



Universidade de Brasília – UnB
Instituto de Ciências Humanas – IH
Departamento de Serviço Social – SER
Programa de Pós-graduação em Política Social – PPGPS

ANABELE CRISTINA SILVA

A categoria bancária nas perspectivas de gênero e de raça

Brasília-DF
Março de 2019

ANABELE CRISTINA SILVA

A categoria bancária nas perspectivas de gênero e de raça

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Política Social da Universidade de Brasília como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em política social.

Orientadora: Professora Dra. Nair Heloísa Bicalho de Sousa

NOME DO ALUNO

Dissertação apresentada em ____/____/____.

Brasília-DF
Março de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Nair Heloísa Bicalho de Sousa

Orientadora: (PPGPS/SER/UnB)

Prof.^a Dr.^a Livia Barbosa Pereira

Membro Interno – vinculada ao programa – (PPGPS/SER/UnB)

Prof. Dr. Marcelo Carvalho Rosa

Membro Interno – não vinculado ao programa (SOL/UnB)

Prof. Dr. Paulo Eduardo Silva Malerba

Membro Suplente – Membro Externo (Ciência Política/FLACSO)

Brasília-DF

Março de 2019

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Ssi586c Silva, Anabele Cristina
A categoria bancária nas perspectivas de gênero e de raça
/ Anabele Cristina Silva; orientador Nair Heloisa Bicalho
de Sousa. -- Brasília, 2019.
123 p.

Dissertação (Mestrado - Mestrado em Política Social) --
Universidade de Brasília, 2019.

1. Trabalho bancário. 2. Gênero. 3. Raça. 4.
Meritocracia. 5. Política social. I. de Sousa, Nair Heloisa
Bicalho, orient. II. Título.

DEDICATÓRIA

Este trabalho é especialmente dedicado a duas mulheres. Uma que já se foi e outra que ainda vai chegar. À minha avó materna Nair Socorro, mulher negra e pobre que lutou e sofreu muitas das agruras que este país e modelo de sociedade reserva para esse grupo social. Sua figura e sua memória foram presenças constantes neste estudo. Desejo com ela representar todas as mulheres e negras e negros de nosso país para os quais a dura realidade de classe torna-se ainda mais cruel.

Dedico também a minha filha Aurora, que ainda está no meu ventre no momento que escrevo estas palavras, mas para quem quero deixar um mundo melhor do que este. Um mundo no qual justiça e igualdade não sejam apenas palavras e sonhos, e sim a matéria real com a qual construímos nossas histórias neste universo.

AGRADECIMENTOS

A todos os professores, professoras, funcionários e funcionárias do departamento de pós-graduação em Política Social da UnB os quais me receberam sempre com muito afeto.

À professora Nair Bicalho pela orientação, sabedoria, paciência e pelas conversas sobre a necessidade sempre premente de buscar um mundo mais justo e igualitário.

Aos professores Paulo Malerba, Reginaldo Guiraldelli pelas contribuições na qualificação e em todos os momentos em que pudemos interagir.

Aos dirigentes sindicais que ajudaram respondendo às entrevistas, alguns dos quais eu tive o prazer de compartilhar a militância e atuação na representação dos trabalhadores bancários e bancárias. Uma experiência que, com certeza, mudou minha vida e minha perspectiva de mundo. Em especial aos companheiros e companheiras do Enfrente – corrente política que faço parte é tem sido o meu lugar de atuação nas lutas por um mundo mais justo.

Ao jornalista e amigo Fábio Jammal Makhoul pela leitura atenta da dissertação, revisão e contribuições valorosas.

Ao presidente da FENAE, Jair Pedro, por todo o apoio no período em que estive lá e tive de me dividir entre o trabalho e as aulas do mestrado. Com certeza, a tranquilidade que me foi dada para estudar foi essencial para que esse trabalho fosse concluído com êxito.

À minha família, meu pai Demetrio Nicolau, minha mãe Maria Creusa e minhas irmãs Danieli Valença e Izabele Silva, que sempre me serviram de esteio para a construção de uma consciência social de busca pela justiça e igualdade. O exemplo e o amor de vocês fazem a esperança sempre ressurgir e me fazer seguir em frente.

Ao meu marido e companheiro de luta e de vida Renato Brito. O amor se mostra o elemento mais transformador desse mundo. Junto com você e vivenciando esse amor, as lutas e momentos difíceis encontram razão de ser.

RESUMO

Esta pesquisa traz uma análise das categorias de gênero e raça nos “Censos da Diversidade” de 2008 e 2014 da FEBRABAN realizados junto aos trabalhadores bancários(as) brasileiros(as), tendo em vista conhecer as discriminações existentes na contratação, na ascensão profissional e no cotidiano dos locais de trabalho e a ideologia meritocrática adotada pela gestão dos bancos. Nessas experiências, foram aferidos dados relacionados ao gênero, raça, pessoas com deficiências e sobre a diversidade sexual entre essa categoria. A partir dos censos, foi possível chegar a conclusões que demonstraram uma face cruel de discriminação e desrespeito aos direitos humanos no tocante à igualdade. Esta pesquisa utiliza-se ainda de vastas ações e publicações sobre os temas oriundas dos órgãos de representação desses trabalhadores em todo o Brasil. Todo este debate é antecedido por uma discussão relativa à centralidade do trabalho no capitalismo, as reestruturações produtivas encampadas nas últimas décadas e a configuração específica do trabalho bancário neste cenário. Há também a discussão acerca das políticas sociais e de suas possibilidades de oferecer respostas aos processos discriminatórios nos locais de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Gênero. Raça. Discriminação. Categoria bancária. Meritocracia. Política Social.

ABSTRACT

This research brings an analysis concerning gender and race categories in two specific surveys called “Censos da Diversidade” applied at 2008 and 2014 by FEBRABAN among the bank’s workers throughout Brazil. The aim was to assess data concerning discrimination about hiring, wages and career advancement and into the work place beyond the meritocracy ideology adopted for the bank’s management. In that experience, was measured data related with gender, race, people with disabilities and sexual diversity into the bank. From the censos’s data was possible demonstrated a cruel face of discrimination and human rights abuses, speciality concerning equality. This survey is made from many actions and researches from trade unions in Brazil. Before this long debate, there is a discussion related with the labour main role in capitalism and restructuring productive in the last decades and the real configuration of bank work in this scene. There is also a discussion concerning social policies with regard the possibility of them to offer answers to overcome discriminatory procedures in the work place.

Keywords: Labour. Gender. Race. Discrimination. Bank’s Workers. Meritocracy. Social Policy.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Distribuição dos bancários(as) segundo o sexo 2008-2014	82
Gráfico 02 – Distribuição dos bancários(as) segundo escolaridade 2008-2014	83
Gráfico 03 – Escolaridade e gênero bancários(as) – 2008	83
Gráfico 04 – Distribuição dos bancários (as) segundo escolaridade e sexo 2008-2014	84
Gráfico 05 – Grupo de cargos bancários(as) segundo gênero – 2008	85
Gráfico 06 – Distribuição dos bancários(as) segundo categoria ocupacional – 2014	85
Gráfico 07 – Rendimento do bancário(a) por hora (R\$) segundo gênero – 2008	87
Gráfico 08 – Rendimento médio dos bancários(as) segundo sexo – 2008-2014	87
Gráfico 09 – Distribuição dos bancários(as) segundo vezes que foi promovido(a) por sexo – 2014	90
Gráfico 10 – Distribuição dos bancários(as) idade e sexo 2008-2014	90
Gráfico 11 – Distribuição dos bancários(as) raça/cor – 2008-2014	92
Gráfico 12 – Grupo de cargos bancários(as) raça/cor – 2008	93
Gráfico 13 – Grupo de bancários(as) rendimento médio – raça/cor – 2008	94
Gráfico 14 – Grupo de bancários(as) rendimento médio – raça/cor – 2008-2014	94
Gráfico 15 – Rendimento médio bancário mulher negra em relação a homem branco – 2008-2014	95

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Rendimento médio dos bancários(as) admitidos e desligados por sexo – janeiro e maio 2017	88
Tabela 02 – Grupo de bancários(as) escolaridade/cor – 2008	93
Tabela 03 – Saldo do emprego bancário – janeiro a agosto 2018	104

LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

BANCO ABN – ABN AMRO Bank

BB – Banco do Brasil S/A

BRADESCO – Banco Bradesco S/A

CAIXA – Caixa Econômica Federal

CCQ – Círculos de Controle de Qualidade

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CEERT – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades

CECUT – Congresso Estadual da CUT

CF – Constituição Federal

CGROS – Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNB – Confederação Nacional dos Bancários

CONCUT – Congresso Nacional da CUT

CONTRAF-CUT – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos

FENABAN – Federação Nacional dos Bancos

FENAE – Federação Nacional das Associações de Empregados da Caixa

HSBC – Hong Kong and Shanghai Banking Corporation

IA – Inteligência Artificial

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

ITAÚ – Itaú Unibanco Holding S/A

LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros

MBA – *Master in Business*

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PcD – Pessoas com deficiência

PEA – População Economicamente Ativa

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SANTANDER – Banco Santander Brasil S/A

SEPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

SUS – Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
Problematização do objeto	16
Objetivos	17
Objetivo geral	17
Objetivos específicos	17
Percurso metodológico	18
Apresentação dos capítulos	20
Capítulo 1: Trabalho e trabalho bancário – reestruturação produtiva e novas tecnologias	22
1.1 O trabalho e sua centralidade na sociedade capitalista	22
1.2 O trabalho na atualidade: a reestruturação produtiva e o desemprego estrutural	30
1.3 Trabalho bancário	37
Capítulo 2: Gênero e raça no mercado de trabalho	46
2.1 Gênero e raça como problemáticas sociais	46
2.2 Gênero na sociedade e no trabalho	49
2.3 Raça na sociedade e no trabalho	56
2.4 Igualdade como direito	63
Capítulo 3: Gênero e raça – um olhar sobre a categoria bancária	69
3.1 O Censo (da falta) de diversidade	70
3.2 Gênero nos censos	78
3.3 Raça nos censos	91
Capítulo 4: A ideologia da meritocracia <i>versus</i> políticas sociais	97
4.1 A experiência dos “Estados sociais” e suas contradições	97
4.2 A meritocracia como falsa resposta	99

4.3 Política Social e Trabalho: possíveis caminhos	107
Considerações finais	113
Referências	116

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa acadêmica, vinculada ao mestrado em Política Social na linha de pesquisa “Trabalho e Relações Sociais”, apresenta uma análise a respeito da configuração da categoria bancária sob as perspectivas de gênero e raça.

É importante ressaltar que, neste trabalho, quando nos referimos à categoria raça vamos nos limitar a tratar da questão dos negros e negras. Embora seja evidente que a problemática racial no Brasil atinge outras raças, como por exemplo, os(as) indígenas, a ausência de dados consistentes sobre outras raças na categoria bancária nos levou a fazer esse recorte estritamente metodológico.

Este estudo foi feito a partir de um vasto material com enfoque em gênero e raça entre os bancários(as), fruto, em sua maioria, da forte organização sindical presente entre esses trabalhadores desde os anos 1930.

Apesar dessa antiga organização, foi apenas na década de 1990 que os sindicatos tiveram força e organização para negociar com os empregadores e discutir com seus trabalhadores questões que iam além das pautas econômicas e do corporativismo (MATOS, 2009). Desde então, as chamadas “cláusulas sociais” foram uma preocupação do movimento sindical bancário. Tais questões vão desde debates voltados para os empregados e empregadas do setor, como, por exemplo, combate aos assédios sexual e moral, tratamento médico para soropositivos e extensão dos direitos aos casais homoafetivos até reivindicações que atingem a sociedade em geral como extensão do horário de atendimento, lei das filas, redução dos juros e investimento em segurança.

Com relação ao tema da diversidade dentro dos bancos, a própria entrada tardia das mulheres no setor, que ocorreu de forma massiva apenas a partir da década de 1960, e a quase inexistência de negros e negras nas instituições financeiras e nos sindicatos por um longo período de tempo, são razões citadas nas pesquisas para explicar esse retardo.

Uma vez iniciadas as discussões entre os trabalhadores do setor e seus patrões acerca da problemática de gênero e raça, estas não saíram mais de cena. Em 1997, a Confederação Nacional dos Bancários – CNB (que em 2006 viraria a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF-CUT),

criou em parceria com os sindicatos filiados a Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual – CGROS¹ para debater entre dirigentes sindicais, trabalhadores e empregadores as questões pertinentes a esses temas (SANTOS, 2010). Essa comissão passou mais adiante a formar uma mesa de negociação com a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN, representação sindical da Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN, para debater as reivindicações da categoria.

