

**MARLENE RODRIGUES DA SILVA**

**JOVENS TRABALHADORES E O TRABALHO TEMPORÁRIO NOS BANCOS.  
MARECHAL CÂNDIDO RONDON (1970-2000)**

Trabalho apresentado à Banca Examinadora na Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Campus de Marechal Cândido Rondon, como exigência para obtenção do título de Mestre em História, sob a orientação do Professor Dr. Rinaldo Varussa.

Universidade Estadual do Oeste do Paraná – Marechal Cândido Rondon

Mestrado em História

2009



A minha mãe, que me deu tudo o que eu precisava:

Força, confiança

Coragem, fé

Amor.

## AGRADECIMENTO

Ao Prof. Rinaldo Varussa pelas contribuições, amizade, incentivo e por me fazer crescer mais do que eu pensei ser capaz.

Aos professores do programa de Mestrado em geral. De modo especial agradeço ao professor Antônio de Pádua Bosi e Sarah Y. Tibes Ribeiro pelo incentivo e contribuições. Também agradeço aos professores Gilberto e Carla pelas contribuições no primeiro ano do programa.

A Iraci, pela amizade e apoio.

A todos os mestrandos do programa. Em especial aos amigos Cintia, Maria Emília, Enegety, Jurucê, Marquinhos, Zen e Rodrigo, pelos momentos de discussões, companheirismo e apoio.

Quero agradecer também aos amigos de trabalho, em especial ao Juliano pelos momentos em que me permitiu sair do trabalho em virtude de compromissos do mestrado.

A todos que me condeream entrevista pela contribuição e atenção antes, durante e após as entrevistas.

A Thaise, Piki, Danusa, Jaque, Tiago, Beto, Angélica, Clarice, Lucilene, Preta e Ellen, Judite.... Por me fazerem sorrir e nunca desistir.

Ao pessoal da Paróquia, em especial a Mara pela amizade incomparável e pela ajuda mútua; a Mari por me ajudar em todos os momentos, pela companhia e incentivo; a Enegety por todos os anos de amizade.

A Tally e Paulo que não entendem nada de História, mas que sempre me ajudaram a seguir em frente.

A minha família que acredita em mim, mais do que eu mesma.

A minha mãe por estar sempre comigo, por me dar os melhores exemplos, por me estender a mão sempre que caio e por orar e iluminar todo o caminho por onde passo.

À Deus... Por me mostrar que tudo é possível.

“Meu nome é trabalho mas eu tô pegado  
A fim de um cascalho vou pra todo lado  
Tenho cinco pirralhos chorando um bocado  
Vê se quebra o galho doutor, tô desempregado  
Me arranja um trabalho doutor, tô desempregado

Já fui pedreiro, carpinteiro  
Motorneiro e até motorista  
Já fui copeiro, fui caseiro  
Jornaleiro e até jornalista

Meti os peitos, fiz tudo direito  
Sou advogado  
Vê se quebra o galho doutor, tô desempregado  
Me arranja um trabalho doutor, tô desempregado

Mecanó, Datiló  
Estenógrafo eu sou  
Maquinista, copista  
Analista de computador

Fui profeta, atleta  
Poeta e até professor formado  
Vê se quebra o galho doutor, tô desempregado  
Me arranja um trabalho doutor, tô desempregado

Toco viola e sei jogar bola também  
Levei sacola, vendi mariola no trem  
Carreguei (vadiola), brequei minha sola  
Não tenho um vintém furado  
Vê se quebra o galho doutor, tô desempregado  
Me arranja um trabalho doutor, tô desempregado

Meu nome é trabalho mas eu tô pegado  
A fim de um cascalho vou pra todo lado  
Tenho cinco pirralhos chorando um bocado  
Vê se quebra o galho doutor, tô desempregado  
Me arranja um trabalho doutor, tô desempregado

Já fui burocrata, fui tecnocrata  
Vendi ouro e prata a doidado  
Vê se quebra o galho doutor, tô desempregado  
Me arranja um trabalho doutor, tô desempregado

Vou pro psicólogo e fonoaudiólogo  
Eu fui elogiado  
Vê se quebra o galho doutor, tô desempregado  
Me arranja um trabalho doutor, tô desempregado

Eu não sou de roubar, eu não sou marajá  
E nem sou de chegar atrasado  
Vê se quebra o galho doutor, tô desempregado  
Me arranja um trabalho doutor, tô desempregado

Eu não quero ser doutor, nem ser embaixador  
E nem governador do Estado  
Meu nome é trabalho doutor, tô desempregado  
Me arranja um trabalho doutor, tô desempregado”

(Arlindo Cruz)

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar as experiências e dinâmicas de trabalho dos estagiários bancários de Marechal Cândido Rondon. Procurando compreender como os estagiários estão interpretando seu trabalho, o vivenciando e disputando seus usos e sentidos. Para tal análise foram analisadas entrevistas com os estagiários do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, leis que incidem sobre o trabalho dos bancários e estagiários, formulários, jornais e charges que expressam as dinâmicas de trabalho nos bancos nas últimas três décadas. A partir disso são problematizados três elementos básicos: primeiro as mudanças ocorridas nas formas de se realizar e pensar o papel do estagiário no banco; segundo análise do que consistem as atividades do estagiário, procurando refletir sobre as dinâmicas de trabalho deles e com isso procurando compreender o seu verdadeiro papel, ou seja, aprendiz ou trabalhador?; o último elemento problematiza os sentidos que esse trabalho possui para os estagiários e também para os órgãos que estão relacionados com o mesmo. Todos esses elementos são analisados na intenção de refletir sobre o cenário de trabalho apresentado aos jovens atualmente. O formato que o mercado de trabalho parece ter hoje e que também é vivenciado por esses trabalhadores temporários é a própria temporalidade do emprego e da dificuldade de se encontrar um trabalho permanente. Questão essa problematizada nesse texto na experiência dos estagiários bancários, mas que está relacionada com as demais formas de trabalho precário e temporário do atual mundo do trabalho.

Palavras-Chave: experiência, estagiários, trabalho temporário, banco e reestruturação produtiva.

## ABSTRACT

YOUNG WORKERS AND TEMPORARY WORK IN BANKS IN MARECHAL CÂNDIDO RONDON (1970-2000).

This work has the objective of analyzing the work experiences and dynamics of banking trainees of Marechal Cândido Rondon. It is intended to understand how the trainees are interpreting their work, living and disputing the different uses and meanings of it. For such analysis, there were analyzed: interviews with the trainees from the Banco do Brasil and from Caixa Economica Federal; laws that are concerned to the bank work and its trainees; forms; newspaper and charges that express the dynamic of the work in banks in the last three decades. Taking this base, three basic elements are discussed: first, the changes occurred in the ways of doing and thinking the role as a bank trainee; second, an analysis in what consist the trainee activities, aiming to think about their work dynamic and, with this, looking for the understanding of their true role, that is, the trainee is an apprentice or a worker?; the last issue intends to discuss the meanings this work has to the trainees as well as to the agencies that are related to it. All these elements are analyzed with the intention of reflecting about the views presented to the young workers. The shape the work market seems to have nowadays, which is also lived by these temporary workers, is the temporality of the job and the difficulty of finding a permanent work. This issue is discussed in this text throughout the experience of the banking trainees, but it is related with the others forms of precarious and temporary work of the current work market.

Keywords: trainees, experiences, temporary work, bank, productive restructuring.

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>09</b>
<b>CAPÍTULO 1 - “Trabalhar no banco é isso aí, tem que se acostumar”:</b> Reestruturação no Setor Bancário e Sua Relação com o Trabalho dos Temporários.....	<b>144</b>
<b>CAPÍTULO 2 - “Para o estagiário não existe o certo e o errado, existe o que você tem que fazer, o que te mandam fazer, e o que você tem que aprender pra poder ficar lá dentro: Trabalhadores temporários e as dinâmicas de Trabalho.....</b>	<b>46</b>
<b>CAPÍTULO 3 - A procura por trabalho: O elemento permanente do trabalho temporário.....</b>	<b>75</b>
<b>CONSIDERAÇÃO FINAIS.....</b>	<b>97</b>
<b>LISTA DE FONTES.....</b>	<b>100</b>
<b>DEPOIMENTOS .....</b>	<b>100</b>
<b>DOCUMENTOS .....</b>	<b>101</b>
<b>JORNAIS E INFORMATIVOS .....</b>	<b>102</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>103</b>

## APRESENTAÇÃO

Este trabalho tem como objetivo, refletir sobre as experiências e concepções dos estagiários do Banco do Brasil e da Caixa Econômica de Marechal Cândido Rondon com relação às suas formas de trabalhar. Procurando compreender como os estagiários estão interpretando seu trabalho, o vivenciando e disputando seus usos e sentidos.

O período aqui abordado por essa pesquisa compreende os séculos de 1990 e 2000. Justificando-se por se tratar do período de intensificação das mudanças ocorridas nos trabalhos bancários. No entanto, vale ressaltar que por vezes, esse recorte pode ser antecedido visando uma maior compreensão dos processos de modificações trabalhistas ocorridos nos setores bancários. Como também, o faz com a intenção de analisar tanto a trajetória ocupacional dos estagiários quanto de alguns funcionários, na intenção de estabelecer diálogo entre essas duas vivências.

A escolha temática se deve à minha experiência como trabalhadora temporária na Universidade Estadual do Oeste do Paraná, durante dois anos e meio. Esta experiência, mesmo realizada numa instituição diferente da bancária, me permitiu entender que as formas de trabalho experimentadas através de contratos temporários, sem vínculo empregatício, parecem estar ligadas a um mesmo problema atual: o trabalho temporário e precário, justificado pelo rótulo da aprendizagem e da experiência, ou seja, o exercício de atividades dentro de empresas privadas ou públicas, sobre o argumento que esses trabalhadores iriam apreender na prática a profissão que talvez fossem exercer no futuro. No geral, a partir da minha experiência percebi que o problema em tal discurso, para os temporários está na forma com que o trabalho exercido por eles é visto e justificado como uma possibilidade futura de realização ou conquista profissional ou ainda, de formação de uma profissão.

Cabe ressaltar que as intenções desse trabalho foram produzidas após o ingresso no Programa de Mestrado pela Unioeste. Digo isto porque quando ingressei no Programa o projeto era outro: tratava-se de problematizar as disputas existente em um bairro localizado na Cidade de Nova Santa Rosa, o qual é nomeado como Berlim e a parte mais expressiva de sua população são de morenos e negros da cidade. Sendo que os trabalhadores informais da cidade se localizam em sua grande maioria nesse bairro, que está a poucos metros da cidade, porém com difícil visualização. Contudo, não estava me identificando com o tema, e passei a

pensar no trabalho dos estagiários. Todavia, a partir de uma conversa com o orientador, foi possível trocar a temática, e definir o local de pesquisa, o banco.

Com essa troca de projeto, motivei-me um pouco mais. Pois se tratava de uma forma de trabalho que eu já havia vivenciado. E que de certa forma me instigava pela curiosidade em saber o porquê das piadas sobre estagiários serem expressamente negativas em relação aos seus trabalhos. Apesar de ter passado por essa forma de trabalho, trabalhei em um centro de documentação e além de estar ligado ao que estudava, história, não havia nada, além do salário e dos direitos trabalhistas que se relacionasse com a exploração ou o ritmo de trabalho expressados através de denúncias em jornais e piadas de revistas e quadrinhos. Tais denúncias e formas diferentes de vivenciar o trabalho temporário me chamavam muito a atenção e careciam de uma análise mais aprofundada. Assim, iniciei a pesquisa sobre a dinâmica de trabalho dos estagiários bancários. Dos quais no percorrer da pesquisa passei a chama-los também de temporários, uma vez que a maioria dos estagiários se reconheciam como temporários, sendo assim respeitei suas auto-denominações.

Confesso que a troca de projeto me trouxe alguns problemas, como o difícil contato com os temporários. Além é claro de ter que elaborar um novo projeto e iniciar as pesquisas novamente. O mais difícil foi estabelecer contatos com os temporários, que no início se mostraram meio resabiados, assim como também entender um pouco sobre o sistema bancário que para mim era um tema novo e distante das coisas que conheço. Contudo, apesar do tema ser para mim difícil de entender, as atividades dos estagiários, ao longo da pesquisa foi se mostrando mais claro, primeiro passei a percebê-lo como um trabalho e depois compreendendo como suas dinâmicas vão se processando dentro da empresa.

De início entrei em contato com as leis do aprendiz, que regulariza o trabalho temporário. Leis que me fez perceber algumas contradições no trabalho dos temporários como seu caráter de aprendiz. Reuni algumas documentações das empresas responsáveis pela contratação dos temporários, analisando seu processo de contratação bem como os discursos utilizados para enaltecer o estágio. Entrei em contato com o gerente do banco do Brasil, e também assisti e gravei uma palestra feita no colégio Eron Domingues para os jovens do ensino médio, a cerca do mercado de trabalho e a inserção do jovem nele. Após observar um pouco desse cenário o qual o temporário estava inseridos, entrei em contato com os temporários e observei o pontos em que eles destacavam de seu mundo de trabalho.

O maior problema encontrado em relação à produção das fontes, foi acesso a informações dos bancos, como os manuais destinados aos estagiários em virtude de sua entrada no banco, como também o fluxo de clientes e suas principais necessidades. Parte das

informações que obtive nesse aspecto, foram informadas por funcionários ou por alguns temporários.

Cabe ressaltar que os trabalhos temporários são dedicados aos estudantes do ensino Fundamental, médio e superior. Através dos documentos analisados percebi que eles são apresentados como um aprendizado para o futuro, mas o que parece ser omitido ou, pelo menos, camuflado são as possibilidades e o formato que esse futuro pode ter. O formato que o mercado de trabalho parece ter hoje e que também é vivenciado por esses trabalhadores temporários é a própria temporalidade do emprego e da dificuldade de se encontrar um trabalho; formato este que, conforme Edmundo Dias<sup>1</sup>, em sua obra intitulada “reestruturação produtiva: forma atual da luta de classes” é mais uma tentativa de extrair mais valia através da exploração cada vez mais intensa da força de trabalho por parte do capital.

A tese defendida por Edmundo Dias é a de que “*A história do capitalismo é a história da reestruturação produtiva*”. Ou seja, as mudanças na forma de se trabalhar são novas, porém a prática da mudança faz parte do capital. Afinal, o sistema capitalista sempre modificou suas formas de exploração, logo mudar para explorar não é novidade, porém o formato que essa mudança obteve e as estratégias por ela utilizadas são novas. Assim como, as estratégias do trabalhador sobre ela também o são, uma vez que os trabalhadores também agem sobre esse cenário. Já que o que existe são embates de forças, o trabalhador também ajuda a configurar o cenário o qual está inserido. Cabe pensar, quais são essas estratégias e quais as modificações do cenário, perante elas.

A diferença encontrada na nova forma de trabalhar, surgida a partir da tentativa de reestruturar o trabalho, por parte do capital, está na temporalidade do trabalho, o qual os trabalhadores antigos permaneciam em um único trabalho por anos e às vezes “a vida toda”. Porém, os jovens parecem vivenciar um mundo do trabalho o qual podem ter mais de um emprego, e, além disso, temporários. Fazendo com que a expectativa para com o futuro, por parte dos jovens modifica-se negativamente.

As interpretações de Dias sobre as mudanças no mundo do trabalho abriram novas questões diante de meu objeto. Como por exemplo, pensar o perfil de trabalhador, que os temporários estão criando a partir do cenário de trabalho deparados por eles, bem como suas experiências dentro desse mundo de trabalho. Com a ajuda de literaturas que pensam as transformações do mundo do trabalho.

---

<sup>1</sup> DIAS, Edmundo F. “Reestruturação Produtiva”: a forma atual da luta de classes. *Outubro*, n. 1, maio de 1998.

Nesse sentido, também apoiei-me nas reflexões da socióloga Nise Jinkings<sup>2</sup>, que analisa a reestruturação produtiva nos setores bancários e suas conseqüências. Pois me ajudou a pensar a realidade dos estagiários atualmente, e as condições em que passou para ser transformado no que é hoje. A autora analisa a situação em que os bancários se encontraram após as modificações ocorridas nas formas de se trabalhar e de se organizar no banco, com a chegada da tecnologia, do desemprego em massa e o ritmo acelerado em que as empresas bancárias passaram a funcionar. Não ressalta com isso os embates ocorridos em torno dessa mudança, mas clareia o cenário de trabalho o qual os estagiários se inseriram, sofrendo assim, com suas conseqüências. Tais como trabalhar mais, por menos, ou seja, acelerar o ritmo de trabalho e manter o salário reduzido, bem como o campo de oportunidades de estabilidade financeira ou profissional extinta dentro da empresa e escassa fora dela.

Intriguei-me ainda mais com as análises de Nise Jinkings, pois ela apresenta um cenário bancário em que o estagiário, não possui espaço de atuação, se não como mero prestador de serviços sem direitos. Nas entrevistas os estagiários demonstram um esforço significativo para adentrarem nesses trabalhos, mesmo sabendo que sua força de trabalho será vendida por um baixo valor. Essa disposição presente nas falas e nas ações dos estagiários, para adentrarem no trabalho bancário, mesmo este estando precário, me fez pensar o porquê se sujeita, a tais trabalhos.

Sobre essa reflexão, contei com a ajuda das ponderações do sociólogo Michael Burawoy em seu artigo “*As transformações dos regimes fabris no capitalismo avançado*”<sup>3</sup>, o autor analisa o porquê os trabalhadores trabalham tão duro, por tão pouco, e explica que durante o Estado de bem estar social o consentimento foi criado através de direitos trabalhistas como o aumento de salário. O autor mostra as mudanças ocorridas desde os anos 1960 em diante, dizendo que em alguma medida os trabalhadores são guiados não pelos benefícios, mas pelo despotismo fabril, ou seja, o medo de ganhar a conta e ficar desempregado. A partir disso, Burawoy defende a tese que atualmente tenta-se governar através de um regime hegemônico despótico, pois “*O novo despotismo ergueu-se sobre a base do regime hegemônico que está substituindo. Ele é de fato um despotismo hegemônico*”<sup>4</sup>. Entretanto, o modo com que essa forma de governar vai funcionar ou não

---

<sup>2</sup> Jinkings, Nise. Trabalho e resistência na fonte misteriosa: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. Editora da Unicamp: São Paulo, 2002.

<sup>3</sup> BURAWOY, Michael. (1985), “A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado”. In RBCS. Ano 5, n.13, junho de 1990.

<sup>4</sup> BURAWOY, Michael. (1985), “A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado”. In RBCS. Ano 5, n.13, junho de 1990. P.48

depende do embate de forças entre o capital e o detentor da força de trabalho. A relação constituída entre ambos pode ser entendida como um jogo em que cada um reage, exige e se impõe a medida do possível.

A partir do diálogo com essas reflexões, das leituras de artigos ligados a reestruturação bancária, análise dos materiais produzidos para a pesquisa, das discussões com o orientador, das disciplinas do programa e dos grupos de discussões. Estructurei dois capítulos e projetei um terceiro.

No primeiro capítulo, intitulado: *“Trabalhar no banco é isso aí, tem que se acostumar”*: reestruturação no setor bancário e sua relação com os temporários. Versa sobre as trajetórias ocupacionais dos trabalhadores, ressaltando as mudanças sobre o mundo do trabalho. Como seu caráter temporário, seu formato precário e o que se espera e se busca nesse trabalho. Em resumo, no primeiro capítulo analiso as condições pelas quais os temporários passaram antes de adentrar no banco, a procura de trabalho e suas expectativas em relação a seus trabalhos temporários.

O segundo capítulo: *“Para o estagiário não existe o certo e o errado, existe o que você tem que fazer, o que te mandam fazer, e o que você tem que aprender pra poder ficar lá dentro*: Trabalhadores temporários e as dinâmicas de Trabalho. Este capítulo é desenhado no sentido de tratar dos trabalhos realizados pelos temporários e o porquê dessa atividade. Procurando traçar um paralelo entre o papel do temporário no banco e as mudanças ocorridas no cenário bancário, que imprimiram ao estagiário um estereotipo de prestador de serviços disfarçado.

O terceiro capítulo: A procura por trabalho: O elemento permanente do trabalho temporário. Se configura no sentido de analisar o que os temporários modificaram ou não em seus comportamentos em nome da constante procura por um trabalho. Analisando também o que vem sendo realizado no sentido de modificar os rumos do estágio, que aparentemente parece estar modificando as formas de agir e pensar do trabalhador, seu comportamento, suas expectativas de futuro e seu olhar sobre o trabalho.

## CAPÍTULO 1

### ***“Trabalhar no banco é isso aí, tem que se acostumar”*: Reestruturação no Setor Bancário e Sua Relação com o Trabalho dos Temporários**

A perspectiva sobre o trabalho com vínculo temporário nos bancos estatais durante os anos de 1980 estava pautada por uma regulamentação a qual afirmava, dentre outras coisas, que:

**Art. 5º** - O processo seletivo, para efeito de ascensão funcional, far-se-á mediante concurso interno, de caráter competitivo e eliminatório, em que serão exigidos nível de conhecimentos, grau de complexidade, forma e condições de realização idênticos aos estabelecidos para o concurso público, exceto limite de idade<sup>5</sup>.

Em outras palavras, o decreto permitia aos jovens, que ingressavam como estagiários em uma instituição bancária pública, como o banco do Brasil, fazerem carreira dentro do banco. Ou seja, havia a possibilidade de fazer do vínculo temporário um vínculo não só efetivo, como também um trabalho para toda a vida profissional, já que, ao ingressarem no banco, o servidor temporário poderia vir a garantir sua permanência na empresa, bem como almejar mudanças de cargo.

Sobre isso, o gerente do banco do Brasil, Sandro Maia, 36 anos, da agência de Marechal Cândido Rondon, traduz sua trajetória trabalhista como sendo *“a vida no banco”*, a qual ele narra que:

Eu tive uns trabalhos bem rápidos, comecei a trabalhar cedo com menos de 14 anos. Então, já trabalhei na agricultura. Mas, temporário. Então, um trabalho muito curto, dois meses eu acho, e... já trabalhei em indústria metalúrgica por um período curto, já trabalhei em distribuidora de revistas, isso tudo antes dos 15 anos. Em 87, com 15 anos, eu entrei no banco do Brasil como adolescente trabalhador, que na época se chamava menor auxiliar de serviço de apoio. Trabalhei até os 18 anos, dos 15 aos 18 como menor, e a gente fazia naquela época. A gente fazia concurso, tinha tanto concurso interno quanto concurso externo, a gente estudava porque vislumbrava o banco como uma possibilidade de carreira, uma possibilidade de vida. E eu fiz o concurso e passei. Com 18 anos eu entrei no banco. Aí fiz minha carreira dentro do banco: já fui escriturário, que é o cargo básico do banco, atuei no caixa, fui durante oito anos auditor do banco e agora estou em Marechal Cândido Rondon como gerente do seguimento que, pra fora, os clientes conhecem como sub-gerente ou gerente da administração. Mas, a minha carreira profissional, efetivamente, a história profissional é toda

---

<sup>5</sup> Decreto nº 81.315, de 8 de fevereiro de 1978, decretado pelo presidente da república Ernesto Geisel. Regulamentação a aplicação do Instituto de Ascensão Funcional a que se refere a lei nº 5.645 de 10 de dezembro de 1970.

dentro do banco, os outros trabalhos foram por períodos muito curtos. Assim, eu tive oportunidade, era parecido com o que é hoje o adolescente trabalhador com algumas diferenciações. Resumindo, eu trabalhei como estagiário no início e depois me tornei funcionário até virar gerente. É que funcionava diferente: o aluno entrava, mostrava serviço, fazia uma prova interna e poderia se tornar efetivo se fosse bem na prova e no exercício de suas funções. Hoje não funciona mais assim, pois é necessário fazer o concurso público e o estagiário não leva nenhuma vantagem ou pontuação a mais por ser estagiário. Eu, por exemplo, trabalhei no banco a vida toda, essa é a minha vida, é a vida no banco<sup>6</sup>.

Através da fala de Sandro é perceptível que o banco não foi sua única experiência profissional, pois ele afirma que possuiu, antes de seu ingresso naquela instituição, no mínimo outros três vínculos, os quais ele classificou como temporários, em áreas diferentes (agricultura, metalúrgica e imprensa). Apesar disso, resume sua vida como sendo “a vida no banco”.

Em relação a essa vida, o entrevistado hierarquiza suas experiências profissionais, atribuindo para seu trabalho bancário um nível maior de relevância em relação às demais, não só porque passou a maior parte da vida dentro de uma instituição bancária, mas, também, porque seus trabalhos com vínculo temporário não possuíam os sentidos que hoje um trabalho temporário possui: ele exercia essas atividades com o intuito de conseguir uma profissão e não de simplesmente empregar-se por um tempo.

Os sentidos ao qual me refiro estão ligados a perspectiva de futuro dos trabalhadores, ou seja, o gerente ressalta que ao ingressar com vínculo temporário em uma instituição bancária como aprendiz, havia a possibilidade de que esse vínculo fosse transformado em permanente, o que conferia a possibilidade de um futuro profissional que ele, na sua avaliação, considera, após aproximadamente 20 anos de trabalho no Banco do Brasil, “uma vida”. Isso impulsionou, como base, por exemplo, no relato do Sandro Maia, alguns jovens trabalhadores a estudarem para o concurso interno do banco, pois percebiam aquela instituição como uma oportunidade de garantir uma carreira profissional, ou, nas suas palavras, “*a gente estudava porque vislumbrava o banco como uma possibilidade de carreira, uma possibilidade de vida*”.

Essa perspectiva sobre a instituição bancária como sendo um local de carreira, começou a ser modificada em fins da década de oitenta, período em que Sandro ingressou na instituição. A respeito disso ele narra que:

---

<sup>6</sup> Sandro Arilson Kroh Maia, 36 anos. Gerente do Banco do Brasil. Entrevista realizada em 25 de novembro de 2007.

[...] o adolescente podia passar à carreira profissional com o concurso interno. Hoje, isso não existe mais, é só através do concurso externo mesmo, é... Eu passei no banco, eu entrei no banco. Embora eu tenha passado como adolescente, o meu ingresso oficial como funcionário do banco foi através do concurso externo, eu fiz o interno e passei. Só que na época existia um rumor que por ser concurso interno, porque o banco era um órgão público, o concurso seria invalidado, porque teria que participar através do concurso externo, aí eu fiz o concurso externo e passei no concurso externo também<sup>7</sup>.

Sandro não sabia ao certo o que ocorria na época, mas estava preocupado com os “rumores” de que o concurso interno não mais seria válido. Realmente não mais o seria, isto porque, em 1988, a nova Constituição Federal passou a determinar que:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração<sup>8</sup>

A Constituição, assim, ao definir que o ingresso em cargos públicos não mais poderia ser feito através de concursos internos, como ocorria no caso dos servidores temporários que concorriam a Ascensão Funcional, acabou com a possibilidade do temporário se tornar um funcionário efetivo. Ou seja, tal mudança inviabilizava as possibilidades de um trabalhador com vínculo temporário vislumbrar o banco como um local de carreira a partir daquela situação definida como “menor auxiliar de serviço de apoio”; as possibilidades dele conseguir ingressar como efetivo estavam igualadas às dos demais interessados.

O que está em questão é o fato do banco ter sido, até fins da década de 1980, um local no qual um jovem trabalhador, a partir de um vínculo temporário, tido como de aprendizagem, podia construir uma carreira profissional. Nas palavras de Sandro: [...] *O adolescente podia passar a carreira profissional com o concurso interno [...] estudava porque vislumbrava o banco como uma possibilidade de carreira, uma possibilidade de vida*”. Sendo assim, o banco era utilizado pelos jovens trabalhadores temporários como um local para se construir uma carreira e uma profissão.

Porém, nas décadas seguintes, a avaliação sobre o trabalho bancário passou por transformações significativas, isto porque, como já citado em lei, a possibilidade de carreira dentro do banco estatal estava limitada a concursos externos. Logo, adentrar em um banco

---

<sup>7</sup> Sandro Arilson Kroh Maia, 36 anos. Gerente do Banco do Brasil. Entrevista realizada em 25 de novembro de 2007.

<sup>8</sup>Item II, do art.37, pertencente a Constituição Federal de 1988, durante a presidência da república de José Sarney.

com vínculo temporário começou a possuir outros sentidos que não o de construção de uma profissão e de um vínculo permanente.

Esta mudança de perspectiva faz-se presente na avaliação de Tielis Homa, 18 anos, desempregada, ex-estagiária do banco do Brasil. Para ela, o banco lhe oferece não uma carreira, mas sim um serviço. Ela narra:

É assim: na hora que você entra no banco você já sabe que, o máximo que você vai ter, é sua experiência como contratado. Se a pessoa tá precisando de dinheiro, numa hora assim meio... Ela vai entrar, e se ela quiser rescindir o contrato, ela pode, mas perde o direito de décimo [...] o que eu queria mudar, é o direito de permanecer no banco, porque às vezes com isso o banco perde muito. Assim, tem gente que ele vê que rende pra ele, que tá se esforçando, e tem que sair porque termina o contrato. Fazer um concurso, muito pessoal faz, pra ter a oportunidade de ficar lá dentro. Mas de certa forma, o banco estaria ganhando com o pessoal que está trabalhando lá. Eles receberiam um bom serviço e eu ganharia o direito de permanece no banco. [...] Eles exigiam da gente, tanto quanto o pessoal, o profissional, tudo, né? Vamos dizer, críticas construtivas, pra você ser melhor no dia-a-dia, a única coisa que eu mudaria era o direito de ficar, fora isso, não tem assim, não mudaria nada<sup>9</sup>.

Diferentemente de Sandro, Tielis ingressou no banco sem a perspectiva de construir uma carreira dentro da instituição. Em sua interpretação, ao ingressar na instituição como trabalhador com vínculo temporário, “*o máximo que você vai ter é sua experiência como contratado*”. Sendo assim, o banco é vislumbrado por ela como um local de execução de serviço por parte do trabalhador. Verifica-se aqui, uma mudança significativa de perspectiva para com essa instituição: o banco percebido como carreira e, posteriormente, como local de execução de um serviço.

O critério de permanência no banco é passar em um concurso público externo. Porém, Tielis argumenta que o critério, a seu ver, deveria ser através do rendimento de cada um. Ou seja, o temporário que demonstrar colaborar mais com a empresa e “*rendê mais pra ele*”, poderia permanecer trabalhando após o termino do contrato. Isto porque Tielis percebe o banco do Brasil como um banco igual aos outros, ou seja, igual aos bancos particulares, logo não menciona nem um desejo em adentrar através de um concurso externo, pois os outros bancos não possuem essa forma de entrada. Sendo assim entende que desde que esteja fornecendo lucro para a empresa com seu trabalho, deveria permanecer no banco, por estar contribuindo com a empresa.

