riqueza e miséria do trabalho no Brasil I.*** São Paulo: Boitempo, 2006 , p. 189-215.

MACHADO, A. C. B; AMORIM, M. L. Transformações nas relações de trabalho nos bancos: uma trajetória de precarização (1980-2010). ***Acta Scientiarum***. Human and Social Sciences. Maringá (PR), v. 34, n. 2, p. 179-191, jul./dez. 2012.

MACIEL, R. H. et al. ***Assédio moral no trabalho:*** impactos sobre a saúde dos bancários e sua relação com gênero e raça. Recife: Sindicato dos Bancários de Pernambuco/Contraf, 2006. (Relatório de Pesquisa).

MENDONÇA, R. Ideologia interfere pouco na decisão do eleitor, diz Datafolha. ***Folha de S. Paulo***, 14 out. 2013. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/poder/2013/10/1356184-ideologia-interfere-pouco-na-decisao-de-voto-diz-datafolha.shtml>. Acesso em: 3 fev. 2015.

MICK, J.; LIMA, S. P. ***Perfil do jornalista brasileiro.*** Características demográficas, políticas e do trabalho jornalístico em 2012. Florianópolis: Insular, 2013.

MICK, J. ***Detalhamento metodológico da pesquisa "Perfil profissional do jornalismo brasileiro".*** Florianópolis: s/ed., 2013. Disponível em: <http://perfildojornalista.ufsc.br/files/2012/04/PerfilJornal_Metodologia.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2015.

PALÁCIOS, M.; DUARTE, F.; CÂMARA, V. M. Trabalho e sofrimento psíquico de caixas de agências bancárias na cidade do Rio de Janeiro. ***Cad. Saúde Pública***, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 843-851, maio/jun. 2002.

PEREIRA, J. M. S. ***O "novo" papel do bancário no Banco do Brasil***: um estudo de caso na agência Lapa (PR). Monografia (Curso de Especialização em Gestão de Negócios Financeiros). Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Escola de Administração. Porto Alegre, 2007, 62p.

SANTOS, C. P. ***O Banco do Brasil no contexto da reestruturação bancária nacional.*** s/d. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt7/O_BANCO.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2014.

SILVA, J. B. ***Perversão da experiência no trabalho:*** os bancários em face do Programa de Ajustes do Banco do Brasil. 2002. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade Estadual de Campinas – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas (SP), 2002.

WHO – Pesquisa e Informações de Mercado. ***Cenários do Banco do Brasil*** – Um retrato do corpo funcional. Brasília: ANABB, 1996a.

WHO – Pesquisa e Informações de Mercado. ***Cenários do Banco do Brasil*** – Avaliação do PAQ. Brasília: ANABB, 1996b

WHO – Pesquisa e Informações de Mercado. ***Cenários do Banco do Brasil*** – Avaliação do PDV. Brasília: ANABB, 1996c.

QUESTIONÁRIO

PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS DO BB

Seja bem-vindo ao questionário da pesquisa "Perfil dos funcionários do Banco do Brasil".

O estudo está sendo realizado por pesquisadores das Universidades de Brasília (UnB) e Federal de Santa Catarina (UFSC), por solicitação da Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil (ANABB).

Os principais objetivos são:

- Identificar o perfil dos funcionários do BB atualmente na ativa (gênero, raça, faixa etária, formação);
- Identificar semelhanças e diferenças, por região e por unidade da federação, entre os indicadores relativos aos itens anteriores;
- Conhecer as expectativas dos funcionários da ativa com relação à empresa e à carreira no Banco do Brasil;
- Apurar o nível de conhecimento dos funcionários em relação à ANABB.

O levantamento se destina apenas aos funcionários da ativa.

Sua participação é muito importante para que a ANABB possa aprimorar suas ações em benefício dos trabalhadores do BB. O preenchimento do questionário leva menos de 15 minutos em média. Se você precisar alterar a resposta a alguma questão, poderá fazê-lo sem problemas. E se precisar interromper o preenchimento e retomar mais tarde, tudo bem – basta manter aberta a aba do navegador.