Os sindicatos já denunciavam na época a quase inexistência de negros e negras nas instituições financeiras e também a hegemonia masculina em cargos de gestão, superintendência e diretoria. Ao tornar essa questão uma pauta de reivindicação constante em suas campanhas e negociações, as representações da categoria bancária iniciaram uma luta pioneira contra as discriminações nos locais de trabalho. Essa discussão entre os bancários e bancárias obteve avanços e retrocessos e está longe de seu fim.

Entre os avanços está a elaboração na categoria de dois “Censos da Diversidade”, em 2008 e 2014, que lançaram luz sobre essas problemáticas com dados legitimados pelos próprios empregadores acerca das discriminações no acesso aos postos de trabalho, à ascensão na carreira e à remuneração. Esses censos serão objetos de nossa análise aqui e ajudarão a entender de que forma as discriminações estão presentes na categoria bancária.

Nesta pesquisa, pudemos perceber que a CGROS e os sindicatos trabalharam nesses anos de maneira mais frequente com a questão de gênero, sendo as produções, debates, encontros e reivindicações quanto à raça bastante inferiores. Uma das razões é que os sindicatos e a Confederação dos Bancários, de onde são oriundos os integrantes da comissão, possuem secretarias de gênero com ações específicas desde a década de 1990. As secretarias de igualdade racial, nas poucas entidades onde existem, são datadas dos anos 2010 em diante. O tema racial ficou durante essa lacuna de tempo sendo um apêndice do debate geral de diversidade. Nas entrevistas realizadas com os dirigentes sindicais, assim como no material bibliográfico utilizado, ficou claro que o desafio de tratar a questão da raça

¹ A comissão debate ainda temas relacionados às pessoas com deficiência – PcD no quadro funcional dos bancos.

seria maior.

As discussões da categoria a respeito de orientação sexual e PcD não serão abordadas nesta pesquisa devido à limitação temática e de espaço e também pela quantidade ínfima de material produzido pelos sindicatos e pelos bancos sobre essas duas questões. O fato deve chamar a atenção para a pouca visibilidade dada aos temas nas entidades representativas de trabalhadores e nos locais de trabalho.

Muito embora tais limitações, a categoria bancária é um exemplo de organização sindical nacional e internacional e tem conquistado avanços em debates que outras categorias organizadas nem chegam a tocar. Mostrar essa trajetória e as barreiras ainda intransponíveis relativas à discriminação é, em nosso ponto de vista, deveras importante para contar a história desses trabalhadores e ajudar a mobilizar novas e permanentes lutas.

Em um outro viés, a opção pela análise dos trabalhadores de bancos também tem relevância quando percebemos a importância desse setor para o atual estágio do capitalismo: o financeiro. Os bancos e suas inúmeras *holdings* são responsáveis pela circulação e concentração de capital pelo mundo e se tornaram tão poderosos que toda e qualquer ameaça aos seus níveis de lucros estratosféricos conduz a uma necessidade de socorro do Estado.

Para o desenvolvimento desta pesquisa utilizamos teorias as quais problematizam as categorias trabalho, gênero, raça e Estado e apresentaremos nossa visão crítica a respeito do que vem sendo debatido no campo científico de relevante sobre esses temas. Nossa perspectiva traz para o centro do problema as questões relativas à organização e à estrutura social e afasta do indivíduo da raça negra e da mulher a responsabilização sobre as desigualdades sociais e os preconceitos e discriminações de que são vítimas. Nesse ponto traçamos um importante debate acerca da ilusão da solução a partir do viés meritocrático e ainda do papel do Estado no enfrentamento desses problemas sociais.

Racismo e machismo: antigos problemas atuais

As ciências sociais têm especificidades interessantes quando comparadas às ciências exatas. Por seu poder de análise, problematização e influência na

realidade, as ciências humanas precisam estar sempre atentas às problemáticas sociais colocadas em cada tempo e a necessidade de estudá-las a fundo. Assim, as questões relativas à raça/racismo e ao gênero/machismo estão tão presentes no Brasil que parecem clamar por mais e mais estudos. Então, vamos aqui, a partir de um microcosmo, reunir elementos os quais ajudem a sociedade a produzir conhecimento a fim de encontrar caminhos para superar esses comportamentos arcaicos e atuais ao mesmo tempo.

Embora muito já tenha sido produzido acerca das discriminações, desigualdades e preconceitos de gênero e raça arraigados na sociedade brasileira, não parece que seja momento de cessar tal debate. Pelo contrário, a ciência social tem o desafio enorme de fazer esse conhecimento crítico ultrapassar as paredes da Academia e atingir a sociedade como um todo.

Os números elevados relacionados à violência contra mulheres, o genocídio do povo negro, (IPEA, 2017) as discriminações contra indígenas, população de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros – LGBT, PcD's e qualquer grupo social não enquadrado na norma do “homem universal”, colocam sobre nossos ombros a responsabilidade de estudar, debater, pesquisar e divulgar toda e qualquer tese que possa de alguma maneira ajudar a barrar essas violências físicas e/ou simbólicas rotineiras em nossa sociedade.

O escopo de estudo desta pesquisa deixa evidente que essas discriminações não são somente parte do passado de um país colonizado, patriarcal e escravocrata. Ao contrário, essas práticas são parte do presente e de alguma forma parecem naturalizadas. Tal nível de discriminação fere gravemente a essência dos direitos humanos e propiciam um ambiente de trabalho ainda mais hostil do que já fez e faz o processo capitalista.

Caso não seja cobrado dos ambientes institucionais a sua responsabilidade social com a inclusão e o fim das discriminações, as ações governamentais terão ainda mais dificuldade de encontrar soluções. Os bancos – que empregam cerca de 500 mil trabalhadores no Brasil – têm de assumir um compromisso de mudar a realidade vislumbrada nos censos da FEBRABAN, que vem tendo pouca ou nenhuma evolução.

Todas essas questões, portanto, servirão de arcabouço teórico para que, a partir de dados dos Censos da Diversidade da FEBRABAN, esta pesquisa possa contribuir para as discussões micro e macrosociais relativas ao trabalho, à discriminação de gênero e raça e às políticas sociais no Brasil. Com isso, pretendemos colaborar para que estudiosos(as), entidades de representação e trabalhadores trilhem caminhos mais bem marcados no sentido da construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

PROBLEMATIZAÇÃO DO OBJETO

No ponto de vista deste trabalho, acredita-se não haver imparcialidade completa nas ciências, haja vista que a própria escolha do objeto de estudo já tem explicações e implicações relativas à formação sociocultural do pesquisador ou pesquisadora. Obviamente, não se entende com isso a possibilidade de abandono do dever e da responsabilidade com os dados e os fatos.

Ao escolher seu objeto, tendo noção do quanto sua história de vida pode influenciar sua visão, o cientista deve ter cuidado redobrado para que não deixe suas impressões ou sentimentos pessoais se sobrepujarem à realidade científica que deve buscar.

A escolha do tema nesta pesquisa deveu-se à minha experiência como bancária e como dirigente sindical. Empregada de um banco público desde 2007 e eleita dirigente do Sindicato dos Bancários de Pernambuco (2009 – 2018); da Central Única dos Trabalhadores – CUT em Pernambuco (2012 – 2015) e da Federação Nacional das associações de empregados da Caixa – FENAE em Brasília-DF (2011 – 2020), esta autora acumulou uma vivência diferenciada a respeito da categoria bancária e das lutas dos trabalhadores.

Como mulher e militante da questão racial, surgiu desde o início da profissão o incômodo de enxergar uma categoria majoritariamente branca e comandada por homens. Os relatos, vivências e percepções a respeito de processos discriminatórios no local de trabalho não demoraram a surgir. Assim, logo nos primeiros anos de atuação sindical houve um direcionamento das ações e participação em debates e cursos de formação sobre os temas de gênero e raça.

Ao mesmo tempo, ficou evidente como essas realidades são mascaradas nos locais de trabalho e contemporizadas pelo discurso meritocrático de que “quem quer consegue”, “basta se esforçar que sua hora vai chegar”, ou discriminatórios os quais sentenciam que “as mulheres preferem se dedicar à família” ou “os próprios negros não se valorizam”. Empregadores e muitos empregados(as) repetem esse mantra na intenção de invisibilizar tal problemática. Mesmo entre os dirigentes sindicais não é uníssono o discurso sobre a importância dessas lutas para os trabalhadores.

A escolha do objeto deu-se portanto, pela percepção da urgência e importância do estudo da temática da discriminação no ambiente de trabalho para trazer à tona uma problemática social cruel que é muitas vezes ignorada ou colocada no campo individual. É importante também debater essas práticas presentes “no interior daquele que se considera o mais moderno e dinâmico setor da economia brasileira” (DIEESE; CNB, 2001) e atinge trabalhadores formais e com um nível elevado de direitos e remuneração, não sendo, portanto, um problema periférico, mas sim central do capitalismo.

OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

Analisar as categorias de gênero e raça nos “Censos da Diversidade” de 2008 e 2014 da FEBRABAN realizados junto aos trabalhadores bancários brasileiros, tendo em vista conhecer as discriminações existentes na contratação, na ascensão profissional e no cotidiano dos locais de trabalho e a ideologia meritocrática adotada pela gestão dos bancos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Investigar a centralidade do trabalho, a reestruturação produtiva e as novas tecnologias na organização do trabalho bancário no Brasil.
2. Conhecer a problemática de gênero e raça na sociedade e no mundo do trabalho.
3. Apresentar e analisar os dados dos Censos de 2008 e 2014 da FEBRABAN.

4. Descrever a ideologia meritocrática adotada pelos bancos a fim de apresentar um contraponto a partir das políticas sociais voltadas para a promoção da igualdade.

PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa social é de importância crucial para a compreensão dos fenômenos da sociedade, sua problematização e possível transformação. Todavia, essa importância nem sempre foi evidenciada e aceita. As ciências sociais travaram batalhas homéricas contra a comparação e a inferiorização diante das ciências exatas. Não que hoje esse debate esteja resolvido, longe disso, entretanto, as teorias e pesquisas sociais conquistaram seu espaço e vêm contribuindo para a percepção da organização e funcionamento do mundo que nos cerca.

O olhar metodológico desta pesquisa será o da dialética materialista marxista. Terá, portanto, como suporte analítico a historicidade, a fluidez dos conceitos, a contradição e a totalidade na construção social dos fenômenos. Há necessidade de partir do concreto (material) para dele avançar ao abstrato e assim passar da aparência à essência dos objetos estudados (NETTO, 2011).

Concordamos a visão de com Behring (2008) de que:

A crítica marxista da economia política contém os mais ricos recursos heurísticos, categorias teóricas e aportes para um mergulho analítico nos processos sócio-históricos da sociedade burguesa e seus movimentos contínuos de transformação. Enquanto houver capitalismo, permanecem atuais o legado teórico-metodológico e as descobertas marxianas (...) No entanto, se em Marx encontra-se o núcleo ontológico e categorial para uma crítica da sociedade burguesa, faz-se necessário buscar desenvolvimentos ulteriores na tradição marxista, tendo em vista apanhar determinações novas (p.31-32).

A natureza desta pesquisa é qualitativa, isto é, foram utilizados procedimentos metodológicos da pesquisa qualitativa. Segundo Richardson (2015), sobre o modo qualitativo, “essa pesquisa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais” (p. 79) e a mesma “difere, em princípio, do quantitativo à medida que não emprega um instrumental estatístico como base do processo de análise de um problema” (p. 90).

A análise qualitativa será realizada a partir das pesquisas bibliográficas e leituras críticas sobre os temas, categorias e teorias relacionadas, teses,

publicações da FEBRABAN e do movimento sindical da categoria sobre diversidade e as perspectivas de gênero e raça.

A pesquisa contará ainda com entrevistas semiestruturadas com dirigentes sindicais bancários(as) que têm atuação nos debates de raça e gênero e têm acompanhado a construção dessas questões na categoria. De acordo com Trivínos (1987):

Podemos entender por entrevista semiestruturada, em geral, aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante. Desta maneira, o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa (p. 146).

