



EccoS Revista Científica

ISSN: 1517-1949

[eccos@uninove.br](mailto:eccos@uninove.br)

Universidade Nove de Julho

Brasil

Monfredini, Ivanise

A família e a escola no processo de construção da identidade profissional o caso do setor bancário

EccoS Revista Científica, vol. 3, núm. 1, junho, 2001, pp. 153-161

Universidade Nove de Julho

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71530112>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

[redalyc.org](http://www.redalyc.org)

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

## A FAMÍLIA E A ESCOLA NO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL O CASO DO SETOR BANCÁRIO<sup>1</sup>

Ivanise Monfredini\*

Discute-se, neste texto, a relação entre educação e trabalho considerando as transformações ocorridas no setor financeiro e seus impactos na qualificação profissional. Tomando como suposto que a qualificação profissional é construída socialmente, procura-se relacionar o longo processo de formação do *habitus*<sup>2</sup>, constituído principalmente nas esferas familiar e escolar, e os novos atributos qualificacionais que adquirem relevância por representarem a base cultural para a (re)formação da força de trabalho no atual estágio de desenvolvimento capitalista.

Na esfera produtiva a qualificação profissional constitui mecanismo essencial na geração da mais valia. Conforme observava Naville (1956), um dos precursores dos estudos sobre qualificação, no setor produtivo há uma tensão no campo das qualificações. Ao contrário do julgamento natural e latente com que o senso comum julga a qualificação, este juízo, na esfera produtora de valor, estabelece hierarquias que envolvem reconhecimentos e distinções, por meio dos quais se dá um preço ao trabalho e uma grandeza aos lucros.

A qualificação profissional configura-se, assim, como parte do campo de correlação de forças entre capital e trabalho. Ela não é determinada naturalmente pelas tecnologias implantadas pelas empresas em reestruturação; depende muito mais de políticas adotadas pelas empresas do setor ao qual elas pertencem, da maior ou menor organização da força de trabalho, entre outros fatores. Há de se considerar ainda que a implantação de novas formas de gestão, principalmente nas duas últimas décadas, aprofundou o controle sobre a força de trabalho, porque, na atual fase de acumulação capitalista, torna-se necessário que o trabalhador incorpore a responsabilidade pela qualidade e lucratividade da empresa como parte do processo de construção da sua própria identidade. Se no *taylorismo/fordismo* o controle sobre o trabalhador era exercido concretamente por alguém próximo – a

<sup>1</sup>Este texto é parte dos resultados da pesquisa, financiada pela Capes, *Qualificação Profissional como construção social: análise a partir de uma empresa do setor financeiro*, apresentada como tese de doutorado ao Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: História e Filosofia da Educação, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em março de 2001. As análises têm como base depoimentos de funcionários de um banco estatal e de representantes sindicais, feitos à pesquisadora em entrevistas individuais.

\*Doutora em História e Filosofia da Educação (PUC-SP). Professora do Programa de Mestrado em Educação da UNINOVE.

<sup>2</sup>O *habitus* é um ter que se tornou ser, propriedade que se fez corpo e tornou-se parte integrante da pessoa. (BOURDIEU, 1998: 74)

chefia imediata –, na acumulação flexível aparentemente há um deslocamento, pois o controle passa a ser exercido por uma instância localizada fora da empresa – o mercado, representado na figura do cliente.

À medida que se implantam as novas formas de gestão e novas tecnologias de base física, o capital elege novos atributos a partir dos quais julga a qualificação do trabalhador. Um aspecto que adquire relevância é a escolaridade. No setor financeiro, especificamente, exige-se, no mínimo, o nível superior.

Ao investigar a relação entre as vivências familiares e escolares e o mundo do trabalho com base em depoimentos de bancários, foi possível identificar a formação do *habitus* destes trabalhadores quanto ao modo como representam o trabalho e as mudanças a que estão submetidos no capitalismo contemporâneo. Ao mesmo tempo, foi possível perceber as vivências familiares e escolares são fundamentais para a confirmação e aceitação dos novos atributos qualificacionais.