---

<sup>9</sup> Entrevista realizada em 6 de julho de 2007, com a ex-adolescente aprendiz Tielis Homa, 18 anos, residente na cidade de Marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante os anos de 2005 e 2006

A partir disso Tielis expressa que deveria haver uma espécie de negociação entre ela e a empresa, no qual ela entra com o lucro e o banco com o contrato permanente. Para isso pauta-se no argumento de que estaria oferecendo um bom serviço a empresa, então essa não sairia perdendo, entrando nesse negócio apenas com o emprego fixo e ela gerando os lucros que o banco necessita. Isto porque trabalhar no banco, não seria para Tielis um serviço ruim, afinal ela afirma que: *“a única coisa que eu mudaria era o direito de ficar, fora isso, não tem assim, não mudaria nada”*. O problema visto por ela nesse caso, não consiste nas cobranças realizadas, e nem mesmo nas pressões que sofre tanto quanto um funcionário, o que almeja é “direito de ficar” no banco. Percebe-se assim que a estabilidade para um temporário bancário de uma conquista tornou-se uma meta a ser conquistada: antes se esforçava para se estabilizar, agora o esforço foca-se no intuito de adquirir uma experiência como contratado, que é a única coisa que o temporário vai extrair de seu trabalho no banco.

Esta mudança de situação, na qual a experiência de trabalho (currículo) passa a ser focada e valorizada, constrói-se num conjunto de relações que os temporários estão vivendo. É possível verificar tal elemento na narrativa de Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estudante de administração, que atualmente trabalha como estagiária no banco do Brasil. Ela narra que:

Eu penso assim... Não é que eu não queira ter um emprego estável, mas eu vejo assim que tem pessoas que falam assim: quanto mais experiências você tiver, quanto mais em áreas diferentes você trabalhar, melhor é pra você porque assim você vai aprender em todas as áreas. Quando eu tiver lá meus trinta e poucos anos, quando eu quiser abrir o meu negócio, você tem experiências em várias áreas, então não, eu vou seguir por essa área, porque essa área é melhor, dá mais rentabilidade ou não é melhor por causa disso e disso, ou até mesmo se eu não quiser abrir um negócio, mas onde eu for procurar emprego eu posso dizer: Oh, eu entendo um pouco disso. Essas coisas sempre contam, né?<sup>10</sup>

É perceptível na fala de Naiara, que apesar dela expressar ser positivo possuir experiências diferentes em atividades diversas, esse não é o ritmo de trabalho que ela gostaria de ter, segundo ela - “não é que eu não queira ter um emprego estável” -, mas sim porque acredita que para alcançar esse emprego ou uma ocupação permanente – “abrir um negócio” -, seja preciso adquirir várias experiências de trabalho. Para bem situar as coisas, ainda há outra questão a ser colocada, trata-se da mudança de perspectiva em relação à estabilidade econômica. Ou seja, Naiara tem 21 anos e projeta sua estabilidade por volta dos “30 e poucos”, já Sandro tinha 16 anos e projetava sua estabilidade aos 20 anos. A estabilidade

---

<sup>10</sup> Entrevista realizada em 28/11/2007, com Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil em Marechal Cândido Rondon.

nesse caso está sendo pensada muito além do que se projetava, antes era pensada na juventude e agora na maturidade.

Para alcançar essa estabilidade na maturidade, ao que se apresenta, possuir várias experiências é avaliado por Naiara como um elemento que pode ajudá-la a conseguir vários empregos temporários, e assim garantir sua sobrevivência momentânea, como também uma estabilidade no futuro. Ou seja, a perspectiva é de que um dia todo o esforço empenhado em trabalhos temporários no presente será recompensada no futuro.

Trabalhar por um tempo como temporário e nisso estabelecer uma possibilidade de adquirir um emprego estável, era para Sandro uma alternativa para conseguir um trabalho seguro e almejado. O que para Sandro, em finais da década de oitenta, estava colocado como uma possibilidade com chances significativas de alcance, para Naiara é uma tentativa de adquirir um trabalho estável, pautado em nas muitas experiências adquiridas, o que se constituirá como um “cartão de entrada” para um emprego durável.

Assim, Naiara possui uma perspectiva que diverge significativamente da perspectiva de trabalho de Sandro. Pois, para ele, que construiu sua trajetória de trabalho basicamente dentro de uma mesma instituição, em suas palavras “*minha vida é a vida no banco*”, ressaltar as experiências anteriores não se tornava interessante e nem tão necessário quanto hoje parece ser. Se para o gerente suas experiências de trabalho, às que antecederam à bancária, não se constituíram em um alicerce para sua profissão futura, para os “estagiários” denominados das décadas seguintes, a realidade é outra.

É perceptível na fala de Naiara que os trabalhos com vínculo temporários são percebidos como uma experiência a mais para se obter um trabalho futuro. Nesse sentido, ela valoriza, por mais curta que seja, quase todas as experiências profissionais que ela já passou, digo quase porque Naiara não achou importante e não gostou de trabalhar em uma fábrica, no qual de acordo com ela, não aprendia muita coisa.

Ao contrário das experiências presentes nas narrativas de Sandro, Naiara pontua que se esforça para saber de “tudo um pouco” e não aprofundar-se em uma única atividade. Há aí uma certeza clara de que, ao contrário de Sandro, ela não se prepara para um emprego ou profissão específicos e sim para o que está por vir, seu próprio negócio ou um futuro emprego, tentando assim ter uma noção básica de uma quantidade significativa de atividades, que não necessariamente estejam relacionadas entre si, mas que, de alguma forma, atendam às exigências de qualquer função.

Em outras palavras, ela está se qualificando para algo que vai existir, mas não existe ainda; para um emprego que acredita que virá, mas não sabe qual é, que não sabe quando

chegará e nem se realmente existirá. O futuro profissional torna-se mais inseguro. Sendo assim, a grande mudança não está no fato do futuro ser incerto, afinal esse sempre o foi, mas sim de estar ainda mais incerto e menos estável.

Essas mudanças são conseqüências de um formato do capitalismo, talvez, mais visível contemporaneamente. Nesse sentido, analiso as reflexões de Richard Sennet em “*A corrosão do caráter*”, quando, ao tratar sobre as conseqüências do capitalismo na vida dos trabalhadores, ele afirma que um das características atuais é que se implementou na vida das pessoas a incerteza pautada numa outra perspectiva. Neste sentido, Sennet admite:

Durante a maior parte da história humana, as pessoas têm aceitado o fato de que suas vidas mudarão de repente devido às guerras, fomes ou outros desastres, e de que terão de improvisar para sobreviver. Nossos pais e avós viveram em grande ansiedade em 1940, depois de suportarem o naufrágio da grande depressão, e enfrentando a iminente perspectiva de uma guerra mundial. O que é singular na incerteza de hoje é que ela existe sem qualquer desastre histórico eminente; ao contrário, está nas práticas cotidianas de um vigoroso capitalismo<sup>11</sup>.

Para fazer tais afirmações o autor comenta que achou curioso o fato de ter encontrado em um aeroporto o filho de Enrico, homem o qual havia entrevistado há uns anos atrás. Esse homem era faxineiro e possuía uma vida linear, apesar de ter 40 anos já sabia quando ia se aposentar. O autor compara a vida de Enrico, com a de seu filho Rico e comenta que apesar do filho ter prosperado, mudou de empregos constantemente além de possuir em si uma incerteza de poder vir a perder o controle de sua vida, ao contrário de seu pai que demonstra durante sua narrativa que apesar de se encontrar em uma escala da sociedade considerada inferior, ele foi e sentiu ser o autor de sua vida, sua narrativa lhe dava um senso de respeito próprio.

Através dessas comparações o autor está apontando como há uma significativa mudança nas formas de viver e trabalhar de uma geração a outra, na qual a forma de exploração do capitalismo modificou os períodos de lutas pela sobrevivência dos trabalhadores, já que antes eles improvisavam diante de um grande desastre. Contemporaneamente, não é necessário haver um desastre para que haja o imprevisto. Antes as mudanças não ocorriam apenas por causa de desastres, entretanto o autor pontua que atualmente o capitalismo flexível exige do trabalhador agilidade, que esteja aberto a mudanças, assuma riscos e não tenha procedimentos formais, estando assim mais propício a

---

<sup>11</sup> Senett, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 12. ed. Rio de Janeiro: Record, 2007. p.33

mudanças no trabalho ou de trabalho. Ou seja, o autor pontua, ao longo de sua pesquisa, que o imprevisto se tornou mais freqüente, ele sempre esteve presente, mas agora de forma mais marcante e constante.

Este passou a ser a rotina compartilhada por muitos trabalhadores. No caso dos trabalhadores temporários, podemos pensar que estão inseridos em um cenário no qual mudar faz parte e as mudanças que ocorrem ou estão para ocorrer são a motivação; a principal delas, ao que parece, é a incorporação por parte de uma geração de trabalhadores de que a instabilidade não só do vínculo, mas da profissão também é a tônica das relações de trabalho. Nada é garantido, a instabilidade e flexibilidade são duas coisas que estão presentes e fortes na vida dos novos trabalhadores e passam a ser vistos como algo a ser buscado, constituído enquanto referência e qualificação.

Esta dimensão faz-se presente, evidentemente, no seu cotidiano, pois apesar de possuírem contratos de trabalhos, estes podem ser rompidos a qualquer momento, desde que surja alguma mudança na lei ou mudança interna dentro da instituição bancária, como narra a estagiária Leila Viviane Werner, 23 anos, estudante de psicologia e ex-contratada do Banco do Brasil:

Assim... cada empresa tinha a sua política de trabalho, tanto que eu comecei a ser contratada como seis meses e... mas a empresa tinha mudado a política dela então seria quatro meses, então eu fui a primeira a trabalhar só quatro meses lá dentro...mas meu contrato era de seis meses, eles me avisaram que seria só quatro quando eu já havia entrado, uns dois meses depois eu acho...<sup>12</sup>

Leila adentrou no banco exatamente quando estava ocorrendo uma modificação nas leis dos temporários, estava sendo aprovada uma nova lei o qual modificava a quantidade de horas em que um temporário poderia trabalhar durante o dia, bem como um aumento no salário deles. Para que todos os temporários permanecessem no banco através da nova lei, a partir da data em que essa entraria em vigor, o banco juntamente com o Centro de Integração optou por deixar os estudantes que estavam na empresa até o dia em que deveriam ocorrer as mudanças, contratando assim os novos temporários dentro da nova lei. Para que isso desse certo Leila teria que sair dois meses antes, e foi o que ocorreu.

Esse fato ocorreu em 2005, momento no qual eu também era estagiária e passei pelo mesmo transtorno que Leila, a diferença é que não foi dada a mim um prazo de dois meses e

---

<sup>12</sup> Leila Viviane Werner, 23 anos, residente em Marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante o ano de 2005 e 2006. Entrevista realizada em 5 de julho de 2007.

sim demissão imediata, com a justificativa de que para além das mudanças na lei o número de estagiários estava a cima do esperado, no qual só podia ser de 10% em relação ao número de funcionários. Protestei juntamente a universidade, local em que eu estagiava, após passar uma tarde inteira negociando e reclamando eu e meus colegas fomos recontratados e no fim a lei não foi aprovada. Ou seja, não importa o que está no contrato dos temporários, se muda uma lei, uma norma ou uma política interna das empresas contratantes, essas mudanças podem vir a ser aplicadas a todos os temporários que já estão trabalhando ou não, elas podem ser contornáveis a partir do momento em que negociamos. Sendo assim, a insegurança em relação ao trabalho está posta em todas as dimensões, englobando a insegurança, dentro do trabalho e fora dele, nada é garantido nem mesmo o próprio contrato. Logo os temporários lidam com um trabalho sem direitos, sem certezas em busca de um trabalho que lhes é incerto.

Para além desse se preparar para o incerto, em uma outra margem de preocupação, há a duvida no que consiste essa qualificação, o que realmente é essa preparação. Em suma, o banco estaria qualificando para o quê?

De acordo com Leila Viviane Werner

Pra pessoa que tá indo trabalhá é bom, até mesmo a questão da contratação que dá a oportunidade de aprendê alguma coisa e ao mesmo tempo tá abrindo as portas pra mim poder trabalhar em outros lugares. Então seria uma chance pra mim poder estar abrindo portas pra entrá em outros lugares, pra mim trabalhar. A questão de como eu ia me portá lá dentro ia contar muito, né? [...] Você aprende bastante coisa, você aprende muita coisa, você aprende o processo, o procedimento. Você aprende... ai... Assim... Bastante coisa assim da própria organização do banco, da própria instituição do Banco do Brasil, você conhece, você aprende, você convive<sup>13</sup>.

Leila teve dificuldades de responder exatamente o que ela aprende no banco, isto porque, na realidade, ela não estava aprendendo uma profissão nos moldes de uma carreira propriamente dita. De acordo com ela, “você aprende bastante coisa, você aprende muita coisa”, e essas “coisas” se resumem em lidar com os caixas eletrônicos e alguns procedimentos do banco, bem como sua organização visando o atendimento aos clientes. “Coisas” que não qualifica pra uma profissão específica. As atividades realizadas dentro do banco servem quase que exclusivamente para serem executadas dentro deste, uma vez que não se utiliza caixas eletrônicos e nem mesmo procedimentos bancários em outros locais de trabalho a não ser no banco.

---

<sup>13</sup>Leila Viviane Werner, 23 anos, residente em Marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante o ano de 2005 e 2006. Entrevista realizada em 5 de julho de 2007.

Para além disso, as atividades e conhecimentos adquiridos através desse serviço temporário não qualificam nem mesmo para o ingresso como efetivo na própria empresa, já que o que se aprende não contempla o conjunto das atribuições que serão avaliadas num eventual concurso. Isto fica evidente no edital 1-2003 do banco do Brasil:

**1.2.1 conhecimentos bancários:** 1. Estrutura do Sistema Financeiro Nacional: Conselho Monetário Nacional; Banco Central do Brasil; Comissão de Valores Mobiliários; Conselho de Recursos do Sistema Financeiro Nacional; bancos comerciais; caixas econômicas; cooperativas de crédito; bancos comerciais cooperativos; bancos de investimento; bancos de desenvolvimento; sociedades de crédito, financiamento e investimento; sociedades de arrendamento mercantil; sociedades corretoras de títulos e valores mobiliários; sociedades distribuidoras de títulos e valores mobiliários; bolsas de valores; bolsas de mercadorias e de futuros; Sistema Especial de Liquidação e Custódia (SELIC); Central de Liquidação Financeira e de Custódia de Títulos (CETIP); sociedades de crédito imobiliário; associações de poupança e empréstimo. 2. Sistema de Seguros Privados e Previdência Complementar: Conselho Nacional de Seguros Privados; Superintendência de Seguros Privados; Conselho de Gestão da Previdência Complementar; Secretaria de Previdência Complementar; Instituto de Resseguros do Brasil; sociedades seguradoras; sociedades de capitalização; entidades abertas e entidades fechadas de previdência privada; corretoras de seguros; sociedades administradoras de seguro-saúde. 3. Sociedades de fomento mercantil (*factoring*); sociedades administradoras de cartões de crédito.<sup>14</sup>.

Os conteúdos sugeridos no edital são cobrados através de uma prova escrita, com alternativas na qual apenas uma é correta. Esses conteúdos são específicos e requerem tempo para serem aprendidos ou assimilados pelos concorrentes. Isto porque o cobrado na prova são conceitos e regras de tudo que gira em torno das questões bancárias desde estrutura do sistema financeiro nacional às sociedades administradoras de cartões de crédito. Estes conteúdos, permeados de conceitos e especificidade não foram observados nas rotinas de trabalho assumidas e relatadas pelos estagiários. São temas desconhecidos e, além disso, quantitativos, pois o edital mencionado acima contém apenas três pontos de conhecimentos necessários, de um total de oito contidos no edital. Devido a seu grau de complexidade, é necessário tempo para se dedicar ao concurso, pois os temporários não levam vantagem por estarem dentro do banco, já que sua rotina diária, não lhes fornece uma base teórica a tal ponto de ajudá-los a assimilar na prática o conteúdo. Neste sentido, de acordo com Tielis, seu dia se resume em:

Eu auxiliava na verdade os funcionários [...] eu auxiliava tudo que os caixas precisavam, se faltava alguma coisa eu pnhava todo o material ali pra eles.

---

<sup>14</sup>Edital de abertura, seleção externa 2003/001. Carreira administrativa – Cargo escriturário, Edital nº1-2003 – BB, 26 de maio de 2003.

Pegava os cheques todos os dias, todo assim... O acesso de material... Assim, quando eles processavam lá na frente, no final da tarde eu tinha que separar, guardar, mais tarde ali eu tinha que fazer a microfilmagem, que tinha que mandá pra Curitiba com compensação, né?<sup>15</sup>

Sendo assim, Tielis passava o dia auxiliando em atividades que não a tornavam especialista em algo específico e nem fazia um aprendizado para um trabalho futuro, a menos que este trabalho seja no banco e executando essa mesma função. Por sua vez, como visto acima, para ingressar no banco como funcionária, as informações exigidas no concurso não se encontram entre as atividades que Tielis executava. Logo, ser um estagiário, diante dessas circunstâncias, é estar se qualificando para empregos temporários e precários, ou seja, se qualificando para ser uma pessoa que substitui e entra em qualquer serviço, por um tempo curto, enfim, possui o perfil de um trabalhador que está sempre à procura de trabalho, executando trabalhos temporários sucessivamente.

De outro modo, o trabalho executado por Tielis (auxiliar os funcionários), gira em torno de facilitar e agilizar o trabalho dos funcionários, executando as atividades por eles consideradas secundárias (arrumar os arquivos, digitar documentos, fazer a microfilmagem), enfim, não consiste em uma qualificação profissional específica, mas é uma experiência, que mesmo sem possuir um conteúdo profissionalizante ou algo em que esses trabalhadores possam se apoiar como especialista, não deixa de ser uma “experiência”, que parece estar sendo colocada por esses trabalhadores como uma qualificação. Nesse sentido, Naiara comenta as diferentes atividades que já executou, desde que saiu do sítio em que morava com os pais, e veio para a cidade procurar emprego, ela fala que:

Logo que vim pra cidade, arrumei emprego, e não foi difícil, foi assim... até fácil, né? Entrei em uma fábrica, fiquei lá um ano dos 16 aos 17... daí... Entrei na faculdade e vi que trabalhá na fábrica não era o que eu queria, então fui trabalhá como estagiária em uma empresa do governo, logo que acabou este estágio, consegui o estágio do banco... Assim, eu sempre tive comigo, e meus irmãos e tal, que quem se esforça, e quer de verdade, consegue, sempre tem vaga pra quem se esforça, eu consegui, mas me esforço pra isso, se não se qualifica, não í atrás, não vai ter mesmo, não tem não. Vai depende de si, de cada um, né?<sup>16</sup>

Naiara antes de mudar-se para a cidade a procura de trabalho, realizava atividades no sítio de se pai, o ajudando na criação de alguns animais e no cultivo de verduras que eram

---

<sup>15</sup>Tielis Homa, 18 anos, residente na cidade de marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante o ano de 2006. Entrevista realizada em 6 de julho de 2007.

<sup>16</sup>Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil em Marechal Cândido Rondon. Metade de 2006 e desde fevereiro de 2007. Entrevista realizada em 28 de novembro de 2007.

vendidas em feiras na cidade. Aos 15 anos foi morar com a Irma na cidade de Marechal Candido Rondon, com o intuito de estudar para entrar na faculdade, juntamente a isso, de acordo com ela começou a trabalhar para colaborar nas despesas que teria longe de casa.

A depoente expressa em sua fala que para conseguir um bom emprego precisa se qualificar, entretanto se qualificar para ela não é apenas passar por várias experiências e sim por experiências que valha a pena. Isto é perceptível porque não continuou trabalhando no sitio nem mesmo na fabrica, pois seu conceito de qualificação, pelo menos para o que possui em mente, não parece se encaixar nesses trabalhos. Nesse sentido diz ter se esforçado para adentrar no banco, e pontua “eu consegui”, no caso não um emprego, pois terá que sair, mas sim uma experiência válida para o que acredita ser um ponto para sua qualificação.

Nesse sentido, duas questões levantadas por Naiara requerem um pouco mais de atenção: a questão do que o trabalhador quer e o que é, para ele, estar preparado para o trabalho.

Em certo trecho da entrevista, Naiara fala que:

trabalhar no banco é muito bom, se eu pudesse ficaria, salário bom, e é um bom lugar, agradável e gostoso de trabalhar. A gente não pára um minuto, mas assim o tempo passa mais rápido<sup>17</sup>.

Naiara, na verdade, não gosta de fazer de tudo um pouco, demonstra possuir o desejo de ter um emprego estável, inclusive dentro do próprio banco. Sendo assim, o fato de se sujeitar às atividades de curto período está relacionado à falta de opção perante o cenário em que ela vive, no qual é esse tipo de trabalho que é ofertado, mas não necessariamente é o que ela deseja.

Naiara não pode olhar para o banco com as mesmas expectativas que Sandro, por exemplo, olhou em seu ingresso, pois, o trabalho bancário adotou outro perfil perante os temporários, já que eles não possuem em seus contratos de trabalhos com o banco a possibilidade de se tornar estável.

A diferença de idade entre Sandro e Naiara é de 18 anos. Nesse espaço de tempo entre eles, que vai do início dos anos noventa a 2008, três aspectos foram modificados: primeiro, a extinção do concurso interno no final dos anos oitenta<sup>18</sup>; segundo, a diminuição do tempo de trabalho, que passou de oito horas para seis horas, entretanto com as mesmas atividades,

---

<sup>17</sup> Entrevista realizada em 28/11/2007, com Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil em Marechal Cândido Rondon

<sup>18</sup> Decreto nº 81.315, de 8 de fevereiro de 1988. Decretado pelo presidente da república Ernerto Geisel.

acelerando assim o ritmo de trabalho<sup>19</sup>; e terceiro, aumentou a idade com que se pode realizar os trabalhos temporários com vínculo de estágio, que se restringia aos 18 anos e aumentou para 24 anos ou mais, caso a pessoa esteja cursando alguma faculdade<sup>20</sup>. Essas mudanças nas leis repercutiram sobre a maneira com que os temporários projetam sua visão a cerca das formas de se trabalhar, do que se deve fazer e como fazer para se manter no mercado de trabalho. Essas maneiras estão ligadas à aprender a ser um trabalhador “maleável”, que sabe realizar várias atividades, sendo um trabalhador que se encaixa fácil em novas tarefas, o denominado pelas empresas como “multifuncional”, ou o popularmente conhecido como “pau para toda obra”. Mas não se trata apenas de saber fazer várias coisas dentro de uma única empresa, pois permanecer em uma empresa por muito tempo é algo que não está cogitado nesse cenário temporário. Mas, ser um trabalhador multifuncional no sentido de fazer várias coisas dentro de várias empresas.

Além disso, saber “fazer de tudo um pouco” não estava presente no cenário de trabalho quando o gerente ingressou em seu primeiro emprego. Para ele, bastava “mostrar serviço” dentro do banco, pois o interesse e o empenho eram as qualificações da época.

Já para Naiara, é uma questão de ressaltar os serviços que já realizou, “mostrar serviço” na empresa em que se está e nas que se apresentarão. E mesmo assim, ela pode correr o risco de ter que “mostrar serviço” a vida toda, sem ao certo possuir um emprego estável como o de Sandro. Esses são alguns elementos de uma reestruturação produtiva observadas nos bancos a partir da década de 1990, no que se refere aos trabalhadores temporários.

Naiara pontua que uma das formas de “mostrar serviço” é conseguir realizar todas suas tarefas dentro do tempo que ela possui, de acordo com ela:

Tem muito trabalho no banco, muito mesmo, as vezes nem vejo o tempo passar. Tem coisas que podemos deixar para outro dia, mas tem outras que não dá, não dá mesmo. O jeito é fazer tudo bem rápido, porque temos nosso horário né? E é nesse tempo que temos que nos... organiza...se prepara<sup>21</sup>.

Não tem como mudar a quantidade de horas dentro de um dia, sendo assim a ótica do sistema capitalista tenta acelerar as atividades sem aumentar as horas, através da tentativa de reconfiguração do trabalhador, o tornando mais ágil e o utilizando para o máximo de atividades possíveis. Nesse sentido, posso dialogar com as reflexões de Luciano Vasapollo,

---

<sup>19</sup> Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000. Decretado por Luiz Inácio Lula da Silva.

<sup>20</sup> Medida Provisória nº 251, de 14.06.2005 (DOU de 15.06.2005). Assinada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

<sup>21</sup> Entrevista realizada em 28/11/2007, com Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil em Marechal Cândido Rondon

sobre as condições de trabalho enfrentadas pelo trabalhador a partir da década de 1990, que afirma que o trabalho temporário faz parte do caráter dos mundos do trabalho consolidado sobre atividades precárias e que exige do trabalhador um perfil flexível, que para ele, é entendido como um trabalhador que se adapta facilmente com novos trabalhos e novas atividades, estando preparado para atuar em trabalhos temporários. De acordo com ele:

A nova condição de trabalho está sempre perdendo mais direitos, garantias sociais e mesmo democracia. Tudo se converte em precariedade, sem qualquer garantia de continuidade: “o trabalhador precarizado se encontra, ademais, em uma fronteira incerta entre ocupação e não ocupação e também em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais. Flexibilização, desregulamentação da relação de trabalho, ausência de direitos. Aqui a flexibilização não é riqueza. A flexibilização por parte do contratante mais frágil, a força de trabalho é um fator de risco e a ausência de garantias aumenta essa debilidade. Nessa guerra de desgaste, a força de trabalho é deixada completamente descoberta, seja em relação ao próprio trabalho atual, para o qual não possui garantias, sejam em relação ao futuro, seja em relação a renda, já que ninguém o assegura nos momentos de não ocupação<sup>22</sup>.

As questões propostas pelo autor vão muito além do que está sendo comentado nessa passagem, Vassapolo se concentra em explicar as formas de se trabalhar na atualidade e quais suas ligações com a pobreza atual. Nesse sentido foca os trabalhos precários, que para ele são trabalhos que nascem sem reconhecimentos jurídicos relativos a direitos sociais, possuindo como característica forte seu tempo de duração, que de acordo com ele são trabalhos rápidos, de contratos passageiros.

No bojo dessas mudanças, a falta de seguridade requer um trabalhador que saiba lidar com essa condição. No caso dos estagiários do banco do Brasil, por exemplo, eles já iniciam suas atividades na empresa sabendo que não vão adquirir nesse local uma profissão e que em breve estarão à procura de outra ocupação, sendo assim. Não se trata apenas da mudança de emprego em tempo curto, mas também da mudança sem perspectiva de permanência. Sendo assim, podemos pensar que não se trata mais de profissão, mas sim de ocupação temporária. Exatamente, o que os temporários estão executando, um trabalho que os deixa, utilizando-se das reflexões de Vassapolo: “descobertos... em relação ao futuro”.

Curioso pensar que apesar do trabalho temporário não apresentar seguridade para o futuro, no sentido de não haver possibilidade de permanência e sim prazo pra sair, sendo assim, difícil de vislumbrar uma carreira ou continuidade, uma vez que o trabalho temporário

---

<sup>22</sup> Andrea Tiddi. Precari di vita tra lavoro e non lavoro. Roma: Derive Approdi. Apud Vassapolo Luciano. O trabalho atípico e a precariedade. São Paulo: Expressão Popular, 2005. p 61.

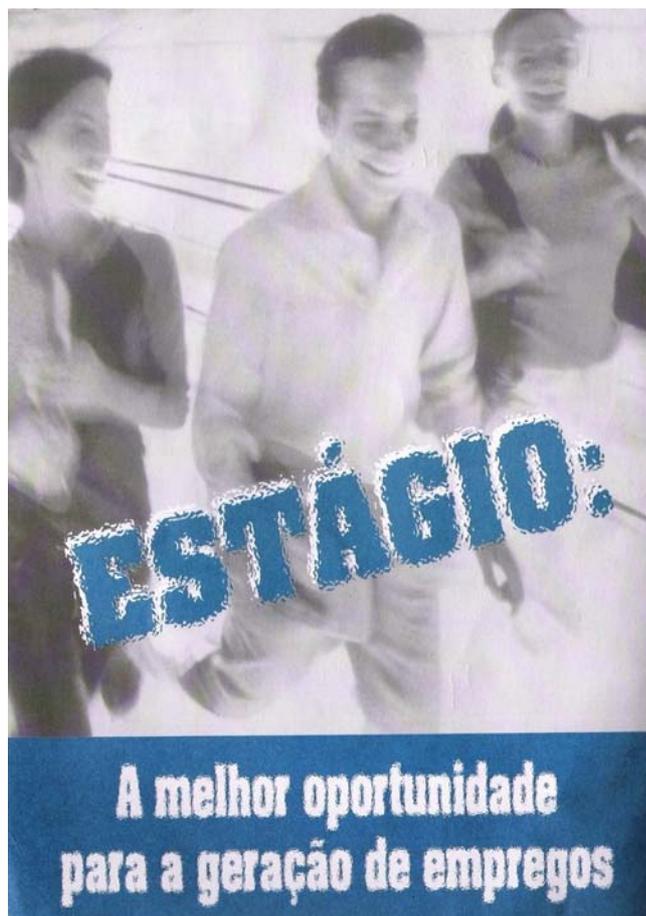
não propicia isso. Os estagiários, além de executarem um trabalho temporário, precisam pensar ou demonstrar estarem ingressando nessas atividades com interesses futuros. Isto porque, antes de ingressarem nos bancos como temporário é necessário inscrever-se em uma agência intermediadora, que encaminha o candidato à empresa. Dentre as questões pertencentes à ficha de inscrição, uma delas é: “*quem sou?... Comente sobre sua vida, seus projetos e sonhos para o futuro*<sup>23</sup>”. Ou seja, são analisados como critérios de escolha os interesses e projetos futuros dos interessados.

Isto porque, o CIEE possui uma perspectiva de futuro pautado no seguinte lema: “*estágio: Para o estudante, indispensável. Para a escola fundamental. Para a empresa um grande investimento*<sup>24</sup>”. Nesse sentido, o que o CIEE espera do candidato é que este lhe responda que seus projetos e sonhos estão relacionados ao estágio que este pretende realizar, mesmo este sabendo que, o que a empresa vai oferecer ao temporário não é necessariamente um futuro, mas uma possível agregação de uma experiência ao seu currículo, para o ingresso em um trabalho futuro. Afinal, de acordo com o CIEE, o estágio seria a melhor oportunidade de emprego, ela divulga que:

---

<sup>23</sup> Ficha de Pedido de Estágio. Pertencente ao CIEE de Marechal Cândido Rondon, em 10/10/2004.