As entrevistas ouviram 15 dirigentes ou ex-dirigentes bancários e bancárias, das quais sete foram utilizadas aqui, sobre suas experiências e o olhar deles a respeito dos censos, da organização e lutas sindicais, da introdução dos temas de gênero e raça na categoria bancária e do sentimento dos trabalhadores. Todavia, como conceituado acima, as entrevistas foram flexíveis e outras questões surgiram para contribuir com nossa análise. As mesmas foram realizadas pela autora presencialmente e via *e-mail* entre os meses de dezembro de 2018 e fevereiro de 2019.

Como todo espaço social de prestígio, a ciência é um espaço de poder no qual, por vezes, cada agente social busca defender suas ideologias e utilizar a validade científica em prol de seus interesses. Tanto que às mulheres e aos negros (as) durante muito tempo foi impossibilitada a participação no meio acadêmico e suas pesquisas e temáticas foram invisibilizadas ao longo da história da ciência no Brasil e no mundo. Assim, a ciência tem uma enorme dívida social com esses grupos. A melhor maneira de evoluir nessa questão é tornar essas pessoas agentes de produção da ciência e que suas histórias sejam levadas em consideração na investigação social.

Neste sentido, houve uma preocupação da autora em trazer teorias e discussões de cientistas mulheres, autores e autoras da raça negra e de fora do eixo eurocêntrico. As dificuldades foram grandes, principalmente nos estudos marxistas. Mas a teoria feminista e os debates de raça oriundos das teorias decoloniais e pós-coloniais ajudaram bastante nesse intento.

Também é importante ressaltar que foi buscado ao longo do trabalho superar a dificuldade com o machismo e o racismo impregnados na nossa língua portuguesa. Tentou-se evitar termos de origem racista e usar a língua de forma a contemplar os dois gêneros. Outra tarefa árdua dada a naturalização com que utilizamos a supremacia masculina em nossa língua. Por certo que algo passou despercebido aos nossos olhos, mas essa preocupação foi constante.

Por fim, a ideia central desta dissertação é dar uma contribuição ao debate de gênero e raça na categoria bancária brasileira e que ela ajude em outras análises a respeito das desigualdades sociais em nosso país. Conforme sentença Richardson (2015), “a pesquisa social deve estar orientada à melhoria das condições de vida da grande maioria da população. Portanto, é necessário, na medida do possível, integrar pontos de vista, métodos e técnicas para enfrentar esse desafio (p. 89)”.

APRESENTAÇÃO DOS CAPÍTULOS

No capítulo 1 – **Trabalho e trabalho bancário – reestruturações e novas tecnologias**, é traçado um debate sobre o trabalho e sua centralidade na organização social capitalista além de suas reestruturações mais recentes e o possível liame com as problemáticas oriundas do século XIX. Aborda-se também, mais especificamente, o trabalho bancário, principalmente, as mudanças ocasionadas pela reestruturação produtiva ocorrida no final do século XX e início do XXI e como a atual “quarta revolução” industrial está promovendo uma nova guinada na atuação dos bancários e bancárias no seu trabalho cotidiano.

O Capítulo 2 – **Gênero e raça no mercado de trabalho**, apresenta as categorias de gênero e raça e a problemática da desigualdade que está colocada para mulheres e negros e negras em nossa sociedade em geral e no mercado de trabalho. Há ainda uma discussão a respeito do trabalho e da igualdade como direitos sociais negados a grande parte da sociedade.

No Capítulo 3 – **Gênero e raça: um olhar sobre a categoria bancária**, apresenta-se dados estatísticos da conformação da categoria bancária nas perspectivas de gênero e raça a partir dos “Censos da Diversidade” de 2008 e 2014

da FEBRABAN e se analisa de forma crítica as discriminações que esses grupos vivenciam em seus locais de trabalho.

O quarto capítulo – **A ideologia da meritocracia versus políticas sociais**, apresenta uma discussão sobre o conceito de meritocracia introjetado no senso comum de empresas e trabalhadores e a problemática envolvida nesse debate. Em contraponto, é realizado um debate sobre o papel do Estado e das políticas sociais no enfrentamento dessas discriminações.

Capítulo1: Trabalho e trabalho bancário – reestruturação produtiva e novas tecnologias

1.1 O trabalho e sua centralidade na sociedade capitalista

O trabalho, com foco no seu papel nas relações sociais capitalistas, é uma das categorias principais desta pesquisa. Parte-se da ideia, alicerçada por teorias apresentadas adiante, de que o trabalho continua central na organização de nossa sociedade, permeando todos os aspectos da vida humana.

A base teórica deste estudo será fundamentada, principalmente, na obra de Karl Marx e seu corolário de entendimentos acerca do mundo social sob a hegemonia capitalista (GRAMSCI, 1999). Utilizar-se-á o conceito marxista de trabalho como fundante da sociabilidade humana (LUKÁCS, 2003; OFFE², 1989). Além desse, os conceitos basilares de luta de classes, contradição e totalidade para a construção da dialética histórico materialista com os quais Marx desenvolveu sua teoria, serão de grande valia para os nossos entendimentos.

Cabe ressaltar que, nesta pesquisa, há a referência ao sistema social capitalista como ele se apresenta no Ocidente, a partir do século XIX até os nossos dias. Embora a realidade dessa parte do mundo seja incapaz de representar a perspectiva mundial, esse recorte é inevitável para contextualizar nossa análise e viabilizar nosso objeto de pesquisa. Na medida do possível, foi buscada a utilização de teorias e autores fora do eixo europeu, a fim de localizar melhor as teorias com a realidade brasileira.

Enquanto para os pensadores cartesianos, de cunho positivista, os quais dominaram o pensamento social dos séculos XVII e XVIII, a contradição era uma marca de irracionalidade, devendo as ciências humanas buscar precisões tal qual as ciências da natureza, a obra marxista, ao contrário, entende que a vida social no seio da realidade capitalista industrial insurgente não poderia ser mais que a luta de

² Embora Offe, em sua produção intelectual mais recente, tenha chegado a uma conclusão que destoava de nossa análise, qual seja, a negação da centralidade do trabalho na atualidade, defendendo a existência de uma realidade pós-industrial, seus estudos anteriores acerca da teoria marxista e do papel do trabalho como organizador da sociedade no surgimento do capitalismo são de grande valia para nossas análises.

classes entre proletários e burgueses e uma contradição sem fim.

Para Marx (2014), o trabalho é a substância geradora de valor na sociedade; ele é o “dado social central” (OFFE, 1989, p.13), seja na produção de seu valor de uso ou valor de troca. A diferença seminal é que a produção de valor de uso é intrínseca à vida humana:

O trabalho, como criador de valores de uso, como trabalho útil, é indispensável à essência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade –, é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana (MARX, 2014, p.65).

Por outro lado, o trabalho como gerador de valor de troca, nascedouro da “sociedade de produtores de mercadoria”, é um produto genuíno da sociedade capitalista. Nasce nela o que Marx (2014) chama de “duplo caráter do trabalho”, o concreto, vinculado ao valor de uso e o abstrato, que produz o valor de troca das mercadorias.

Isto é, o trabalho pode ser entendido a partir de dois aspectos fundamentais: o concreto e o abstrato. A teoria marxista conceitua essas duas categorias tratando como trabalho concreto aquele cujo o homem realiza em sua interação com a natureza, gerando valor de uso. Já o abstrato é a forma que essa ação ganha, principalmente a partir do capitalismo, na interação trabalhador – meios de produção com a finalidade de gerar valor de troca, ou seja, mercadoria. Uma característica primordial do trabalho no sistema capitalista é que o abstrato se sobrepõe e elimina o concreto, conforme cita Marx (2014):

Ao desaparecer o caráter útil dos produtos do trabalho, também desaparece o caráter útil dos trabalhos nele incorporados; desvanecem-se, portanto, as diferentes formas de trabalho concreto, elas não mais se distinguem umas das outras, mas reduzem-se, todas, a uma única espécie de trabalho, o trabalho humano abstrato (p.60).

Em nossa análise, concordamos com Antunes (2011) quando o estudioso enfatiza que a análise acerca da centralidade do trabalho (e sua possível extinção) precisa levar em conta esses dois aspectos. Para ele, o trabalho abstrato pode perder sua centralidade e seu valor dadas as mudanças sociais colocadas em cada tempo. O concreto, por outro lado, estará sempre no horizonte central da sociedade por ser ele parte essencial da condição humana.

O ser humano, através do trabalho objetivo, produz também sua subjetividade. É principalmente através dessa ação, e sua relação intrínseca com a classe social, que os homens e as mulheres constroem suas relações interpessoais,

com a natureza e suas subjetividades, embora, nem sempre, de modo consciente. Na visão marxista, “o trabalho é o fundamento ontológico do ser social” (TONET, 2004, p. 61).

Em um outro aspecto, a questão da classe social se torna complexa, visto que ser proletário(a) já não é uma classificação clara como fora em séculos passados. Os trabalhadores não são mais aquela massa homogênea que se une em busca de redução de jornada ou por condições salubres de trabalho. Todavia, é necessário fazer o percurso inicial, voltar aos proletários do século XIX, para discutirmos quanto de similaridades e diferenças restam na atualidade.

A sociedade capitalista moderna, a qual desabrochava aos olhos do jovem Marx, mostrava-se o reino da fome para muitos em meio à fartura de poucos e das amarras em um contexto de pretensa liberdade. A manufatura, o vapor, a eletricidade, as máquinas traziam para a produção uma capacidade de aumentar seu volume numa quantidade nunca experimentada anteriormente. Por outro lado, porém, os trabalhadores não se viam em melhores condições que antes. Isso porque o trabalho livre (nascido nas fábricas, em oposição à servidão nos campos feudais), surge da total expropriação do trabalhador(a) de qualquer meio de produção que não fosse a força dos seus braços e aprisionava o ser humano mais do que nunca.

Marx usava de sua ironia para caracterizar aquela sociedade como uma realidade de homens “livres como pássaros”. Livres para vender sua força de trabalho aos burgueses ou sucumbir à fome e à morte. A liberdade burguesa era a prisão perpétua no reino das necessidades básicas. “Descobre-se, então, que a liberdade sem proteção pode levar a pior servidão: a da necessidade” (CASTEL, 2010, p.45.) Essa liberdade, que já havia sido mote da Revolução Francesa e segue como palavra adorada pelo liberalismo do *Laissez-faire*, é uma categoria controversa até os nossos dias.

Na teoria social moderna há o conceito de liberdade negativa, adotado pelo liberalismo, que significa a liberdade individual em relação ao Estado; isto é, as necessidades e escolhas não deviam ser tuteladas pelo poder estatal, mas flutuar tranquilas pelo livre mercado. “A liberdade negativa considera a desigualdade um fato natural, de responsabilidade pessoal e, por isso, dispensa (nega) a proteção

pública” (PEREIRA, 2009, p.175). Assim, cada indivíduo deveria ter liberdade para resolver seus problemas e decidir de que modo viver, sem qualquer interferência do Estado.

A liberdade positiva, segundo os preceitos de Marx (2000), estaria vinculada à emancipação humana, não somente do indivíduo, mas de toda a sociedade, liberdade diretamente ligada “a necessidade de substituir o indivíduo fragmentado, dolorido, de uma função produtiva de retalho pelo indivíduo integral” (p.10). Essa discussão é vital e será aprofundada nesta pesquisa quando formos tratar das questões de igualdade e desigualdade às quais os trabalhadores estão expostos.

A teoria liberal é o arcabouço fundamental para a sustentação ideológica do capitalismo. Ela foi um dos objetos de estudo de Marx e alvo de suas críticas, dentre outras razões, por ignorar o valor da contradição e das condições materiais na vida dos indivíduos e imputar a um mítico mercado a resolução do desequilíbrio social a que os trabalhadores estavam (e continuam) submetidos.

Marx, em muitas obras com o apoio vital de Friedrich Engels, teorizou a respeito da nascente sociedade industrial burguesa no século XIX. Evidenciou a luta de classes e a exploração da massa de trabalhadores que não havia sido convidada para o banquete da prosperidade moderna. Destituídos do acesso à terra, alienados do seu processo laboral e expropriados dos meios de produção, a maioria dos operários(as) ingleses passou a viver após a revolução industrial em condições mais precárias do que no século anterior. A força de trabalho era vista tão somente como capital circulante (MARX, 2011), isto é, os proletários(as) eram mera matéria-prima para a indústria nascente.

Tão logo o modelo de produção capitalista se apresenta como a grande evolução humana, as oposições ao sistema também germinam. Os trabalhadores são jogados a condições tão adversas que lutar contra elas torna-se questão vital. Os levantes, revoltas, organização dos trabalhadores e o derramamento de sangue são marcas indeléveis do capitalismo desde os seus primórdios.