A representação do trabalho e o espaço profissional que os sujeitos idealizam ocupar constituem-se, inicialmente, com base na sua condição de classe e na incorporação das vivências laborais paternas. Os sujeitos formam a sua identidade profissional negando ou assumindo a herança paterna.

### **A relação entre o espaço profissional idealizado e a configuração do campo da qualificação no setor financeiro**

O conceito de *habitus*, compreendido como sistemas de disposições duráveis, remete-nos tanto à investigação do passado que as gerou quanto à maneira como os sujeitos simbolizam o futuro. Herança histórica, o *habitus* gera práticas e representações nos sujeitos sem que estes planejem ou calculem as chances de sucesso de suas ações. Isto porque o *habitus* se configura como 'estrutura estruturada' que tende a funcionar como 'estrutura estruturante'; representa a interiorização da exterioridade e a exteriorização da interioridade na prática social.

Para Bourdieu (1994), os sujeitos submetidos a regularidades relacionadas às condições materiais de existência, diferenciadas em cada classe, experimentam, vivenciam estas regularidades, incorporando-as como matrizes de percepções, de apreciações e ações.

Filhos de agricultores e de operários especializados com poucos anos de escolaridade, os sujeitos representam o trabalho em escritórios e nos bancos como superiores àquele exercido pelo operário no ‘chão da fábrica’, tradicionalmente relacionado à mera execução manual. Tal representação alude a dois núcleos presentes no universo simbólico que caracterizam as relações de trabalho e poder no Brasil. Em primeiro lugar, referem-se à desvalorização do mundo do trabalho, herança cultural das relações escravistas, autoritárias e paternalistas que opõem os escravos, a quem cabia o fazer, e os senhores, a quem cabia a fruição<sup>3</sup>. Em segundo, remetem ao longo processo histórico de ampliação da produção capitalista que, na busca constante de maior produtividade, intensificou os mecanismos de exploração do trabalho vivo. Fundada na separação entre idealizadores e executores, a administração científica do trabalho – *taylorismofordismo* – estabeleceu hierarquias a partir da classificação das tarefas, conforme o maior ou menor grau de planejamento ou execução.

Ao longo do tempo, cresceu nas empresas um *staff* altamente valorizado, responsável pelo planejamento, controle e decisão. Geralmente com mais escolaridade, lidavam com papéis, números, cálculos e desenvolviam o trabalho em escritórios, num ambiente limpo e silencioso, enquanto o operário, reduzido a músculos e movimentos<sup>4</sup>, cumpria ordens, tinha o seu tempo controlado pelo capataz e executava a tarefa em meio à graxa, mau cheiro e barulho.

Embora os operários não tenham sido reduzidos a músculos nem sejam o *taylorismofordismo* e a divisão parcelada do trabalho as únicas formas de exploração capitalista, a hierarquização da classe trabalhadora – associada à herança escravocrata, autoritária e paternalista – compõe o universo simbólico de representação dos sujeitos quanto às relações de trabalho. Eles se identificam com o pólo, em tese, mais ‘qualificado’ – o trabalho em escritório.

Esse universo simbólico, mais do que mero reflexo de uma tradição cultural conservadora, representa o núcleo ideológico a partir do qual se disseminam valores, conceitos e se conquistam adesões<sup>5</sup>.

Ao longo das três últimas décadas, o trabalho bancário mudou em decorência da expansão das relações capitalistas de produção e do sistema financeiro. Como resultado, novas hierarquizações e divisões da classe trabalhadora, estruturadas sobre novos atributos, passam a identificar tanto o trabalhador qualificado quanto o desqualificado.