<sup>24</sup> Guia de Orientação para administradores da Iniciativa Privada e dos Poderes Públicos. **Estágio: Teoria na Prática**. 2ª edição, Assessoria de Comunicação Social do CIEE/PR. Curitiba, Junho de 2006.



Dessa forma, o estágio é apresentado aos jovens pelo CIEE como “*a melhor oportunidade para a geração de empregos*”, isto porque essa é sua perspectiva, explicada pelo fato dessa ser a tarefa do Centro de Integração, intermediar contratos e convencer tanto quem contrata quanto quem é contratado de que esse é um bom negócio. Entretanto, há nessa relação mais dois agentes, no caso o banco e o candidato a trabalho temporário na empresa. No qual possuem cada um a sua forma perspectivas sobre o estágio, relacionadas não só a sua forma de ser como também a sua utilidade.

Nesse sentido, para bem situar as coisas, será interessante reatar que para o estudante, a primeira vista, o que se apresenta é um emprego repleto de debilidades, com condições de trabalho precárias. Mesmo assim, é intrigante pensar que mesmo sobre condições de trabalho não almejada pelos trabalhadores, juntamente com a possibilidade de ingresso permanente nos bancos, descartadas para o estagiário, a procura pelo trabalho com vínculo temporário nessas instituições permanece, embora sobre outros significados. De acordo com Sandro, o gerente do Banco do Brasil, um tempo dentro do banco pode significar “mudança de vida” para alguns trabalhadores. Ele pontua que:

Eu fiz uma seleção pro banco. Na verdade a gente não seleciona, a gente conversa porque quem indica é uma entidade assistencial (colégio e o projeto “primeiro emprego”<sup>25</sup>). E na semana passada, a entidade mandou pra gente sete crianças pra gente conhecê-los assim, pra que fosse escolhido uma das sete crianças. Me corta o coração assim, porque eu sei que isso pode significar uma mudança de vida pra pessoa que participa do programa. A gente sabe que hoje trabalhar no banco, ou até trabalhar como assalariado ninguém fica rico, mas você consegue um padrão de vida razoável, e eu que senti, que vivenciei isso é impressionante. Eu vejo esses menores entrando.[...] Para um adolescente que está entrando é espetacular, e além disso eles tem colocação no mercado de trabalho, quase certa, quando eles saem de lá, então, é um programa fora de série<sup>26</sup>.

Sandro deixa claro que também participou desse tipo de processo, portanto não só entende o que significa para o temporário ser escolhido para estagiar como também acredita que essa é uma experiência “fantástica”, “um programa fora do sério”. Entretanto ele faz uma ressalva, dizendo que trabalhar no banco hoje não faz de ninguém uma pessoa rica, como já fez em outras épocas, mesmo assim para um adolescente é uma experiência válida. Isto porque Sandro admite que o banco mudou e que agora a melhor compensação do estágio é a experiência, pois ele acredita que essa é uma boa porta de entrada para o jovem no mercado de trabalho, já que a forma com que ele entrou não é mais possível. O olhar de Sandro, por um lado continua o mesmo, pois ainda avalia o estágio como um possível gerador de empregos futuro, como um agente de oportunidades, entretanto o que mudou para ele são as formas de oportunidade, que agora se dão fora do banco.

Sandro vivencia de perto essas mudanças, não só porque trabalha e trabalhou no banco desde seu estágio em 1988, mas também porque agora ele é o gerente e responsável pela contratação dos jovens. Nesse sentido deixa claro aos candidatos que estes podem vivenciar com a experiência no banco uma “mudança de vida”, devido o status que a empresa pode representar e assim causar um peso a mais no currículo dos temporários. O que se percebe são mudanças na utilidade do Banco, no qual diversas gerações experimentaram o Banco do Brasil como possibilidade concreta de ascensão social, como foi o caso de Sandro. Por outro lado agora a empresa bancária está servindo de palco para qualificar jovens dentro de outra lógica e outra dinâmica de trabalho.

---

<sup>25</sup> Trata-se do programa “primeiro emprego”, um projeto educacional aprovado no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, em 2005. No qual consiste em empregar adolescentes entre 14 e 24 anos em empresas privadas ou públicas, com o objetivo de inserir mais jovens ao mercado de trabalho, no qual não possuem experiências comprovadas. Para participar os jovens encaminham-se a centros de integração ou a agência de trabalhador da cidade, comprovando renda baixa e participação em ensino médio ou superior.

<sup>26</sup> Sandro Arilson Kroh Maia, 36 anos, gerente do Banco do Brasil. Entrevista realizada em 25 de novembro de 2007.

A qualificação a qual me refiro está relacionada a valorização atribuída à experiência por parte dos temporários, na qual acreditam que será útil na procura por novos empregos. Isto porque possuem uma lógica pautada na idéia de que várias experiências de trabalho lhe renderão um emprego seguro no futuro, e nesse caso o banco, possui a partir das experiências dos estagiários, um forte respaldo na sociedade devido seus suposto status. A estagiária Leila Viviane Werner, a esse respeito comenta que:

Eu acho que a questão de você trabalhá num banco, qualquer pessoa que vai trabalhá num banco: nossa, trabalha num banco! todo mundo fica... Ai não sei.... Eu não sei exatamente o que as pessoas de fora pensam... Porque assim o senso comum eles dão bastante valor para as pessoas que trabalham em um banco, trabalhá em um banco é o pico, é a sensação, você ser funcionário de um banco é assim mais importante às vezes do que ser um funcionário da prefeitura, assim tem uma auto-valorização nesse sentido do senso comum e acho que isso leva um pouco pra vida e pra família da gente, né? Então meus pais estavam felizes, estava todo mundo feliz assim... Ai trabalha num banco [...] A questão assim, por fora a gente sempre leva um pouquinho de vantagem, hum...Trabalha num banco e tal<sup>27</sup>.

Essa valorização, respaldada num conjunto de experiências vividas em outros tempos como faz crer a fala de Leila, por parte dos temporários e funcionários da instituição bancária, parece fundamentar o que o gerente considere uma “mudança de vida” realizar atividades por um tempo naquela instituição. Pois, após trabalhar nesse local, teoricamente as oportunidades de conseguir emprego seriam maiores. O banco seria uma espécie de referência positiva para um trabalhador na procura de trabalho, ou, nas palavras de Leila, “*o senso comum, eles dão bastante valor para as pessoas que trabalham em um banco, trabalha em um banco é o pico! é a sensação!*”. Logo, a “*mudança de vida*”.

Por conseguinte, a mudança de vida mencionada pelo gerente não é apenas pelo banco propiciar um aprendizado que possa ser útil para outras atividades fora dele, mas também, por transferir para o sujeito que nele trabalha um pouco do que ele representa, um pouco da valorização vinculada historicamente ao banco. Acerca disso, Leila menciona que “*você ser funcionário de um banco é assim mais importante às vezes do que ser um funcionário da prefeitura, assim tem uma auto-valorização*”. Ou seja, nesse caso, importa menos o que o jovem executou no banco, do que o fato de ter sido executada dentro daquela instituição bancária.

---

<sup>27</sup> Leila Viviane Werner, 23 anos, residente em Marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante ao no de 2005 e 2006. Entrevista realizada em 5 de julho de 2007.

Ao que parece, estes argumentos articulam diferentes momentos vividos pelo banco: o que conferiu um status enquanto possibilidade de ascensão social e a do ingresso no mercado de trabalho via o “estágio”. Aquele primeiro momento, parece fundamentar-se na experiência vividas em outros tempos, como depreendo da narrativa do sr. Orlando Pagnussati, 56 anos, funcionário do banco do Brasil há mais de 30 anos. Para ele, o banco, em meados de 1970, ano de sua entrada nas agências bancárias, possuía uma valorização devido ao seu caráter de estabilidade. Acerca disso comenta:

Trabalhar no banco era importante, tanto que tinha uma visão interessante sobre os funcionários. Corria uma piadinha, uma gozação que dizia que todas as mães queriam que as filhas casassem com bancários, na época ganhava bem, tinha uma estrutura, uma visão positiva, embora tivesse os malandros também, né? Mas tirando essa piadinha, o pessoal tinha essa importância toda. [...]Hoje já mesclou, já reduziu, não tem, vamos dizer assim.. Faz parte do conjunto dos demais trabalhadores, naquele tempo dava pra perceber essa importância maior, importância entre aspas, né? Não tinha que ter essa diferença entre um trabalhador e outro.<sup>28</sup>

Orlando comenta que a estabilidade financeira e de vínculo empregatício colaborava para a construção de uma visão positiva sobre os funcionários do banco. Logo trabalhar no banco era automaticamente possuir um status ao ponto da piadinha da época dizer que *“toda mãe queria que as filhas casassem com um bancário”*, em outras palavras “um bom partido”, um marido com um bom trabalho.

Sendo assim, pode-se dizer que a empresa bancária era valorizada pela segurança econômica e profissional que ela propiciava.

Porém, como ressalta o sr. Orlando, o banco não propicia mais essa segurança e o significado de sua valorização também sofreu modificações. O banco passou a ser valorizado pelas “portas” que ele pode vir a “abrir” a quem nele exerce atividades. Por isso, é interessante perceber que, apesar do banco não ser mais um órgão que pode proporcionar uma carreira ao trabalhador temporário, o mesmo local que antes era visto pelo gerente como um lugar de oportunidades para a vida toda, ainda é para ele um lugar de oportunidades, só que agora para o mercado de trabalho.

Em outras palavras, para os trabalhadores com vínculo temporário que ingressam no banco, essa pode ser uma oportunidade de uma melhor “colocação no mercado”. Porém, quando essa lógica é posta na prática, essa “colocação” pode não ser a mesma que a esperada.

---

<sup>28</sup> Entrevista realizada com Orlando Pagnussati, 56 anos, funcionário do Banco do Brasil a 30 anos. Em 12/06/2008.

A ex-contratada temporária Marlete Mesch, por exemplo, ao narrar sua trajetória de trabalho, comenta sobre essa questão:

Eu nasci aqui em Marechal. Comecei a trabalhar tinha uns onze anos. Cuidava de crianças. Meu primeiro emprego de carteira assinada foi num mercado, eu era caixa do mercado. Eu tinha 16 anos, eu casei e fui pra Curitiba onde eu trabalhei sete anos num clube de carro antigos. Retornei então pra Marechal [...] e comecei a fazer a faculdade de História, e fui, fui fazer então... É... Levei meu currículo no banco do Brasil, onde que eu conheci uma pessoa, onde essa pessoa me ligou e disse que iam precisar de uma pessoa pra fazer o contrato de quatro meses, né? Então eu trabalhei no banco do Brasil [...]. Eu comecei a trabalhar, no meu primeiro emprego, porque tinha que ajudá em casa, tanto que quem pegava meu dinheiro era minha mãe. Ela comprava as coisas pra gente e tudo. Mas, nunca deixava o dinheiro na nossa mão, porque era pra ajudá a renda da casa mesmo. Hoje, eu ainda trabalho por causa disso, tenho uma filha e... daí... gasta. [...] Eu sinto que quanto mais coisas eu aprender, melhor vai ser pra mim, porque pra arrumá emprego não é fácil, tem muita gente que quer trabalhá e tal. Então, no banco eu aprendo muito e eu vejo que tem que procurá se destacá, tem que fazer algo diferente, ser diferente, se não... Tá fora. Eu mesmo já trabalhei muito e vejo que não é fácil [...] Trabalhá no banco já é uma coisa diferente, mas isso não te garante nada, eu saí e tô aí, cursando faculdade e procurando me destacar cada vez mais.<sup>29</sup>

Marlete possuía antes de adentrar no banco 14 anos de experiências de trabalhos em 3 lugares diferentes (babá, caixa de super mercado e em um clube de carros antigos). De acordo com ela, o fato de ser difícil conseguir um emprego faz com que ela procure se “destacar”. Sendo assim, além de ter realizado várias atividades que se diverge uma da outra, realizou estágio no banco ao mesmo tempo em que cursava o segundo período do curso de história, no qual não possui relação direta com as atividades realizadas no banco. Isto porque, ser estudante de história e trabalhar no banco, mesmo que não se relacionem, podem lhe render o destaque que de acordo com ela, lhe atribui uma diferença em relação às demais pessoas que procuram emprego.

Trabalhar no banco para Marlete é apenas um elemento a mais na procura de destaque perante o “mercado de trabalho”. Mas, não necessariamente algo tão importante, pois como menciona: “trabalho no banco é uma coisa diferente, mas isso não te garante nada”. Levando em consideração que ela já trabalhou em vários lugares, fez faculdade, já passou pelo banco e nem assim possui um emprego estável.

A “mudança de vida”, mencionada pelo gerente, parece um termo perdido em meio à realidade que Marlete disse ter vivido.

---

<sup>29</sup>Marlete Mesch, 33 anos, ex-contratada do banco do Brasil. Entrevista realizada em 20 de outubro de 2007. Realizou estágio durante quatro meses, iniciando em abril de 2007.

Instigante, portanto, é perceber que a mudança de vida mencionada pelo gerente não estaria apenas em um projeto a longo prazo, como um possível emprego futuro. Mas, também, a mudanças imediatas, no orçamento familiar, o estágio não é somente uma atividade temporária em busca de experiência que se destaque perante as demais, ele também pode significar ajuda na sobrevivência familiar. De acordo com o gerente:

Então... é... Eu venho de uma família assim, humilde. Era um pré-requisito pra entrar no banco, ser de família humilde. Ainda é. Hoje mais do que era antigamente, existe exigência de renda máxima por membro da família (um salário), naquela época existia mas não estava na nossa instrução um parâmetro [...] às vezes, você sabe, e o banco remunera muito bem pro trabalho do adolescente trabalhador, considerando a atividade que ele exerce, a carga horária que ele tem. Muitas vezes, o adolescente ganha mais do que o chefe da família deles, então, embora o salário do banco, o de carreira, não seja tão significativamente, chegava-se a se falar que os funcionários do banco tinham uma situação extremamente confortável. Hoje isso não existe mais, mas para o adolescente que está entrando é bom<sup>30</sup>.

Um dos requisitos para entrar no banco, de acordo com Sandro, é a renda familiar: quanto mais baixa, maior a probabilidade de ser contratado. Sendo assim, a renda adquirida por esse trabalhador, por mais baixa que seja, pode ser considerada significativa se comparada com o salário dos membros da família. Na verdade, o salário é expressivo para o estagiário porque ele pode ganhar até R\$525,00 se estiver cursando o ensino superior e R\$350,00<sup>31</sup> se for estudante de nível médio ou fundamental. A remuneração só se torna expressiva quando compara a renda familiar do estudante, que em geral é baixa sendo em alguns casos, como pontua o gerente: “maior que o do chefe de família”.

Sandro cometa que: “o banco remunera muito bem” pro trabalho do adolescente trabalhador, considerando a atividade que ele exerce a carga horária que ele tem”. Em outras palavras, o gerente acredita que trabalhar cinco horas, que é a quantidade em geral dos temporários bancários, e exercer dentro desse tempo atividades diversas no mesmo ritmo de trabalho dos demais funcionários, com pequenas diferenças nas funções, mas, às vezes semelhantes aos trabalhos realizados pelos funcionários permanentes, é para o gerente uma boa remuneração. Pauta-se para isso no argumento de que o estagiário possui uma carga horária diferenciada dos funcionários, sendo menor que a realizada por eles. Entretanto não leva em consideração que por vezes o ritmo pode ser o mesmo, bem como as atividades também. Como a função de Leila, que controla os caixas eletrônicos e realiza diversas

---

<sup>30</sup> Sandro Arilson Kroh Maia, 36 anos. Gerente do Banco do Brasil. Entrevista realizada em 25 de novembro de 2007.

<sup>31</sup> Portaria PGR n°630.

atividades iguais a dos funcionários dos caixas<sup>32</sup>. Seriam para Sandro atividades nas quais o salário recebido está de “bom tamanho”. O salário do trabalhador temporário, pela lei, fica em torno de um salário mínimo, de acordo com a lei do aprendiz: “*Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo, hora*<sup>33</sup>”.

O salário percebido como ‘bom’, é a visão do gerente. Marlete, ex-temporária do Banco do Brasil, acredita que o salário é uma ajuda à sobrevivência, praticamente um extra, pois não sustenta sua família sozinha, nem ela e nem um dos entrevistados, ela comenta que: “*Eu comecei a trabalhar, no meu primeiro emprego, porque tinha que ajuda em casa[...]*Hoje, eu ainda trabalho por causa disso, tenho uma filha e... daí... gasta”. Para ela, um dinheiro que possa ajudar, mesmo que, por um curto espaço de tempo.

Sendo assim, trabalhar no banco pode ser apenas uma possibilidade de renda para alguns, sem ver na instituição um local que vá lhes fornecer grandes chances futuras. Para André Knak, 18 anos, estudante do ensino médio e trabalhador temporário na Caixa Econômica, o trabalho no banco é apenas um serviço a mais, o qual procurou devido ao término de seu trabalho temporário anterior:

Tenho dois irmãos mais novos, vagabundos, não fazem nada o dia inteiro... e... Minha mãe tá desempregada ela era gari e meu pai é pedreiro, eu comecei de trabalhá cedo, pra ajudá um pouco, já que os outros não fazem nada mesmo, daí eu trabalhei num monte de lugar, na ... Na UNIOESTE, onde o serviço era mais calmo. Na serigrafia onde eu trabalhava, era um serviço corrido, sujo, fora que meu patrão era um boca suja, mas tinha que agüenta, fazê o que?!.. Precisava, né? [...] Primeiro eu trabalhei na serigrafia, depois eu fui trabalhá no jornal “Livre Expressão”. Aí, eu entrei na UNIOESTE e continuei no jornal. Daí, quando eu terminei meu estágio na UNIOESTE, eu já tinha estágio programado na Caixa Econômica. Daí é onde eu fiquei, renovei meu contrato e tô com meu contrato renovado por mais um ano, se eu não for pro exército. [...] O que eu digo a respeito de emprego em Marechal é assim... Que nem... aquelas piada que as pessoa fala quando dá um fora em alguém, né? “Eu não sô difícil, você que não é capaz”, pra arrumá emprego é a mesma coisa. Só que quem leva um fora é nós. Não devia sê, mais é. Aqui não tá fácil, porque é uma cidade pequena, poucas empresa vem pra cá.<sup>34</sup>

André ressalta a dificuldade encontrada, por ele, na sua busca por emprego em Marechal Cândido Rondon, tendo em conta, na sua avaliação, que a disputa por uma vaga no banco é acirrada, não por ser o banco, mas por ser o banco em Marechal Cândido Rondon,

---

<sup>32</sup> Ver mais no segundo capítulo.

<sup>33</sup> No caso da Caixa Econômica os estagiários recebiam R\$565,00 reais e no Banco do Brasil R\$575,00 reais.

<sup>34</sup> André Knak, 18 anos, estagiário na Caixa Econômica Federal desde maio de 2006, em Marechal Cândido Rondon. Entrevista realizada em 20 de janeiro de 2008.

onde as oportunidades de emprego, de acordo com ele são pequenas. Logo, para ele trabalhar no banco torna-se mais uma necessidade do que um forte desejo de ingressar na instituição, pelo que ela possa representar, seja pelo aprendizado, seja pelo status de ser bancário.

André expressa em sua fala a situação em que se encontra sua família, na qual a mãe está sem emprego e o pai sustentava a mãe e mais dois irmãos, trabalhando como pedreiro.

Os irmãos de André possuem 15 e 19 anos e ele sentiu a necessidade de procurar um emprego devido o cenário que sua família lhe apresentava, em que percebeu que precisava ajudar nas despesas.

Porém, André se deparou com outros desempregados na disputa das vagas de reserva em Marechal no qual a disputa por um emprego, mesmo que temporário era expressiva. André entende essa disputa como sendo decorrente do tamanho da cidade, a qual julga pequena e devido a *“poucas empresas vem pra cá”*.

Para além da inexistência de vagas, ele frisa que está ciente que esse desemprego é atribuído pelas empresas ao trabalhador, como se dissessem metaforicamente: *“não sou difícil, você que não é capaz”*. Porém, André não concorda ou não acredita que isso seja justo *“não devia sê, mais ê”*. Por esse ponto de vista o problema do desemprego ou de emprego no qual André diz que *“tem que agüenta, né? Fazê o quê? precisa, né?”*, não estaria nos sujeitos e sim no mercado que não tem o suficiente – sob o ponto de vista do trabalhador - número de vagas para amparar toda a força de trabalho jovem que está à procura de atividades.

Contudo, quanto a essa observação de André, acerca da oferta e procura de trabalho na cidade, as opiniões dos temporários divergem.

No caso da Naiara, por exemplo, esta parece se opor significativamente a idéia de que a oferta está baixa:

Na verdade não é tão concorrido. Às vezes eles precisam de pessoas e não encontram, não é que falta currículos, falta pessoas adequadas ao cargo, assim... Eu acho que não só no banco, mas na cidade a oferta de emprego é boa, eu acho bom... Assim... Só que assim... nem tudo se enquadra às pessoas, é que nem lá (banco do Brasil), currículo tem de monte, mas se enquadra no cargo? [...] Mas, eu acho o mercado de trabalho de Marechal bom, só assim... É bom pra arrumá emprego, só que nessa cidade eles pagam muito pouco às pessoas, que nem loja... Essas coisas, eu acho que o salário aqui é baixo<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil em Marechal Cândido Rondon. Entrevista realizada em 28 de novembro de 2007.

Curioso pensar que Naiara organiza sua fala no sentido de fazer um balanço sobre o emprego em Marechal e sobre a remuneração paga a esses empregos. Entretanto a pergunta feita a ela foi: “como é a concorrência por uma vaga de estágio no banco?”, e Naiara responde com um olhar não de estagiária/aprendiz sim trabalhador/assalariado realizando um balanço do que acha do mercado de trabalho e sobre o salário recebido. Atribuído ainda, ao estágio o mesmo significado que os outros trabalhos, que de acordo com ela, não são concorridos faltam pessoas que se encaixam no cargo. Por ora, o que importa é chamar a atenção para a forma com que o estágio está sendo tratado: como um trabalho, isto porque essa parece estar sendo sua utilidade.

Uma vez que percebe seu estágio como um trabalho, e não uma extensão de seus ensinios escolares como é pregado pelos centros de integrações, narra sua visão sobre o estágio a partir dessa concepção. Logo, para ela todos os seus empregos se constituem em experiências e o estágio é um deles, com os mesmos problemas que os demais, com a ressalva de que possui um nome diferenciado e uma experiência que talvez lhe atribua mais peso perante as demais. Não parece ser apenas a experiência que eles procuram, até mesmo porque as atividades realizadas no banco podem ser mais do que isso. A cerca disso André ressalta que para ele é também uma questão de sobrevivência, o “aprendizado” fica em segundo plano. Ele descreve:

Já realizei vários tipo assim... De trabalho como eu disse teve a serigrafia, o jornal e... vários, né? Mas de graça não, esses de estágio e voluntarismo essas coisas não, é interessante, mas isso é pra quem tem dinheiro ou que os pais não fica chamando de vagabundo e reclamando das despesas, né? Quem precisa mesmo, de verdade, não realiza estes trabalhos não, estagio só por experiência assim, não vô dizê que é ruim, né? Mas o que você ganha em troca? Só aprendizado? Aprender é bom, mas não enche barriga, não. O que se compra com experiência? Só entrevistas, né? Porque como eu disse, tem os currículo arquivado no cesto e os da mesa, né? Então com experiência o seu fica na mesa. [...] Dá pra levar o estágio, porque agora que sou jovem, os trabalhos vão ser mais temporários, eu nem sei o que quero direito, mas futuramente é mais fixo, né? Então é assim agora<sup>36</sup>.

A fala de André expressa que ele possui uma concepção de estágio no qual não só o percebe como um local onde o aprendizado deve estar aliado a alguma remuneração econômica, como também o vê como um trabalho parecido com os demais. Com a ressalva de que algumas pessoas podem vê-lo e utilizá-lo de forma diferente, a partir de suas condições econômicas. O depoente explica que existe, para ele, uma diferença entre quem pode se

---

<sup>36</sup> André Knak, 18 anos, estagiário da Caixa Econômica Federal desde maio de 2006 em Marechal Cândido Rondon. Entrevista realizada em 20 de janeiro de 2007.

dedicar apenas a aprender através de um estágio sem remuneração e quem tem que ganhar para poder aprender, demarcando isso através das condições de classe de cada um. André argumenta que quem “possui dinheiro” pode pensar o estágio como um local de aprendizagem somente, entretanto, quem não possui nem pensa em “voluntarismos essas coisas”, pois de acordo com ele não é possível. Isto porque, em suas palavras: “aprender é bom mas não enche a barriga não”. Ou seja, André quer dizer que o trabalho, para quem “não tem dinheiro” é a primeira coisa a ser pensada e é assim que ele pensa seu estágio.

Curioso pensar ainda que André comenta que agora realiza estágio porque é jovem e para ele este é o momento de realizar trabalho temporário, e que mais tarde na maturidade vai realizar trabalhos fixos. É perceptível que André estabelece uma diferenciação e um marco em relação ao que concebe como trabalho fixo e temporário, bem como quando realizará cada um. De acordo com ele trabalho temporário é trabalho, mas é realizado apenas agora que é jovem e o estágio é percebido em sua fala como um desses trabalhos. Por sua vez, o trabalho fixo, é uma perspectiva que possui em relação a seu futuro, no qual almeja conquistar essa outra forma de trabalhar, uma forma mais segura.

Apesar de projetar um trabalho fixo para seu futuro, André já trabalhou em vários lugares e comentou estar sempre à procura de trabalho. Nesse sentido analisa que o “mercado” de trabalho está fraco, pois a luta por sobrevivência e pela procura por um trabalho constante, já que poucos oferecem estabilidade, de acordo com suas experiências, está cada vez maior. É interessante perceber que nessa luta por trabalho, o currículo é algo essencial para ser analisado, e André menciona que o estágio, serviria para ele como uma forma de garantir que seu currículo seja pelo menos, um dos cogitados para análise.

Entretanto, colocar a experiência no currículo é percebido por André, como uma das conseqüências em se trabalhar como temporário no banco, pois o que André procura é trabalho, pois ele expressa em sua fala que precisa sobreviver hoje e experiência não arca com as despesas em sua casa.

Tieles Homa, 18 anos, desempregada e ex-estagiária do banco do Brasil aponta outra possibilidade em relação ao trabalho nos bancos, para além da renda e da experiência. Observando também sua permanência na empresa como uma forma de conhecer contatos julgados por ela, importantes, ela pontua que:

Então...O banco abre muitas portas pra você, né? Você aprende, você está conhecendo gente toda hora, empresários estão indo lá, gente que precisa de gente pra trabalhar, né? Às vezes um funcionário de uma empresa, né?...O meu contrato termina em tal dia e tal, né? E eles encaminham você pra... Eu que optei por ficar estudando pro concurso do Banco, né? Vou dar um tempo

no trabalho porque eu não posso me dedicar o quanto eu não poderia porque se eu não tivesse trabalhando. Mas ele te ajuda sim, se você quer ele te ajuda sim. Se você precisa ele te dá uma força<sup>37</sup>.

Através da fala de Tieleles, é perceptível que ela utiliza o banco como uma ponte, na qual está “conhecendo gente toda hora”, podendo assim, ter mais contatos na cidade e, conseqüentemente, conseguir um emprego. Mas, aprender uma profissão é uma coisa descartável por ela. Seria então uma espécie de trabalho temporário que pode gerar um trabalho fixo.

Tieleles pontua ainda que ao adentrar no banco “se você precisa ele te dá uma força”, e essa “força”, não consiste em lhe ajudar no concurso do banco, pois ela mesma afirma que teve que sair pra estudar melhor, não consiste em uma profissão porque como já pontuado não se aprende uma carreira lá dentro, mas parece estar ligada a arrumar um emprego ou uma entrevista de emprego, pois essa é a “força” que esses jovens procuram em seus empregos temporários.

Essa busca incessante por trabalho, em um cenário expressivo de desempregados, resulta também de “um incentivo”, por parte do governo federal através de um programa intitulado “primeiro emprego”, e adotado pela agência do trabalhador de Marechal Cândido Rondon, em 2005, o qual incentivava os jovens na procura de trabalho, conseqüentemente aumentando o exército industrial de reserva, mas mantendo o número de vagas que eram ofertadas pelo comércio e pelas fábricas.

Tal observação pode ser verificada, primeiramente em uma pesquisa realizada pelo Serviço Nacional de Emprego (SINE, atualmente denominada Agência do Trabalhador) de Marechal Cândido Rondon, no qual a procura por empregos no município, entre 1995 e 2004, aumentou em aproximadamente cinco vezes e as ofertas aumentaram em até 10 vezes, como indica a tabela n°1:

---

<sup>37</sup> Entrevista realizada em 06-07-2007, com a ex-adolescente aprendiz Tielis Homa, 18 anos, residente na cidade de Marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante o ano de 2005 e 2006

Tabela nº1

ano	Inscritos	vagas	encaminhados	colocados
1995	1347	158	273	152
1996	2149	276	508	266
1997	2892	264	372	233
1998	3307	268	471	262
1999	3990	462	734	402
2000	4059	513	740	425
2001	4104	993	2002	913
2002	4547	1268	2181	1212
2003	5580	1350	2006	1228
2004	5542	1738	2516	1697

Dados obtidos dos arquivos da agência do trabalhador de Marechal Cândido Rondon, em Agosto de 2007.

Como observado na tabela acima, de 1995 a 2004 as vagas de empregos cresceram mais que o número de trabalhadores a procura de trabalho. Ou seja, os inscritos aumentaram em uma proporção de aproximadamente 5 vezes passando de 1347 a 5542, enquanto que o número de vagas ofertadas aumentou 10 vezes passando de 158 a 1738. Esta desproporção poderia se apresentar favorável aos trabalhadores nas negociações trabalhistas, uma vez que tendo poucas pessoas para os substituírem, suas possibilidades de negociações com as empresas tornam-se melhores.

Parece ser este quadro que informou a Agência do Trabalhador a incentivar o primeiro emprego, o que colocaria mais pessoas à procura de trabalho, diminuindo assim a distância entre a oferta e procura.

O argumento utilizado foi o de que para os jovens sem experiências estava difícil encaixar-se nas vagas existentes – argumento presente, por exemplo, na fala de Naiara. Portanto, era preciso criar um incentivo para os jovens procurarem e entrarem no “mercado de trabalho”.