Desde Karl Marx e Rosa Luxemburgo (século XIX), os quais defendiam o socialismo como modelo vital e necessário para superação do capitalismo e a emancipação humana, até os teóricos críticos de Frankfurt (século XX), que não se arvoraram em apresentar modelos de sociedade, preocupados mais em apontar

como ela não deveria ser, há algo crucial em convergência: a certeza de que a lógica capitalista burguesa é incapaz de gerar justiça social e prosperidade para o conjunto da humanidade e pouco ou nada guarda de racional em sua engrenagem.

Um grande exemplo é o empreendimento colonial que legou aos países dos continentes não-europeus uma história de violência, saques, fome, doenças e destruição de um vasto arsenal cultural de religiões, línguas, artes e organização social (CÉSARIE, 1978). Aprofundaremos esse debate quando formos discorrer a respeito da categoria raça.

A respeito do papel exercido pelo trabalho na sociedade moderna são cabíveis diversas análises sob os mais diferentes prismas. Mesmo encurtando o tempo histórico entre os séculos XIX e XXI, atendo-se ao trabalho como ele se configurou após a revolução industrial e com a advento do capitalismo como modelo social hegemônico no mundo ocidental (MARX, 2011a), não são poucas as teorias sociais que se debruçaram sobre o tema e chegaram a diversas conclusões, por vezes opostas.

A reflexão de Gorz³ (1968), sobre em que se transforma o trabalho no seio do capitalismo é ponto fundamental:

A contradição *formal* entre essência ativa e potencialmente criadora do trabalho e o estatuto passivo de mercadoria que lhe confere o padrão, dispondo de maneira arbitrária e despótica, através das relações, condições e organização do trabalho, da vida profissional do trabalhador, essa contradição formal, vivida como opressão, vai junto com uma contradição substancial: a que se revela entre a finalidade *interna* do trabalho, do ponto de vista do trabalhador – a saber: produzir, através de seu domínio sobre a matéria, riquezas que tenham um valor para os homens (e na mesma ocasião produzir o homem como produtor universal) – e sua finalidade *externa* do ponto de vista do capital – a saber: produzir a mais-valia por ocasião da produção de qualquer coisa (o valor de utilidade do produto sendo secundário aos olhos da taxa de lucro) e, nessa mesma ocasião, produzir produtores submetidos à exploração de sua força de trabalho como a uma quantidade estrangeira e inimiga, isto é, homens alienados. Em suma, para o trabalhador, o trabalho só tem sentido *como produção de um mundo humano*; para o capital, *o trabalho só tem sentido como produção de lucros*, qualquer que seja, aliás, a utilidade humana dos produtos mediante os quais se realiza o lucro (p.63).

Para discutir a centralidade do trabalho na sociedade, o ponto de partida é a teoria marxista e o materialismo histórico dialético. Longe de encontrar identificação

³ Gorz é mais um autor que encabeça a atual posição do fim da centralidade do trabalho na organização social. Muito embora não corroboremos com essa posição, utilizaremos em nossa análise as importantes contribuições do autor dentro do campo marxista para a análise da categoria trabalho no capitalismo.

com o prazer da vocação teorizada por Max Weber (2009), ou da solidariedade orgânica da teoria de Émile Durkheim (2012, p. 21), a realidade do trabalho, sob a perspectiva de Marx e seus seguidores, tem sido ao longo dos séculos, para a maioria absoluta da população, um martírio e uma fonte de exploração e sofrimento.

Na realidade do capital, o trabalho é apresentado como mecânica e o homem como máquina, como afirma Lukács (2003):

O homem não aparece, nem objetivamente, nem em seu comportamento em relação ao processo de trabalho, como o verdadeiro portador desse processo, em vez disso, ele é incorporado como parte mecanizada num sistema mecânico que já encontra pronto e funcionando, de modo totalmente independente dele, e a cujas leis ele deve se submeter (p.203-204).

Uma das disputas teóricas mais contumazes na atualidade é o questionamento da centralidade no trabalho como marca maior da sociabilidade humana. Ao contrário do que vigorava nos tempos dos estudos de Marx, classificar a sociedade tão somente por sua classe social não parece ser o suficiente. Os trabalhadores deste século são tão heterogêneos que a essa própria ideia de classe está sob questionamento, assim como a sobrevivência do trabalho no sentido dado a ele hoje.

Uma grande problemática colocada para os estudiosos das ciências sociais é se as teorias clássicas, produzidas nos séculos passados, ainda têm validade diante do mundo complexo e tecnologicamente avançado dos nossos dias. Isso se aplica de forma direta aos temas relativos ao trabalho. Essa categoria sofreu várias alterações ao longo dos séculos e há os que advogam firmemente que os paradigmas clássicos não dão mais conta de suas peculiaridades, chegando a teorizar o fim do trabalho e a derrocada de sua centralidade na sociedade capitalista (GORZ, 1987; OFFE, 1989).

Essas teses têm muita ligação com a ideia de classe trabalhadora tão somente como o operariado industrial. Elas afirmam que os proletários(as) das fábricas analisados por Marx e Engels não são mais o retrato daquela classe, ou mesmo a classe revolucionária a qual caberia a superação do modelo capitalista. Embora isso seja verdade, e a classe trabalhadora hoje seja uma massa muito mais heterogênea e menos propensa à revolução, alegar com base nesse fato o desaparecimento do trabalho e a retirada de sua centralidade na organização da sociedade não nos parece correto.

O trabalho e o trabalhador mudaram bastante, sem dúvidas. Eles se apresentam de um modo distinto. Mas, em nosso ponto de vista, é incontestável a continuidade da importância do trabalho para a organização social e a sustentação do modelo capitalista de produção. Nem sua forma concreta nem a abstrata podem ser consideradas moribundas. Embora com aspectos diferenciados, a mais-valia para obtenção do lucro continua sendo o modo de funcionamento elementar do capital. E, por outro lado, apesar de inegável que as características e as formas de apresentação do trabalho passaram por severas mudanças, nossa sociedade continua a ser um lugar de maioria absoluta de assalariados(as), isto é, a maioria da população mundial continua expropriada dos meios de produção e dependente de sua força de trabalho para sobreviver.

Por essa razão, sob nosso ponto de vista, mesmo com inegáveis modificações nos modos de produção material e imaterial e nos mais variados aspectos da organização social, as questões relacionadas ao trabalho ainda podem ser analisadas e problematizadas sob o prisma das grandes teorias clássicas que analisaram a sociedade moderna ocidental, por uma razão primordial: o capitalismo não mudou em essência (ANTUNES, 2011; LÚKACS, 2003). Para essa análise é necessário, obviamente, confrontar as referidas teorias com os estudos mais recentes, os quais traçam novos caminhos para se entender o mundo laboral na contemporaneidade.

A organização da vida no capitalismo, para os não detentores dos meios de produção, continua sendo voltada quase completamente para o trabalho: a educação e doutrinação dos corpos e mentes, seja através da escola, da família ou dos círculos sociais, estão organizados a favor da formação de trabalhadores. Robert Castel (2010), ao analisar as metamorfoses mais recentes as quais a atividade laboral atravessa, explica:

Não penso aqui o trabalho enquanto relação técnica de produção, mas como um suporte privilegiado de inscrição na estrutura social. Existe, de fato, como se verificará a longo prazo, uma forte correlação entre o lugar ocupado na divisão social do trabalho e a participação nas redes de sociabilidade e nos sistemas de proteção que 'cobrem' um indivíduo diante dos acasos da existência (p.24).

O autor apresenta questões importantes, para além de ter um trabalho, qual posição é ocupada dentre as variadas camadas existentes e a quais tipos de

discriminação se está exposto, pode determinar o tipo de vida que os trabalhadores levam e a quais direitos ou serviços públicos têm acesso, por exemplo.

Nas discussões da realidade brasileira e as mudanças recentes ocorridas na conformação do trabalho é bastante elucidativa a tese de Ricardo Antunes (1999; 2011) no que tange à centralidade do trabalho e a categoria por ele criada de “classe que vive do trabalho”. O autor utiliza essa terminologia para atualizar a categoria de classe trabalhadora. Sua lógica é de simples constatação, essa classe, nos nossos dias, é composta por todos aqueles os quais precisam vender sua força de trabalho para garantir sua sobrevivência e a de sua família. Isto é, seja você empregado(a) de uma fábrica, de um banco, um terceirizado(a) da área de tecnologia, um gerente de uma multinacional ou um desempregado(a) com atividades ocasionais para garantir uma renda, todos estão englobados na classe que vive do trabalho.

Obviamente, não é uma terminologia que fará desaparecer as heterogeneidades constantes nas realidades desses trabalhadores, nem é essa a intenção de Antunes. O objetivo é mostrar o quanto, como antes, eles apenas possuem sua força de trabalho e dela depende sua sobrevivência. Por isso, o labor continua central em suas vidas e existe um liame para uni-los em torno de uma classe social.

Por tal importância conferida ao trabalho seria crucial desvinculá-lo do “caráter desumanizado e desumanizante da relação mercantil” (LUKÁCS, 2003, p.209) a que ele foi relegado. E essa tem sido uma busca na luta dos trabalhadores e intelectuais ao longo dos últimos séculos, com avanços e retrocessos. A teoria de Marx distingue-se de muitas outras clássicas pelo seu cunho de ação e agência perante a realidade. “Para o método dialético a transformação da realidade constitui o problema central” (LUKÁCS, 2003, p.68). Ou seja, não bastava apresentar cientificamente os problemas da sociedade capitalista, mas buscar caminhos que pudessem alterar essa realidade. Na visão marxista, isso só se daria via trabalhadores organizados como “classe em si”. Assim, o trabalho seria a fonte dos problemas, mas também das soluções para a construção de uma outra forma de sociabilidade.

1.2 O trabalho na atualidade: a reestruturação produtiva e o desemprego estrutural

O desemprego e as reestruturações produtivas são marcas indelévels do capitalismo. Assim como sua necessidade de manter os níveis de acumulação. Segue-se assim a velha máxima: é preciso mudar para continuar o mesmo. Para poder manter-se em marcha e atingir seus objetivos de lucros sempre mais vultosos, o capitalismo precisa ir adequando suas formas de produção e acumulação. Foi o que aconteceu através dos séculos com os avanços tecnológicos, as mudanças nos modelos de produção e gestão do trabalho, o crescimento da concorrência, a criação dos grandes conglomerados e multinacionais, os monopólios e a financeirização do capital.

A dominação mundial do capital financeiro é um grande problema ao sistema produtivo capitalista, visto que, segundo Chesnais (1996), ele não produz investimentos, não gera empregos, não é aplicado no desenvolvimento do Estado e preocupa-se apenas em gerar mais dinheiro. O desemprego estrutural é um de seus maiores legados.

O desemprego é considerado por muitos autores como estrutural porque é parte indissociável da organização capitalista da produção. Quando se soma a ele a crescente precarização das formas de trabalho, como corolário da reestruturação produtiva, tem-se a face da crise estrutural do capital e do trabalho (ANTUNES, 1999; MÉSZÁROS, 2011 e 2002; ALVES, 2007). Esses problemas, por um tempo restritos aos países periféricos ou às franjas sociais dos países desenvolvidos, agora permeiam a realidade de praticamente todos os trabalhadores pelo mundo. Como diz Mézáros (2011):

O novo padrão emergente de desemprego como uma tendência socioeconômica adquire o caráter de um indicador do aprofundamento da crise estrutural do capitalismo atual. Como resultado dessa tendência, o problema não mais se restringe à difícil situação dos trabalhadores não qualificados, mas atinge também um grande número de trabalhadores *altamente qualificados*, que agora disputam, somando-se ao estoque anterior de desempregados, os escassos – e cada vez mais raros – empregos disponíveis (p.69).

E Castel (2010) sentencia:

O desemprego não é uma bolha que se formou nas relações de trabalho e que poderia ser reabsorvido. Começa a torna-se claro que a precarização do emprego e do desemprego se inseriram na dinâmica atual da

modernização. São as consequências necessárias dos novos modos de estruturação do emprego, a sombra lançada pelas reestruturações industriais e pela luta em favor da competitividade – que, efetivamente, fazem sombra para muita gente (p. 516-517).

As consequências dessa tendência já são vistas em ação ao redor do mundo.

No Brasil, as mudanças recentes nas leis trabalhistas⁴ instituíram, por exemplo, os contratos em tempo parcial, intermitentes, transformando empregados(as) em trabalhadores autônomos ou pessoa jurídica com o mínimo de direitos, seguridade e garantias sociais, além da liberação total da terceirização. Há, também, um movimento internacional de rebaixamento nos níveis de controle e segurança contra atividades laborais insalubres e perigosas e a culpabilização do trabalhador(a) sobre qualquer dano sofrido.