<sup>3</sup>Ina Von Binzer, a perspicaz preceptora alemã que esteve no Brasil em fins do século XIX, atuando com a classe abastada, descreve, nas cartas à amiga Grete (entre o espanto e o humor), a relação entre senhores, escravos e trabalho: “Neste país, os pretos representam o papel principal; acho que no fundo, são mais senhores do que escravos dos brasileiros. Todo o trabalho é realizado pelos pretos, toda a riqueza é adquirida por mãos negras, porque o brasileiro não trabalha, e quando é pobre prefere viver como parasita em casa dos parentes e de amigos ricos, em vez de procurar ocupação honesta. Todo serviço doméstico é feito por pretos: é um cocheiro preto quem nos conduz, uma preta quem nos serve, junto ao fogão o cozinheiro é preto e a escrava amamenta a criança branca; gostaria de saber o que fará essa gente, quando for decretada a completa emancipação dos escravos”. (BINZER, Ina von. *Os meus romanos. As alegrias e tristezas de uma educadora alemã no Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982: 34)

<sup>4</sup>Embora submetido a este processo desumanizador, jamais escapou aos administradores que o trabalhador continuava pensando, tanto que logo se disseminaram os princípios administrativos baseados na escola de relações humanas.

<sup>5</sup>Romanelli, referindo-se ao trabalho bancário no início do século XX, no Brasil, afirma que, naquela fase do desenvolvimento

capitalista, em que a condição de assalariado significava geralmente o trabalho 'sujo', trabalhar nos bancos, ao contrário, exigia uma escolaridade mínima superior à média da população; além disso, dava-se num espaço 'limpo', onde o bancário manipulava papéis, números e dinheiro: "os atributos básicos para ingressar na categoria eram certo grau de conhecimento geral, obtido através de escolarização formal, acessível a uma minoria da população, e correção na conduta. Diversos na natureza e na forma de aquisição, eram características adquiridas fora da empresa, e estavam associadas aos valores da classe dominante na época, representando simbolicamente a sua 'cultura' e sua aparente 'inteireza de caráter'. [O bancário] era reputado como 'homem de bem', cuja conduta, dentro e fora do banco, era necessariamente pautada pela correção e honestidade". (1978: 155)

"Refiro-me às informações divulgadas pela Federação Brasileira dos Bancos – Febraban, entre março de 1998 e dezembro de 2000, que indicam, em primeiro lugar, o aumento do investimento em treinamento e permanência dos trabalhadores num mesmo banco; a valorização da experiência adquirida no processo de trabalho, uma vez que aumenta a idade do trabalhador bancário; a melhoria no nível de escolarização. Em segundo lugar, os programas de gestão de RH que vêm sendo implantados nos

Principalmente entre as décadas de 60 e 80, com o aprofundamento da reorganização do trabalho bancário, ampliou-se a proletarização do trabalhador do setor. Nos anos 90, ocorre nova reorganização, que representantes do capital financeiro insistem em evidenciar como um processo de (re)valorização do trabalho bancário. Esta constitui, no cenário atual, núcleo simbólico/ideológico fundamental para a configuração do campo da qualificação profissional. Os representantes do capital financeiro veiculam uma série de informações que indicam a construção de uma 'nova' identidade para o trabalhador bancário<sup>6</sup>.

A cultura organizacional representa, para os gestores, "poderoso mecanismo que [possibilita] conformar condutas, homogeneizar maneiras de pensar e viver a organização" (FREITAS, 1991: 18). Nesse sentido, a representação do trabalho bancário pode ser elemento de disputa. Dito de outra forma, a identificação desses sujeitos com uma tradição que valoriza o trabalho no escritório, em oposição ao trabalho manual, está, de um lado, relacionada às primeiras vivências familiares e, por isso, refere-se diretamente à efetivação da herança paterna, à medida que indica um horizonte idealizado pela família; de outro, é retomada e veiculada a partir de novos conteúdos pelos representantes do capital financeiro, configurando uma ideologia que, como no passado, encobre, dissimula ou fornece outra chave de compreensão para uma só realidade<sup>7</sup>.

O universo simbólico que caracteriza o trabalho bancário é novamente deslocado para buscar adesões. Se até alguns anos atrás era visto como um trabalho provisório, que acabava se tornando definitivo (ROMANELLI, 1978), hoje a associação que o capital procura veicular é com um trabalho muito qualificado e que exige altos níveis de escolaridade. Além da valorização do trabalho bancário, os sujeitos buscam a possibilidade do exercício metódico e duradouro da profissão, informados por um *habitus* que se organiza a partir das vivências paternas caracterizadas pela constância, disciplina e dedicação a uma mesma profissão até a aposentadoria.