Assim, Sandro Bregoli, diretor da agência, em entrevista concedida ao jornal local, em 2005, pontuava que:

Existe necessidade de atendermos a este público porque geralmente quando estes jovens vem procurar trabalho, o seu primeiro emprego, esbarram na falta de experiência, que é exigida pela maioria dos empregadores. [...] O programa (programa primeiro emprego)<sup>38</sup> tem como público alvo jovens de 16 a 24 nos, os quais nunca tiveram registro na carteira de trabalho. Os interessados precisam estudar e a família deve ter renda per capita de meio salário mínimo por pessoa<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> Consiste em um programa denominado “primeiro emprego”. No qual, propicia aos jovens estágios em várias empresas do município. Vagas essas que são ofertadas somente aos jovens de 14 a 24 anos.

<sup>39</sup> CINE, comemora recorde de pessoas, Jornal O Presente, 30 de maio de 2005. Pag. 06.

Este programa do “primeiro emprego”, que aumentaria o número de trabalhadores no mercado, utiliza um argumento contraditório quanto à sua aplicação no município. Segundo o diretor da agência, os jovens “esbarram na falta de experiências que é exigida pela maioria dos empregadores”. Portanto, precisam de ajuda para conseguirem um “emprego”. Porém, a oferta de empregos estava alta, logo as possibilidades de entrar em um emprego, com ou sem experiências poderiam ser maiores, ainda mais quando considerado que a parte mais significativa das vagas existente era para auxiliar de produção nas fábricas, não exigindo “currículo”, apenas um curso prévio realizado antes da entrada do funcionário, fornecido pelas próprias empresas.

Com o programa, o aumento de jovens a procura de trabalhando cresceu, e caso interessados, a agência do trabalhador divulgava as vagas, entretanto quem intermediava os contratos eram o Centro de Integração. O incentivo aos jovens para adentrarem no mercado vai além das páginas dos jornais e ofertas de estágios nas agências. Havia também palestras nas escolas públicas, locais de maior concentração de jovens, que se enquadrariam na exigência do primeiro emprego, ou seja, possuíam faixa etária ideal -14 a 24 anos.

As palestras tentavam estabelecer para os jovens uma preocupação com o futuro, que seria constituído a partir de suas atitudes no presente em relação ao primeiro emprego. Uma palestra realizada no colégio Eron Domingues, pela coordenadora do CIEE<sup>40</sup>, Sandra Wagner, argumentava da seguinte forma:

Ou você entra agora no mercado de trabalho ou você vai entrar mais tarde. Só que quando você entrar mais tarde, você vai ter que se sujeitar a situações um pouco menos favoráveis. Vai se incomodar. É mais ou menos, como quando a gente reprova várias vezes no ano, você lá, reprovou, várias vezes de ano e o pessoal, no caso, a sua turma mesmo, tá seguindo e você ficando pra trás. No mercado de trabalho é assim, então gente! É uma copa do mundo mais ou menos que você tem pra entrar no mercado de trabalho, quatro anos, óh!!!!... É assim. Quem vai entrar no mercado de trabalho hoje vai ser aqueles que são mais espertos no sentido de correr atrás e oferecer alguma coisa [...] Porque vocês tem que correr atrás pra aprender. Mas, a mania de cair do céu... Então é isso que eu vim conversar hoje com vocês, de abrir um pouco a mente e falar: “moçada, vocês tem pouco tempo pra se espertar”. Hoje eu estava com o ginásio cheio, a hora que vocês saírem daqui, vai vir outra turma, a noite tem outra e isso é apenas um colégio, apenas uma cidade... quantas a gente não anda? Já pararam pra pensar com quantos vocês estão concorrendo? Tem espaço pra todo mundo? Tem, tem espaço pra todos que forem bons. Se você é bom, tem gente que diz: “não faz essa faculdade não, já tem tanta gente que faz essa faculdade”. Não vai

---

<sup>40</sup> Guia de Orientação para administradores da Iniciativa Privada e dos Poderes Públicos. **Estágio: Teoria na Prática**. 2ª edição, Assessoria de Comunicação Social do CIEE/PR. Curitiba, Junho de 2006.

por essas idéias, não. Faça aquilo que você é bom, se você for bom. Você não ficar desempregado, você não fica<sup>41</sup>.

Em suma, a agente do CIEE incentiva os jovens a disputarem as vagas de empregos existentes na cidade e se tornam totalmente responsáveis pela conquista ou não dos empregos, porque “tem espaço pra todos que forem bons”. Logo, se o trabalhador não consegue o emprego, é porque ele “não é bom”, argumento usado também pela estagiária Naiara Pinatti.

Os jovens eram desta maneira incentivados a ingressarem em empregos temporários, através de contratos que não possuem todo o respaldo da legislação trabalhista (carteira assinada e os direitos existentes). Mas possui a experiência, que é o novo selo de qualidade na procura de trabalho: se a pessoa fez ou não alguma atividade, que pode ser qualquer uma.

O importante não é que atividade a pessoa fez e nem como ela realizou isso, mas sim quantas fez e quantas está disposta a fazer. Isto porque de acordo com ela os jovens enfrentarão uma forte concorrência, pautada no argumento de que a quantidade de jovens a procura de trabalho é expressiva, sendo assim quem quiser garantir maiores possibilidades na conquista de um emprego, devem estar não só cientes quanto à concorrência como também preparada pra ela. Nesse sentido a melhor forma de se preparar contra a concorrência é com a experiência.

Sendo assim, comenta que quanto mais experiência de trabalho o jovem possuir, mais possibilidade possui a pessoa de ter adquirido um perfil do trabalhador flexível. Aquele que entra em um trabalho, quando a empresa precisa e sai assim que ela desejar, estando disposto a procurar outro emprego, pois “quem é bom, não fica sem trabalho”. De acordo com Sandra:

A verdade é o seguinte pessoal: vocês estão com um cronômetro em contagem regressiva. O pessoal tem em torno aí de no mínimo quatorze, né? Dos quatorze, quinze, dezesseis... Aos dezesseis anos, aciona o cronômetro em contagem regressiva, dos dezesseis aos vinte, é verdade gente, o pessoal fala assim: nunca é tarde pra começar, nunca é tarde pra estudá, nunca é tarde pra trabalhar. É verdade, isso é, mas... Quanto mais tarde você começar, mais tarde você vai poder descansar, mais tarde você vai poder conquistar aquilo que você quer, ou seja, dos dezesseis aos vinte anos, quem tem dezesseis e entra no mercado de trabalho, as vagas que aparecem pra quem tem pouca ou nenhuma experiência profissional, que é a maioria hoje, de vocês, né? Alguns trabalharam pouco, outros ainda nem trabalharam no mercado de trabalho, são as vagas mais corriqueiras, né? Container... Começa com pequenas lojas com vendas, auxiliar de várias formas. Vocês já viram algum container, de terno e gravata, com 35 anos e um not-book andando por aí? Debaixo do sol de bicicleta? Ou seja, se aos dezesseis você não entrou no mercado de trabalho, aos dezessete vai ser um pouco mais

---

<sup>41</sup> Palestra realizada dia 19/10/2007 por Sandra Wagner, agente de estágio da agencia CIEE (centro de integração de Empresa escola do Paraná), nas dependências do colégio Eron Domingues, de Marechal Cândido Rondon.

difícil, aos dezoito você começou uma faculdade...“ah, não! Mas, eu vou fazer a faculdade primeiro”... E não começou a entrar no mercado de trabalho: “ah mais eu vou terminar a faculdade”, tirando medicina e mesmo assim nos últimos anos de medicina você tem que fazer estágio, ou seja você tem que colocar em prática<sup>42</sup>.

A concentração e investimento em uma mesma área de trabalho, não era apresentada como possibilidade. O lema era “colocar em prática”, não importa o que. Logo, essa experiência, encontrada também na fala de alguns dos entrevistados, nas palestras em escolas e nos jornais, remetia ao acúmulo de atividades, que aparentemente era justificado como uma forma de obter conquistas futuras, empregos futuros e manter-se no mercado de trabalho.

O argumento apresentava-se como uma forma de convencer os jovens quanto a uma mudança na forma de trabalhar e pensar o trabalho, que se constitui em um trabalho pensado na experiência e na mudança. Ou seja, o trabalhador nesse caso está sendo incentivado a pensar não em uma carreira mais em um trabalho que vai fortificar suas chances de alcançar uma estabilidade, além disso, a constante mudança de atividade é posta como positiva, pois significa mais experiência na corrida pelo emprego estável. A regra parece ser a de “correr atrás” do trabalho o tempo todo, pois literalmente ele está sempre se dissolvendo. Acerca disso André narra que:

Eu vejo que tem bastante jovem em Rondon que procura emprego. Eu ia fazê meus estágio, entrevista... Aqui na UNIOESTE, eu fui fazer, tinha uns cinco no dia que eu fui, já fiz muita entrevista onde era mais de uma pessoa. Volta e meia fazia, nunca conseguia entrá, né? Por causa que é um mercado bem competitivo, no caso dos estagiários, mais ainda, porque as empresas sai ganhando. Porque elas economizam em cima disso, né? Daí eles preferem os estagiários, e no geral são jovens e a concorrência é forte. Eu confesso, acho que fui contratado porque eu enchi o saco, né? Quando fiquei sabendo da vaga no banco, eu ia no CIEE todo dia, batia cartão mesmo, a mulher deve ter cansado de me ver e me contratô, né? Salário não é lá aquelas coisa, mas o pouco que entra já ajuda. É uma roupa a menos pro pai comprá, uma coisinha a mais que eu preciso e meu pai não vai precisa comprá, nossa, já tá bom, já economiza bastante.<sup>43</sup>

André pontua que em uma entrevista de estágio, para realizar atividades na UNIOESTE, a concorrência estava cinco por um. De acordo com ele não conseguia emprego porque estava diante de um “mercado bem competitivo”. Nesse sentido, a palestrante Sandra, frisa aos alunos exatamente o que André vivenciou, a forte concorrência na qual todos

---

<sup>42</sup>Palestra realizada dia 19/10/2007 por Sandra Wagner, agente de estágio da agencia CIEE(centro de integração de Empresa escola do Paraná), nas dependências do colégio Eron Domingues, de Marechal Cândido Rondon.

<sup>43</sup> André Knak, 18 anos, estagiário da Caixa Econômica Federal maio de 2006 em Marechal Cândido Rondon. Entrevista realizada em 20 de janeiro de 2007.

estavam, de acordo com ela passíveis a enfrentar. Tal cenário do mercado de trabalho, se fazendo presente para os jovens não só nas palestras dos colégios como também na realidade deles. Faz com que reforce para eles não só a importância atribuída a experiência como também, os leva a procurar outras alternativas para conseguirem, no caso de André foi a insistência, em suas palavras “enchi o saco”.

André procurou o serviço no banco, com o mesmo intuito de seus trabalhos anteriores: sobrevivência. Apesar de ter que se sujeitar a empregos temporários que lhe exigem grande esforço na sua obtenção, ele utiliza o banco como uma forma de adquirir uma renda provisória e poder ajudar em casa. Enfim, apesar de seu caráter temporário, o banco, a primeira vista é percebido como um local de oportunidades em relação àquelas necessidades. Tal não impede André de avaliar que a instituição bancária reduz gastos com o contrato de trabalhadores com vínculo temporário.

Nesse sentido, os jovens trabalhadores não só percebem que estão sendo utilizados como também utilizam o banco de diferentes formas. Naiara, por exemplo, o avalia como a melhor de todas suas experiências:

O banco pra mim, é um lugar como qualquer outro, pra trabalhar ele é muito bom, mas funciona como qualquer outro lugar. Mas pra mim, foi bom, é que faço faculdade, administração, então é uma boa experiência, pra minha profissão, eu acredito que seja bom, não que é assim pra todo mundo. Mas posso dizer que é bom e está sendo a melhor, tem seus problemas, mas é bom<sup>44</sup>.

Ao contrário dos outros estagiários, Naiara cursa administração e realiza estágio dentro de sua área de trabalho. Nesse sentido seus estudos possuem relação com seu trabalho, nesse caso, parece estar acontecendo um estágio. Apesar de haver, de acordo com ela “seus problemas”. Entretanto, o maior problema, não pontuado por ela consiste no fato dela ser uma exceção em relação aos demais estagiários. Mesmo assim não significa que os demais estagiários não estejam fazendo uso de seus estágios de outras formas como experiências, rendas e contatos.

Enfim, o trabalho temporário está cada vez mais freqüente. Sendo assim, escapar de empregos curtos, não é fácil. Os temporários, são assim, trabalhadores que estão conhecendo um novo formato do “mercado” (trabalhos curtos e baratos). Devido a isso, disputam por vagas de estágios em empresas como a bancária, pois, quanto à qualificação, esta parece se

---

<sup>44</sup> Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil desde julho de 2006 em Marechal Cândido Rondon. Entrevista realizada em 28 de novembro de 2007.

ligar a aptidões necessárias para a sobrevivência com os novos tipos de trabalho, baseado na alta rotatividade e em vínculos de trabalhos curtos.

Pode-se pensar até então, através do que já foi exposto, que os estagiários pautam suas vidas em interesses imediatos(que não são só seus) e em interesses a longo prazo. Ou seja, tentam adquirir um emprego agora, mesmo que temporário, não só para suprir suas necessidades como também na intenção de construir um alicerce para os trabalhos futuros. Em outras palavras eles não só possuem uma perspectiva a longo prazo, como se utilizam do trabalho temporário para alcançá-las, até mesmo porque, parecem estar cientes de que provavelmente precisarão do trabalho para sobreviver durante toda sua vida, ou não estariam tão preocupados com ele.

Como frisa Tielis: “O estágio é uma oportunidade, é um tempo que pode lhe render contatos e talvez um emprego, o estágio é muito bom pra isso”. Não significa necessariamente que o estágio vá lhe render isso, vá realmente lhe dar oportunidades. Contudo, isso expressa o quanto os temporários interessam-se com um emprego estável e não só isso, o quanto seus trabalhos e o que anseiam são expressão do momento em que estão vivendo, o momento da incerteza do mundo do trabalho.

Todavia, é preciso perceber que os trabalhadores não se encontram alheio a essas mudanças. Para além de possuírem suas experiências pautadas na insegurança, participam por um tempo da dinâmica da empresa, e é nessa hora em que não só a empresa estipula a forma com que se realizará o trabalho do temporário, como ele, a sua maneira dita e imprime suas marcas no trabalho. A forma com que o trabalhador pensa e realiza seu trabalho, não serve de parâmetro apenas para identificar mudanças no mundo do trabalho, mas também onde o trabalhador agiu ou entreviu nas modificações. A partir dessas premissas, podemos pensar como se processa o trabalho do temporário, o que ele faz exatamente, bem como analisar como ele pensa seu trabalho. Isto porque o estagiário de hoje não é o mesmo que há vinte anos, não foi apenas às leis que mudaram os trabalhadores também e junto com eles a perspectiva sobre o trabalho, a forma de realizar as atividades e projetar seu futuro.

## CAPÍTULO 2

**“Para o estagiário não existe o certo e o errado, existe o que você tem que fazer, o que te mandam fazer, e o que você tem que aprender pra poder ficar lá dentro: Trabalhadores temporários e as dinâmicas de Trabalho.**

O presente capítulo tem como intenção centrar-se nas formas de se executar e pensar o trabalho dentro da instituição bancária, pelos temporários que ali exercem ou exerceram atividades. Os ritmos de trabalho e a forma com que as atividades realizadas por esses trabalhadores se constituem, podem expressar não só como a empresa e os temporários se relacionam, como também, a forma com que o próprio trabalhador está pensando e realizando o trabalho.

O Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal, ambos estatais, possuem desde meados da década de 1930<sup>45</sup>, uma divisão do trabalho baseado em cargos, que por sua vez são divididos em setores.

A disposição das agências bancárias, a partir de meados da década de 2000, seguem um padrão.

Numa espécie de saguão de entrada das agências, ficam os atendentes que informam aos clientes a respeito de dúvidas e os ajudam a mexer com o caixa eletrônico. Logo após, se encontra o segurança. No caso do Banco do Brasil, após passar pelo segurança, localizados junto à porta giratória, encontram-se os funcionários responsáveis pelo administrativo como: gerente, escriturário, responsáveis por aberturas e fechamentos de contas e outros trâmites bancários. Os caixas localizam-se em outra seção, no caso de Marechal Cândido Rondon, no segundo piso do prédio.

De acordo com o quadro abaixo os cargos bancários da agência de Marechal Cândido Rondon são:

Quadro n° 01 – Principais cargos bancários

<b>Gerente Geral</b>	<b>Responsável geral da empresa</b>
<b>Gerente de Segmento</b>	Responsável pela área administrativa
<b>Gerente de módulo</b>	Responsável pelo andamento dos setores
<b>Assistente</b>	Colaboradores dos setores
<b>Caixa executivo</b>	Responsável pelos pagamentos.

Dados obtidos pelo funcionário Orlando Pagnussati da agência do Banco do Brasil

---

<sup>45</sup> Ver mais em: Liliana Segnini. Mulheres no trabalho bancário. Editora da Universidade de São Paulo: São Paulo, 1988. Pag63.

Na CEF, ocorre a mesma disposição em relação aos caixas eletrônicos e seguranças, modificando-se a disposição no interior da agência: primeiro os caixas, depois os setores administrativos.

Os temporários estão distribuídos dentro desses vários setores. Alguns vão para o atendimento, ficando responsável principalmente por dar informações e evitar a entrada de clientes dentro da agência. Agem, assim, de forma a “colaborar com a agilidade” do trabalho dos funcionários internos do banco, uma vez que direcionam os clientes para realizarem no caixa eletrônico o máximo de tarefas possíveis, passando-lhes todas as informações que eles necessitarem para não entrarem no banco sem um forte motivo e nem solicitarem senhas de atendimento, ou enfrentarem fila sem necessidade. Seria uma espécie de triagem ao trabalho que será realizado internamente da agência pelos funcionários, majoritariamente, efetivos, ajudando-os indiretamente. Desta forma, atuam na diminuição do fluxo de clientes dentro do banco. Como narra Leila, está é uma das principais metas deste trabalhador:

O banco ele tem várias metas assim. O banco ele tem várias metas para atingir. No meu setor, a meta era maior. Porque, tem os caixas eletrônicos, aí o que eles querem é diminuir que as pessoas entrem no banco e aumentar que elas usem o caixa eletrônico. Então, no trabalho dos funcionários de lá de dentro do banco. Tinha que tentar, assim, o máximo possível reduzir, e usa mais o caixa eletrônico. Nesse sentido, a gente assim, quando podia induzir a tirar um saldo a mais. Porque, saldo não custa nada, então a gente tinha que meio que induzi a pessoa a tirar um saldo a mais, porque era um serviço a mais que o caixa eletrônico fazia e tinha que tentar aumentar o numero dos saques. Algumas coisas assim, tentar diminuir o valor no setor lá dentro, diminuir o valor do saque, diminuir as pessoas que entram pra tentar, um pouco pra tentar informatizar mais o trabalho, né? E diminuir um pouco os gastos, né? Os funcionários também. (...) O cliente em primeiro lugar, é regra no banco.<sup>46</sup>

A função que Leila ocupava ia além de reduzir o fluxo de pessoas momentaneamente dentro do banco. Ela devia cumprir a meta que consistia em embutir nas pessoas o hábito de usar os caixas eletrônicos no limite de sua capacidade. De acordo com Leila, essa seria uma forma de “reduzir os gastos”, e também de atingir, o que seria pra ela, a primeira regra do banco, que consiste em satisfazer o cliente através do melhor atendimento. A nova meta do banco era modificar a forma de atendimento, para que este pudesse além de atender mais pessoas, facilitar e “agilizar” os atendimentos. Logo, o banco estava investindo em atendimentos diversificados, através, por exemplo, do caixa eletrônico, pois assim os caixas

---

<sup>46</sup> Leila Viviane Werner, 23 anos, residente em Marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante ao no de 2005 e 2006. Entrevista realizada em 5 de julho de 2007.

dentro do banco não seria a única opção, quem não sabe lidar com os caixas eletrônicos possuiriam ajuda. Sendo assim, o papel de Leila consistia em familiarizar as pessoas com a nova forma de atendimento e torná-las aptas a gerenciarem o caixa eletrônico sozinhas.

A explicação construída pelos coordenadores do banco e incorporada pelos seus gerentes, para explicarem a mudança de perspectiva no atendimento. De acordo com o gerente do banco do Brasil, Sandro Maia, “é tudo em nome dos clientes”:

Os estagiários devem ser responsáveis, quererem aprender e também serem ágeis. O banco é um local em que tudo tem que acontecer muito rápido, principalmente diante de um cliente, eles exigem bom atendimento e agilidade. Esta é uma das regras básicas do banco, o atendimento aos clientes.<sup>47</sup>

Ao que indica a fala de Sandro, a agilidade no serviço é imposta por ser o que os clientes desejam: um atendimento rápido e de boa qualidade. O banco então, de acordo com o entrevistado, estaria apenas seguindo o desejo dos clientes, pois em suas palavras essa se constitui como “*uma das regras básicas do banco, o atendimento ao cliente*”. Regra esta que nem sempre esteve presente no cenário dos bancos públicos. Isto porque, como comenta Nise Jinkings<sup>48</sup>, em sua obra “*Trabalho e resistência na fonte misteriosa: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro*”, os bancos estatais, principalmente durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, adotaram alguns programas de “reestruturação”, que se constituíam em imprimir aos bancos estatais alguns traços dos bancos privados, para que este pudesse gerar mais lucros, uma vez que pretendia-se enfrentar o “propalado desequilíbrio da instituição” e gerar assim uma estabilização econômica, juntamente ao plano real. Para isso, mudou-se de acordo com a autora, o foco do banco, bem como a forma com que os bancários trabalhariam, ela afirma que:

A atual ênfase nos bancos na excelência do atendimento aos clientes como forma de diferenciação mercadológica e na venda de “produtos” e serviços financeiros como importante mecanismo de rentabilidade se faz acompanhar de uma redefinição da identidade profissional do bancário alocado nas agências, postos e centrais de atendimento. Ele se converte em bancário vendedor, que deverá estar capacitado ao atendimento integral ao cliente. Seja compondo equipes, seja atuando individualmente, os bancários – vendedores são compelidos a vender títulos, seguros, aplicações e todos os

---

<sup>47</sup> Sandro Arilson Kroh Maia, 36 anos, gerente do Banco do Brasil. Entrevista realizada em 25 de novembro de 2007

<sup>48</sup> Nise Jinkings. **Trabalho e Resistência na Fonte misteriosa: Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro**. Editora da Unicamp, Campinas, SP: 2002. Pag85.

demais “produtos” e serviços disponibilizados, mediante metas impostas pela administração dos bancos.<sup>49</sup>

Sendo assim os bancos estatais passaram a trabalhar sobre a mesma ótica dos bancos privados: excelência no atendimento visando gerar lucros. Se antes os bancos estatais visavam financiar, por exemplo, safras e construções de casa própria, passaram também a “vender produtos” como seguros e títulos, sendo assim o bancário não espera mais o cliente vir até ele solicitar um financiamento e sim ele “corre atrás” do cliente para conseguir realizar os novos serviços dos bancos, no caso “as vendas”. Nesse sentido as atenções foram direcionadas aos clientes e conseqüentemente ao seu atendimento.

Essa explicação naturaliza a exploração sobre o trabalho do temporário, pois o gerente diz que eles devem ser responsáveis e neste caso, sinônimo de responsabilidade está sendo posto como agilidade. Se o temporário não for ágil ele não será responsável, e sendo assim não serve para ficar no banco, pois este é um dos pré-requisitos que ele deve ter na visão do gerente, que, aliás, é quem realiza as entrevistas para contratá-los.

Para sustentar sua explicação sobre a obrigatoriedade da rapidez no atendimento bancário, Sandro pontua ainda que “o banco é um local onde tudo acontece muito rápido”. Sendo assim, quem nele se encontra exercendo alguma atividade tem que acompanhar seu ritmo. Ser ágil e proporcionar um atendimento sobre a perspectiva da rapidez seria, então, segundo o raciocínio de Sandro, não só uma obrigação, como também algo que deve ser encarado como uma das características do banco, pois nas palavras do depoente ele “é ágil”, e não “está ágil”. Ou seja, ele não é ágil momentaneamente e sim sempre.

Os argumentos de Sandro são construídos com base na expectativa, nem sempre efetivada, dos clientes, ou seja, os clientes realmente desejam um atendimento ágil, pois não gostam de permanecer por horas em uma fila de banco, aguardando serem atendidos. Situação essa que, mesmo com a inserção de novos atendimentos, por vezes, se repete no cenário bancário. Cenário esse que não é exclusivo de Marechal Cândido Rondon mas em vários pontos do país eram motivo de muitas reclamações. O jornal de Itatiba, por exemplo, em janeiro de 2001, uma cidade do interior do Estado de São Paulo, denunciou o caos em que se encontrava o problema das filas em banco. A situação foi tratada através de uma charge:

---

<sup>49</sup> Nise Jinkings. **Trabalho e Resistência na Fonte misteriosa: Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro**. Editora da Unicamp, Campinas, SP: 2002. p. 179.



Fig.01: jornal de Itatiba, nº86, janeiro de 2001.

A figura é expressa por uma fila imensa, com pessoas expressivamente nervosas e impacientes. E nessa fila, encontram-se junto aos populares, os prefeitos da cidade de Itatiba. E os clientes exigem uma solução para o problema, por parte “das autoridades”. Esse se repetia em todo o Brasil, sendo assim nesse mesmo ano, 2001, foi decretado à lei Estadual do Paraná, n.13.400 de 26 de Dezembro de 2001, a qual determina o tempo máximo que uma pessoa pode permanecer em uma fila a espera de atendimento, o qual não pode passar de 20 minutos em dias normais e 30 em vésperas de feriados.

Ou seja, a demora no atendimento desencadeou medidas governamentais sobre a questão. Entretanto a medida tomada pelo governo não foram suficientes, pois o cenário de pessoas a espera de atendimento permaneceram. Em Marechal Cândido Rondon, por exemplo, em 2008, sete anos após a lei entrar em vigor, foi realizado por oito pessoas queixas no órgão de defesa ao consumidor acerca da demora no atendimento do Banco do Brasil. De acordo com a empresária e técnica Contábil Loiva Marli Knop, que enfrentara fila nessa ocasião, ela comenta que:

“Fui as 13h25 e fui atendida somente as 14h45. Outras pessoas ficaram mais tempo. Não é a primeira vez que isso acontece e não é sempre nesta data é

<sup>50</sup> Jornal de Itatiba, 21/01/2001.

durante todo o mês. E também não é só nos caixas á filas também nos caixas eletrônicos. Agora vamos procurar nossos direitos<sup>51</sup>”.

Não é apenas esse cenário que fazia com que Sandro exigi-se dos temporários agilidade, mas também devido ao fato que, no caso de Marechal Cândido Rondon o atendimento nos bancos deve ser mais rápido que em outros locais do país, isso porque o município, além da medida governamental de 2001 que limitava o tempo de espera a atendimento, possui uma lei própria, no qual o limite de tempo no atendimento é ainda menor que o limite dos outros municípios:

O município de Marechal Cândido Rondon possui regulamentação própria(lei nº3.887), que reforça o direito do consumidor de ser atendido no tempo máximo de 15 minutos. Consta na lei que o tempo máximo de atendimento poderá ser de 25 minutos no primeiro dia útil de véspera de feriado<sup>52</sup>.

A demora, como mencionado, realmente existe, no caso da empresária ela esperou uma hora e cinco minutos a mais que o tempo permitido. Entretanto o problema é que Sandro em sua fala anterior menciona apenas que os clientes exigem “*um bom atendimento e agilidade*”, porém é analisada neste argumento apenas a exigência de rapidez dos clientes, mas o porquê é preciso trabalhar em ritmo acelerado para conseguir atender no tempo desejado pelas pessoas, não é colocado em questão. Um dos motivos dessa rapidez se encontra no fato do número de funcionários nas agências bancárias terem sido reduzidos significativamente nas últimas décadas. Só na agência de Marechal Cândido Rondon, a redução de funcionários, foi de 2/3 dos trabalhadores, de acordo com o funcionário do Banco do Brasil, Orlando Pagnussati:

Hoje nós estamos na faixa de uns trinta e cinco, mas já chegou a ser 110. A gente vivia lotado, tinha os postos de atendimento. Era uma equipe grande. Diminuiu bastante, um terço mais ou menos. Não... Diminui dois terços, sobrou mais ou menos um terço. (...) Hoje é mais cansativa, mais desgastante. Nós tínhamos, pra você ter uma idéia, questão de dez quinze anos atrás, tinha 900 mil bancários, hoje tem em torno de 400 mil. Houve uma redução muito grande, um enxugamento, como o pessoal costuma dizer, e em função disso... Claro o computador veio também colaborando pra isso, ajudou, fazendo outros trabalhos e ocupando empregos, mas não foi só isso. Na verdade, as empresas, os bancos, aproveitaram a oportunidade pra

---

<sup>51</sup> Jornal O Presente, 16 de setembro de 2008. P.09.

<sup>52</sup> Jornal O Presente, 16 de setembro de 2008. P.09.

enxugar mais, e exigência hoje é maior. Mais desgastante, pra gente que começou lá atrás o sistema era diferente<sup>53</sup>.

A fala de Orlando expressa como a agência bancária funcionava com um número de funcionários significativamente maior do que o atual, já que uma equipe de trabalho de até 110 pessoas em Marechal Candido Rondon foi reduzindo para 35. Nesses números não estão computados os temporários, que antes tinham a possibilidade de se tornarem membros efetivos da equipe.

Contudo, é preciso ressaltar que os bancos na época da entrada de Orlando na agência, 1970, ainda não estavam informatizados, sendo assim requeria um maior contingente de trabalhadores, isto porque os caixas, por exemplo, eram compostos por duas pessoas, uma que atendia e a outra era conhecida como “retaguarda” que colaborava no processo de informações, separando, por exemplo, cobranças de cheque, de contas de luz, água, carnes.. etc.. Com a inserção do computador o registro das operações realizadas no caixa e a digitação desses dados passou a ser feito imediatamente e conjuntamente, dispensando assim o papel da retaguarda. Outros setores também sofreram modificações como pontua o presidente dos sindicatos dos bancários em São Paulo:

O banco tinha organizado todo o trabalho da retaguarda, a soma dos documentos, num lugar chamado CESER – Centralizadora de Serviços de Retaguarda. E a CESER foi extinta no ano passado(1994), porque a demanda desse serviço de documentação, de todo aquele papel que existia, foi diminuindo com a automação(...) As salas de computação, hoje, são salas vazias, com muitas máquinas, que cada vez são mais inteligentes e tem auto controle. Ainda existem muitos operadores, mas a tendência mundial é que este desapareça. Assim como os programadores, com os programas inteligentes que se auto-programam<sup>54</sup>.