Muito obrigado.

Prof. Samuel Pantoja Lima (UnB) – Coordenador

Prof. Jacques Mick (Laboratório de Sociologia do Trabalho – Lastro/UFSC)

*1. Deseja participar da pesquisa?

Participar

Não participar

*2. Você é:

Funcionário da ativa

Aposentado

DEMOGRÁFICAS E DE FORMAÇÃO

*3. Qual a sua idade?

18 a 23 anos

24 a 30 anos

31 a 40 anos

41 a 50 anos

51 a 60 anos

Acima de 61 anos

*4. Sexo?

Masculino

Feminino

*5. Em que estado reside atualmente?

AC	MA	RJ
AL	MG	RN
AM	MS	RO
AP	MT	RR
BA	PA	SC
CE	PB	SE
DF	PE	SP
ES	PI	TO
GO	PR	Outro país. Qual?

*6. A cidade onde mora atualmente é:

Capital

Interior

*7. Estado civil:

Solteiro(a)

Casado(a)

Separado(a)

Divorciado(a)

Em união estável

Viúvo(a)

Outro. Qual?

*8. Você é chefe de família?

Sim

Não

*9. Etnia/raça:

Branca

Preta

Parda

Amarela

Indígena

Outra. Qual?

*10. Escolaridade:

Médio Completo

Superior Incompleto

Superior Completo

Pós-Graduação

Mestrado

Doutorado

*11. Você está estudando atualmente?

Não

Sim

*12. Se sim, em que nível?

Ensino Médio

Ensino Técnico

Superior (Bacharelado / Licenciatura)

Superior Tecnológico

Pós-Graduação

Mestrado

Doutorado

Pós-Doutorado

Outro? Qual?

VALORES E CULTURA ORGANIZACIONAL

*13. Em sua opinião, qual a relevância das seguintes funções do Banco do Brasil? Classifique numa escala de 1 a 5, em que 1 é pouco relevante e 5 é muito relevante:

Promover o desenvolvimento sustentável do País

Fortalecer o compromisso entre funcionários e a empresa

Ser um banco competitivo e rentável

Cumprir sua função pública com eficiência

Atender às expectativas de clientes e acionistas

Ser solução em serviços e intermediação financeira

Levar soluções bancárias a municípios e territórios onde outros bancos não atuam

Outra. Qual?

*14. Do ponto de vista ético, o funcionário do BB deve se referenciar:

Na ética do mercado, que prioriza o resultado financeiro

Na ética da cidadania, que prioriza os resultados sociais

No esforço de conciliar resultados financeiro e social

Não vejo sentido nessa questão

Não tenho opinião formada a respeito

Outro. Qual?

*15. Uma parte da sua remuneração anual vem da participação nos lucros e resultados (PLR) paga pelo banco? Ou seja: você recebe PLR?

Sim

Não

*16. Como você avalia a política de remuneração variável adotada pelo banco?

Muito Satisfatória

Satisfatória

Pouco Satisfatória

Insatisfatória

Totalmente Insatisfatória

*17. Como você classifica os seguintes itens de Qualidade de Vida no Trabalho? [Classifique numa escala de 1 para menos relevante e 5 para mais relevante. Apenas uma avaliação em cada item.]

Salários

Estabilidade

Ascensão profissional

Benefícios sociais

*18. Como você avalia as questões a seguir?

A política educacional e a de formação profissional do Banco do Brasil estão de acordo com o modelo de gestão divulgado pela empresa

O novo funcionário do Banco do Brasil orienta sua carreira por valores individuais e não por valores coletivos

As metas, em geral, fixadas pela organização são realizáveis

A maior função social do Banco do Brasil é dar lucro

CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

*19. Em média quantas horas você trabalha por dia no BB?

Até 6 horas

De 6 a 8 horas

Entre 8 e 12 horas

Mais de 12 horas

*20. Você considera o número de funcionários em seu local de trabalho adequado à carga de atividades?