Hoje, ainda que vivendo a acumulação flexível, a economia do curto prazo, do giro rápido, da reestruturação, em meio à exigência de atualização constante, o *habitus* lhes informa, silenciosamente, que a rotina de identificação dos dias e das horas é possível e desejável. A experiência principal que trazem das vivências familiares e escolares é a do tempo controlado, tempo da força de trabalho que, aos poucos, passou a ser controlado pelo capital, à medida que ocorreram transformações históricas e o capitalismo monopolista se instalou numa economia

controlada – economia fordista – na qual “o tempo é o único recurso que os que estão no fundo da sociedade têm de graça”. (SENNETT, 1999: 14)

No entanto, a reestruturação implementada no banco em que trabalham sugere, ao contrário, instabilidade, mudança e fluidez, ou seja, outro *habitus*. Tomada por este aspecto, a qualificação profissional pode constituir-se em fonte de sofrimento pessoal, de dilaceramento no sentido apontado por Bourdieu.

Os ajustes estabelecidos pelo setor financeiro significaram mudanças drásticas para o bancário. A implantação de estratégias de flexibilização do trabalho, tanto numéricas quanto qualitativas, sob a lógica da maior rentabilidade, permitiu ao banco reduzir custos e aumentar a produtividade. Isso significou a intensificação do trabalho por meio da ampliação da quantidade de produtos e pela incorporação de funções de vendedor; o achatamento salarial, via cortes de direitos adquiridos; a precarização das condições de trabalho pelas demissões, terceirizações, e pressões das chefias. O bancário, especialmente nas agências, trabalha em seu cotidiano sob a constante necessidade de ampliar a própria rentabilidade.

Os gestores esperam que este profissional não se identifique mais com o emprego estável e duradouro que lhe permitiria construir uma carreira ascendente na mesma empresa. Ao contrário, a empresa é um instrumento de construção da própria rentabilidade. Está de passagem, não veio para ficar e criar vínculos. Buscam um profissional que “despreza os conformistas e outros protegidos pela armadura da burocracia; [e que] acredita, ao contrário, (...) manter-se aberto à mudança e correr riscos”. (SENNETT, 1999: 17)

Para consolidar internamente as mudanças de estratégia e a nova cultura empresarial, utilizam-se novos instrumentos de controle da força de trabalho. A carreira dependerá constantemente de resultados alcançados pelos trabalhadores em avaliações que contemplam o desempenho individual do empregado e o desempenho coletivo, que têm como critério básico a venda dos ‘produtos bancários’. Aprofundando ainda mais a lógica da rentabilidade, amplia-se a utilização da remuneração variável em função de resultados obtidos pela empresa, por áreas ou equipes de trabalho e/ou indivíduos.

Os programas de remuneração variável permitem um controle praticamente individualizado da força de trabalho. Nesse sentido, é um eficiente instrumento de divisão e diferenciação da classe trabalhadora. Geralmente, os programas de remuneração variável, implantados pelos bancos não incluem todos os funcionários

bancos e que visam, entre outros aspectos, ao trabalho em equipe e ao envolvimento do funcionário com a estratégia de empresa.

<sup>7</sup>As tradições e costumes, como demonstra Thompson (1998), também podem constituir um campo de disputa.

E  
C  
C  
O  
S

R  
E  
V.

C  
I  
E  
N  
T.

n. 1  
v. 3

jun.  
2001

157

<sup>8</sup>É desta forma que Bourdieu (1998: 145) define a violência simbólica.

ou distribuem de forma desigual os resultados conquistados, concentrando a maior porcentagem dos ganhos para aqueles que ocupam os níveis superiores da hierarquia de cargos.