Com a automação os funcionários diminuíram, e as máquinas substituíram muitos postos de trabalho, entretanto o numero de trabalhos realizados nos bancos também aumentaram, uma vez que o numero de serviços prestados pelo banco cresceu. Sendo assim, apesar de o trabalho ser feito manualmente nos primeiros anos de trabalho de Sr. Orlando, este pontua que hoje, com a ajuda das máquinas “...a exigência hoje é maior. Mais desgastante, pra gente que começou lá atrás, o sistema era diferente”. Pois não foram apenas as chegadas das máquinas, foram a saída de trabalhadores, as reduções de salários, o aumento

---

<sup>53</sup> Entrevista realizada com Orlando Pagnussati, 56 anos, funcionário do Banco do Brasil a 38 anos. Em 12/06/2008.

<sup>54</sup> Entrevista com o presidente dos sindicatos bancários de São Paulo, realizada em outubro de 1993 por Nise Jinkings.

de pressão para vendas, o aceleramento do ritmo de trabalho com a diminuição de funcionários e a exigência dos clientes com as novas leis de atendimento.

Isto porque as máquinas (computador integrado em rede e caixas eletrônicos) entraram não só para ajudar, mas também para substituir trabalhadores.

Em relação ao desemprego em massa que ocorreu entre 1980 e 1990, Orlando pontua que “*o computador veio também colaborando pra isso, ajudou, fazendo outros trabalhos e ocupando empregos*”. Logo, as operações como tirar um extrato, abrir uma conta, realizar um pagamento tornou-se imediato quando o cliente chega ao caixa, entretanto o numero de caixas diminuiu, sendo assim para se chegar até o caixa, como pontuado anteriormente pode vir a ser demorado, e a meta do banco de acordo com Sandro, gerente do Banco do Brasil é satisfazer o cliente com o melhor atendimento. Sendo assim, é cobrado não só dos funcionários um trabalho ágil para atingir essa meta, como também dos temporários que devem seguir seu trabalho em um ritmo acelerado.

Neste sentido, as pessoas que trabalham no banco devem ser rápidas, não porque os clientes exigem rapidez, mas sim porque há poucas pessoas trabalhando e as máquinas, por mais que ajudem não funcionam sem o controle humano. O temporário deve ser ágil porque realiza o trabalho dele e de mais uma pessoa que deveria existir no banco.

Para a empresa bancária, essa mudança é vantajosa, já que diminui despesas com funcionários e na falta de trabalhadores utiliza-se da força de trabalho do temporário, cobrando dele a mesma agilidade dos funcionários e ainda, como já pontuado, chamando tal agilidade de responsabilidade.

Aparentemente, parece não ser mais possível realizar reduções de funcionários no banco, isso porque, como comenta Sandro Maia:

Estamos funcionando com um numero de funcionários relativamente reduzido em relação a outros tempos, então não é só o banco que colabora com o estagiários lhe proporcionando uma oportunidade, como ele também é importante para o banco<sup>55</sup>.

Ou seja, em outras palavras, Sandro pontua que na falta de funcionários o trabalho dos temporários vem a calhar. Porém, a meta contida na empresa bancária, ressaltada por Leila anteriormente, sobre utilizar o caixa eletrônico no limite de sua capacidade, parece ser uma meta que pretende extinguir a função dos temporários no banco, já que, como

---

<sup>55</sup> Sandro Arilson Kroh Maia, 36 anos. Gerente do Banco do Brasil. Entrevista realizada em 25 de novembro de 2007.

pontuou Leila, “*o que eles querem é diminuir que as pessoas entrem no banco e aumentar que elas usem o caixa eletrônico*”. Se o trabalho de Leila consiste em levar as pessoas a utilização do caixa eletrônico no limite de sua capacidade, ela estaria realizando uma atividade temporária, na qual, não só seu contrato é temporário, como também, em longo prazo, a função em que ela executa desapareceria.

Em tese, quando todos os clientes estiverem habituados com os caixas eletrônicos e se auto-atenderem com facilidade, não haverá a necessidade de temporários, pelo menos na atual quantidade, controlando o fluxo de clientes dentro do banco, como também não precisarão de funcionários ajudando os clientes nos caixas eletrônicos, pois eles poderão executar suas tarefas quase tão automáticas quanto às máquinas. Basta para tanto, que os clientes passem a utilizar os caixas eletrônicos, e essa é uma das funções dos temporários: acabar com sua função.

Contudo, o banco, como pontuado pelo gerente, “é ágil”. Sendo assim, não se torna possível ensinar aos clientes a utilizarem o caixa eletrônico, pois não há tempo para isso, ou o temporário é ágil ou ele ensina os clientes, as duas coisas nem sempre é possível. Afinal, como já pontuado, os clientes não podem esperar na fila por mais de 20 minutos. Sendo assim, de acordo com Leila, ela prioriza a redução de entrada de clientes no banco, e a agilidade de seu atendimento. Não sendo possível assim, sempre ensiná-los a mexer no caixa eletrônico, ela narra que:

Mas não tínhamos muito tempo pra isso. Quando dava, dava. Se não, íamos lá e fazíamos mesmo. É difícil para os idosos aprender. Eu até tenho paciência com eles. Quando eu podia, fazia. Mas, mas não era fácil. O jeito era induzir eles a fazer coisas das quais nem precisavam. Assim, ocupavam mais o caixa e cumpria mais a cota. Eu me lembro que no primeiro semestre o banco ele atingiu uma das melhores metas da região, nesse sentido, né? A questão de atendimento mesmo, a questão do banco é mais o atendimento, né? Todo mundo está li voltado para o cliente, né? A questão de ter o melhor atendimento possível, essa é a melhor meta, né? Fazer com que as pessoas saiam satisfeitas dali.<sup>56</sup>

Sendo assim, a meta de saques, extratos, depósitos e outras funções realizadas no caixa eletrônico eram cumpridas, mas não necessariamente cumpridas porque os clientes estão se habituando e usando o caixa, mas sim, porque os próprios temporários realizam essa atividade, principalmente com os idosos. O tempo, como comentado por Leila, nem sempre é o suficiente para parar e ensinar, tornando-se mais prático e rápido fazer para o cliente o que

---

<sup>56</sup> Entrevista realizada em 05-07-2007, com a ex-contratada Leila Viviane Werner, 23 anos, residente em Marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante ao no de 2005 e 2006.

ele deseja, e, às vezes, o que ele também não deseja, para aparentar estar atingindo as metas: *“o jeito era induzir eles a fazer coisas das quais nem precisavam, assim ocupavam mais o caixa e cumpria mais a cota”*.

A função de Leila, atendimento, parece ser uma atividade que pretende acabar com a necessidade dessa função. Porém, sua aplicabilidade parece ter limites, na medida em que, por diversas vezes, os temporários não estão ensinando os clientes a utilizarem as máquinas, até mesmo porque para alguns, como os idosos, essa atividade parece ser mais difícil. Estão, assim, realizando, na entrada do banco, o que os funcionários do caixa realizam dentro do banco: atendimento. Não restando tempo para ensinar, os temporários fazem, assim, um movimento inverso, ou seja, em vez de acabarem com sua função, a falta de tempo para ensinar os clientes acaba por transformá-la em uma atividade extremamente necessária.

O trabalho de Leila torna-se difícil de ser executado levando em consideração a meta que ela deve alcançar: ensinar (atividade que leva tempo, principalmente com idosos) e ao mesmo tempo ser ágil, atender com rapidez. Realizar as duas tarefas simultaneamente, não se encaixa na prática. Porque são apenas três temporários que trabalham na parte da frente do banco e há oito caixas eletrônicos tanto na CEF quanto no Banco do Brasil, sendo assim, não havendo uma separação entre os caixas para quem sabe lidar sozinho com eles e para quem não sabe, nesse caso, as estagiárias circulam entre todos os caixas precisando serem rápidas para atender todos os que necessitarem.

Sendo assim, a atividade de Leila, proposta pelo banco “induz” ao desperdício de tempo e ao mesmo momento não lhe permite que faça esse desperdício, ou seja, pede para os estagiários ensinar (levando tempo) e pede para que seja rápido no atendimento (não ocupando muito tempo). Nesse caso, ela tenta driblar essa contradição e opta por aparentar estar ensinando ao mesmo tempo em que realiza seu trabalho de forma na qual, numericamente (utilizando o caixa eletrônico) pareça estar sendo executado da forma prevista pelo banco.

Leila comenta que ensinar os idosos, era ainda mais difícil. Em suas palavras: *é difícil para os idosos aprender. Eu até tenho paciência com eles, quando eu podia fazer, mas não era fácil*. Nesse sentido, necessitava de mais atenção e paciência com essas pessoas, uma vez que para eles que vêm de outras práticas, quando o banco não era informatizado, desconhecem e estranham tal forma de atendimento.

Uma Charge publicada em setembro de 2005, no site de Horácio Soares, 41 anos, especialista em Design e sistema de informação na cidade do Rio de Janeiro, expressa um pouco disso:



57

A charge representa a figura de duas senhoras idosas, em frente ao caixa eletrônico, tentando realizar uma operação. Porém, há uma expressiva estranheza perante o caixa uma vez que não sabem como manuseá-la, pois não entendem as informações que ela lhes repassa. A estranheza do idoso perante o caixa eletrônico, não é gratuita. Isso, porque os idosos conheceram um banco no qual o atendimento era realizado somente através de funcionários. Diante de um atendimento significativamente distinto, os idosos acabam por expressarem o conflito existente entre as práticas anteriores e as atuais. Isso demonstra que não houve modificações apenas no atendimento do banco, mas também no próprio perfil dos clientes. Leila, por exemplo, expressa possuir maior dificuldade ao ensinar os idosos, isto porque os clientes mais jovens “nasceram dentro” do cenário dominado pela tecnologia informática.

Porém, a tentativa de ensinar as pessoas o auto-atendimento, não está somente na responsabilidade dos temporários, mas também buscam fazer isso através de propagandas, as quais mostram para os clientes o quanto o banco está facilitando suas vidas, “disponibilizando” os caixas eletrônicos, o quais podem usar a qualquer dia e hora, sem a necessidade de um funcionário, além de outras tecnologias, como o acesso ao banco através da internet ou celulares.

<sup>57</sup> Charge retirada do site: [http://horaciosoaes.blogspot.com/2005\\_09\\_01\\_archive.html](http://horaciosoaes.blogspot.com/2005_09_01_archive.html) em 01- 06 - 2008.

Neste sentido, em março de 2006, o banco lançou uma nova propaganda: “*banco do Brasil o banco do seu bolso*”, veiculada em sites na internet, folders nos bancos e em agencias maiores com painéis. A frase era ilustrada com a imagem de um celular, dentro do bolso de uma calça. (ver fig. 02).



Fig.02 Folder informativo do Banco do Brasil, publicado em Abril de 2006.

A figura do celular em um bolso, com acesso a atividades bancárias, representa a comodidade e a facilidade do atendimento on-line. É como se o cliente tivesse o banco ao alcance das mãos, independente do lugar em que ele estivesse. Facilidade essa que agrada, uma vez que se apresenta como uma facilitação à vida do cliente. Este atendimento é conhecido como o “*banco do Seu bolso*”, e consiste no auto-atendimento realizado através do celular, uma forma a mais de manter o cliente utilizando os serviços do banco, porém, longe dele.

Essas práticas voltadas para uma perspectiva diferente de atendimento, tanto do Banco do Brasil quanto da Caixa Econômica, são produzidos e projetados para todas as agências do território nacional. Porém, sua eficácia e aplicabilidade podem vir a ser experimentada com especificidades, ou seja, de forma particular em diferentes lugares.

No caso de Marechal Cândido Rondon, a idade dos clientes dos bancos citados varia entre 18 a 80 anos, sendo que há uma concentração considerável de idosos que frequentam o estabelecimento, bem como, de pessoas de baixa renda. Tais clientes utilizam-se do espaço do banco, pois em geral não possuem uma renda que os permita acessar dados através de celular ou internet.

---

<sup>58</sup> Retirado do site: [www.bryntec.com/noticia.php?numero=30](http://www.bryntec.com/noticia.php?numero=30) em 15- 04 -2008.

Da mesma forma, há um fluxo considerável de idosos que possuem uma maior dificuldade em lidar com o caixa eletrônico, ao demonstrarem não se familiarizar com essa prática.

O banco iniciou as formas diferentes de atender e se organizar, a partir de um processo de remodelação da empresa, marcada pela informatização do sistema bancário, inserção de caixas eletrônicos, diminuição de funcionários e inserção de novos serviços bancários. Nesse sentido, a socióloga Nise Jinkings pontua que:

Novas estratégias de rentabilidade são adotadas pelos bancos, diante do quadro de relativa estabilidade monetária, a partir, do programa de ajuste financeiro e de combate à inflação chamado de Plano Real. Para compensar a perda de receitas com a valorização do capital-dinheiro circulante no mercado financeiro, fato comum durante as duas décadas de alta inflação, as instituições financeiras expandem suas rendas com outros tipos de atividades que não se restringem ao âmbito financeiro, como serviço de intermediação de negócios e engenharia financeira. Além dessas novas operações de serviços, a venda de produtos financeiros e as tarifas de serviços bancárias convertem-se em fontes importantes de lucratividade do setor<sup>59</sup>.

Pode-se dizer então, que o banco funcionava como uma espécie de comércio. Porém, antes dessas novas estratégias, os funcionários eram basicamente atendentes dos clientes. Sendo assim, não realizavam atividades fora de seu atendimento, ou seja, “*sê tinha cliente, o funcionário atendia. Senão, esperava os clientes chegarem à agência*”<sup>60</sup>.

Porém, após aquele período, o banco modificou suas formas de adquirir rentabilidade. O funcionário passou de atendente a vendedor, que não espera o cliente, e sim, corre atrás dele. Acerca disso, o bancário narra que:

Era tudo mais manual, mas não tinha essa “loucura de hoje”. Hoje é uma correria, é uma concorrência grande, as metas são constantes, mantém-se assim... Praticamente, quase não se dá tempo da pessoa, vamos dizer assim, ter uma certa folga, é bastante desgastante. Tinha-se metas antes, mas não era essa exigência de correr atrás, vendas, vendas, vendas... Hoje, não daria pra dizer assim... mas, hoje os bancos, tem alguma coisa já de comércio, como um comércio quase que normal das outras atividades aí... Eles ampliaram o leque, é como se tivesse uma loja e vários produtos depositados e que de certa forma você é colocado como um vendedor, não é um atendente como era antigamente. Hoje você é quase como um vendedor de loja, tem que colocar os produtos, tem que cumprir a meta, tem que correr

---

<sup>59</sup> Nise Jinkings. Trabalho e Resistência na Fonte misteriosa: Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro....p. 44.

<sup>60</sup> Entrevista realizada com Orlando Pagnussati, 56 anos, funcionário do Banco do Brasil a 38 anos. Em 12/06/2008.

atrás. Além disso, os bancos, por concorrerem entre si, eles, vamos dizer assim, adotam essa sistemática atual.<sup>61</sup>

Orlando expressa em sua fala o quanto sofreu com as mudanças, caracterizando-a como uma passagem de atendente a “vendedor”. Essas modificações atingiram seu ritmo e forma de trabalho, que de acordo com ele “*não tinha essa loucura de hoje*”. Da mesma forma, não sentia a pressão gerada atualmente pelas metas, uma vez que, a concorrência entre os bancos passou a exigir dos funcionários que estes “corram atrás”.

Assim, os temporários atuam nesse cenário como participantes auxiliares no cumprimento dessas metas, já que as atividades destinadas a eles não consiste exatamente em “vendedores”, mas em um agente que facilita o trabalho diário dos funcionários, dando-lhes mais tempo para “correrem atrás”, além da já relata redução no quadro de funcionários efetivos.

Além de atividades realizadas nos caixas eletrônicos, que facilitam o trabalho interno, outras atividades são destinadas aos temporários, como o trabalho executado por André Knak, estagiário da Caixa Econômica. De acordo com ele, sua função consiste em:

Eu faço de tudo um pouco, né? Atendo lá na frente, atendo um setor específico que é a pessoa jurídica, a empresa, né? Faço serviço de rua, vou na Justiça do Trabalho, que é aqui pertinho, correios, prefeituras, fóruns... Basicamente, é isso o meu serviço, o que me pedem pra fazer. Quando não tem funcionário, também faço algumas coisas, eu posso fazer o atendimento, como distribuir cheques, essas coisas, devolvidos, posso liberar extratos e contas, mas com a autorização dos outros funcionários. Então eu sou... Posso dizer que sou um faz tudo, um Oséias na versão banco (risos). Porque... O certo, o meu trabalho mesmo, é ajudar no setor jurídico. Mas, pra estagiário, não existe o certo e o errado. Existe o que você tem que fazer, o que te mandam fazer, e o que você tem que aprender pra poder ficar lá dentro<sup>62</sup>.

André Knak possui a função, de colaborar com as atividades realizadas no setor jurídico do banco, atividade essa que não se encontra especificado em seu contrato, mas que lhe foi atribuída em seu primeiro dia de trabalho na empresa. Em resumo, ele trabalharia arquivando documentos, digitando o que for necessário e inserindo dados pessoais de empresas no sistema, bem como fazendo sua consulta quando necessário. Porém, as atividades por ele realizadas vão além das que inicialmente lhe foram apresentadas, ele também faz serviços de rua e colabora com o trabalho dos outros funcionários do banco

---

<sup>61</sup> Idem.

<sup>62</sup> Entrevista realizada em 20/01/2008, com André Knak, 18 anos, estagiário da Caixa Econômica Federal em Marechal Cândido Rondon.

sempre que solicitado, considerando assim, sua atividade como um “faz tudo”, ou como mencionado no primeiro capítulo, realiza a multifunção. Várias atividades dentro de uma única empresa.

A função que André realiza, está ligada com a de Leila, pois, ela reduz o fluxo de pessoas no banco, e ele ajuda a agilizar o trabalho interno. Fazendo tudo o que não há um funcionário específico para fazer.

Caracterizando sua atuação como um “Oséias na versão banco”, ele se compara a um personagem em quadrinhos feito pelo cartunista Allan Sieber, que critica de forma humorada várias atividades realizadas pelos temporários. Em resumo, Oséias é caracterizado nos quadrinhos como um sujeito que come mal, é mal remunerado, trabalha bastante e não é valorizado. Como pode ser percebido na figura abaixo:



<sup>63</sup> Folder informativo do Banco do Brasil, publicado em Abril de 2006.

Allan Sieber, 36 anos, criador dos quadrinhos de “vida de estagiário”, é um cartunista e animador que, entre seus vários trabalhos, traçou um perfil para os temporários a partir de histórias narradas por estagiários em todo o Brasil.

Além de seus livros, seus quadrinhos são publicados regularmente no jornal *Folha de São Paulo*. Eles apresentam críticas quanto aos salários dos temporários, seu caráter passageiro na empresa, as horas por este executada, a falta de direitos que lhe são concedidos e demais reclamações encontradas nas falas dos estagiários e que se encontram relacionadas às suas condições de trabalho. Nas palavras do autor, o temporário tem que ouvir coisas como “*O trabalho enobrece o homem, meu filho... Isso é o tipo de coisa que os estagiários costumam ouvir dos pais, dos chefes ou que às vezes repetem a si mesmos, na tentativa de se convencer que estão fazendo algo realmente útil*”. Para Sieber, isto é apresentado em seus quadrinhos como mera enganação.

A comparação de André com o personagem Oséias em “*vida do estagiário*” chama atenção, tendo em conta alguns elementos. A primeira característica atribuída à figura do temporário nos quadrinhos, é que este, trabalha demais e recebe de menos, ou seja, seus esforços são maiores que seu retorno. O intuito do estágio encontra-se, de acordo com o cartunista desvirtuado, pois o que em tese era pra ser uma continuação dos aprendizados escolares ou universitários tornou-se uma forma de baixar custos na empresa e de contornar os períodos de maior fluxo de trabalhos nos bancos.

Percebe ainda que a descrição do personagem(atende telefone, digita, leva e trazer documentos), e a descrição de rotina de André(Faz de tudo um pouco, leva e trás documentos, digita arquivos, atende o telefone quando preciso), se assemelha com aos antigos office-boys, que eram contratados especialmente para realizarem dentro da empresa as atividades pelas quais não possuíam pessoas específicas para fazer, digitando, transportando documentos, pagando contas e realizando mais atividades que fossem necessária. Levando em conta tais elementos presentes nas tiras de quadrinhos e o fato de André identificar-se de certa forma com ele, manifestam que o temporário está sendo utilizado como uma mão de obra barata, o qual sua exploração é revestida por uma máscara de “aprendizagem”. A cerca disso, o funcionário do Banco do Brasil, Orlando Pagnussati, comenta ser visível que:

Muitas vezes o estagiário exerce uma função de um bancário normal. E o objetivo da legislação, desse convênio que tem o banco com o CIEE, seria pra que ele busca-se um treinamento em função, dá... Dá... Do curso que ele está inserido na universidade, na faculdade. Eu acho que precisaria aprimorar um pouco mais, deveria ter uma fiscalização do órgão, pra que ele exercesse a função que é prevista pra ele, e não simplesmente exercer um

cargo como um bancário comum. Daí perde o sentido, então, se for pra ser assim, que participe de concurso e entre lá pra fazer esse trabalho. Essa é uma das situações que se observa, né? Que no meu ver deveria ser modificado<sup>64</sup>.

Orlando expressa em sua fala, pautado nas suas experiências de 30 anos como bancário, que o estagiário pode por vezes vir a realizar os mesmos trabalhos realizados por funcionários.

Ao fazer um parâmetro entre a fala de Orlando e a de André, pode-se entender, que o estagiário de acordo com André, “faz de tudo um pouco” ao mesmo tempo, que no âmbito da legislação não é um trabalhador e, segundo Orlando, realiza atividades desvirtuadas da função de estagiário.

Tais contradições, entre um sujeito que não é trabalhador, e que ao mesmo tempo realiza trabalhos de um, tem função, mas realiza atividades diversas, não tem direitos trabalhistas, mas possui deveres e rotinas de trabalho semelhantes aos demais trabalhadores, gerou uma imagem sobre o temporário de um sujeito “Oséias”, extremamente explorado. Explica-se deste modo o fato de André se auto-considerar um “Oséias na versão banco”.

André não é o único estagiário a cumprir mais de uma função dentro do banco. Tielis Homa, ex-temporária do Banco do Brasil, ao narrar sua função, aponta as várias atividades por ela cumpridas, sobre isso ela afirma que:

Fazia microfilmagem...Microfilmagem, né? Tirava os documentos mais importantes e mandava pra lá, né? Aí fazia fechamento de malote, todos os documentos da agência, né? Mandava pra Curitiba e de Curitiba tinha um monte de ligar que tinha que mandar. Ajudava atendia os clientes quando apurava muito no atendimento, auxiliava lá embaixo também, ajudava a atender o telefone. Quinze minutos que a telefonista tinha pra fazer de almoço, eu atendia o telefone...Eu arrumava os arquivos, tinha que...Era bastante coisa pra fazer. Não parava, mas era bom. Auxiliava bastante. Às vezes, lá embaixo, que tinha que digitar documentos, né? Que é muito corrido pra eles lá embaixo, né?<sup>65</sup>

É importante destacar, que Tielis iniciou seu trabalho no banco quando tinha 14 anos. Os estudantes que entram no banco com essa idade são contratados através da indicação da guarda mirim, considerados “trabalhadores mirins” e executam atividades parecidas com as de um office-boy, auxiliando no que for necessário por toda a empresa, assim como os demais

---

<sup>64</sup> Entrevista realizada com Orlando Pagnussati, 56 anos, funcionário do Banco do Brasil há 30 anos. Em 12/06/2008.

<sup>65</sup> Tielis Homa, 18 anos, residente na cidade de Marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante o ano de 2005 e 2006. Entrevista realizada em 6 de julho de 2007.

temporários, possuindo dentro do banco uma mobilidade por todos os setores, realizando tarefas simples, como digitar, arquivar, guardar e arrumar papéis.

As atividades que Tielis executava quando começou a trabalhar no banco estavam especificadas em seu contrato. Porém, assim como André, novas atividades lhe foram atribuídas ao longo dos dias. Como, por exemplo, digitar arquivos e atender ao telefone. As atividades, a mais executada pelos temporários, eram designadas anteriormente a jovens trabalhadores denominados como contínuos (início da carreira nos bancos) ou office boys. Porém, com a ampliação da contratação dos temporários, estes passaram a executar essas tarefas, mas recebiam outros nomes: trabalhadores mirins, estagiários, temporários.

Para a empresa bancária, os temporários são oportunos, em primeiro lugar, porque as atividades realizadas por eles facilitam e dão uma maior agilidade no cumprimento das tarefas diárias bancárias por parte dos funcionários, uma vez que eles realizam tarefas que se forem executadas apenas pelos funcionários, eles perdem tempos significativos se somados no seu total. Ou seja, o tempo que Tielis passava digitando um documento, ou micro filmando, por exemplo, os funcionários, que não são muitos, tentam dar conta do trabalho no qual antes havia mais funcionários pra cumprir. Ela seria uma espécie de economizador de tempo dentro da empresa.

Em segundo lugar, o emprego do temporário é proveitosa para a empresa, mas não para o trabalhador, pois o temporário não fazia jus a um conjunto de direitos trabalhistas<sup>66</sup>, embora com os deveres de trabalhador, como por exemplo, chegar sempre no horário, cumprir as metas, trabalhar com agilidade e eficiência.

Mas, nesse sentido, em que o que mais aparece para o temporário são deveres, André comenta que, para eles, que trabalham sobre essa condição temporária de trabalho: *não existe o certo e o errado, existe o que você tem que fazer, o que te mandam fazer, e o que você tem que aprender pra poder ficar lá dentro.*

Não é apenas André que não sabe definir o que ele deveria ou não fazer, o “certo e o errado”, ou seja, o que André, tinha que realizar no banco, é algo que não estava definido em lugar algum. A lei do estágio em vigor até setembro de 2008 (lei pela qual todos os temporários dessa pesquisa possuíram como base para suas atividades), mencionava as condições básicas para a realização de um trabalho que possua esse caráter, porém, ela era

---

<sup>66</sup> Recentemente, em setembro de 2008. Ocorreu uma modificação nas leis trabalhistas através de um projeto de lei que já estava em discussão há quase um ano. A partir dessa nova lei o estagiário vai possuir carteira assinada, recolher os encargos sociais, ter direito a férias e contar com o tempo para aposentadoria. Além disso, determina que as horas trabalhadas não podem exceder a 30 horas semanais e a contratação não pode durar mais que dois anos. Matéria publicada no O Jornal em 04 setembro de 2008, ano12, nº561. p. 22.

vaga e abria brechas para muitas interpretações. Em uma das cláusulas presente no contrato de André e que também estava presente na “lei do estágio”, era determinado que:

Clausula 1º: O acordo de cooperação tem por objetivo formalizar as condições básicas para a realização do estágio de estudantes da instituição de ensino junto à unidade concedente de estágio, entidade de complementação do conhecimento integrante do sistema educacional, o qual, obrigatório ou não, deve ser de interesse curricular e pedagogicamente útil, entendido o estágio como uma estratégia de profissionalização, que integra o processo de ensino aprendizagem.<sup>67</sup>

A partir da leitura da cláusula citada acima, é perceptível às várias fragilidades presentes no contrato dos temporários, pois, não se especifica e nem deixa claro o que seriam as “condições básicas”. Argumenta-se apenas que as atividades devem ser “pedagogicamente úteis”, mas o que se entende por útil depende de quem lê e interpreta a cláusula. Desta forma, a lei abre brechas para que sejam designadas a esses trabalhadores as atividades que a empresa julgar útil. Sendo assim, os temporários realizam seu trabalho voltado para o andamento do banco, estando ligado ou não as atividades realizadas nos colégios ou nas universidades.

Marlete por exemplo, ex-temporária do Banco do Brasil, quando entrevistada realizava o curso de História na Unioeste, sua atividade no banco não estava ligada a nenhum tipo de extensão de seus aprendizados na universidade, uma vez que trabalhava ajudando as pessoas no caixa eletrônico a realizarem atividades, para ela repetitiva e que não exigiam nem um tipo de debate, discussão ou análise a cerca disso, não consistindo num aprimoramento de seus conhecimentos em relação ao curso que fazia. Seu curso não se encontrava ligado às atividades do banco. Neste lugar, Marlete realizava atividades que, de acordo com ela, eram:

Eu tinha que ajudá lá na frente, mostrando como que funciona a máquina, né? Os depósitos que muita gente não sabe, a gente faz pedido de cartão do INSS, de cartão do cliente do banco, a gente fazia declaração do imposto de renda, a gente só não tinha como entrar na conta das pessoas, o resto você faz tudo, como lá dentro(...) eu já sabia que era essa minha função, pois durante a entrevista o Sandro falou, então quando fui chamada eles me levaram direto para os caixas lá na frente<sup>68</sup>.

---

<sup>67</sup> Cláusula pertencente ao acordo de cooperação celebrado entre André Knak e a Caixa Economica. Redigida pelo CIEE( centro de interação de estudantes), baseado na lei do estágio lei n° 6.494, de 07.12.77, n°8.859, de 23.03.94 e n°9.394 de 20.12.96.

<sup>68</sup> Marlete Mesch, 33 anos, ex-contratada do banco do Brasil. Entrevista realizada em 20 de outubro de 2007. Realizou estágio durante quatro meses, iniciando em abril de 2007.

Assim como Marlete, Leila também fazia faculdade, no curso de Psicologia. Logo, verifico que o curso não está relacionado às suas atividades bancárias. Em geral, as atividades cumpridas no trabalho, funções bancárias, não estão ligadas ao conteúdo dos cursos que realizam.

Entretanto, antes de entrarem no banco, passam por uma entrevista, o que indica que os responsáveis pela contratação sabem previamente qual o curso e o que a pessoa realiza fora do banco. Assim como o temporário também sabe quais são as atividades de um banco, entretanto, pode-se dizer que o esforço para esse tipo de trabalho, decorre devido ao fato de como pontuou André, estagiário da caixa econômica, quando indagado o porquê trabalhou em vários lugares diferentes: “*sem trabalhá não dá, né? Me enfio onde posso. Até achar um rumo... pretendo ir para o exército*”. Sua fala expressa o quanto os temporários também enfrentam esse momento de suas vidas como temporário assim como também encaram o estágio como um emprego.

Uma vez que as atividades realizadas no banco pelos temporários são encaradas como um emprego, eles também demonstram ter atitudes frente a suas atividades semelhantes à de um trabalhador. Como por exemplo, o ritmo de trabalho. Nessa direção, Marlete narra que:

Tipo assim, a gente tinha trabalho, trabalho, trabalho... Mas quando eles viam que a gente tava em pé sem fazer nada, eles mandavam a gente lá dentro pra fazer serviço lá dentro. Isso que é esquisito, né? Enquanto tava trabalhando, beleza. Mas, a hora que eles viam que você estava parado, até pra tomar um pouco de fôlego, dar uma calmaria assim. Daí eles te mandavam lá pra dentro, pra ligar pra cliente, subir cartão... Pra fazer um monte de coisa lá dentro, o negócio lá, ninguém pode ver ninguém parado. Então, tem que estar aparentemente fazendo alguma coisa se não...<sup>69</sup>

Marlete demonstra em sua fala a cobrança por parte da empresa de uma postura para com os temporários tal qual um trabalhador: tem que estar trabalhando o tempo todo. Porém, eles sentem a necessidade de um momento parado, para “tomar um fôlego”.