Mulheres e negros e negras são os mais atingidos por essas mudanças, em todo o mundo. No Brasil não é diferente, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD de 2015 apontam que:

Dentre as características da população desocupada, destacaram-se os seguintes pontos: mais da metade (53,6%) desse contingente era formado de mulheres; (...); 60,4% eram pretos ou pardos; e 48,2% não haviam completado o ensino médio. (IBGE, 2016, p.59).

A elevação dos índices de desemprego são vitais para a sustentação desse sistema, uma vez que ajudam a rebaixar os níveis salariais e de direitos. É a velha teorização marxista do exército de reserva a qual prevê a necessidade de exclusão de uma parcela social do mercado de trabalho. Quando somamos a isso as virulentas reestruturações em curso, estamos diante de uma das mais graves crises que os trabalhadores já enfrentaram na realidade capitalista (MÉSZÁROS, 2011).

As etapas citadas acima não aconteceram em momentos separados ou cronologicamente seguidos, ao contrário: foram concomitantes e complementares, muitas vezes. O que mudou muito pouco nesse ínterim foi a exploração e a total dependência da venda de sua força de trabalho para sobreviver. A classe que vive

⁴ A lei nº 13.467 aprovada em 13 de julho de 2017, segundo sua própria definição “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), (...) a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”. A “reforma” trabalhista, como ficou conhecida, é considerada pelos representantes dos trabalhadores um retrocesso na já difícil proteção e garantia de direitos da classe trabalhadora, um vez que institucionaliza diversas formas de precarização dos contratos de trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm.

A Lei 13.429 de 31 de março de 2017 prevê a terceirização na “atividade-fim” das empresas, antes proibida. Na prática é a liberação da terceirização de forma irrestrita. Mais um retrocesso nas condições de contratação para os trabalhadores do Brasil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm.

do trabalho, como Antunes (2011) reclassifica os proletários(as) de outrora, passou por várias mudanças, todavia continua, como no século XIX, tão somente com a liberdade de escolha entre ser explorado ou morrer de fome. O trabalho no capitalismo encontra correlação com inúmeras violações. Sobre isso afirma Comparato (2010):

Enquanto o capital é, por assim dizer, personificado e elevado à dignidade de sujeito de direito, o trabalhador é aviltado à condição de mercadoria, de mero insumo no processo de produção, para ser ultimamente, na fase de fastígio do capitalismo financeiro, dispensado e relegado ao lixo social como objeto descartável (p. 36).

Dado o escopo de nosso estudo, iremos aqui nos concentrar na reestruturação produtiva ocorrida nos séculos XX e XXI, iniciada com a introdução da microeletrônica e a alteração do modelo fordista para o toyotista, a partir dos anos 1980.

Fordismo é o nome dado ao padrão de produção oriundo da fábrica de automóveis de Henry Ford no ano de 1914, nos Estados Unidos, e que se espalhou pelo mundo tornando-se o principal modelo de produção industrial em massa do século XX. Uma das inspirações de Ford foi o modelo corporativista utilizado na gestão das estradas de ferro ao longo do século XIX (HARVEY, 1996).

As características principais do modelo de gestão do trabalho e da produção fordista são o controle absoluto do tempo (o operário(a) cronometrado), atividade parcelar com a separação entre os trabalhos manual e o intelectual, isto é, separação entre gerência, concepção, controle e execução, e a produção em série com busca alucinada pelo aumento da produtividade.

Instala-se então a lógica de que produção em massa significaria consumo em massa. Para tanto Ford inova ao defender a ideia dos trabalhadores também como consumidores do que produziam. Defende e implementa um aumento de salários com sua famosa fórmula de “5 dólares por dia com jornada de 8 horas” (CASTEL, 2010). A introdução do fordismo e suas mudanças de fato resultaram em “dramáticos ganhos de produtividade” (HARVEY, 1996, p.121).

Junto ao fordismo também acontecem as alterações associadas ao chamado taylorismo. Trata-se de estudos de administração impetrados por F. W. Taylor a fim de controlar de maneira absoluta o tempo de produção e os movimentos do trabalhador(a) com o objetivo de padronizar as formas de trabalho nas indústrias (HARVEY, 1996).

Já o toyotismo surge na fábrica de automóveis Toyota, no Japão, após a Segunda Guerra Mundial. Suas lógicas principais de “desperdício zero” e “produção conforme a demanda” surgem da necessidade de adequar a produção industrial à realidade de um país destruído pela guerra e em péssima situação econômica e da crise de superprodução pela qual passava o mundo (ALVES, 2011).

O toyotismo surge no bojo de um esgotamento dos níveis de acumulação fordistas e altera suas perspectivas ao valorizar a horizontalidade e o trabalhador(a) “polivalente”, o qual participa do máximo de processos na empresa. Além disso, as chamadas produção *Just in time* e *Kaban* alteram a lógica de produção em larga escala para a produção por demanda. Desse modo, a produção acompanhava a finalização dos estoques e as intenções de compra dos clientes (ANTUNES, 1999).

Na lógica toyotista há uma ênfase no trabalho em equipe, isto é, os resultados devem ser buscados por uma equipe e não mais no âmbito individual (ALVES, 2011). Esses grupos respondem pelo ônus e pelo bônus do trabalho de todos, assim os próprios empregados e empregadas fiscalizam a produtividade um do outro, atividade antes apenas realizada por uma hierarquia superior como supervisores, fiscais ou gerentes. Essa prática foi bastante difundida nos Círculos de Controle de Qualidade – CCQ e, ao contrário do que prega, - aumentar o sentimento de equipe e participação – foi responsável pelo fomento da competitividade e da desconfiança entre os trabalhadores (ANTUNES, 2011). Para Alves (2011):

O pressuposto essencial do novo modelo de gestão da produção capitalista é a ‘captura’ da subjetividade do trabalho vivo. Mais do que o fordismo-taylorismo, o toyotismo tem necessidade de envolvimento dos operários e empregados nos procedimentos técnicos-organizacionais da produção de mercadorias (p. 44).

Como forma de seduzir os trabalhadores nessa nova perspectiva, emerge com força os ganhos sobre a produtividade, com inúmeras formas de remuneração variável, tais como bonificações, premiações, participação nos lucros e salário extra vinculado ao aumento da produção. Essas novas formas de remuneração são fortemente vinculadas à ideologia meritocrática – a qual será abordada de modo mais profundo no capítulo 4. Ou seja, difunde-se a ideia de que quem produz mais merece ganhar mais, e também se ameaça quem produz menos numa verdadeira “mistura de sedução e coerção” (CASTEL, 2010, p.424). O que pode parece ótimo quando se ganha, mas mostra sua crueldade quando se perde por razões as mais

diversas como adoecimento, questões geracionais ou mesmo metodologia de trabalho.

Os bancários e bancárias, como veremos adiante, são um exemplo contundente de como essa estrutura de competição e cobrança por produtividade vinculada à remuneração pode ser perversa e causa de adoecimento para os trabalhadores (SZNELWAR, 2011).

Outra questão muito importante problematizada por Harvey (1996) é a adesão dos sindicatos a esses modelos. A disputa capital-trabalho desaparece em direções sindicais burocratizadas e surge em seu lugar a negociação pacífica pela maneira como os ganhos de produtividade seriam partilhados entre os trabalhadores. A distribuição de bônus, comissões e participação nos lucros são incorporadas às convenções e acordos e reforçam a ideologia do empregado(a) como uma espécie de sócio(a) do capitalista. “Na tentativa de dissimular o conflito, trabalhadores foram denominados de ‘colaboradores’” (SANCHES, 2017, p.38).

Para Antunes (2011), os dois modelos – o fordista e o toyotista –, a despeito de suas diferenças, são expressões do mesmo capitalismo e vão ao encontro do mesmo objetivo: achar a melhor maneira de exploração e extração da mais-valia.

Desse modo, a implantação do modelo de produção toyotista não se trata de uma ruptura, mas uma continuidade e uma renovação de um modelo que já começava a demonstrar seus sintomas de esgotamento e os dois modelos coexistem até os dias atuais. O toyotismo, todavia, aprofunda formas de precarização do trabalho que no fordismo estavam longes dos trabalhadores da indústria, conforme sentencia Alves (2011):

A produção difusa é o que o toyotismo irá salientar por meio da constituição das redes de colaboradores, ampliando a terceirização e as redes de subcontratação. O espírito do toyotismo impulsiona o aumento da utilização da terceirização e do trabalho por encomenda, ou ainda, das formas marginais de trabalho: trabalho em domicílio, trabalho clandestino. Enfim, a ‘externalização’ de uma parte do pessoal realiza-se por meio do apelo à mão de obra temporária. A fábrica toyotista é uma fábrica enxuta (p.48-49).

Outro aspecto a ressaltar é que, embora esses modelos tenham surgido e se desenvolvido nas fábricas, eles hoje são padrão de gestão da produção em variados setores, chegando até a administração pública (ALVES, 2011; BEHRING, 2008). Como salienta Castel (2010): “esses métodos vão transpor os locais industriais que o ‘taylorismo’ evoca para se implantarem em escritórios, nas grandes lojas, no setor

“terciário” (p.428). Um grande exemplo é o setor financeiro, nosso objeto de análise mais aprofundada nesta pesquisa. Conforme será explanado ao final deste capítulo, a categoria bancária é totalmente gerida pelas lógicas produtivas fordistas e toyotistas.

A ideia das reestruturações é alterar os modos de vida e não apenas o trabalho. Capturar a subjetividade dos trabalhadores (ALVES, 2011) como citado anteriormente. As empresas buscam atingir não só os braços dos seus empregados e empregadas, mas seus corações e mentes. Segnini (1998) afirma:

O controle sobre o trabalhador ultrapassa o muro da fábrica, requer a construção de um novo homem, de um novo tipo ‘psicológico’, do ‘soldado do trabalho’ disposto a obedecer com disciplina, aos tempos e movimentos impostos (p.47).

É creditado à Toyota o *slogan* vigente até os nossos dias de “vestir a camisa da empresa”. Essas grandes multinacionais investem também em espaços externos às atividades laborais como clubes, creches, espaços esportivos e escolas para os trabalhadores e sua família. Aos poucos, vai tendo fim a delimitação entre o trabalho e a vida privada. Todo o círculo social girará em torno do emprego (CASTEL, 2010).

Tudo parece perfeito e a adesão dos trabalhadores e sindicatos é bastante significativa. Contudo, o modelo toyotista também não é capaz de esconder suas contradições, dentre elas a “perpétua necessidade de autovalorização do valor” (ALVES, 2011, P.33). Harvey (1996) aborda um outro aspecto problemático perene no modelo capitalista afirmando que “o problema perpétuo de acostumar o trabalhador a sistemas de trabalho rotinizados, inexpressivos e degradados nunca pode ser completamente superado” (p.128-129). Isso porque a pretensa horizontalização e participação de todos os trabalhadores em processos de concepção criativa, nunca se materializou para a grande maioria dos empregados e empregadas.

Para Antunes (2011), a ampliação e adaptação do toyotismo em grande escala para outros países têm trazido consequências “as mais negativas para o mundo do trabalho” (p.37). O toyotismo traz como premissa a participação de todos os trabalhadores nos processos decisórios, mas isso ou não acontece de fato ou acontece “dentro da ordem e do universo da empresa, pelo envolvimento manipulatório” (p.24). E, assim, “a concepção efetiva dos produtos, a decisão do *que* e de *como* produzir não pertence aos trabalhadores” (p.40).

Ainda de acordo com Antunes (2011), embora o toyotismo tenha ascendido como alternativa, o modelo característico da produção capitalista ocidental é o fordismo – taylorismo com foco na “produção em massa, linha de montagem e produtos homogêneos”, além do “controle do tempo, fragmentação das funções e separação entre elaboração e execução” (p. 24-25).

Outra questão crucial relativa ao desemprego estrutural e à reestruturação produtiva é o avanço das tecnologias implementadas no trabalho. Por isso, no modelo toyotista:

Existe uma intensa sinergia entre inovações organizacionais, inovações tecnológicas e inovações sociometabólicas, constituindo o novo empreendimento capitalista que coloca novos elementos para a luta de classes no século XXI (ALVES, 2011, p. 43).