O campo simbólico veiculado a partir da introdução dessas formas de controle do trabalho, permite que se ressignifiquem estas diferenças a partir dos pressupostos de rentabilidade pessoal que passam a informar o desempenho e a qualificação. A organização da categoria bancária, no início do século, fortaleceu-se por causa do descontentamento com as condições diferenciadas que prevaleciam nos bancos. Um século depois, a remuneração variável e outros instrumentos de controle do trabalho impõem novamente condições salariais diferenciadas entre os bancários e um novo *habitus* que fornece categorias de percepção que permitirão “a apreensão do mundo comum como coisa evidente, natural, que resulta da coincidência quase perfeita das estruturas objetivas e das estruturas incorporadas”<sup>8</sup>. Assim, as conquistas históricas da categoria bancária podem ser trocadas por imediatas, porém fugazes, vantagens financeiras individuais.

A cultura da empresa é fortemente caracterizada pela meritocracia. A carreira, em tempos de desemprego estrutural, passa a depender do desempenho nas vendas. A estreita relação entre a constante necessidade de atualização sobre o mercado financeiro, os resultados obtidos nas vendas e a ascensão na carreira aproxima a organização do trabalho no banco da organização escolar – conteúdos a serem estudados, pesquisas, provas e exames, aprovações e reprovações. Como afirma Afonso (1999), a avaliação dá um caráter científico e neutro às trajetórias escolares e profissionais. Esses instrumentos de gestão do trabalho confirmam o mito da igualdade de oportunidades tradicionalmente relacionada aos processos de escolarização.

Nesse aspecto é que os entrevistados consideram importantes as vivências escolares. Valorizam a escola como lugar onde adquiriram capital cultural subjetivado, ou seja, onde se formou um determinado *habitus* requerido no mundo do trabalho. Bourdieu indica que a escolaridade constitui uma instância privilegiada na socialização e formação do *habitus*, da mesma forma que a transmissão familiar. Hoje, com a mesma autoridade, a escola pode contestar ou confirmar os julgamentos e valores cultivados pelo grupo familiar, já que contribui de maneira decisiva para a construção da identidade.



Mas é no interior da família que os sujeitos vivenciam sanções, conflitos, julgamentos morais e estabelecem percepções que produzem as primeiras estruturas do *habitus* que, por sua vez, informarão as percepções posteriores.

A escola é local privilegiado para o aprendizado de comportamentos necessários ao mundo do trabalho, transmitidos tanto nos conteúdos quanto na rotina escolar. Os depoimentos relacionam, por exemplo, o trabalho escolar em grupo e o trabalho em equipe na empresa:

Eu acho que a parte assim de coleguismo porque a gente na escola, no meu tempo já era assim, a gente fazia muita coisa em equipe, formava os grupos, não era equipe, eram os grupos, eu acho que respeitar também o espaço do outro, eu acho que a gente aprende na vida, na escola e em casa. (bancária há 23 anos, com segundo grau)

Ou ainda a necessidade constante de buscar informações atualizadas no trabalho e na prática da pesquisa escolar:

A necessidade de você estar buscando, você não sabe você vai procurar se informar.

– Então... a escola te ajudou a formar essa vontade?

Essa vontade de saber, eu acredito que foi na escola porque lá que me passaram as primeiras questões que eu não sabia; então que você vai correr atrás para saber. (engenheiro, bancário há 7 anos)

Os depoimentos que indicam a escola como lugar privilegiado para a formação desse *habitus* demonstram que a qualificação profissional está relacionada a um longo processo de formação e envolve todas as esferas de socialização, isto é, extrapola o tempo e o local de efetivo exercício do trabalho assalariado. Em diferentes contextos, as empresas elegem determinados atributos pessoais ou determinadas credenciais escolares que diferenciam a força de trabalho, produzindo qualificações e desqualificações. Os depoimentos também confirmam a análise de Segnini (1999) ao evidenciarem que o cotidiano de trabalho do bancário na agência pesquisada prescinde de altos níveis de escolaridade<sup>9</sup>.

Dentro do horizonte de possibilidades em que se inserem, os entrevistados investem na ampliação do capital cultural valorizado, preservando, ao mesmo tempo, os princípios relacionados ao *habitus*, base para a construção da identidade profissional.