Nesse sentido, Marlete comenta que devem estar “aparentemente fazendo alguma coisa”, com isso dá a entender que os temporários nem sempre estão fazendo o que a empresa os designa a fazer, criando então, seus momentos de tomada de “fôlego”. Contudo, há de se ressaltar que o temporário executa sim o trabalho que a empresa lhe destina. Porém, durante o expediente de trabalho, eles criam maneiras para realizarem essas atividades, dentro de um ritmo que lhes seja mais favorável. Nesse sentido, André Knak narra que:

---

<sup>69</sup> Marlete Mesch, 33 anos, ex-contratada do banco do Brasil. Entrevista realizada em 20 de outubro de 2007. Realizou estágio durante quatro meses, iniciando em abril de 2007.

Quando eu canso muito ou tô de saco cheio, eu costumo ir na cozinha conversa um pouco com os funcionários. Geralmente, tem guarda de horário de almoço, aí eu vô e converso com eles, tomo um chá, um café. Ou vou e pego uma aguinha pra mim, vou na sala das telefonistas e converso, e fico zanzando pelo banco quando eu tô meio enjoado assim... Seu eu tô cansado, eu fico praticamente zanzando pelo banco... Principalmente agora que eu tive que ficar bastante tempo ajudando lá na frente, e lá fica em pé, eu tô acostumado a sentar, minha bunda dói direto (risos). Então, eu sô obrigado a zanzar, andar um pouco pelo banco. Vou até um colega de trabalho, encher o saco dele, pedir alguma coisa, e quando eu vô, é de propósito mesmo, vou lá pedi pra ele qualquer coisa. Não é só eu que faço isso, é só saber enrolar, eu sei<sup>70</sup>

André se sujeita a realizar todas as atividades da empresa, porém, o fato de permanecer dentro da empresa e não contestar verbalmente as suas condições de trabalho que, por vezes, pode ser cansativa, não significa que ele cumpra todas as regras por ela imposta. Ele opta por uma estratégia silenciosa de burlar as regras, de se distanciar um pouco do trabalho, quando esse se torna maçante. De acordo com ele, basta ‘saber enrolar’, assim quando estiver “cansado ou de saco cheio”, o trabalhador não fará nada, mas vai tentar aparentar estar fazendo alguma coisa. Afinal, não pode deixar que os outros percebam que está “zanzando”, pois, pode correr o risco de ter suas atitudes reprimidas.

Curioso perceber também que essa estratégia parece ser, como menciona André uma pratica comum, pois de acordo com ele: “não é só eu que faço isso”, ou seja, seus colegas de trabalho fazem a mesma coisa que ele. Contudo, a estratégia é aplicada individualmente. Sendo assim, todos comungam da mesma tática, mas como ela é aplicada separadamente fica mais difícil perceber a forma como os temporários “descansam” do ritmo acelerado do banco.

Essas são estratégias de uma “negociação” silenciosa entre a empresa e o temporário, no qual a empresa utiliza o temporário como um “tapa buraco”, fazendo tudo o que não há uma pessoa especifica pra fazer. Por outro lado, o temporário, que se remete a esses trabalhos, em tese, o executa da maneira da empresa, mas na prática, executa as atividades cumprindo seu próprio ritmo.

Os temporários do Banco do Brasil e da caixa econômica, em tese, ao serem contratados pelos bancos cumprem leis regidas pela lei do estagiário e do aprendiz. Esta lei, no que diz respeito à jornada de trabalho, determina que:

"Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. "(NR) "§

---

<sup>70</sup> Entrevista realizada em 20/01/2008, com André Knak, 18 anos, estagiário da Caixa Econômica Federal em Marechal Cândido Rondon

1º. O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. "(NR) **Art. 20.** A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas<sup>71</sup>, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso<sup>72</sup>.

Considerando o exposto acima, percebo que a realidade descrita pelos temporários que executam atividades dentro dos bancos parece não condizer com a lei. Vejamos isso, na fala de André Knak, temporário da caixa econômica, estudante do ensino médio, podendo, portanto, trabalhar até oito horas se houver tempo (que não era determinado pela lei) dedicado a atividades teóricas. André não possui um horário específico para atividades teóricas, sendo assim seu horário de trabalho é estipulado por seu contrato como sendo de cinco horas. Porém ao ser interrogado sobre sua jornada de trabalho ele narra que:

Meu trabalho, o horário de trabalho de um estagiário é das dez às três, só que, como não tem hora extra, eles se aproveitam. Que nem os estagiários lá da frente, entra às 9:00 horas e sai 15:30 ou 16:00 horas. Eu, meu horário de trabalho, como é lá dentro, eu entro 9:30, de vez em quando 9:55. Eu não tenho horário certo de começo, né? Se eu quiser, posso ir até as 10:00 horas, que realmente é meu horário, mas eles gostam que chega antes. Mas, pra sair, daí já é outros quinhentos, que eu posso sair até as 18:00 horas da tarde, mas o meu horário certo de saída é até as 15:00 horas. Basicamente, meu horário de saída é as 16:00, geralmente saio nesse horário, dificilmente antes. Dá 16:00 horas, tô saindo, eles liberam porque já passo do meu horário, eu até ficaria, mas não me pagam pra ficar mais(...) meu horário de almoço eu não tenho fixo, quando dá uma folga eu vô, e é de 15 minutos, eles me criticam muito porque eu sempre passo da hora, mas nem uma pessoa consegue comer em 15 minutos o que eu como, porque no início eu comia como um cachorro lá dentro, eu comia bastante, eu faço meu almoço de manhã cedo, levanto oito horas pra fazer o almoço, nove meia eu saio levando a marmita, quando eu não levo compro ali perto, porque 15 minutos, mal dá tempo de sair do banco. Graças a Deus colocaram um microondas, que facilitou muito porque eu levo trinta segundos pra esquentar, somando o tempo de tira a marmita do prato e fazer um chazinho pra descer a comida, daí tem que escovar os dente, eu leio o jornal. Eles reclamam muito se passa do horário, e eu sempre passo do horário, já cheguei a fazer uma hora de almoço, o certo seria uma hora de almoço, então, às vezes eu leio um jornal, faço até uns quarenta e cinco minuto<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> Foram verificadas apenas as horas práticas, as teóricas, só a título de explicação de como se realizava determinada tarefa, de forma rápida e objetiva.

<sup>72</sup> Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

<sup>73</sup> Entrevista realizada em 20/01/2008, com André Knak, 18 anos, estagiário da Caixa Econômica Federal em Marechal Cândido Rondon

André aponta em sua fala que seu contrato é de cinco horas, portanto, sua remuneração é feita a partir das cinco horas por ele trabalhada. Contudo, realiza seis horas de trabalho, podendo a vir realizar até oito horas, sem uma remuneração pelos serviços extras, essa é a lógica de André, entretanto o que a lei determina não são remunerações pelas horas extras, mas sim um tempo teórico e um tempo prático dentro da empresa. Interessante perceber que, as regras estabelecidas pela lei, em relação aos horários de trabalho para o temporário, não parecem estar sendo cumpridas corretamente pelas empresas bancárias. O banco pode sim fazer com que o temporário trabalhe oito horas, caso já esteja no ensino médio, como André, porém o que ele deve fazer nessas horas a mais é adquirir um aprendizado teórico, disponibilizado pela empresa.

Contudo, André percebe que seu tempo de atividade dentro da empresa não é cumprido. Porém, ele também não cumpre todos os horários que lhe são estipulados, como o horário de almoço. Seu horário de Almoço é de 15 minutos, porém ele não concorda com esse horário, segundo ele: *“eles me criticam muito porque eu sempre passo da hora, mas nem uma pessoa consegue comer em 15 minutos”*. André pontua que o horário de almoço deveria ser uma hora, baseado no que acha certo, pois o horário de almoço de todos os funcionários é de 15 minutos. Não concordando, André sempre passa do horário, sendo assim, ele trabalha a mais no final do expediente, porém, compensa essas horas no seu horário de almoço e em seus momentos em que fica “zanzando” pela empresa. Isso porque, fica difícil para a empresa cobrar rapidez no seu almoço, se a própria empresa não cumpre todas as regras que deveriam cumprir.

Além disso, é interessante perceber como André caracteriza aquilo que deveria ser um processo de aprendizagem, estágio. O tempo todo, como um trabalho, descreve sua rotina como a de um trabalhador, resiste a seus horários e comenta que até ficaria mais na empresa, se recebesse mais por isso. Em nenhum momento o processo de aprendizagem é colocado em questão. Isto porque as atividades exercidas dentro da empresa por esses temporários estão revestidos sobre o amparo legal de aprendizagem, mas sua verdadeira face é o trabalho. Nesse sentido, as práticas dos temporários, dentro do banco, não é a do aprendizado e sim a do saber contornar e negociar seu papel no banco, que na prática é trabalhar.

Uma vez que são incumbidos de tarefas normais de um trabalhador, suas reclamações e pensamentos giram em torno de preocupações do trabalho: hora extra, salário, folga, e não, preocupações de aprendizagem: o que aprendeu, para que serve.

Naiara por exemplo, temporária do Banco do Brasil, comenta sobre suas preocupações em torno de trabalhar horas a mais e não receber por isso, de acordo com ela:

A gente tem um horário pra trabalhar de cinco horas por dia, né? Só que isso é no contrato, porque assim... que nem, eu entro oito horas da manhã, maioria dos dias, daí às vezes saio pra almoçar, a maioria almoça lá, né? Mas eu saio pra almoçar, eu saio pra almoçar e às vezes fico até três e meia, quatro horas... Todos os dias faço uma duas horas de hora extra, só que isso não é remunerado nem nada, né? Tem hora que tem muito serviço, né? Que nem a época de safra, né? Daí tem tanto serviço que fica até cinco, cinco e meia da tarde, né? Fica bem corrido, na verdade, quase o dobro do tempo que eu tenho pra trabalhar. Mas assim, é um horário ainda legal, quando não tem serviço eu saio três e meia da tarde, quatro hora, né? Meu contrato é de cinco horas, mas é que tem muito serviço pra ser feito em cinco horas. O banco não pára, logo a gente também não. Mas trabalhar no banco é isso aí, tem que se acostumar<sup>74</sup>.

Naiara, comenta que no banco possui muito serviço, e o ritmo de trabalho para cumprir e dar conta desse serviço não é o suficiente, sendo necessário, por vezes, realizar o que ela própria denomina de “horas-extras”.

A entrevistada é estudante de Administração, possuindo um curso que está mais voltado para as atividades bancárias. Contudo, não se encontra em sua fala uma preocupação ou um indicativo de que sua atividade no banco esteja colaborando com seu curso. Isto porque, mesmo Naiara, que cursa administração e está diretamente ligada as atividades bancárias, não demonstra estar pensando na empresa como uma ramificação de seus aprendizados da faculdade, mas sim como seu local de trabalho.

Naiara assim como seus colegas de trabalho temporário, está prestando serviços na empresa e aprendendo a ter um perfil de um trabalhador, instável e disposto a trabalhar mais do que seu contrato estipula e ao mesmo tempo receber o mesmo salário na folha de pagamento.

Naiara, apesar de comentar que trabalha mais do que sua remuneração lhe compensa, incorporou uma justificativa de trabalhador que necessita do trabalho, dizendo que: *“trabalhar no banco é isso aí, tem que se acostumar”*.

Sendo assim, a produção tende a aumentar e o trabalhador a acelerar seu ritmo para conseguir produzir a quantidade desejada pela empresa.

Essas mudanças ocorridas no trabalho no qual o trabalhador precisa se adaptar ao ritmo e não o ritmo ao trabalhador, está ligado, ao que Gramsci<sup>75</sup> pontua como uma das modificações básicas do mundo do trabalho, ou seja a reestruturação produtiva mais do que aumentar a produção tem por finalidade alterar o trabalhador.

---

<sup>74</sup> Entrevista realizada em 28/11/2007, com Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil em Marechal Cândido Rondon.

<sup>75</sup> Gramsci, Antonio. Obras Escolhidas/Antonio Gramsci(1898-1937). Martins Fontes, São Paulo, 1978.

As mudanças tentadas pelo capital são mudanças no trabalhador. Deseja-se que esse trabalhe mais e se “acostume” com tal condição.

Naiara comenta que seu “*contrato é de cinco horas, mas é que tem muito serviço pra ser feito em cinco horas*”. Em outras palavras, estas pessoas executam o trabalho dentro de uma lógica em que recebem por cinco horas de trabalho, trabalham basicamente cinco horas, realizando horas extras as vezes, e quando não, produzem em cinco horas o que precisaria de muito mais tempo para produzir.

Além do trabalhador realizar em cinco horas o que precisaria de mais tempo para conseguir, ainda está sujeito a cumprir tarefas que não necessariamente seriam as suas. A função que Naiara executa no banco, é a atualização de cadastros dos clientes, função essa que lhe foi atribuída após o ingresso na empresa momentos antes de iniciar suas tarefas no banco. Em seu contrato consta que ela iria arquivar documentos, fornecer informações aos clientes e auxiliar em atividades de natureza operacional. O contrato na verdade, abre brechas para que ela possa ser inserida em vários lugares dentro do banco, o que para o curso que realiza, administração, pode ser uma experiência válida. Porém, ela, a única temporária que realiza um curso que possa estar em sintonia com as atividades bancárias, também é a única que realiza apenas uma função, não conhecendo as demais. Segundo Naiara, sua atividade se resume em:

Eu trabalho na área da rural, é a área que faz assim os custeios... que nem... os custeios agrícolas, os agricultores vão pegar dinheiro pra financia a lavoura, assim são vários, muitos custeios que tem, então são até duas estagiárias que cuidam dessa parte, de tanto que tem, né?(...) então assim, eu atualizo o cadastro dos clientes lá no banco, né? Todo o cadastro, os bens que o cliente tem, é... Tem um negócio que a gente chama de limite de credito, né? Que isso interfere nos bens que o cliente tem né? Então esses negócios eu sempre tenho que ficar até às vezes precisa de um documento e tal, daí eu ligo pro cliente, e ele vem no banco resolver. É basicamente isso<sup>76</sup>.

Naiara realiza trabalho na parte administrativa da empresa ligada ao crédito rural. Sendo um caso raro no sentido de estar relacionado ao seu curso de administração. Porém, realiza apenas uma função que é atualizar cadastros, tanto que menciona que: “*são até duas estagiárias que cuidam dessa parte, de tanto que tem, né?*”. Naiara se prende a esse trabalho, aprendendo pelo menos duas coisas: qual o limite de crédito que um cliente deve ter para

---

<sup>76</sup> Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil em Marechal Cândido Rondon. Entrevista realizada em 28 de novembro de 2007.

conseguir um financiamento de lavoura e qual o limite de atuação e aprendizado que ela tem dentro da empresa.

Esse limite de atuação dentro da empresa bancária, é explicada pela a empresa contratadora CIEE, como sendo necessário para um futuro melhor, “um futuro garantido”, em um folheto da empresa ela frisa que:

Para o estudante, a familiarização com as atividades empresariais, em nível de ensino/aprendizado prático, quebra o impacto e as dificuldades de adaptação no futuro emprego. O sistema permite ao estudante definir-se em face da profissão escolhida, perceber eventuais deficiências e aprimorar-se. Para as empresas, o estágio constitui-se num eficaz sistema de recrutamento e seleção de futuros profissionais, facilitando a descoberta de novos talentos que assegurem a formação de quadros qualificados de recursos humanos. O estágio de estudantes não cria vínculo empregatício, respeitados os procedimentos legais<sup>77</sup>.

As justificativas do Centro de Integração Empresa e Escola são de que o temporário – definido como estudante e estagiário - irá se familiarizar com a dinâmica da empresa e, portanto, não sentirá um choque ao começar a trabalhar em um lugar que ele realmente seja reconhecido como um trabalhador, pois terá se familiarizado com “as atividades empresarias”.

Com relação às atividades, já foi pontuado que elas têm seu caráter pedagógico – profissionalizante bastante restrito.

Porém, em um ponto a justificativa do CIEE procede, quando frisa a que as atividades iriam “quebrar o impacto”, pois os temporários estão aprendendo a cumprir uma rotina de trabalhador, com horários, regras, pressão, metas, horas extras e atividades extras não remuneradas também. Assim, quando forem trabalhar em outro local, não sentirão o impacto de um trabalho explorado e ainda estarão acostumados à rotina de trabalho puxado e rápido.

Obviamente que não é desse impacto que se trata a explicação do CIEE, pois ela parece estar mencionando isso como um bem ao estagiário, pois este saberia realizar as atividades que lhe forem ensinadas.

Porém, na prática não foi isso que observei e sim que o temporário estava aprendendo a ser trabalhador de mão-de-obra barata e substituível.

Interessante ressaltar que essa a “quebra de impacto” é pontuada como a vantagem do temporário, ficando assim difícil de imaginar qual seria a desvantagem.

---

<sup>77</sup> Guia de Orientação para administradores da Iniciativa Privada e dos Poderes Públicos. **Estágio: Teoria na Prática**. 2ª edição, Assessoria de Comunicação Social do CIEE/PR. Curitiba, Junho de 2006.

O folheto do CIEE comenta ainda que, para a empresa, a vantagem seria “a descoberta” de novos talentos e com isso poder recrutar trabalhadores qualificados posteriormente, o que também não se constitui em um elemento observado na prática, pois o que se percebe é que os temporários não podem permanecer na empresa e nem serão chamados depois, notadamente nas instituições públicas. A menos que realizem um concurso, e se ingressarem no banco é porque passaram na prova e não porque a empresa esteja reconhecendo seus “talentos” e os recrutando para o trabalho.

É pintado assim um cenário em que as atividades dos temporários é divulgado pela empresa contratadora como uma vantagem para o futuro do temporário, caberia pensar que futuro é esse.

Esta postura do CIEE perante os estagiários pode ser entendida na verdade como uma tentativa de construção de uma força de trabalho que aparentemente possui uma vinculação, mas que em pouco tempo pode vir a se encontra desvinculada, contudo, sempre mobilizada, ou seja, sempre pronta a se semi-vincular de novo na esperança de se tornar um trabalhador permanentemente vinculado.

A falta de perspectiva e de visão para com o futuro desses trabalhadores é expressa, novamente, por Allan Sieber, produtor dos quadrinhos denunciativos das atividades realizadas pelos temporários, também trata dessa questão:



O quadrinho satiriza primeiro a figura do estagiário, que por realizar as várias atividades que realiza, sem os direitos trabalhistas que devia, é percebido como um “idiota”; o qual possui um futuro totalmente previsível, sendo visto como um futuro sem perspectivas positivas. Uma vez que seus esforços hoje não seriam reconhecidos futuramente.

Essa previsibilidade vista como algo esperado e negativo está relacionado com a falta de oportunidades que o trabalho do temporário pode gerar. Nesse sentido se pensou onde as atividades deles podem os levar futuramente, o quadrinho pontua “*precisa de bola de cristal pra saber?*”, ou seja, as atividades dos temporários não os permite vislumbrar um futuro, e

<sup>78</sup> Sieber, Alan. Vida de Estagiário. Conrad Editora do Brasil, São Paulo: 2005.

mesmo assim, por diversos momentos em suas falas eles deslumbram. Apesar de saberem que a probabilidade é que suas atividades temporárias os levem no máximo, conseguirem adentrar em outro trabalho temporário, isto porque não podem aplicar seu conhecimento em alguma profissão, pois eles não se constituem em atividades profissionalizantes.

Entretanto, não é necessariamente a profissão que está em voga, mas sim a ocupação. Como menciona André em um trecho de sua entrevista: “vou ver o que dá certo, primeiro o exército depois posso tentar concurso ou fazer fichas nas empresas aí”. Sendo assim, não importa no momento que suas atividades não estejam relacionadas aos seus cursos ou ao que eles pretendem na vida. Parecem estar encarando tal realidade como uma coisa tão passageira quanto seus contratos.

André parece perceber que o trabalho é de suma importância na sua vida, até mesmo porque sua família não possui condições econômicas que o permita permanecer sem trabalhar. Porém o que ele realiza agora não o preocupa, o importante é realizar alguma coisa. Nesse sentido o contrato temporário no banco se constitui em um emprego para ele, logo se encaixa na sua concepção de “me enfio onde posso”.

Portanto, pode-se entender que o temporário encara suas atividades como elas realmente são: temporárias. Tanto um trabalho temporário, quanto uma condição de vida temporária, agüentando essa vida até “arrumar um rumo”.

Vale ressaltar, no entanto, que a temporalidade dos trabalhos dos estagiários não possuem data para ser finalizada, a forma de trabalho que por eles é percebido como temporária pode não só se tornar permanente, como também atribuir novas formas de ser e agir nesses trabalhadores. Pois, partindo do pressuposto que eles possuam uma visão temporária de seus trabalhos, mesmo que acreditem que suas condições são apenas passageiras, enquanto essas condições não acabarem e, podem nunca se acabar, agirão de forma passageira, de forma temporária, podendo vir assim, a modificar seu próprio perfil de trabalhador. Nesse sentido, cabe pensar o que mudou nas formas de agir do temporário, que agora não mais aprende uma profissão, mas sim rotinas de um trabalhador precário.

### CAPÍTULO 3

#### A procura por trabalho: O elemento permanente do trabalho temporário

Para ser um estagiário em 1980, período em que Sandro Maia, 36 anos, gerente do banco do Brasil ingressou na empresa bancária, era necessário de acordo com ele possuir alguns pré-requisitos dos quais: “*Renda baixa era o primeiro pré - requisito a ser observado, bem como as médias do aluno no colégio, sua frequência, seu comportamento e se encaixava o aluno era um forte candidato, eu era de família humilde e muito esforçado*”<sup>79</sup>. Em outras palavras quer dizer que para além da análise da renda, a postura do candidato a temporário bancário era um fator de peso para quem almejava esse trabalho. Pode-se dizer também que a análise desse comportamento era pautada no desempenho escolar do candidato, o qual deveria demonstrar ser “esforçado” dentro do colégio, Sandro explica que:

Os melhores alunos eram selecionados e a partir disso nosso histórico era analisado, os alunos com boas médias costumam possuir um bom comportamento no colégio, o forte desempenho de um aluno é ligado a seu esforço e disciplina, sendo assim éramos analisados no colégio e de lá convocados a trabalhar no banco, e posso lhe dizer... O esforço era compensatório<sup>80</sup> ..

Isso significa dizer que para o aluno se destacar bastava possuir boas médias, o que já lhe rendia uma parcela significativa de créditos, juntamente a isso um comportamento sem “problemas”. Ou seja, sem reclamações, uma postura escolar que lhe permitia manter um bom desempenho. Afinal, era no colégio que ele seria analisado, sendo assim era nesse local que deveria demonstrar possuir “esforço e disciplina”, dois elementos de forte peso na conquista de um estágio na época. Elementos esses que parecem estar completamente ligados a uma postura desejada a um trabalhador. Uma vez que possuindo esforço vai se dedicar a suas tarefas e a disciplina contribuirá para cumprir todas as regras. Além é claro, de como comenta Sandro: “o esforço era compensatório”, afinal, como já pontuado no primeiro capítulo, eles poderiam se tornar estagiários.

Apesar das leis e formas de permanência dos estagiários dentro da empresa modificarem-se principalmente em fins desse mesmo século<sup>81</sup>, a questão do comportamento

---

<sup>79</sup> Sandro Arilson Kroh Maia, 36 anos. Gerente do Banco do Brasil. Entrevista realizada em 25 de novembro de 2007.

<sup>80</sup> Sandro Arilson Kroh Maia, 36 anos. Gerente do Banco do Brasil. Entrevista realizada em 25 de novembro de 2007.

<sup>81</sup> Ver mais no primeiro capítulo.

continua de acordo com o estagiário André Knak, sendo um forte elemento para um candidato a estágio. O depoente narra que se tornou estagiário porque:

Eu aprendo bem rápido, e acho que eles viram isso em mim na entrevista; também sou calmo e nunca fui de fazer muita bagunça. Sou responsável pelo menos mais que meus irmãos, não sou sério, mas sou o mesmo dentro e fora do trabalho; sou tranquilo, calmo e isso deve ter me ajudado a entrar no banco, porque eles perguntam tudo na hora da entrevista e eu demonstrei ser assim; acredito que esse tenha sido o ponto forte pra mim entrar trabalhando lá dentro<sup>82</sup>.

Ao que se expressa, é possível dizer que realmente o comportamento ainda é analisado, entretanto não da mesma forma em que era no período em que Sandro adentrou na empresa. Isso porque Sandro ressalta anteriormente que sua postura era analisada a partir de suas referências escolares, ou seja, ele era analisado na escola e devido a isso era visto como aluno, com suas médias, frequências e comportamento dentro do colégio. Por outro lado o comportamento o qual André menciona ter contribuído para sua entrada na empresa bancária, não está ligado somente a sua postura escolar. Isso porque engloba toda a vida de André, seu comportamento é analisado no geral, de acordo com ele: “eles perguntam tudo na hora da entrevista”.

Interessante perceber que André não menciona “esforço e disciplina” como sendo as características básicas para adentrar no banco, elementos chaves na entrada de Sandro na empresa. E sim se auto-denominar uma pessoa responsável, tranquila, calma e aprender rápido. Características que de acordo com André são dele como pessoa, e na análise de seu comportamento, durante a entrevista, acredita que esses elementos são fortes na conquista do estágio, como ressalta: “acredito que esse tenha sido o ponto forte pra mim entrar trabalhando lá dentro”.

Isso significa dizer que um dos critérios principais para a entrada do temporário no banco, que de acordo com Sandro era o comportamento, não desapareceu, entretanto sofreu modificações. O aluno não é mais analisado apenas no ambiente escolar, mas em suas relações e posturas fora do colégio. Sandro comenta que: “o forte desempenho de um aluno é ligado a seu esforço e disciplina”, ou seja, na década de 1980 o desempenho escolar falava muito do aluno e esse só precisava demonstrar um pouco do que suas médias expressavam. Entretanto, dois séculos depois, na análise de postura de André Knak o que prevalece é seu comportamento pessoal.

---

<sup>82</sup> Entrevista realizada em 20/01/2008, com André Knak, 18 anos, estagiário da Caixa Econômica Federal em Marechal Cândido Rondon.

Vale ressaltar que essa nova avaliação na forma de agir do temporário lhe atribuiu uma característica diferenciada das características existentes no perfil de temporário de Sandro, trata-se do cuidado fortemente focado para a imagem do temporário. Imagem construída por características pessoais (calmo, tranqüilo, esperto). Quando em um outro momento o temporário precisava, como pontua Sandro ser apenas um bom aluno, que em outras palavras era o mesmo que dizer “possuía boas médias”. Sandro assim como André também comentava que precisava ter um bom comportamento, mas este comportamento além de estar pautado em suas médias não era analisado além dos portões do colégio. Por outro lado, não parece ser o cenário apresentado para André. Que nesse caso, vale ressaltar, que o desempenho através de médias só são atribuídas dentro de um colégio, sendo assim, não é possível analisar o desempenho da vida dos estagiários através de médias. Sendo assim, o que prevalece como pontos fortes para adentrar no banco, são constantes demonstrações de boa postura do futuro temporário, até mesmo em seus horários de lazer.

Isto é perceptível em uma palestra proferida nos colégios de Marechal Candido Rondon, por Sandra Wagner, através de uma campanha realizada pela empresa intermediadora de estágios (CIEE) em setembro de 2004. Na qual de acordo com o presidente da empresa, Fernando Fontana, tinha o intuito de instruir os jovens para adentrar no mercado de trabalho. Nesse sentido as apresentações se constituiriam em incentivar os jovens a adquirirem um perfil recomendável para conseguirem um emprego. Segundo o artigo publicado na revista do CIEE o intuito “*é sempre de motivação para atitudes e comportamentos recomendáveis no mercado de trabalho*”<sup>83</sup>. Seguindo essa proposta a funcionária do CIEE narra que:

A atitude que vocês estão tendo no horário vago de vocês está sendo observado pelo mercado de trabalho, sabe aquela hora de farra, que você está com os amigos em uma esquina e bebe e confusão e música, e boquinha da garrafa e não sei o que, e “tchutchuca” e confusão. Na mesa lá, na frente na outra quadra, tem aqueles careta, né? Família, jantando e olhando pra você, você olha e pensa “olha os caretas lá, parece que nunca foram adolescentes”, e daí depois de algum tempo você pega seu currículo, coloca debaixo do braço, você vai pedir emprego e dá de cara com aquele mesmo senhor que tava lá careta, sentado com a família olhando você fazer todo aquele espetáculo, né? Que normalmente se paga pra assistir, daí você quis trabalhar na agência do Sicredi e dá de cara com ele, aí ele vai olhar pra você e vai dizer “eu acho que já te vi em algum lugar” e você “não”, “mas eu te vi uma

---

<sup>83</sup> Informativo do Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná – CIEE/PR. Ano III - numero 12 – setembro/outubro de 2004. p.4.

vez em uma esquina” e você vai dizer o que? “Não, não eu me mudei ontem na cidade”. Ou seja, estão olhando sim<sup>84</sup>.

Com a modificação do local em que o aluno é observado(do colégio as ruas) e da forma com que ele é analisado( de seu desempenho escolar a suas atitudes no dia-a-dia), o cenário se modifica e o temporário também. Ou seja, Sandro demonstrava seus esforços e com isso sua imagem era construída, já André constrói sua imagem e através disso é analisado se ele possui ou não esforço. Sendo assim, o estagiário tem seu esforço pautado na imagem que representa, e nesse caso torna-se vigia de si mesmo, pois precisa controlar suas atitudes já que elas são reflexos de seus esforços. A palestrante é categórica ao afirmar que estão “olhando pra você”, talvez nem estejam, mas o importante é fazer com que o temporário se convença disso, assim irá controlar seu comportamento.

Segundo Orlando Pagnussati, funcionário do banco do Brasil há trinta anos, o comportamento do estagiário é controlado porque:

O banco assim como todo e qualquer trabalho exige responsabilidade e é o que se espera de um ajudante, geralmente são bem esforçados, querem aprender, mas para ter uma maior segurança é analisado seu comportamento antes de entrar. Percebo que os jovens são interessados, só falta dar uma ajustada na forma com que o estágio vem sendo aplicado<sup>85</sup>.