Não se trata, porém, de eleger a tecnologia como a vilã da história, visto que a utilização cada vez mais intensa da tecnologia a fim de substituir maiores parcelas de trabalho vivo por trabalho morto (MARX, 2014) é uma realidade desde os primórdios da produção capitalista. Marx acreditava na evolução social dada com a superação do capitalismo e que com ela as máquinas ajudariam os proletários(as) a se livrarem de trabalhos insalubres, penosos e meramente mecânicos, restando para eles a atividade intelectual. Não foi o que aconteceu de fato.

Um grande incômodo para Herbert Marcuse (1982), expoente da Teoria Crítica de Frankfurt, era o fato de os progressos técnicos terem se transformado em um potencializador da dominação e exploração dos trabalhadores. A liberdade que os homens e mulheres poderiam atingir com a diminuição da necessidade de trabalhos manuais foi transmutada em mais opressão, tornando-os apêndice da máquina. Com o avanço da tecnologia, “o alcance da dominação da sociedade sobre o indivíduo é incomensuravelmente maior do que nunca dantes” (p. 14). Por outro lado, o autor critica os que abandonaram a perspectiva do trabalho como algo para além da alienação. Marcuse (1982) problematiza:

Acredito que uma das novas possibilidades nas quais se expressa a diferença qualitativa entre uma sociedade livre e uma sociedade não livre consiste precisamente na busca do reino da liberdade já no interior do trabalho e não além dele (p. 14).

O grande problema, como pode-se ver, é que o capital não se preocupou com a grande quantidade de trabalhadores, em sua maioria com baixa qualificação, que foram expulsos dos postos de trabalho com o advento de tecnologias cada vez mais avançadas. O Estado tão pouco tem buscado saídas para isso, sendo o número de

desempregados e desempregadas hoje um dos maiores problemas sociais colocados para a maioria das nações do mundo.

Com uma realidade diferenciada dos países desenvolvidos, o Brasil apresenta um desenvolvimento tardio de seu modelo capitalista em diversos aspectos.

No estágio atual do capitalismo brasileiro, enormes enxugamentos da força de trabalho combinam-se com mutações sociotécnicas no processo produtivo e na organização do controle social do trabalho. A flexibilização e a desregulamentação dos direitos sociais, bem como a terceirização e as novas formas de gestão da força de trabalho implantadas no espaço produtivo, estão em curso acentuado e presentes em grande intensidade (ANTUNES, 2006, p.19).

Em nosso país, o toyotismo chega com força nos anos de 1990 (ALVES, 2011), não somente na indústria e nos serviços, mas também no processo de contrarreforma por que passa o Estado naqueles anos de emergência do neoliberalismo (BEHRING, 2008). Num país onde os níveis de desemprego e informalidade sempre foram um problema, os processos de reestruturação encampados apenas agravaram uma situação já preocupante. Eles buscam a:

Submissão dos trabalhadores a um novo modo de trabalho e vida que busca se firmar em um cenário hostil, marcado pela alta concentração de renda e poder das corporações, em detrimento de interesses de âmbito mais geral das sociedades (SANCHES, 2017, p.17).

Esse modo de vida é o de insegurança, instabilidade, precariedade e incertezas futuras mesmo para os trabalhadores formais e em posições sociais mais privilegiadas. Essa é uma realidade para a categoria bancária no Brasil, como veremos a seguir.

1.3 Trabalho bancário

Em julho de 2017, o banco brasileiro Itaú anunciou na grande mídia⁵ que passaria a utilizar inteligência artificial (IA) a fim de tornar seus processos mais ágeis e seguros. O uso de robôs para o monitoramento das movimentações financeiras foi comemorada pelo banco como um diferencial em relação aos seus concorrentes.

Outro banco privado nacional, o Bradesco, também incorporou no mesmo ano o uso de inteligência artificial no seu cotidiano. Seu robô, apelidado de Bia, trata-se

⁵ Matéria da Revista Exame de 12 de julho de 2017 “Itaú usará inteligência artificial para ter agências mais seguras”. Disponível em <https://exame.abril.com.br/tecnologia/itau-usara-inteligencia-artificial-para-ter-agencias-mais-seguras/>.

de um *chatbot* para tirar dúvidas dos clientes e usuários⁶ e, no momento de lançamento, tinha capacidade de responder a mais de 22 mil perguntas por dia. De acordo com um executivo do banco:

“Acreditamos que a computação cognitiva pode dar mais autonomia aos clientes e eficiência ao banco, além de potencializar as capacidades de nossos funcionários”, afirma Luca Cavalcanti, diretor executivo do Bradesco. De acordo com ele, a solução torna o trabalho cotidiano mais ágil, eficiente e agradável e, paralelamente, permite que o tempo e a inteligência das equipes sejam bem aproveitados e dedicados a atividades complexas, ao relacionamento e ao toque humano. (CANAL DO EXECUTIVO, 2017).

Ao ler tal declaração poderíamos pensar que enfim seria o momento da realização do sonho de Marx de que as máquinas fizessem o trabalho alienante e aos homens e mulheres restasse apenas aquele de conteúdo intelectual. A realidade, todavia, passa ao largo disso. A rotina dos bancários e bancárias a qual será objeto de análise aqui, baseada em variadas fontes de pesquisa, mostra uma realidade de pressão, *stress*, alta intensidade e insegurança frente ao avanço tecnológico e ao corte constante de postos de trabalho.

Embora existam importantes e variados bancos atuando no Brasil desde o século XIX, essas instituições ganham pujança no país a partir dos anos 1930. A realidade econômica da época formava o esteio necessário para o desenvolvimento de ações financeiras em grande volume. Segnini (1998) afirma:

Face às mudanças econômicas e políticas do país que possibilitaram o desenvolvimento do processo de industrialização, as transações financeiras se intensificam. Neste sentido, o trabalho bancário se avoluma gradativamente, possibilitando a introdução de máquinas para a realização dos registros bancários e o início do processo de divisão das funções (p.63).

Entre a automação bancária, intensificada na década de 1960 (SANCHES, 2017), e o uso de inteligência artificial com robôs no atendimento aos clientes um grande caminho foi percorrido. Caminho não diferente do trilhado pela sociedade capitalista que a cada avanço tecnológico precisa lidar com novos e mais complexos problemas de organização da sua sociabilidade.

Centros de processamento de dados, agências *on-line*, operações *real time*, compartilhamento em rede, caixas eletrônicos de autoatendimento e 24 horas,

⁶ É usual na linguagem bancária diferenciar clientes e usuários. Os primeiros são aqueles que têm vínculo com a instituição financeira como conta corrente, poupança, empréstimo ou financiamento. Já os usuários seriam todos os que utilizam qualquer serviço do banco sem necessariamente ter vínculo formal, como efetuar pagamento de contas, recebimento de programas sociais ou benefício do INSS. Como para o trabalho bancário essa divisão não faz diferença no cotidiano, os dois termos serão usados como sinônimos para todos aqueles que buscam atendimento em uma instituição bancária.

teleatendimento, *internet banking*. Cada advento desses foi revolucionário para o setor bancário. O sistema financeiro é, em todo o mundo, um dos setores com maior volume de investimentos em desenvolvimento de novas tecnologias. No Brasil não é diferente, como afirma Sanches (2017):

Os bancos, por representarem um dos setores mais avançados tecnologicamente no Brasil, têm estado à frente na propagação e difusão de determinados usos tecnológicos, como foi o caso da senha eletrônica e, posteriormente, da biometria (p.69).

Os dados da FEBRABAN em sua pesquisa de tecnologia bancária (2018) mostram que:

Em 2017, os investimentos e as despesas em tecnologia cresceram 5%, para R\$ 19,5 bilhões, com grande destaque para os recursos alocados em softwares. Isoladamente, só os investimentos foram 13% maiores, chegando a R\$ 6 bilhões, o maior patamar desde 2014. (p. 04).

Os investimentos em softwares cada dia mais avançados significam mais agilidade nos processos e, em outra medida, um controle cada vez maior sobre o trabalho dos bancários e bancárias. Por essa razão, os bancos têm sido, nos séculos XX e XXI, grandes investidores em inovações tecnológicas e em modelos de gestão por resultado (SANCHES, 2017). A categoria tem passado constantemente por transformações e reestruturações que modificam e ameaçam de forma contumaz seus empregos. O setor tem convivido ainda com realidades de fusão, aquisição, criação de conglomerados, privatização, terceirização e flexibilização do trabalho, sempre na busca de manter os níveis de lucros nos altos índices que são uma realidade constante no Brasil.

Isso tem feito do trabalho bancário uma atividade volátil e sujeita a mudanças estruturais complexas em curtos espaços de tempo. Todavia, é um engano achar que a tecnologia é o grande problema da profissão bancária.

Na verdade, o advento das inovações tecnológicas foi deveras importante para tornar a atividade desses trabalhadores menos mecânica e mais dinâmica. Para os computadores foi transferido o fastioso e enorme trabalho de realização de cálculos, controles e conferências diárias. Mas o modelo organizacional do trabalho, muito similar a uma fábrica fordista, que deixa pouco espaço para autonomia ou mudanças de procedimentos, continuou uma realidade nessas instituições (SANCHES, 2017). O trabalho é fragmentado, segmentado, com alta intensidade (DAL ROSSO, 2008), repetitivo, com visão de curtíssimo prazo e com metas e objetivos que não levam em conta a demanda dos usuários, mas sim a obtenção

cada vez maior de lucro (JINKINGS, 1995). Isto é, o inimigo continua sendo o modelo de produção capitalista.

Sanches (2017) analisa:

Os trabalhadores bancários, a exemplo dos trabalhadores de escritório, realizam atividades abstratas e racionalizadas submetidos ao controle de uma estrutura burocrática bastante rígida. A rotina diária conta com operações fragmentadas, sendo que o trabalho só se completa considerando a noção de 'cadeia produtiva', ou seja, depois de cumpridas as diferentes etapas contidas em um longo processo integrado (p.45).

A internacionalização crescente do sistema financeiro (CHESNAIS, 1996), a exemplo do que aconteceu com o processo produtivo em geral, agravou as perspectivas de falta de autonomia dos trabalhadores. Para essa categoria, o invisível e onipotente "mercado" está ainda mais presente no cotidiano.

É necessário explicitar que no Brasil estão incorporados na profissão bancária, e assim cobertos pelos sindicatos e negociações da categoria, apenas os empregados(as) diretos dos bancos. Uma enorme gama de trabalhadores os quais atuam em financeiras, seguradoras, correspondentes bancários e etc., muitas vezes dentro das próprias instituições financeiras ou em empresas da *holding*, são classificados em outras categorias profissionais. Se somarmos a isso os terceirizados(as), praticamente metade dos trabalhadores do ramo financeiro não são bancários(as). Essa foi uma mudança constante e intensa ocorrida a partir dos anos 1980 e que ganhou contornos dramáticos com a instituição em massa dos correspondentes bancários e com os processos de reestruturação e terceirização.

A CONTRAF-CUT, as federações e alguns sindicatos alteraram seus nomes para representantes dos "trabalhadores do ramo financeiro", na tentativa de ampliar seu escopo de atuação, mas a queda de braço a respeito do direito à representação desses trabalhadores está longe de ser ganha. Enquanto isso, a fragmentação do ramo em diversas categorias segue a passos largos.

Nossa pesquisa está fundamentada em dados específicos da categoria bancária, ou seja, empregados(as) diretos dos bancos, pela necessidade de recorte mais objetivo e pela dificuldade de encontrar fontes sobre esses outros trabalhadores.

O trabalho bancário tem algumas especificidades que o colocam em destaque entre as demais categorias do setor de serviços. Marx falava do "mister de fazer dinheiro" (JINKINGS, 1995), uma vez que o trabalho inicial naqueles

estabelecimentos era multiplicar o dinheiro recolhido pelos bancos. Através da utilização dos depósitos e poupanças se fazia mais dinheiro ao emprestar ou financiar com juros as atividades econômicas. Os bancos possuíam assim um papel econômico e social de desenvolvimento do capitalismo. “O papel social de um banco é realizar a intermediação financeira entre diferentes agentes na sociedade” (SANCHES, 2017, p.43).

Entretanto, essa característica vai se alterando ao longo do tempo e o *status* atribuído à profissão também. De fazedor de dinheiro, o bancário e a bancária se convertem em vendedores de produtos financeiros. Muitas vezes a contragosto dos clientes, como acontece na chamada “venda casada”, na qual um produto é vinculado a outro produto ou serviço para a sua realização, e o modo de fazer dinheiro é ressignificado. De propulsor de investimentos o trabalhador(a) bancário(a) vê-se transformado em vendedor de produtos que, em muitos casos, só são vantajosos para o próprio banco (JINKINGS, 2006).