Sim

Não

*21. Qual a sua renda mensal proveniente do trabalho no BB?

Até 1 salário mínimo (até R$ 724)

Mais de 1 a 2 salários mínimos (de R$ 724 a R$ 1448)

Mais de 2 a 3 salários mínimos (de R$ 1448 a R$ 2172)

Mais de 3 a 4 salários mínimos (de R$ 2172 a R$ 2896)

Mais de 4 a 5 salários mínimos (de R$ 2896 a R$ 3620)

Mais de 5 a 10 salários mínimos (de R$ 3620 a R$ 7240)

Mais de 10 a 20 salários mínimos (de R$ 7240 a R$ 14480)

Mais de 20 salários mínimos (acima de R$ 14480)

*22. Qual a sua renda familiar?

Até 1 salário mínimo (até R$ 724)

Mais de 1 a 2 salários mínimos (de R$ 724 a R$ 1448)

Mais de 2 a 3 salários mínimos (de R$ 1448 a R$ 2172)

Mais de 3 a 4 salários mínimos (de R$ 2172 a R$ 2896)

Mais de 4 a 5 salários mínimos (de R$ 2896 a R$ 3620)

Mais de 5 a 10 salários mínimos (de R$ 3620 a R$ 7240)

Mais de 10 a 20 salários mínimos (de R$ 7240 a R$ 14480)

Mais de 20 salários mínimos (acima de R$ 14480)

*23. Há quanto tempo você trabalha no BB?

Até 1 ano

Mais de 1 a 3 anos

Mais de 3 a 6 anos

Mais de 6 a 10 anos

Mais de 10 a 16 anos

Mais de 16 a 20 anos

Mais de 20 a 30 anos

Mais de 30 anos

*24. Qual a sua função?

Gerente

Assessor UE

Gerente de negócios

Supervisor de Atendimento

Gerente de Relacionamento

Escriturário

Gerente de Módulos de Serviços

Analista Júnior

Caixa-executivo

Analista Sênior

Assistente de Negócio

Analista Máster

Assistente Operacional Pleno

Gerente de Divisão

Analista TI B

Gerente Executivo

Outra (Qual?)

*25. Qual o seu grau de satisfação com os seguintes aspectos do seu trabalho? (Classifique numa escala de 1 a 5, em que 1 representa Muito Insatisfeito e 5 representa Muito Satisfeito.)

Possibilidades de promoção

Trabalho que realiza

Carga de trabalho

Remuneração

Outros benefícios não salariais

Prestígio social

Relações interpessoais

Experiência profissional

Qualidade de vida

*26. Qual é o seu projeto para o futuro próximo em relação à sua atuação profissional?

Avançar na carreira no BB, nas funções que exerço

Avançar na carreira no BB, mudando de função

Sair do BB e ingressar em carreira pública

Sair do BB para atuar no setor privado

Sair do BB para desenvolver trabalho social/ filantrópico

Aposentadoria

Outro projeto. Qual?

*27. Você se considera de algum modo discriminado em suas oportunidades de ascensão profissional?

Sim

Não

*28. Você conhece o Código de Ética do BB?

Sim

Não

SAÚDE

*29. Responda SIM ou NÃO às questões a seguir:

Você se sente estressado no trabalho? Você já foi diagnosticado com estresse?

Você já foi diagnosticado com algum transtorno mental relacionado ao trabalho? Você já foi diagnosticado com algum sintoma de LER/ DORT?

Você já recebeu indicação para tomar antidepressivos?

Você considera que seus esforços no trabalho são devidamente reconhecidos? Você já presenciou alguma situação de assédio moral no trabalho?

Você já foi constrangido no trabalho, a ponto de acreditar que era assédio moral? Você já presenciou alguma situação de assédio sexual?

Você já sofreu assédio sexual?

*30. Com que frequência você realiza atividade física?