De acordo com o depoente comportamento é sinônimo de responsabilidade, e seria de acordo com ele, exatamente o que o banco e qualquer outro trabalho almejam de quem esteja exercendo atividade. Intrigante não é pensar na responsabilidade, pois sua presença em um trabalho é consenso, o interessante é pensar que esse comportamento deva estar presente até mesmo no horário de lazer, fazendo com que o estagiário se sinta controlado o tempo todo . Nesse sentido Tielis Homa, ex-estagiária do Banco do Brasil, ao ser interrogada se o banco modificou alguma coisa em sua forma de agir e se comportar, comenta que após ingressar na empresa notou diferença em suas atitudes, ela narra que:

É claro que trabalhá no banco muda o seu comportamento no colégio porque eles ficam te cobrando, qualquer coisa que eu fizesse no colégio era cobrado lá no banco, o gerente ligava no colégio, ele vai lá no colégio. E tem assim, na sociedade, você tem que saber se portar, porque vai que um cliente te vê

---

<sup>84</sup> Palestra realizada dia 19/10/2007 por Sandra Wagner, agente de estágio da agencia CIEE(centro de integração de Empresa escola do Paraná), nas dependências do colégio Eron Domingues, de Marechal Cândido Rondon.

<sup>85</sup> Entrevista realizada com Orlando Pagnussati, 56 anos, funcionário do Banco do Brasil a 38 anos. Em 12/06/2008.

por aí fazendo um escândalo e no outro dia ele te vê lá no banco, né? Você tem que saber se comportar<sup>86</sup>.

Tielis vigiava seu próprio comportamento, para que não houvesse cobranças em seu trabalho, até porque, ao que ela comenta, o controle ocorria de maneira mais efetiva, para além do mero cuidado com a imagem de responsabilidade inculcada no estagiário: “qualquer coisa que eu fizesse no colégio, era cobrado lá no banco”. O temporário se sente pressionado a ter postura “saber se portar” o tempo todo. A entrevistada frisa que essa cobrança de postura não é apenas da empresa bancária, mas ela supõe que os clientes também a estejam olhando, assim como a palestrante Sandra Wagner afirma estar acontecendo: “eles estão olhando sim”. Sendo assim, pautada na vigilância efetiva do banco e da suposta vigilância dos clientes ela acredita que “tem que saber se comportar”.

O que se percebe é que o temporário vivencia uma série pressões que aparecem desde antes de sua contratação, a qual eles disputam, como já comentado por uma vaga, pressões dentro do trabalho por rapidez e eficiência e pressões fora do trabalho com a “imagem” da empresa. Estas exigências visam moldar um perfil de trabalhador e do próprio agir do temporário, o qual sua postura no trabalho é ligada com sua postura fora dele.

De acordo com o CIEE, esse comportamento seria necessário porque o trabalhador é a imagem da empresa em que trabalha, em suas palavras:

Quando você começa a trabalhar, você vai assumir o sobrenome da empresa, você liga e vão pedir: a meu nome é Caio, Caio da onde? Da Fidelitá. Meu nome é Joana, Joana da onde? Joana que trabalha no Eron Domingues. Você vai assinar uma notinha, você vai fazer fiado, aí você coloca entre parênteses o nome de sua empresa, porque é por isso que você ganhou o crédito. Talvez se fosse o teu, você não teria, ou seja, você representa a sua empresa lá fora e quem é dono de empresa, quem contratar o serviço de vocês, quer ter certeza absoluta que a empresa aí fora não está sendo mal vista<sup>87</sup>.

A fala expressa que o estagiário após ingressar em uma empresa, ele será parte dela, como se houvesse nessa relação um “casamento” no qual o trabalhador vai “assumir o sobrenome da empresa”, ficando responsável assim, por transmitir uma boa imagem pessoal, já que essa imagem passa a não ser só sua, mas também do local em que trabalha. Em troca, o trabalhador receberá benefícios, na argumentação da funcionária do CIEE, que lhe são concedidos devido à sua empresa e não exclusivamente devido a ele, como o crédito em uma

---

<sup>86</sup> Entrevista realizada em 06-07-2007, com a ex-adolescente aprendiz Tielis Homa, 18 anos, residente na cidade de Marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante o ano de 2005 e 2006

<sup>87</sup> Palestra realizada dia 19/10/2007 por Sandra Wagner, agente de estágio da agência CIEE (centro de integração de Empresa escola do Paraná), nas dependências do colégio Eron Domingues, de Marechal Cândido Rondon.

loja. O temporário deveria, em suas atividades e em seu horário de lazer, não esquecer que parte dele é a empresa. Pois seu ponto de referência seria, de acordo com essa lógica, apenas seu trabalho, como diz a palestra: “*Meu nome é Joana, Joana da onde? Joana que trabalha no Eron Domingues*”.

No entanto, os temporários demonstram modificar seu comportamento e sua imagem a seu favor, pois só fazem isso a medida que a mudança lhe render um contrato de trabalho, ou até mesmo, nesse caso citado pela palestrante, para lhe render crédito. Ao contrário do que Sandra Wagner afirma, eles não parecem estar defendendo e representando a imagem da empresa e sim utilizando sua imagem a seu favor, Leila comenta que:

Trabalhar no banco dá um pouco mais de crédito, mesmo que não seja funcionário de verdade. Se falar que trabalha no banco fica mais fácil de fazer algumas coisas como conta, por exemplo, acho que serve mais pra isso mesmo. Não sei se é o que as pessoas pensam do banco, mas nos ajuda<sup>88</sup>.

Ao que se expressa Leila parece estar se utilizando da imagem do banco e não o contrário, no entanto, durante toda a palestra Sandra procura convencer os estudantes de que sua postura é tudo na procura de empregos, mesmo que temporários. Sendo assim, não menciona apenas o fato do comportamento fora do trabalho, mas também dentro dele, ressaltando que “*a postura do estagiário é a expressão do seu ser*”. Esse enfoque no comportamento parece estar relacionado com o que Sandro Maia pontua como sendo: “ a primeira imagem que o aprendiz vai passar para um mercado seletivo e exigente”. Ele narra que:

Para muito alunos são os primeiros contatos com o mercado de trabalho, e mesmo para os que não são novos no mercado, é importante pra eles, porque estão construindo seus cartões de visitas e esta pode ser a primeira imagem que o aprendiz vai passar para um mercado seletivo e exigente. Se olharmos o trabalho como está hoje, muitas pessoas possuem diploma, cursinhos e até experiências... O diferencial vai estar em como foi realizado o curso, a faculdade e principalmente como realizaram suas experiências, no banco possuem a oportunidade de realizarem esse diferencial,<sup>89</sup>.

Isso significa dizer, que Sandro acredita que uma suposta imagem construída no banco irá refletir no “cartão de visita” do temporário em outros empregos. Não dependendo apenas do estágio que tenha feito, mas de como o fez. Tal observação nos aponta dois elementos:

---

<sup>88</sup> Leila Viviane Werner, 23 anos, residente em Marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante o ano de 2005 e 2006. Entrevista realizada em 5 de julho de 2007.

<sup>89</sup> Sandro Arilson Kroh Maia, 36 anos, gerente do Banco do Brasil. Entrevista realizada em 25 de novembro de 2007.

primeiro em analisar o que seria realizar um contrato de trabalho temporário de forma que este cause um diferencial, por outro lado pensar que não está em pauta o que o temporário realizou, mas como realizou. Ou seja, é ou não um bom trabalhador, dentro dessa lógica o elemento profissão parece ter desaparecido e substituído por ocupação.

Nesse sentido, é curioso pensar, que o estagiário pode dizer que concorda com essa lógica, como é o caso de André, e ao mesmo tempo agir de forma contrária a ela, ele comenta que:

Eu tenho que mostra serviço pra não perder o emprego, porque ali eu estou por um fio, qualquer hora tchau e você perde o emprego, tem que ter um pouco mais de responsabilidade, não tenho garantias quando sair, mas se ta difícil com experiência, sem então é quase impossível, tem que batalhar porque talvez vale a pena, tem que trabalhar sem causar problemas, ajuda o banco e depois ele te ajuda, pode não dar certo mas é alguma coisa, melhor que nada<sup>90</sup>.

Apesar de afirmar que “tem que trabalhar sem dar problemas”, não significa necessariamente que ele realmente esteja fazendo isso. André em outro momento de sua fala narra que estende seus horários de almoço por acreditar que ele seja pequeno, anda pelo banco por achar o trabalho cansativo, treme de raiva e até mesmo chora no banheiro quando está nervoso. Sendo assim, ele realmente demonstra trabalhar sem “causar problemas”, afinal sempre que foge das regras o faz de forma discreta, mas não significa que não o faça.

André aponta que “tem que mostrar serviço pra não perder o emprego”, ele realmente mostra serviço, mas nem sempre o faz, o que os funcionários estão vendo não significa que seja o que André está fazendo. Ou seja, o depoente afirma ter que mostrar serviço, porque essa experiência é melhor que nada. E ele mostra, contudo como já comentado em uma passagem anterior, ele “enrola”, de acordo com André “tem que saber enrola”. Sendo assim, o depoente não se contradiz ao afirmar que precisa mostrar serviço, ele precisa fazer isso, entretanto o faz de sua forma, às vezes apenas mostrando, mas não fazendo.

Assim como ele Naiara comenta que trabalha, mas às vezes reage a seu trabalho, ela narra que:

Saber que estou tendo uma experiência única e que poucos tem oportunidade, ne? Que vou aprender muito, mas que, ao mesmo tempo, ainda terei que batalhar muito, né? Sei que agora a melhor coisa a fazer é abaixar a cabeça e aprender com quem sabe, vai ser importante pra mim e eu sei que sou importante pra empresa. O estagiário merece um reconhecimento

---

<sup>90</sup> Entrevista realizada em 20/01/2008, com André Knak, 18 anos, estagiário da Caixa Econômica Federal em Marechal Cândido Rondon.

melhor, mas ser estagiário é aprender agora pra usar o conhecimento depois. Meu trabalho diariamente mostra o quanto sou útil e necessária dentro da empresa, e as vezes diminuo a velocidade e eles sentem a diferença. Estou esperando que ao sair, a experiência do meu estagio faça o mesmo efeito<sup>91</sup>.

A depoente não só acredita que deve ser valorizada, possuir um maior reconhecimento, como por vezes prova isso à empresa. Afinal às vezes diminui a velocidade e sabe que essa diminuição do ritmo surte efeito, uma vez que de acordo com ela “eles sentem a diferença”. Ao mesmo tempo em que afirma “abaixar a cabeça”, reage da sua forma, mostrando que é importante, em suas palavras: “útil”. A depoente lembra a empresa dessa importância toda vez que freia seu próprio trabalho, agindo assim diretamente no banco. O qual, vale a pena lembrar, utiliza o estagiário também como uma forma de agilizar o trabalho, diminuir a velocidade é agir completamente contra sua função.

Naiara comenta ainda que “ser estagiário é aprender agora para usar o conhecimento depois”. Percebe-se que Naiara constrói sua concepção do que é ser estagiário pautado no futuro vislumbrado por ela, como se todo seu trabalho agora fosse lhe fornecer uma recompensa futura. A cerca disso, André Knak, em sua primeira entrevista em 2007, quando ainda era estagiário comentou que:

“Eu quero fazer o possível pra não trabalhar nessas fabricas aí Faville, Fidelitá, Frimesa... Essas outras aí . Porque conheço gente que se estragou trabalhando nesses lugar, apesar do estágio ser um trabalho como os outros, talvez me ajuda a entra em um lugar mais ou menos<sup>92</sup>”.

André, apesar de visualizar o estágio como um trabalho semelhante aos “outros” desejava que a experiência colaborasse para que ele não precisasse se sujeitar a adentrar em empregos fabris, já que de acordo com ele conhecia “gente que se estragou trabalhando nesses lugar”. Entretanto ao conversar com André novamente, após seu estágio, em novembro de 2008, o depoente comentou que não conseguiu adentrar no exército e que o único emprego que conseguiu foi na Fabrica de alimentos da Frimesa, local no qual, durante o estágio, frisou que não gostaria de trabalhar. Portanto, sua avaliação de que abriria outras portas além de não ter se concretizado, o levou, devido à necessidade, a trabalhar exatamente onde não queria: Na

---

<sup>91</sup> Entrevista realizada em 28/11/2007, com Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil em Marechal Cândido Rondon

<sup>92</sup> Cláusula pertencente ao acordo de cooperação celebrado entre André Knak e a Caixa Economica. Redigida pelo CIEE( centro de interação de estudantes), baseado na lei do estágio lei n° 6.494, de 07.12.77, n°8.859, de 23.03.94 e n°9.394 de 20.12.96.

Frimesa. Destruindo assim a concepção de André, quando esse acreditava que o estágio “talvez ajuda a entrar num lugar mais ou menos”. Para ele, a experiência não fez diferença.

O que André visualizou com sua experiência, parece ter sido uma diferença entre a exceção e a regra, ou seja, realmente existe pessoas que após passar por um estágio conseguiram empregos, a exemplo disso, temos todos os estagiários que são citados nos folders de divulgação da empresa CIEE, que após saírem de seus estágios e conseguirem empregos narram coisas como: *“O CIEE oferece a oportunidade que o estudante precisa, abrindo a porta do estágio e do futuro emprego. Ele dá apoio total e nos acompanha durante o período de estágio, uma fase muito importante e decisiva para nossa formação profissional”*<sup>93</sup>.

Além é claro que contem juntamente aos depoimentos a quantidade de estagiários contratados após seus estágios em 2006, o qual consta que: *“Ao final do programa de estágio nas empresas privadas, 49% dos ex-estagiários foram contratados onde realizaram o estágio e 15% receberam melhores propostas, totalizando 64% de efetivação em regime CLT.”*<sup>94</sup>

Observando o depoimento e o número de contratados em porcentagem, é de se impressionar. Entretanto os números não expressam com clareza o que os estagiários vivenciam. Pois apesar de 49% se efetivarem nas empresas onde se encontrava, esse percentual não se aplica as empresas públicas, além disso, dos entrevistados nessa pesquisa bem como os que obtive apenas conversas informais, apenas um deles afirmou que seu emprego atual se deve ao estágio que realizou no banco.

Nesse sentido, conseguir emprego após o estágio, que esteja ligado à área em que se estagiou ou que de alguma forma esteja relacionado à experiência realizada no estágio, parece se apresentar, pelo menos nas empresas públicas, como uma exceção e não regra. O problema consiste no fato de o estagiário enxergar, por alguns momentos as conquistas de empregos após o estágio como regras, e perceberem que é uma exceção ao se verem trabalhando em lugares não desejados, como André. Assim como ele, Tielis sujeitou-se ao que ela chamou de “dificuldades do estágio” pensando em uma recompensa posterior, contudo após sair do estágio afirmou que:

“O estágio foi bom, mas agora estou desempregada, queria entrar no banco mas só o estágio não basta, tenho que estudar pra entrar. Mas como superei

---

<sup>93</sup> Guia de Orientação para administradores da Iniciativa Privada e dos Poderes Públicos. **Estágio: Teoria na Prática**. 2ª edição, Assessoria de Comunicação Social do CIEE/PR. Curitiba, Junho de 2006

<sup>94</sup> Guia de Orientação para administradores da Iniciativa Privada e dos Poderes Públicos. **Estágio: Teoria na Prática**. 2ª edição, Assessoria de Comunicação Social do CIEE/PR. Curitiba, Junho de 2006

todas as dificuldades do estágio porque acredito que vale a pena tenho certeza que essa experiência vai valer a pena é só esperar<sup>95</sup>”.

Tieles encontrava-se desempregada em julho de 2008, sendo que seu contrato com o banco havia terminado há um ano. Entretanto acreditava que seu estágio iria refletir na sua procura por emprego, já que, de acordo com ela, “é só esperar”. Porém, este argumento não coincidia com a realidade vivida por ela e nem pelos demais estagiários que saíram de seus estágios e se depararam com empregos não desejáveis como é o caso de Leila, que após sair do banco trabalhou de estagiária na Universidade Estadual do Oeste do Paraná, exercendo uma função que não estava ligada com as atividades que exercia na empresa bancária e nem com seu estudo na graduação, que era psicologia. Porém, como ela mesma comentava: “é um trabalho a mais, uma experiência a mais que eu adquiro”.

Essa somatória de atividades e de experiências continuava em seu caso sendo avaliada como “a porta que emprego temporário poderia abrir”. Tais avaliações, porém, são colocadas em dúvidas no momento que o estágio acaba e a conquista por um emprego se torna difícil. Essas dificuldades na procura de empregos, bem como os problemas presentes no dia-dia dos temporários são compartilhadas por eles e pelos demais colegas que se relacionam com eles na empresa.

Esses problemas, existentes nas atividades dos estagiários/aprendizes, bem como a opinião sobre esse tipo de contrato, já foi palco de discussões de vários órgãos que se relacionam direta ou indiretamente com os temporários, como: o sindicato dos trabalhadores bancários; jornais locais e nacionais; responsáveis pela regulamentação dos temporários; empresas bancárias e centros de integração entre empresa e escola. Discussões essas que colaboraram com as mudanças ocorridas ao longo dos anos nos contratos dos estagiários.

O sindicato dos trabalhadores bancários, por exemplo, circulou em 2007 uma carta por todos os sindicatos, com um alerta em relação aos trabalhos terceirizados do banco, no qual os temporários com contratos voltados a “aprendizagem” fazem parte. Esta carta em suma dizia que:

No Brasil existe em vigência uma série de leis com o objetivo de diminuir a carga tributária, geração de emprego e inclusão social, que é uma grande expectativa patronal. Mas quando aplicada pelas categorias econômicas o que se constata é a interpretação no sentido de se desvincular completamente da Categoria Profissional. Temos como exemplo as terceirizadas, trabalhos de estágios e o empregado aprendiz, mascarado no projeto jovem

---

<sup>95</sup> Tielis Homa, 18 anos, residente na cidade de marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante o ano de 2005 e 2006. Entrevista realizada em 6 de julho de 2007.

aprendiz.(...) Diante destas iniciativas governamentais e dos empresários, o movimento sindical dos trabalhadores em geral deve ficar em alerta e buscar todas as iniciativas no sentido de fiscalizar e denunciar abusos cometidos pelo empresariado<sup>96</sup>.

A carta do sindicato dos trabalhadores bancários foi redigida em um momento de modificação de lei dos trabalhadores temporários em regime de aprendizagem. Momento no qual a idade dos jovens em caráter de aprendizagem havia sido alterada e aumentada de 18 para 24. O que para o sindicato foi considerado um sinal de alerta, uma vez que as contratações de funcionários efetivos começam a ser feitas a partir dos 18 anos desde que se passe no concurso, com pessoas mais velhas realizando contratações temporárias, o medo aumentava em relação a demora de contratações.

O que o sindicato pretendia era apenas ficar alerta em relação aos trabalhos temporários com caráter de aprendizagem, para que este não viesse substituir contratações de funcionários em bancos particulares, nem mesmo fosse usado como justificativa para não serem realizados concursos nas públicas para a posterior contratação. O sindicato se preocupava também com o fato dessas contratações serem utilizadas apenas como um artifício para diminuir os gastos das empresas. Pois de acordo com o sindicato, o trabalho dos temporários não só está deslocado de uma atividade profissional como eles também podem ser “empregados” “mascarados”.

Nesse sentido, Orlando Pagnussati funcionário do banco do Brasil pontua que os temporários receberam dos funcionários bancários uma conotação não muito positiva devido ao risco que podiam causar nas novas formas de contratações do banco, ele pontua que:

O estágio já foi uma forma diferente, hoje ele se encontra muito desvirtuado, está mais para um trabalho terceirizado e galgando cada vez mais espaço na empresa. Pois ele não é o único terceirizado... mas, há... O problema está na perda significativa de funcionários ao longo dos anos e o trabalho dos terceirizados gera medo, porque ele expressa uma tendência a não contratação e apenas substituições<sup>97</sup>.

Ao que se expressa, o temporário encontra-se as vezes associado a perda de funcionários na empresa, uma vez que este substitui outros bancários que deveriam existir. Sua presença, como explica Orlando, de forma “desvirtuada”, ou seja, realizando atividades de uma forma com que seja semelhante a dos funcionários e desassociada da “aprendizagem”,

---

<sup>96</sup> Carta redigida e distribuída pela Federação dos Bancários em 10/07/2007. Na sede do Rio Grande do Sul.

<sup>97</sup> Entrevista realizada com Orlando Pagnussati, 56 anos, funcionário do Banco do Brasil a 38 anos. Em 12/06/2008.

faz com que ele ganhe um caráter de trabalhador terceirizado. Nesse sentido, sua existência pode vir a ser entendida pelos demais funcionários, como um dos empecilhos para a contratação de mais funcionários no quadro efetivo da empresa.

Tal associação negativa da figura do temporário na empresa pode ser percebida pela investigação do ministério do trabalho, iniciada a partir de algumas reclamações criada pelos sindicatos dos bancários de Mato Grosso, no qual em 2006, realizaram uma série de reclamações a cerca dos trabalhos terceirizados dentro das empresas bancárias, entre eles encontra-se os contratados através do caráter da aprendizagem. A principal reclamação vinha no sentido de relatar irregularidades dentro dos bancos no qual a principal delas eram as atividades realizadas pelos terceirizados. Nas quais, estagiários e outros terceirizados estariam realizando, sem o devido preparo, atividades iguais os dos demais funcionários efetivos. Além disso os bancários sentiam-se ameaçados com essa prática, uma vez que percebiam essas atividades realizadas pelos terceirizados como substituição. A reclamação realizada pelo sindicato dos bancários, através de várias denúncias feitas por funcionários, gerou uma investigação por parte do ministério público do trabalho, o jornal do Estado publicou que:

Ministério Público do Trabalho quer saber se existem fraudes nas relações de emprego em bancos, cooperativas de crédito e financeiras  
O Procurador do Trabalho, Aloísio Alves, do Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região instaurou Procedimento Preparatório de Inquérito Civil junto a todas as Instituições Financeiras que atuam no Estado. Com isso, poderão ser apuradas possíveis irregularidades ou fraudes nas relações de emprego por meio de terceirização ilícita, as chamadas interposições fraudulentas(...)Um caso que acontece com frequência em grande parte das agências está relacionado aos estagiários e contratados. Eles desempenham funções inerentes aos profissionais que atuam nessas instituições financeiras, porém não fazem parte do quadro de funcionários das agências<sup>98</sup>.

Assim como essa reclamação, várias outras observações do gênero entraram na pauta não só dos sindicatos dos bancários, como também em outros sindicatos em relação a atuação dos temporários nas empresas. Discussões essas que já vinham sendo pensada desde meados da década de 1990, período em que se aumentou o numero de temporários nas empresas, isto porque a figura do jovem como contrato de trabalho pautado na aprendizagem nas empresas passou a ser obrigatória a partir de 2000<sup>99</sup>. Entretanto o debate para que isso fosse instituído vem desde metade de 1990, com um projeto de lei, feito pelo ministério da Educação (MEC)

---

<sup>98</sup> O Jornal, março de 2006. N°544

<sup>99</sup> Lei n°10.097 de 19 de dezembro de 2000. Decretado por Luiz Inácio Lula da Silva.

que determinava a obrigatoriedade da contratação de jovens sem experiências para trabalhar nas empresas.

Os responsáveis pela fiscalização desses contratos são as delegacias regionais do trabalho através dos auditores- fiscais do trabalho, além da empresa ser obrigada a nomear formalmente um monitor, que esteja presente junto a atividade dos temporários. Entretanto, nem uma dessas fiscalizações foram percebidas nas observações feitas no Banco do Brasil e na Caixa Econômica Federal. Devido a falta de fiscalização, ocorreram inúmeras reclamações como a do Sindicato dos trabalhadores bancários e alertas feitas por eles em conjunto com todos os sindicatos para que tomassem cuidado com essas contratações que, em carta enviada a todos os sindicatos foram chamados de: “modalidade de contrato precário bancário”.

A funcionária do sindicato de Toledo, o qual Marechal Cândido Rondon faz parte, declarou que:

Nós lutamos pelos nossos direitos, sempre que vemos algo que nos... Os estagiários são nossos colegas, também trabalham, mas não fazem parte da categoria. Não há uma pauta de reivindicação específica a eles mas, o fato de contestarmos os trabalhos terceirizados, quando esses são utilizados como uma forma de sobrepor o pessoal, indiretamente colabora com os jovens, pois, se eles estão sendo explorados vão ser notados também... O estágio é importante quando é corretamente aplicado.(...)Quando expomos nossa situação e solicitamos alguns reajustes, como o fizemos nas ultimas semanas, automaticamente todo o banco é repensado, inclusive os jovens<sup>100</sup>.

O que se percebe são uma série de debates em torno do trabalho no banco o qual, direta ou indiretamente a situação de contrato dos temporários aparece á tona, a funcionária do sindicato, por exemplo, deixa claro que eles não fazem parte da categoria dos bancários, entretanto conseqüentemente aparecem no cenário de reclamações e reivindicações, pois fazem parte do banco.

Os problemas existentes nos contratos de trabalhos dos temporários, que conseqüentemente reafirmam e como diz a central dos bancários “mascara” sua exploração, são percebidos não só em manifestações sindicais, mas também pelos responsáveis pela regulamentação das leis desses jovens. Em abril de 2006, foram discutidas na casa civil da presidência da República um plano de reelaboração dos contratos dos estagiários<sup>101</sup>, proposto pelo Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), no qual contestava as formas com que o estágio vem sendo aplicado e propunha maiores direitos trabalhistas a esses temporários.

---

<sup>100</sup> Entrevista realizada com Carla Silva(nome fictício), 45 anos, funcionária do sindicato dos trabalhadores bancários de Toledo. Em 08/12/2008.

<sup>101</sup> O Presente, ano 15, n°2087, Marechal Cândido Rondon, 26 de abril de 2006. Pg05.

Dois anos e meio após a proposta passar pelo congresso Nacional, o projeto foi aprovado(25/07/2008). A partir dessa nova lei<sup>102</sup> os temporários trabalharão sobre uma nova forma de contrato, que não lhes concede direito de ficar na empresa, maior desejo expressado por eles, mas lhes concede maiores direitos trabalhistas enquanto permanecerem na empresa. Em resumo a nova lei garante: direito a férias remuneradas e a auxílio transporte, contrato de no máximo dois anos, carga horária de trabalho de no máximo 30 horas semanais.

Essas novas medidas contempla um pouco do que Naiara, estagiária do Banco do Brasil chamou de problemas do estágio, no qual ela comenta que:

Os nossos direitos que eu sei, se tiver mais eu desconheço... é... são seguro de acidentes que eu acho que são R\$3.000 reais, não cobre nem o velório(risos), e nossa bolsa auxílio claro e... acho que não te mais. Seria bom se tivéssemos um pouco mais(...) A falta de direitos é um dos maiores problemas que eu vejo, a menos que eu esteja desinformada<sup>103</sup>.

Os direitos que os temporários tinham, antes da nova lei eram basicamente três: seguro obrigatório contra acidentes, bolsa auxílio e tempo dedicado a atividades teóricas de aprendizagem. O que se observa, nesse caso, era uma continuidade de uma prática de contrato de trabalho temporário que já carrega uma carência de direitos desde fins da década de 1980, pois como comenta Sandro: *“nós recebíamos uma bolsa auxílio como hoje, aprendíamos todos os procedimentos básicos do banco, éramos protegidos pela mesma lei vigente hoje.”*

A escassez de direitos dedicados aos temporários ou até mesmo o não cumprimento delas como a carga horária diária, que por vezes podia se exceder, como pontua o estagiário André. Foram expostas a sociedade de diversas formas ao longo das ultimas duas décadas, não só como sinal de alerta como o fez os sindicatos, nem somente de forma informativa como fez o jornal A Folha de São Paulo, que em 2005, toda a sexta-feira publicava histórias de estagiários. Mas também de forma irônica como fez uma união de estagiários formada em São Paulo em 2001, mas que através da criação de um site agregaram vários participantes, que discutiam sobre suas condições, e criaram um espaço que por eles é denominado como o “local de voz do estagiário” chamado de SPE(Sociedade Protetora dos Estagiários), nesse espaço escreviam artigos nos quais atribuíam novos nomes aos estagiário como “escravotários”, “escraviários”, como também descreviam os direitos e os deveres dos

---

<sup>102</sup> Lei n°11.788, de 25 de setembro de 2008. Aprovado pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art.428 da consolidação das leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo decreto-lei n°5.452, de 1° de maio de 1943.

<sup>103</sup> Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil em Marechal Cândido Rondon. Metade de 2006 e desde fevereiro de 2007. Entrevista realizada em 28 de novembro de 2007.

estagiários, satirizando a falta de direitos, atribuindo assim aos direitos a mesma coisas que os deveres, mudando apenas as palavras como:

1. direito: de ficar calado
2. dever: de não contestar
3. direito: receber pelo seu trabalho
4. dever: de trabalhar, trabalhar para receber<sup>104</sup>.

Contudo, após tantas reclamações , como já pontuado foram aprovadas novas leis que ainda estão em processo de inserção nas empresas. E agora suscitaram novos debates, não mais em torno da transformação das atividades dos temporários com caráter de aprendizagem terem se transformando em trabalho terceirizado, e sim se essa nova forma do estágio vai funcionar , se o temporário vai deixar de ser apenas um trabalhador, diga-se de passagem explorado, função a qual ele realiza atualmente e se essas novas regras serão capazes de acabar com um antigo estigma atribuído ao estagiário de “escraviário”. A cerca disso, o jornal Gazeta do Paraná publicou um artigo intitulado “A nova lei do estágio: o fim do escraviário?

A nova lei do estágio tem sido percebida como um baluarte da cidadania despertada, vez que reconhece direitos a uma classe cada vez mais numerosa no país e inicia uma labuta bélica contra a conspurcação da contratação. De fato nos mais diversos setores, tem-se percebido que os estagiários exercem toda a sorte de atividades, inclusive tarefas que não guardam qualquer relação com o curso que freqüentam e com a pretensão profissional que registram (...) O projeto de lei, assim, trás benefícios significativos, vez que combate de forma alvissareira a inquinação da atividade do estágio, concedendo benefícios salariais e permitindo adequação do tempo, harmonizando as tarefas de estágio com os estudos. Contudo a limitação da quantidade do numero de estagiários, agregada ao fato de que a concessão de direitos trabalhista pode desestimular os empregadores a contratar estagiários, pode redundar no revés da norma, gerando efeito contrário<sup>105</sup>.

O jornal expressa uma postura que ao mesmo tempo que elogia as novas regras, que concedem ao estagiário mais direitos do que ele já possuiu em todos os anos de estágio, desde 1977, período em que a primeira lei foi decretada, coloca em duvida se essas novas regras irão funcionar. O argumento é de que a limitação do numero de temporários, bem como “a concessão de direitos trabalhistas”, podem intimidar as empresas, que não estariam no caso “fazendo um bom negócio”. Afinal, a grande carga de trabalhador existente no temporário estaria propícia a diminuir.