Pelo olhar de Sanches (2017):

Vale considerar, em uma margem de tempo alargada, que até a década de 1960, no Brasil, (a atividade bancária) tratava-se de uma atividade mais circunscrita, com menos atribuições socioeconômicas sob sua responsabilidade. Contudo, após o projeto de modernização bancária no governo militar, houve um redimensionamento do conteúdo original do trabalho bancário. Apesar de mantida a relação de serviço, na qual o cliente é peça-chave, a arte e o ofício de ser bancário passaram pela massificação de etapas de trabalho, que antes eram mais delimitadas geograficamente e em menor volume. Tal condição levou os administradores das instituições a dissecar tempos elementares, técnicas e métodos de trabalho associadas às determinadas funções, aproximando, portanto, esse tipo de trabalho em escritório a um trabalho com características tayloristas (p.102).

Quando falamos em mudança de *status* é importante lembrar que a profissão bancária esteve ao longo dos séculos XIX e XX ligada a um certo prestígio social, como afirma Jinkings (1995):

Durante as primeiras décadas do século, o ingresso nos bancos dependia muitas vezes de indicações de clientes ou de funcionários graduados, não havendo concurso público nem mesmo nos bancos estatais. Certo nível de conhecimentos gerais (inclusive noções de contabilidade e domínio da língua portuguesa) era exigido para o exercício da profissão. Ao analisar os processos seletivos nos bancos, Geraldo Romanelli mostra que se requeriam ainda determinadas normas de conduta compatíveis com os valores de classe da aristocracia rural e da burguesia financeira emergente, como modos de vestir, de atender o público, etc. Tais características, adquiridas fora do ambiente profissional através da escolarização formal e de relações sociais, influiriam no perfil do trabalhador a ser selecionado, quanto à sua origem pequeno-burguesa de classe (p.31-32).

O processo de seleção, o modo de vestir e a remuneração colocavam os bancários e bancárias numa escala social privilegiada entre os trabalhadores de serviços e sem formação superior específica. Somado a isso, a ideia de acesso a grandes quantias de dinheiro, mesmo que não lhe pertencessem, e um certo aval na hora de conceder ou não empréstimos e financiamentos davam à profissão uma imagem de poder financeiro que poucos trabalhadores possuíam. Jinkings (1995), prossegue:

Com efeito, a representação que se forjava no plano social em relação ao bancário era de um 'homem de bem', cuja conduta pautava-se pela honestidade e correção. Ele deveria ser merecedor da confiança da empresa e dos clientes, assimilando e reproduzindo em seu cotidiano de trabalho, e até mesmo em sua vida privada, os valores éticos e culturais propalados pela ideologia burguesa (p.32).

As diversas mudanças no setor bancário, principalmente a partir do final do século XX, colocaram por terra muitas dessas relações e construções sociais. A remuneração foi sendo achatada ao longo dos anos e a autonomia também sofreu repercussões, uma vez que os processos automatizados são os principais responsáveis por viabilizar ou não o acesso ao crédito para os clientes. Também há menos preocupação com os intentos dos clientes e mais com as metas de produtividade dos bancos.

A atividade bancária sempre esteve ligada a uma noção de usura e até extorsão pela cobrança de altos juros em seus financiamentos e empréstimos. Não há uma mudança drástica. Todavia, os bancários e bancárias atendiam ensejos e necessidades dos clientes que iam até as agências. A venda de produtos como foco principal, altera essa filosofia na medida em que faz o trabalhador ter de oferecer e vender algo que o cliente não busca. Essa mudança, aparentemente sutil, é apontada pelos próprios trabalhadores como a maior fonte de pressão, tensão e adoecimento em seu cotidiano. Como afirma Malerba (2017):

Esse padrão de gestão da força de trabalho é baseado em ferramentas de tecnologia e controle, em que o critério para promoção e remuneração é o cumprimento de metas individuais e coletivas de vendas de produtos e serviços bancários, que estimulam o desempenho individual e a competição entre os trabalhadores (p.22).

Cabe ressaltar ainda a profunda concentração do mercado brasileiro em pouquíssimas instituições. Em 2014, cerca de 82% de todos os ativos bancários do país pertenciam aos 6 maiores bancos: Itaú-Unibanco, Bradesco, HSBC, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Santander (SANCHES, 2017, p.51). Esse nível,

com certeza, se agravou, uma vez que em 2016 o HSBC Brasil foi comprado pelo Bradesco.

Para os trabalhadores bancários(as) isso significa menos oferta de instituições nas quais trabalhar, o que intensifica o receio pelo desemprego. Para os clientes, a falta de concorrência agrava o problema das taxas de juros elevadas e atendimentos precários.

Temos basicamente dois momentos de mudanças radicais na forma de trabalho dos bancos: meados dos anos 1980 e anos 2010. Esses pontos de inflexão têm relação com a implementação de tecnologias totalmente inovadoras. O primeiro deve-se à inserção da microeletrônica e dos computadores. Já o segundo, com o momento *on-line*, isto é, a partir do advento e propagação em larga escala da internet quando muitos serviços bancários passaram a ser realizados pelos próprios usuários fora das agências, o que significou uma verdadeira revolução.

As inovações tecnológicas, sobretudo o papel atribuído às tecnologias da informação (Tis) nas últimas décadas, possibilitaram uma readequação de grande magnitude nos processos de trabalho bancário. Por meio delas foi possível ampliar e sofisticar os controles tornando-os *on-line* ou *real time*, eliminar ou automatizar etapas de trabalho, redividir trabalhos, rearranjar funções, permitir o acesso remoto ao trabalho e popularizar o autosserviço para os clientes (SANCHES, 2017, p.19).

Os dois momentos têm em comum a redução significativa dos postos de trabalho ofertados pelos bancos, tanto nas instituições públicas quanto nas privadas. Entretanto, a carga de trabalho não diminuiu. Ao contrário, a rotina do bancário e da bancária é permeada pela alta intensidade do ritmo de trabalho e pela cobrança exaustiva de metas de vendas e oferta produtos e crédito que apresentam, na maioria dos casos, uma visão de curtíssimo prazo (SANCHES, 2017). Todavia, as mudanças mais recentes não tem objetivos distintos daquelas iniciadas nos idos de 1930:

Desde então (década de 30) inicia-se um lento porém gradual processo de racionalização do trabalho bancário, sempre vinculado a mudanças tecnológicas e organizacionais que objetivaram atender a uma permanente expansão das operações financeiras e à redução dos custos através da divisão e intensificação do trabalho. A característica presente em todos esses momentos históricos foi e tem sido ainda a procura da intensificação da produtividade dos bancários e a minimização dos custos do funcionamento do banco (SEGNINI, 1998, p.60-61).

Não sem razão, a categoria bancária é uma das mais adoecidas física e mentalmente (GUILHERME, 2013; SANCHES, 2017; SZNELWAR, 2011). Às cobranças de metas foram somadas as formas de remuneração variável. Nelas é o

trabalhador(a) quem tem a responsabilidade de fazer o seu salário através de comissões, bonificações e participação nos lucros e resultados. Ao longo dos anos, o percentual que essa parte variável representa da renda total está cada vez maior, o que aumenta potencialmente sua tensão e pressão para atingir as metas cobradas. A insegurança, como afirma Senett (2011 apud SANCHES, 2017), não está apenas presente mas se torna uma diretriz do novo estilo de vida do trabalhador(a).

Além disso, essa forma de renda fortalece a cultura da competitividade, do individualismo e a ideia do trabalhador(a) como um dono(a) ou acionista da empresa.

Novas políticas gerenciais foram instituídas nos bancos, sobretudo por meio de seus programas de 'qualidade total' e de 'remuneração variável'. As políticas de concessão de prêmios de produtividade aos bancários que superavam as metas de produção estabelecidas, acrescidas do desenvolvimento de um eficiente e sofisticado sistema de comunicação empresa-trabalhador por meio de jornais, revistas ou vídeos de ampla circulação nos ambientes de trabalho, bem como a ampliação do trabalho em equipe, acarretaram um significativo aumento da produtividade do capital financeiro, além de buscar também a 'adesão' dos bancários às estratégias de autovalorização do capital, reproduzidas nas instituições bancárias (ANTUNES, 2006, p.20).

E as transformações no setor continuam. Outras mudanças pelas quais a categoria bancária passa nesse momento, iniciada na década de 2010, e intensificadas nos últimos anos, são as implantações das agências, escritórios e plataformas digitais. Esses espaços são totalmente voltados para o teleatendimento, como explica Sanches (2017), trata-se de:

Uma nova forma de interagir com os clientes, baseado em forte aparato tecnológico disponível, sua proposta se baseia no atendimento remoto. Com horários ampliados com relação à agência física, é possível acessar o gerente da conta, consultores de investimento e outros especialistas. O formato propicia o acesso dos clientes por *e-mail*, telefone, SMS, *chat* ou videoconferência (p.95).

Embora o atendimento remoto não seja novidade, há modelos nesse sentido desde os anos 1990 (O Unibanco – hoje Itaú – foi pioneiro com o banco 30 horas – 6 horas na agência e 24 horas através do teleatendimento), agências sem previsão de atendimento presencial de nenhuma espécie são uma novidade.

De acordo com dados da FEBRABAN (2018), “em 2017, havia 373 agências digitais – três vezes mais do que no ano anterior”. Segundo os bancos:

A figura da agência é um dos aspectos mais tradicionais das redes bancárias. Quando também a agência evolui e acompanha as

transformações dos hábitos, o que se vê é uma cadeia inteira, em toda a sua lógica de negócios, transformando-se de acordo com o mercado (p.05).

Ou seja, os bancos consideram esse processo de “virtualização” das agências um grande avanço para acompanhar as tendências de mercado.

De fato, é inegável que os canais tecnológicos são cada vez mais utilizados, todavia, o acesso a esses meios ainda não é uma realidade para uma grande parcela de brasileiros e brasileiras. Por outro lado, a rapidez dessas mudanças tem causado tensões de várias espécies nos trabalhadores e clientes desses bancos.

Vários bancários e bancárias foram deslocados de suas agências para locais onde trabalham atendendo clientes apenas de maneira remota. O número de agências bancárias tem diminuído ao longo dos últimos anos para o investir nesse tipo de unidade de trabalho, chamadas por eles de “agências do futuro” (SANCHES, 2017).

Segundo dados do DIEESE (2018), entre o primeiro semestre de 2017 e o primeiro semestre de 2018, foram 507 agências fechadas em todo o Brasil. Para os bancários e bancárias que trabalharam anos a fio com relacionamento direto com os clientes e usuários, isso é uma mudança drástica no modelo de organização do trabalho. Assim como para os clientes, acostumados ao contato presencial.

Por ser um momento extremamente recente, ainda não há pesquisas ou dados que apontem os impactos dessas mudanças no cotidiano desses trabalhadores. Mas, com certeza, esse fato precisará ser analisado por estudiosos(as) e organizações representativas dos trabalhadores. Mais uma vez, tais mudanças se deram sem nenhuma participação da massa de empregados e empregadas e seus sindicatos.

Também ainda não é possível avaliar qual será o impacto para as questões de igualdade na categoria, assunto que será debatido no próximo capítulo.

Mas as razões para essas mudanças não são novidades. O setor pretende usar a tecnologia a seu favor para alcançar aqueles que são seus objetivos desde a era fordista, “diminuir custos operacionais e melhorar os indicadores de produtividade de modo que resultem em maiores lucros” (SANCHES, 2017, p.101).

Capítulo 2: Gênero e raça no mercado de trabalho

2.1 Gênero e raça como problemáticas sociais

As discriminações relativas ao gênero e à raça/etnia no Brasil não são nenhuma novidade. O mercado de trabalho, um espaço social como outros, também reproduz e está repleto de experiências de discriminações. Objetos dos mais diversos tipos de estudos, cada discriminação tem sua teorização e contextualização histórico-social.

Muito desses problemas vieram na nau junto com os colonizadores e entranharam-se desde cedo na cultura do país. O próprio processo de formação da massa de trabalhadores no Brasil foi bastante problemático, visto que iniciado com base na escravidão e nas discriminações sociais que buscavam fundamentá-la.