Nunca

Raramente

Ocasionalmente

Com frequência

Com muita frequência

PARTICIPAÇÃO SOCIAL E POLÍTICA

*31. Responda SIM ou NÃO às questões a seguir:

Você conhece a ANABB?

A ANABB é uma entidade sindical?

*32. Em sua opinião, qual a relevância das seguintes funções da ANABB? Classifique numa escala de 1 a 5, em que 1 é pouco relevante e 5 é muito relevante.

Defender os interesses dos funcionários do Banco do Brasil

Defender um Banco do Brasil mais justo para a sociedade

Representar politicamente os seus associados

Representar juridicamente os seus associados

Oferecer produtos e serviços

Outra(s). Qual(is)?

*33. Qual o seu grau de satisfação com os canais de comunicação da ANABB? Classifique numa escala de 1 a 5, em que 1 é muito insatisfeito e 5 é muito satisfeito.

Central de atendimento (0800)

Jornal Ação

Site (anabb.org.br)

Ouvidoria

*34. É associado/a à ANABB?

Não

Sim

*35. Por que não é associado/a?

Não tenho interesse

Valor da mensalidade é alto

Já sou filiado/a a outra entidade (Sindicato, AABB, AAFBB etc.)

Outra(s) razão(ões). Qual(is)?

*36. Que iniciativas poderiam levar você a se associar à ANABB? (Pode assinalar mais de uma resposta.)

Redução da mensalidade da associação

Criação de clube de compras para associados

Intensificação da defesa dos funcionários e do BB junto ao Congresso Nacional, Executivo, imprensa e sociedade

Acesso a novos serviços ou produtos

Convênios com universidades, escolas e cursos de línguas

Nenhuma

Outra(s). Qual(is)?

*37. Como você avalia a atuação da Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil?

Classifique numa escala de satisfação de 1 (totalmente insatisfeito) a 5 (plenamente satisfeito).

Totalmente

2

3

4

Plenamente insatisfeito (1)

Satisfeito (5)

*38. É filiado a sindicato(s)?

Não

Sim

*39. Qual (is)? (Pode assinalar mais de uma resposta)

Sindicato de Bancários

Sindicato de outra categoria.Qual?

*40. Por que não é filiado a sindicato?

Diretoria do sindicato não representa a categoria

Não conheço o sindicato

Sindicato não responde às demandas específicas da minha área de atuação

Não tenho interesse

Outra(s) razão(ões). Qual(is)?

*41. É filiado a partido político?

Não

Sim

*42. Se sim qual?

DEM	PSDC	PPS
PRTB	PHS	PTB
PCdoB	PSL	PR
PSB	PMDB	PTC
PCB	PSOL	PRB
PSC	PMN	PTN
PCO	PSTU	PROS
PSD	PP	PV
PDT	PT	PRP
PSDB	PPL	SD (SOLIDARIEDADE)
PEN	PTdoB	

*43. Como você define seu posicionamento ideológico?

Extrema direita

Direita

Centro-direita

Centro

Centro-esquerda

Esquerda

Extrema esquerda

Nenhuma das alternativas.

Outra. Qual?

*44. Atua em algum desses outros tipos de associações ou organizações sociais? (Pode assinalar mais de uma resposta)

Habitação

Saúde

Cultura e recreação

Educação e pesquisa

Assistência social

Religião

Associações patronais e profissionais

Meio ambiente e proteção animal

Desenvolvimento e defesa de direitos

Não atuo, mas já atuei

Não atuo

Outra(s). Qual(is)?

*45. Com que frequência você se encontra com colegas do BB fora do ambiente de trabalho?

Nenhuma frequência

Raramente

Ocasionalmente

Com frequência

Com muita frequência

CRS 507– BLOCO A – LOJA 15 – ED. ANABB
ASA SUL – DF
CEP: 70351-510

(61) 3442 9696

@anabbevoce

www.anabb.org.br

fb.com/anabbevoce

ANABB
Associação Nacional
dos Funcionários do
Banco do Brasil