---

<sup>104</sup> [www.estagiarios.hpg.com.br](http://www.estagiarios.hpg.com.br): Site acessado em 22 de janeiro de 2008.

<sup>105</sup> GAZETA, 26 de setembro de 2008. P.12

Vale ressaltar, no entanto, que essas são apenas especulações feitas pelo jornal em torno do andamento do estágio, especulações essas feitas por diversos outros jornais inclusive o jornal<sup>106</sup> local da cidade o qual publicou na época um artigo intitulado “o verdadeiro valor do estágio”, indagando entre outras coisas se essa nova lei iria intimidar ou não as empresas a contratarem mais temporários, uma vez que com mais encargos sociais teriam mais gastos. Por ora torna-se interessante pensar que os temporários demonstraram o desejo de possuir mais direitos, como os novos direitos que lhes foram atribuídos (férias, diminuição do horário de trabalho e outros). Entretanto o que mais lhes parece preocupar não são apenas as relações de trabalho existentes enquanto estão na empresa, mas sim seu destino fora dela, nesse sentido ao ser indagada porque se esforça hoje, Naiara comentou que:

“ Todo meu esforço hoje é para meu depois, né? Meu amanhã... Pretendo conseguir o que quero, assim... Se não houvesse um amanhã não tentaria hoje, é sempre assim que penso, né? No amanhã<sup>107</sup>”

Ou seja, pauta seus empregos de hoje em uma oportunidade que podem lhe gerar no “amanha”. Sendo assim, sua maior preocupação não parece ser com o que passa em seu presente, mas se isso valerá no futuro. Nesse sentido nem uma das novas normas do estágio vai contemplar o que para ela seria seu maior objetivo, “garantir o amanhã”. Esta não parece ser a maior preocupação apenas de Naiara, mas de todos os outros temporários que mencionaram seus futuros como o objeto mais importante do porque realizar atividades temporárias na empresa.

O que se percebe é que, um estágio bem aplicado, ou seja, como um caráter de aprendizagem e não de trabalho, parece estar sendo posto como a solução para um futuro de empregos mais garantido, como menciona O jornal local da cidade, ao dizer que:

A modernização da lei do estágio irá impulsionar o desenvolvimento do nosso país. Qualificar o jovem é preparar o futuro do Brasil. O estágio é o caminho mais próximo do trabalho, agente de inclusão e desenvolvimento da nossa juventude<sup>108</sup>.

Ao que se expressa podemos afirmar que dos problemas relatados pelos temporários a cerca de seus trabalhos, no que tange suas formas de trabalhar a lei está procurando contemplar e reparar principalmente o tempo de trabalho exercido por eles. Entretanto vários

---

<sup>106</sup> O Jornal. O valor do estágio. Ano12, n°561. 04 de setembro de 2008. p.22.

<sup>107</sup> Entrevista realizada em 28/11/2007, com Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil em Marechal Cândido Rondon.

<sup>108</sup> O Jornal. O Valor do Estágio. Ano12, n°561, 04 de setembro de 2008. p. 22.

outros problemas foram relatados, e que através dessa nova medida, não serão contemplados. Como os tipos de atividades realizadas dentro da empresa, a falta de aprendizagem concreta com os horários de teoria e praticas, e uma série de outros fatores que torna o estágio uma pratica nada “profissionalizante” como a lei determina. Entretanto para além das queixas que não serão contempladas há de se ressaltar que o maior problema mencionado pelos jovens, a falta de emprego fixo, não parecem ser solucionados apenas com as modificações das leis.

Não se pretende com isso desmerecer os méritos alcançados, com mudanças significativas nas formas de contrato. Entretanto reavaliar se o maior desejo dos temporários com suas atividades estão sendo pensados: a questão do trabalho permanente. Nesse sentido, a central de telecomunicações Rede Globo, em setembro de 2008, realizou uma reportagem sobre como anda a questão do estágio no país e pontuaram que o objetivo do estágio está sendo alcançado, pois ele deve ser pensado como: “uma oportunidade deles começarem a ter contato com o mercado de trabalho, então é sempre importante não focar a questão de experiência e sim no perfil<sup>109</sup>”.

Sendo assim, de acordo com a reportagem essa forma de trabalho está sendo uma alavanca de entrada, e para alguns jovens essa acaba por ser também a permanência, ou seja, trabalham em vários estágios, por vários motivos e acabam permanecendo em situações de trabalhos permanentes. De acordo com André Knak o que o fez trabalhar em estágios seguidos para além da concepção de que este trabalho gera experiência ele narra que:

Trabalhei como estagiário primeiro na universidade e quando tive a oportunidade de entrar no banco corri atrás mesmo, o salário é bom, o trabalho é bom, se eu puder entrar em outro estágio eu entro porque os tipo de emprego que tem hum.... não são bons, só fabrica, fabrica ou comércio mas o salário é o mesmo se não pior<sup>110</sup>.

Avaliando o que o mercado de trabalho de Marechal Cândido Rondon lhe oferece, André mesmo sem possuir muitos direitos parece preferir trabalhar como temporário, isto porque acredita que situação dos temporários esteja melhor que a dos trabalhos formais e informais existentes na cidade. O argumento utilizado é de que o salário e o trabalho são bons. André recebia na Caixa Econômica R\$565,00 reais mensais. Se compararmos o salário recebido por ele e a média salarial da cidade que de acordo com o Senso 2006 gira em torno de R\$556,00 reais mensais para homens de 16 á 24 anos na cidade. O salário seria quase o

---

<sup>109</sup> Reportagem realizada pelo Globo Comunidade, na emissora Rede Globo, em setembro de 2008.

<sup>110</sup> André Knak, 18 anos, estagiário na Caixa Econômica Federal desde maio de 2006, em Marechal Cândido Rondon. Entrevista realizada em 20 de janeiro de 2008.

mesmo, com o diferencial que André realiza suas atividades cumprindo uma jornada de 5 horas diárias, em tese, pois esse horário como já mencionado pode vir a se estender em dias de trabalho acumulado. Sendo que essa remuneração básica levantada pelo Senso 2006 se remete a trabalho realizados por oito horas semanais diariamente. Sendo assim, mais tempo do que André trabalharia dentro de seu contrato temporário.

Outro dado levado em consideração por André para que esse perceba o trabalho temporário como vantajoso na cidade em que mora são os tipos de trabalhos ofertados, em 2006, por exemplo, ano em que André estava a procura de trabalho, a agência do trabalhador do início do mês de dezembro ofertava as seguintes vagas, como demonstra o quadro nº02:

Quadro nº02

<i>Cargos ofertados</i>	<i>n° de vagas</i>
<b>Auxiliar de escritório em geral</b>	<b>05</b>
<b>Auxiliar de linha de produção</b>	<b>158</b>
<b>Zelador de edifício</b>	<b>02</b>
<b>Servente de obras</b>	<b>15</b>
<b>Empregada doméstica</b>	<b>20</b>
<b>Motorista de caminhão</b>	<b>05</b>
<b>Comércio</b>	<b>08</b>
<b>Babá</b>	<b>03</b>

Dados obtidos do sistema de informações da agência do trabalhador de Marechal Cândido Rondon em dezembro de 2006.

O maior número de vagas ofertadas pela cidade naquele momento eram de auxiliar de produção nas fabricas alimentícias e de confecção da cidade. Entretanto essa era uma das funções em que André deixou claro em determinados momentos que não pretendia trabalhar. Outra temporária que também reclamou da oferta foi Tielis Homma ao comentar que:

Vou estudar pra passar em concurso porque o trabalho é melhor, se for pra trabalhar em qualquer lugar eu trabalho numa fábrica ou como atendente nessas lojas por aí, mas se quiser algo melhor tem que estudar mesmo. Eu acho que vou conseguir, pelo menos pretendo(risos), estou como você pode ver com um monte de livros e me dedicando bastante<sup>111</sup>.

<sup>111</sup> Entrevista realizada em 06-07-2007, com a ex-adolescente aprendiz Tielis Homa, 18 anos, residente na cidade de Marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante o ano de 2005 e 2006.

Após saírem de suas atividades, os temporários não parecem estar satisfeitos com as vagas de emprego que lhes são ofertadas. Eles se qualificam cada vez mais sem ter a certeza de que essa qualificação lhes garantirá um emprego que lhes agrade. Ao contrário de Orlando Pagnussati, por exemplo, que em 1970, quando saiu do sítio em que morava no Rio Grande do Sul e veio para o Paraná com a intenção de trabalhar em uma empresa bancária, realizou apenas um curso de datilografia, exigência máxima na época para poder executar o trabalho de escriturário no banco. Orlando comenta que:

Eu vim e já pensava em trabalhar no banco, era isso que eu queria, estudei um pouco e fiz um curso de... De datilografia, na época era uma exigência pois lidávamos muito com essas máquinas mais antigas. Eu fiz, passei no concurso e estou aí até hoje, quase me aposentando<sup>112</sup>.

A preocupação com a qualificação não estava muito presente no cenário de trabalho de Orlando. Sendo que quando o banco começou a inserir tecnologia, tanto ele quanto seus colegas começaram a fazer cursos tanto para se adaptar as novas formas do banco quanto para garantir seus empregos, ele narra que:

A própria empresa bancária oferecia esses cursos, até mesmo porque tínhamos que saber vender, saber manusear as novas tecnologias... hã... O computador nos trazia inúmeras operações que são detalhistas e não pode haver erro nesse tipo de sistema, tínhamos que aprender e nos preparar. Muitos colegas sofreram com essas mudanças, como eu costumo dizer é difícil mudar “cavalo criado<sup>113</sup>”.

Orlando entrou na empresa bancária sem necessitar de muitas qualificações, que foi adquirindo ao longo dos anos em seu trabalho. O conhecimento parece ser adquirido juntamente a sua experiência na empresa. Curioso notar que no caso dos temporários precisam mostrar conhecimento antes de adentrarem nas empresas, conhecimentos esses que parece possuir uma carga de peso maior, na medida em que for adquirido através da experiência, fazendo com que se submetam a várias experiências.

Vale ressaltar também que a procura por qualificação parece estar modificando as formas de agir do temporário. Pois manifestam vontade de possuírem mais direitos em suas atividades, contudo se preocupam mais com seu destino após sua saída da empresa, pois no banco seu tempo é relativamente temporário. Tielis comentou que:

---

<sup>112</sup> Entrevista realizada com Orlando Pagnussati, 56 anos, funcionário do Banco do Brasil a 38 anos. Em 12/06/2008.

<sup>113</sup> Entrevista realizada com Orlando Pagnussati, 56 anos, funcionário do Banco do Brasil a 38 anos. Em 12/06/2008.

Não sabia ao certo o que eu queria fazer após o colégio, mas sabia que ia trabalhar, que teria que trabalhar e que todo mundo trabalha. Quando entrei no banco vi o que era trabalhar, e gostei porque assim tenho o meu dinheiro dá um ar de liberdade, o tempo que estive lá tentei mostrar meu interesse e meu jeito mesmo, meu esforço...(…) pra mim não é só um diploma que mostra o quanto você é capaz de trabalhar, mas sua história, quem você é, tentei mostrar isso nos meus trabalhos principalmente lá, ... cheio de gente olhando e se mostrando(risos)<sup>114</sup>.

É perceptível na fala da depoente o quanto ela procura mostrar ser qualificada ou estar se qualificando o tempo todo. Tielis quando realizou suas atividades temporárias no banco não possuía nem uma faculdade, e após terminar seu contrato ainda não havia passado em um vestibular. Devido a isso, pontua durante sua fala o quando diploma não é tudo e sim a forma de ser de cada um, seus interesses e esforços. A depoente demonstra não se importar muito com o que está realizando na empresa, mas sim com o fato de focar toda sua atenção na qualificação e de fazer com que as pessoas percebam a forma com que trabalha. Se remetendo mais uma vez a construção da imagem própria, que para ela assim como mencionado por André anteriormente faz parte de seu diferencial.

Curioso pensar que se Tielis incorporou uma maneira de agir, da qual ela não é única, mas segue os demais, nesse sentido é interessante perceber, como pontua o historiador Edward Thompson: *“Não existe desenvolvimento econômico que não seja ao mesmo tempo desenvolvimento ou mudança de uma cultura. E o desenvolvimento da consciência social, como o desenvolvimento de um poeta, jamais pode ser, em última análise, planejado”*<sup>115</sup>. Utilizando-se das análises do autor para explicar a incorporação do tempo na vida das pessoas. Podemos em uma outra margem dizer também que os trabalhadores temporários reagem de acordo com as transformações ocorridas no mundo do trabalho, e essas mudanças só ocorrem a partir do momento em que se internalizam as modificações. Porém, essas transformações são feitas pela sociedade, à consciência social só se transforma através de um processo do qual todos participam, e se modifica de acordo com o andamento da luta de classe. O fato de parecer estar sendo guiada por uma tendência focalizada na qualificação, ou por consentir com ela pode ser entendido como resultado das relações sociais. Ela pode não concordar, mas percebe que os demais a sua volta estão fazendo exatamente o mesmo que ela como pontua “cheio de gente olhando e se mostrando”.

---

<sup>114</sup> Tielis Homa, 18 anos, residente na cidade de marechal Cândido Rondon. Trabalhou no Banco do Brasil durante o ano de 2005 e 2006. Entrevista realizada em 6 de julho de 2007.

<sup>115</sup> THOMPSON, E.P.(1967), “Tempo, disciplina do trabalho e o capitalismo industrial”. In *Costumes em Comum – estudos sobre a cultura popular tradicional*. São Paulo: Cia das Letras, 1998. p. 304.

Enfim, o que se percebe é que as experiências vividas pelos temporários e que foram socialmente compartilhadas levou os temporários a adotarem alguns modos de agir perante a procura de trabalho semelhante. Afinal não foi somente Tielis, que em vez de aprendizagem realizou um trabalho e com ele procurou abrir portas para outros empregos, na esperança de se destacar em meio a tantos outros temporários que também procuravam o mesmo destaque. Tentando isso através da imagem própria, da procura do destaque na empresa ou até mesmo através de várias experiências. Entretanto para além dessas atitudes, outras também foram compartilhadas, como a reclamação diante de seus trabalhos temporários, o desejo comum por mais direitos, que respingou nos vários órgãos relacionados aos bancos, modificando um pouco da lei pela qual abre brechas para a transformação da atividade do temporário em trabalho precário.

Entretanto a dúvida quanto às portas que o trabalho temporário pode abrir permanecem, não só porque as leis não contemplam uma oportunidade de emprego após os trabalhos temporários, mas também, porque o mercado não parece estar oportunizando essas vagas. Em Marechal, por exemplo, a diferença entre trabalhadores formais e informais pontuada pelo senso em 2006 era de 1550 a mais em contratos rápidos e sem carteira assinada do que para os informais. A diferença é que o trabalho do temporário com caráter de aprendizagem não se encaixa em nenhuma dessas duas opções uma vez que ele transita entre a formalidade (possuindo leis) e a informalidade (despossuído de direitos).

Sendo assim, esses trabalhadores podem estar aprendendo a ser temporários, sem ao certo terem clareza disso, acreditam estar passando por um período temporário, quando na verdade, podem estar adentrando em um mundo do trabalho regido por trabalhos cada vez mais terceirizados, com atividades de ritmo mais intenso e de contratos mais curtos. Os trabalhadores jovens, podem assim, estar adquirindo novos valores e adaptando-se a outras formas de se trabalhar e também de perceber e agir sobre o trabalho. Não mais pautado em uma profissão ou uma carreira, mas em empregos diversos e funções variadas.

Este trabalhador não possui uma categoria, mas como o próprio sindicato demonstrou ele é tão visível quanto qualquer outro tipo de trabalho. Não pode ser chamado de categoria, não é bancário e nem somente estudante. Mas, no entanto não pode ser negado. Apesar do temporário encontrar-se em uma fronteira entre o trabalho e o não trabalho, trabalhar para o

temporário parece ser de suma importância, como afirma Naiara: “*Uma pessoa sem trabalho não é nada por isso que eu estudo e luto*”<sup>116</sup>.

Nesse sentido podemos compactuar da reflexões do autor Enrique de La Garza<sup>117</sup>, que em sua obra “*Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*”, o qual explica que por mais que o trabalho atualmente esteja se fragmentando, ele está se intensificando e não desaparecendo, ou seja, ele continua sendo central na vida das pessoas.

Nesse sentido, o autor critica as produções historiográficas que afirmam que está desaparecendo o trabalho tipicamente capitalista, devido à fragmentação das formas de se trabalhar e o constante desaparecer do trabalho assalariado. Essas bibliografias utilizam como principal argumento, o fato de que a classe encontra-se hoje heterogênea, mas quando é que ela não foi? Se existiam diferenciações dentro do trabalho escravo, onde geralmente se identificavam por irmandade, é possível imaginar como isto se processa dentro do trabalho livre. Os trabalhadores livres identificavam-se por ofício, não se viam como uma classe trabalhadora e o fato dos ofícios estarem cada vez mais difíceis de serem conceituados, o que não simboliza a inexistência de pontos de identificação entre os trabalhadores, nem tampouco a idéia de que os espaços de trabalho ocupados não sejam importantes para eles.

Este parece ser o novo cenário do trabalho na visão desses trabalhadores: importante, porém temporário e lutam constantemente para transformar a temporalidade em efetividades, até mesmo porque essa é uma forma de adquirir mais direitos trabalhistas.

Por fim podemos dizer que os jovens temporários podem se tornar temporários por tempo permanente, isso porque o trabalho temporário em caráter de aprendizagem é apenas um dos trabalhos existentes atualmente em que sobrevive sobre uma escassez de direitos, de forma rápida e passageira. No entanto o seu diferencial com as demais trabalhos informais é que se encontra encoberta por uma lei que a nomeia como aprendizado, só não deixa específico que aprendizado é esse, que mais parece um aprendizado para os possíveis trabalhos futuros, parece ser um aprendizado para sobreviver de trabalhos temporários.

---

<sup>116</sup> Naiara Juliana Pinati, 21 anos, estagiária do Banco do Brasil em Marechal Cândido Rondon. Metade de 2006 e desde fevereiro de 2007. Entrevista realizada em 28 de novembro de 2007.

<sup>117</sup> De La Garza, Enrique. (2001), “**Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo**”. In De La Garza, E. Neffa, J.C (org). *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires: Clacso, 2001.

## CONSIDERAÇÃO FINAIS

Essa dissertação mostrou como os temporários que trabalham sobre um caráter de aprendizagem nos bancos Estatais (Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil). Na verdade vivenciam e experimentam uma série de relações em seu trabalho no qual, nos leva a acreditar que na verdade, suas atividades parecem estar relacionadas muito mais um trabalho propriamente dito, com uma rotina de trabalhador do que a de um estudante em caráter de Aprendizagem.

Discutir a experiência dos temporários dos bancos estatais, significou entender também as modificações ocorridas ao longo dos dois últimos séculos em relação a essa forma de trabalhar, bem como os vários usos que se foram feitos do trabalho do estagiário/aprendiz tanto pelas empresas quanto pelos próprios temporários. Que como verifica no primeiro capítulo, os temporários fizeram do estágio uma porta de entrada para trabalhos futuros, através da tão desejada experiência pela qual demonstraram acreditar ser um dos requisitos básicos para fortificar o currículo e conseguir um emprego permanente. Por outro lado o estágio parece estar sendo utilizado pelas empresas como uma forma de economizar nos encargos sociais e ao mesmo tempo colaborar com o andamento da produção.

Vale lembrar que nem sempre as relações dos estagiários pós - estágio foram vivenciadas dessa forma, uma vez que como pontuado, já possuíram oportunidades de permanência. O que assusta nesse caso não são as oportunidades de permanência na mesma empresa, caso ela seja pública, serem totalmente extintas, mas sim o fato de as oportunidades fora das empresas também se encontrarem, no caso das experiências desses estagiários escassas e raras. Dentro de um mundo do trabalho no qual, os temporários demonstraram enxergá-lo a partir do que ele se apresentou: como um mundo pressupostamente fluído, marcado por relações fluídas na qual rapidez e negócios rápidos é o que dita a dinâmica do trabalho, no entanto tal dinâmica não parece ser percebida como positiva por esses trabalhadores, uma vez que o resultado disso são trabalhos temporários e falta de perspectiva quanto as trabalhos a longo prazo.

Todavia, é preciso admitir que a dissertação embora tivesse como objetivo central estudar a relação dos trabalhos dos temporários com as atuais mudanças no mundo do trabalho. Me apresentou um cenário no qual as dinâmicas de trabalho do temporários encontrava-se diretamente ligada as mudanças ocorridas na forma de se trabalhar dos funcionários bancários, dos quais passaram por intensas modificações principalmente

tecnológicas, na qual não só aumentaram sua carga de trabalho como também diminuiram significativamente o contingente de trabalhadores. Em meio a esse cenário está o temporário, no qual não pode ser chamado de categoria, mas parece ser utilizado, por vezes, como um grupo que agiliza o trabalho bancário, para que os poucos funcionários dêem conta do contingente de trabalho que requer maiores treinamentos e experiência para ser executado.

Vale ressaltar ainda que os temporários encontram-se cientes da falta de direitos e da significativa utilização de sua forma de contratação de trabalho como utilização de mão de obra barata, desvirtuada totalmente de seu projeto inicial: Aprendizagem. Nesse sentido, de forma silenciosa demonstraram contestar suas formas de trabalho bem como criar novos ritmos de trabalho em meio a um ritmo do qual exige muito mais esforços do que recompensas. Uma vez que, exigem produtividade, mas não pagam por horas extras, não ganham nada em cima das metas cumpridas nem mesmo garantem um forte diferencial em seus currículos uma vez que a experiência como garantia parece não passar de mera ilusão.

O problema nessa parte da análise consiste no fato de existir, pelo menos que eu conheça, poucos trabalhos em torno da questão do estagiário/aprendiz não podendo, portanto realizar uma problematização mais aprofundada no que concerne a comparações com outros grupos de temporários em outras atividades. No entanto, a análise me levou a compreender em alguns momentos que a diferença entre um trabalhador informal e o temporário bancário é que o primeiro não possui regulamentação e é chamado de trabalhador. Ou seja, a condição de trabalhadores pelos quais os temporários mostraram vivenciar, os coloca em determinados momentos no mesmo patamar do trabalho informal e precário, baseado em remuneração não condizente com a quantidade de horas laboradas, bem como uma escassez de direitos sociais, do qual alcançou recentemente.

O que se percebe é que o temporário está repleto de limites, não pode conhecer todo o funcionamento do banco, mas deve colaborar com ele. Não pode permanecer trabalhando no banco, mas deve se sentir parte dele enquanto por lá estiver, não pode receber horas extras, mas deve trabalhar a mais se precisarem, não possui horários de estudo, mas deve estar estudando para manter o estágio.

O temporário vivencia um momento de suas vidas no qual o parece conceber como apenas um tempo. Enfrenta em suas atividades uma série de problemas como pressão, insegurança, ritmos acelerados de trabalho, metas e uma série de responsabilidades de trabalhador sem ao menos ser considerado um. No entanto, demonstraram acreditar que agüentam tal situação, pois, confiam na idéia de que após esse tempo passar e adentrarem em

outros trabalhos semelhantes, apenas com o intuito de adquirirem experiência, um novo período se iniciaria, um período mais permanente.

A dúvida consiste se essa situação temporária realmente será temporária, ou se esses jovens enfrentaram suas vidas inteiras momentos que traduzirão como temporário e que possa se repetir por várias vezes. Em outras palavras, a dúvida persiste em saber se o cenário do mundo do trabalho permitirá a esses jovens como pontua André “arrumar um rumo”, ou vários rumos. Existe uma diferença entre se “enfiar onde pode” e se enfiar onde quer. Pois o que o cenário do mundo do trabalho nos mostra é que não se trata mais do trabalho, mas sim de meios e formas de sobrevivência. Os temporários podem passar o resto da vida sendo temporários em vários lugares e acreditarem que suas condições são temporárias, e assim vão vivendo temporariamente, até que o tempo os mostre que o trabalho temporário pode ser permanente.

## LISTA DE FONTES

### DEPOIMENTOS

André Knak: Natural de Marechal Cândido Rondon, 18 anos, solteiro, estagiário da Caixa Econômica Federal. Mora com os pais e mais dois irmãos. Antes de realizar atividades na Caixa realizou três trabalhos anteriores, em uma serigrafia, empresa de jornais e de estagiário na Universidade Estadual do Paraná. Atualmente trabalha em uma fábrica de biscoitos. Entrevista realizada dia 20-01-2008.

Leila Viviane Werner: Natural de Marechal Cândido Rondon, 23 anos, ex-estagiária, solteira. Residente e domiciliada na mesma cidade com os pais. Está cursando a faculdade de psicologia e teve no banco do Brasil sua primeira experiência de trabalho. Entrevista realizada no dia 05-07-07.

Marlete Mesch: Natural de Marechal Cândido Rondon, 33 anos, casada. Estagiária do banco do Brasil. Antes de realizar atividades no banco trabalhou como babá e em um clube de carros antigos. Atualmente cursa História e reside na cidade com marido e filha. Entrevista realizada em 20-10-2007.

Naiara Juliana Pinatti: Natural de Marechal Cândido Rondon, solteira, 21 anos. Estagiária do Banco do Brasil, antes de entrar no banco trabalhou em uma fábrica e no sítio com os pais. Atualmente cursa a faculdade de administração. E reside na cidade com sua Irma e cunhado. Entrevista realizada em 28-11-2007.

Orlando Pagnussati: Natural do Rio Grande do sul, 56 anos. Funcionário do Banco do Brasil a 38 anos. Chegou no Paraná em 1965, realizou concurso externo para adentrar no banco. Em 1999 terminou um curso de direito e se afastou do banco por um tempo para realizar atividades de Juiz classista na vara do trabalho na cidade. Atualmente reside na cidade de Marechal Cândido Rondon com sua família, está próximo de sua aposentadoria. Entrevista realizada em 12-06-2008

Sandro Arilson Kroh Maia: 36 anos, gerente do banco do Brasil na cidade de Marechal Cândido Rondon. É bancário há 18 anos e antes de entrar no banco foi estagiário em 1989. Entrevista realizada em 25-10-2007.

Tielis Homa: Natural de Marechal Cândido Rondon, 18 anos, estagiária, solteira. Antes de seu trabalho no banco havia executado um trabalho anterior no qual também era estagiária. Após o final de seu contrato com o banco do Brasil permaneceu desempregada e estudando para passar em concursos externos bancários. Entrevista realizada dia 06-07-07.

### DOCUMENTOS

Carta redigida e distribuída pela Federação dos Bancários em 10/07/2007. Na sede do Rio Grande do Sul

Charge retirada do site: [http://horaciosoaes.blogspot.com/2005\\_09\\_01\\_archive.html](http://horaciosoaes.blogspot.com/2005_09_01_archive.html) em 01-06 - 2008.

Decreto nº 81.315, de 8 de fevereiro de 1978, decretado pelo presidente da república Ernesto Geisel. Regulamentação a aplicação do Instituto de Ascensão Funcional a que se refere a lei nº5.645 de 10 de dezembro de 1970.

Edital de abertura, seleção externa 2003/001. Carreira administrativa – Cargo escriturário, Edital nº1-2003 – BB, 26 de maio de 2003.

Ficha de Pedido de Estágio. Pertencente ao CIEE de Marechal Cândido Rondon, em 10/10/2004.

Guia de Orientação para administradores da Iniciativa Privada e dos Poderes Públicos. *Estágio: Teoria na Prática*. 2ª edição, Assessoria de Comunicação Social do CIEE/PR. Curitiba, Junho de 2006.

Lei n. 6.494 de 7 de dezembro de 1977. Legislação de estágio decretada pelo congresso nacional.

Lei nº10.097 de 19 de dezembro de 2000. Decretado por Luiz Inácio Lula da Silva.

Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Medida Provisória nº 251, de 14.06.2005 (DOU de 15.06.2005). Assinada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

Palestra realizada dia 19/10/2007 por Sandra Wagner, agente de estágio da agencia CIEE(centro de integração de Empresa escola do Paraná), nas dependências do colégio Eron Dominges, de Marechal Cândido Rondon. Gravada por Marlene Rodrigues da Silva.

Reportagem realizada pelo Globo Comunidade, na emissora Rede Globo, em setembro de 2008

[www.estagiários.hpg.com.br](http://www.estagiários.hpg.com.br): Site acessado em 22 de janeiro de 2008.

## JORNAIS E INFORMATIVOS

Folder informativo do Banco do Brasil, publicado em Abril de 2006.

Folder informativo. Estágio de estudantes: um bom projeto para sua empresa. Curitiba, 1996.

Informativo do Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná – CIEE/PR. Ano III - numero 12 – setembro/outubro de 2004.

Jornal de Itatiba, 21/01/2001.

Jornal O Presente, 16 de setembro de 2008

Jornal O Presente, 16 de setembro de 2008

Jornal O Presente. *CINE, comemora recorde de pessoas*, 30 de maio de 2005.

**O** Jornal, março de 2006. N°544

O Jornal. O valor do estágio. Ano12,n°561, 04 de setembro de 2008.

O Presente, ano 15, n°2087, Marechal Cândido Rondon, 26 de abril de 2006.

## REFERÊNCIAS

- BURAWOY, Michael. (1985) “*A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado*”. In RBGS. Ano 5, n.13, junho de 1990.
- DE LA GARZA, Enrique. (2001), “*Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*”. In DE LA GARZA, E. Neffa, J.C (org). *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires: Clacso, 2001.
- DIAS, Edmundo.F. (1998), “*Reestruturação Produtiva: a forma atual da luta de classes*” In. Outubro.n.1, maio de 1998.
- GRAMSCI, Antonio. *Obras Escolhidas/Antonio Gramsci(1898-1937)*. Martins Fontes, São Paulo, 1978.
- JINKINSGS, Nise. *Trabalho e resistência na fonte misteriosa: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro*. Editora da Unicamp: São Paulo, 2002.
- LILIANA, Segnini. *Mulheres no trabalho bancário*. Editora da Universidade de São Paulo: São Paulo, 1988.
- NORONHA, Eduardo G.(2003), “Informal”, Ilegal, Injusto: Percepções do mercado de Trabalho no Brasil!. In Revista Brasileira de Ciências Sociais”. Nº18,
- SENETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 12ª edição, Editora Record, Rio de Janeiro, 2007.
- THOMPSON, E.P.(1967), “*Tempo, disciplina do trabalho e o capitalismo industrial*”. In *Costumes em Comum – estudos sobre a cultura popular tradicional*. São Paulo: Cia das Letras, 1998.
- VASSAPOLLO, Luciano. *O trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Expressão Popular, 2005.