<sup>9</sup> "... para o serviço que eu faço você não precisa ter uma... terceiro grau, você precisa ser competente, objetivo, saber o que você faz, ser inteligente, uma pessoa que tem um QI normal no caso e gostar do que faz também e se dedicar no que faz, (...) eu acho que uma pessoa que tenha segundo grau está realmente... até se a pessoa é inteligente, sabe contar dinheiro, receber as coisas, até primeiro grau consegue fazer". (curso superior incompleto em processamento de dados, bancária há 1 ano e três meses)



<sup>10</sup>Como se refere o próprio Bourdieu (1996) acerca de sua Sociologia.

Adaptando-se a estas demandas – ainda que provisoriamente –, reforçam e facilitam, por meio dos mecanismos de flexibilização, a implementação das mudanças que aprofundarão ainda mais as possibilidades de exploração. Assim, escola e família, principais instâncias formativas do *habitus*, propiciam a base simbólica sobre a qual o capital financeiro aprofunda os mecanismos de exploração.

Por outro lado, os entrevistados são também simbolicamente informados pela busca da estabilidade e constância na trajetória profissional. As novas formas de gestão se contrapõem à manutenção da estabilidade que desejam. Nesse sentido, o *habitus* pode ser a base que informa a resistência e a adaptação ao novo perfil do profissional qualificado. É importante ressaltar, no entanto, que, no contexto atual, caracterizado inclusive pela perda de poder por parte dos sindicatos, os bancários entrevistados implementam estratégias individuais de construção da qualificação profissional.

A gênese do *habitus*, nos condicionamentos sociais, conforme proposto por Bourdieu, remete a análise para as estruturas reprodutoras da vida social, ou seja, remetem-nos a uma “história da reprodução social”, o que por si mesmo é importante, visto que esta descida ao “inferno da reprodução”<sup>10</sup> nos permite, como afirma o sociólogo, o conhecimento sobre os mecanismos que continuam produzindo, geração após geração, o capitalista e a força de trabalho destituída de propriedade.

Esta análise da relação entre os processos de educação – efetivados pela escola e a família – e o trabalho, com base no conceito de *habitus*, evidencia as bases culturais que historicamente têm facilitado a reprodução do capital.

A forma como a escola organiza o processo de ensino-aprendizagem, calcada numa visão subjetiva restrita (e não social) e em desempenhos individualizados, é fundamental para esse processo. A reorganização da escola pela implementação das políticas neoliberais parece aprofundar ainda mais esta tendência reprodutora.

Essas políticas, da mesma forma que a reestruturação produtiva, enfatizam os processos tecnológicos e a necessidade de um ‘novo’ trabalhador, apontando um novo patamar de formação de habilidades – as competências; mantêm, porém, a mesma concepção individualista de formação, contribuindo, como sugerem os depoimentos dos entrevistados, para a manutenção de identidades profissionais adequadas à reprodução do capital.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AFONSO, Almerindo Janela (1998). *Políticas educativas e avaliação educacional*. Portugal: Universidade do Minho.
- BOURDIEU, Pierre (1994). Gestos de classe e estilos de vida. In: ORTIZ, Renato (org.). *Pierre Bourdieu*. 2. ed. São Paulo: Ática. (Col. Grandes Cientistas Sociais)
- \_\_\_\_ (1996). *Razões práticas. Sobre a teoria da ação*. Campinas: Papirus.
- \_\_\_\_ (1998). Os três estados do capital. In: NOGUEIRA, Maria Alice & CATANI, Afrânio (orgs.). *Escritos de educação*. 2. ed. Petrópolis: Vozes.
- \_\_\_\_ (1998a). *O poder simbólico*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- NAVILLE, P. (1956). *Essai sur la qualification du travail*. Paris: Galimard.
- ROMANELLI, Geraldo (1978). *O provisório definitivo*. São Paulo: Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. Dissertação de mestrado. v.2.
- SEGNINI, Liliana R. P. (1999). *Formas diferenciadas de relações empregatícias e qualificações requeridas em um contexto altamente industrializado: análise do sistema financeiro no Brasil*. Relatório Final. Campinas: Cedes/Finep.
- SENNETT, Richard (1999). *A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- THOMPSON, E. P. (1998). *Costumes em comum. Estudos sobre a cultura popular tradicional*. São Paulo: Companhia das Letras.