Os discursos sobre diversidade e sua aceitação e valorização estão cada vez mais presentes no âmbito das instituições e empresas, tanto públicas quanto privadas, e na inter-relação entre empregadores e empregados e empregadas no mundo do trabalho. Essa valorização, ao menos na aparência, tem muita relação com a emergência nas últimas décadas da “responsabilidade social empresarial/corporativa⁷” e sua vinculação com conceitos ligados aos direitos humanos, principalmente com relação ao respeito à dignidade e à igualdade de tratamento devido a todos os seres humanos.

Todavia, como veremos a seguir, o debate ainda é incipiente e feito com pouca profundidade, principalmente no campo institucional, fato que leva o enfrentamento das discriminações e desigualdades, assim como de suas desnaturalizações, a produzir poucos avanços. Os dados, tanto do mercado de trabalho em geral, quanto especificamente da categoria bancária, mostram mulheres e negros e negras nos piores cargos, com os menores salários e com sérias travas e barreiras para ascender em suas carreiras.

Os passos dados, entretanto, mesmo que pequenos, são importantes para a pavimentação de um caminho rumo à justiça social. Eles são fruto de árduas lutas encampadas por esses grupos inferiorizados, tanto com abordagem específica de

⁷ Para uma visão a respeito da atuação dos bancos nessa área ver VENTURA, 2005.

suas pluralidades quanto em disputas anticapitalistas e pela ocupação de espaços de poder no Estado e nas instituições. Harvey (1996) sentencia que:

As desigualdades resultantes produziram sérias tensões sociais e fortes movimentos sociais por parte dos excluídos – movimentos que giravam em torno da maneira pela qual a raça, o gênero e a origem étnica costumavam determinar quem tinha ou não acesso ao emprego privilegiado (p. 132).

Alguns estudiosos(as) advogam que essas especificações fragmentam o sujeito e suas lutas. Não é esse, entretanto, o ponto de vista presente nesta pesquisa; pluralidade e fragmentação não são sinônimos. Ignorar essas especificidades poderia até ser possível nos anos em que Marx escreveu sua obra, quando a classe trabalhadora operária apenas iniciava sua conformação. Hoje, com essa classe bem estruturada, discutir as peculiaridades relativas ao lugar de cada ser no mundo torna-se um imperativo.

Não concordamos, portanto, com a afirmação de que as questões de gênero e raça não devam emergir na arena pública, sendo prerrogativa da vida privada, nem que o espaço político deveria deixar de lado esse debate e homogeneizar os indivíduos, já que incluir as pluralidades humanas no âmbito político inviabilizaria a prática democrática.

É imperioso concordar que:

As pessoas consideradas diferentes, de quem as apreende – ou seja, o outro – vêm sendo historicamente marginalizadas (...) os sentimentos de diferença são explicitados no irracionalismo, no racismo, na xenofobia, no sexismo, na homofobia, entre tantos outros (DELMONDEZ e NASCIMENTO, 2016, p.80).

As lutas no campo da pluralidade humana são essenciais na discussão da modernidade capitalista, uma vez que a classe trabalhadora, “por mais universal que seja o processo de proletarização” não é homogênea (HARVEY, 2005, p. 122). Acreditamos que, ao contrário do sustentado muito tempo entre os marxistas, a classe, embora categoria central, não dá contas de problematizar e fazer enfrentamento aos diversos tipos de explorações presentes hoje no mundo capitalista. Em nossa perspectiva, resolver a questão da classe não traria automaticamente uma solução às discriminações de gênero e raça.

Conceito de economia da discriminação

Embora não seja nosso objetivo fazer um debate aprofundado pelo viés econômico, acreditamos ser importante apresentar alguns conceitos da “economia da discriminação”. Essa vertente de estudos busca demonstrar por meio de teorias econômicas a inexistência de questões racionais que justifiquem as discriminações.

Ao contrário, essas teorias mostram que algumas discriminações afetam os resultados das empresas, visto que, muitas vezes, ignoram questões objetivas como escolaridade ou produtividade na contratação ou ascensão de profissionais por questões de preconceitos e discriminações amparados em estereótipos e construções sociais equivocadas.

De acordo com Loureiro (2003):

A discriminação econômica no mercado de trabalho se dá quando um grupo de indivíduos que têm habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais recebe salários ou tratamento diferenciado por causa de sua raça, sexo, cor, religião, idioma, condição econômica e social, aparência física e etnia, sem que essas características tenham efeito sobre sua produtividade (p.126).

O autor prossegue explicando:

A discriminação no mercado de trabalho pode ser classificada em quatro tipos: discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho ou ocupacional e discriminação ao acesso do capital humano. 1. Discriminação salarial significa que trabalhadores do sexo feminino (ou negros) recebem salários menores do que do sexo masculino (brancos) fazendo o mesmo trabalho. 2. Discriminação de emprego ocorre quando mulheres e negros ficam predominantemente em desvantagem no que se refere à baixa oferta de empregos, sendo, portanto, os mais atingidos pelo desemprego. 3. Discriminação de trabalho ou ocupacional significa que mulheres (e negros) têm sido arbitrariamente restringidas ou proibidas de ocupar certas ocupações, mesmo que sejam tão capazes quanto os homens (brancos) de executar esses trabalhos. 4. Discriminação decorrente de oportunidades desiguais para se obter capital humano ocorre quando mulheres (negros) têm menores oportunidades de aumentar sua produtividade, tais como educação formal ou treinamento no trabalho. (LOUREIRO, 2003, p.126).

Uma diferença relevante entre essas formas, segundo Loureiro (2003), é o fato de as discriminações salariais, de emprego e a de trabalho serem classificadas como “post-market *discrimination*” ou “discriminação direta”, por elas atingirem os indivíduos já empregados. “Já a discriminação ao acesso do capital humano é designada como ‘premarket *discrimination*’ ou ‘discriminação indireta’ em razão de ocorrer antes do indivíduo entrar no mercado de trabalho” (p.126-127).

Como veremos ao longo desta pesquisa, os trabalhadores bancários(as) estão submetidos a todas essas formas de discriminação e os dados apresentados carecem de qualquer justificativa racional, podendo ser simplesmente explicadas pela reprodução das discriminações e desigualdades presentes em nossa sociedade.

2.2 Gênero na sociedade e no trabalho

“Só podemos escrever a história desse processo se reconhecermos que ‘homem’ e ‘mulher’ são ao mesmo tempo categorias vazias e transbordantes; vazias porque elas não tem nenhum significado definitivo e transcendente; transbordantes porque mesmo quando parecem fixadas, elas contêm ainda dentro delas definições alternativas negadas ou reprimidas” (SCOTT, 1995, p.28).

O ponto de partida de nossa análise de gênero é a definição seminal de Joan Scott (1995) de que “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos” (p.21). Nosso intuito é problematizar as questões sociais vinculadas à mulher e à posição que esta ocupa na sociedade e no mercado de trabalho mais especificamente. Para tal, serão utilizados os conceitos de divisão sexual do trabalho, patriarcado, machismo e discriminação social de gênero, tendo em conta que tudo isso está relacionado com a divisão (ou não) de poder entre os membros de uma sociedade (HIRATA; KERGOAT, 2007).

“O gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder⁸” (SCOTT, 1995, p.21). Essa afirmação é importante para entendermos do que estamos falando quando debatemos os papéis de cada gênero na sociedade moderna. A grande questão é o fato da diferença natural existente entre homens e mulheres transformar-se em naturalização de hierarquias e cristalização de desigualdades sociais e econômicas.

Destarte, falar das relações sexistas em nossa sociedade é falar, necessariamente, de relações de poder que, a despeito de muito embates, vêm

⁸ Seguindo o debate de Gramsci acerca do poder, o cubano Luis Acanda (2006) afirma que o poder exercido pela classe dominante apoia-se “no controle das instituições que conferem sentido: aquelas que definem e justificam o indivíduo, ensinam-no a pensar de certa maneira e não de outra, indicam-lhe os valores que deve compartilhar, as aspirações permitidas e as fobias imprescindíveis” (p.176).

colocando os homens em papéis privilegiados seja na política, no trabalho, na religião ou na família. Por isso, as teorias feministas rechaçam os conceitos sexistas e usam o gênero como categoria mais ampla. Scott (1995) enfatiza:

O seu uso rejeita explicitamente as justificativas biológicas, como aquelas que encontram um denominador comum para várias formas de subordinação no fato de que as mulheres têm filhos e que os homens têm uma força muscular superior (p.07).

O conceito de gênero nasceu da necessidade das feministas de se libertarem dos estigmas biológicos que enquadravam homens e mulheres num modo de viver e sentir e naturalizava uma hierarquia daqueles sobre elas. Assim, a categoria gênero nasce para indicar “uma rejeição ao determinismo biológico implícito no uso de termos como ‘sexo’ ou ‘diferença sexual’” (SCOTT, 1995, p.03). Tendo sempre em mente que “a construção da feminilidade é obra masculina” (SANTOS, 2010, p.45).

A autora Donna Haraway (2004) ressalta que “para as feministas, gênero significa o fazer e desfazer de ‘corpos’ num mundo de contestações; um relato de gênero é uma teoria da experiência como corporificação significativa e significante” (p.208).

Os debates de gênero travam uma queda de braço há bastante tempo com as determinações biológicas. A tentativa é de desconstruir a ideia de que as mulheres possuem características inatas relativas à docilidade, cuidado, afeto, maternidade, alteridade e sentimentos similares. Para as teóricas e teóricos feministas não restam dúvidas de que tais idiosincrasias são transmitidas socialmente e nada guardam de inerente ou natural ao sexo feminino.

Essa discussão é basilar para debater algumas determinações e papéis sociais nos quais as mulheres foram encarceradas. Essa visão dualista do mundo social se caracteriza com: “razão e inteligência vistos como elementos masculinos e paixão e emoção como elementos femininos. Em termos de esteriótipos os homens seriam sérios e pensativos e as mulheres, frívolas e emotivas” (SANTOS, 2010, p.39).

Dada a importância desse debate para qualquer análise da realidade social, já há algum tempo, o gênero deixou de ser assunto somente dos estudos feministas. As análises sociológicas clássicas que tratavam de um ser genérico, como era o caso do marxismo, precisam hoje ser atualizadas com a perspectiva de gênero sob pena de não conseguirem dar conta de problematizar a realidade social.

O marxismo ortodoxo colocava o gênero como um epifenômeno da classe, subordinado e explicado pelas relações de produção, “tratado como subproduto de estruturas econômicas mutantes: o gênero não tem tido o seu próprio estatuto de análise” (SCOTT, 1995, p.13).

As feministas marxistas, porém, travaram um intenso debate nas mais variadas correntes e trouxeram à tona a importância da discussão de gênero para a superação da exploração capitalista. Utilizamos nesta pesquisa autoras que ampliaram o viés de análise de Marx e conseguiram problematizar as questões de classe, exploração capitalista e organização social moderna incluindo o gênero como peça fundamental de seus quebra-cabeças teóricos e empíricos.

“A política constrói o gênero e o gênero constrói a política” (SCOTT, 1995, p.23). Muito embora o sentido da palavra política seja bastante amplo, comumente é traçado um paralelo de política com o que é feito no espaço público. Esse é um dos pontos nevrálgicos do debate de gênero: a separação entre os espaços públicos e privados e a determinação de que para as mulheres o espaço privado era o devido. Essa visão atrasou em séculos a participação das mulheres no trabalho, cargos políticos, nas ciências e nas artes, deixando máculas indeléveis na história da humanidade.

A violência simbólica consentida em costumes ou leis, como a proibição de acesso a bens ou a alguns empregos, ou mesmo ao direito ao voto (na Suíça o voto feminino só foi instituído a nível federal em 1971), são questões que há poucas décadas eram naturais e pouco questionadas.

Trata-se de um modo binário de enxergar o mundo – no qual um é superior ao outro. A mulher seria apenas o não-homem, seu lado mais fraco e frágil ou sua complementação. Por isso, elas eram educadas desde crianças para o matrimônio e a maternidade e, para tal objetivo, seus corpos e sua sexualidade são objeto das mais variadas formas de controle⁹. Essa vinculação entre o direito feminino e a maternidade e o cuidado tem muita efetividade na manutenção de estereótipos e discriminações. Santos (2010) salienta que:

⁹ Para um debate sobre o controle do corpo feminino ver MATOS e SOIHET (Orgs.), 2003.

A ideia de forte e frágil vai permear a construção dos conceitos dos seres no mundo, com predomínio da dominação masculina (forte/racional) e, subordinação feminina nos domínios do político, do econômico e do simbólico (p.37).

Nesta pesquisa, o escopo é o resultado dessa construção social do lugar feminino para as relações de trabalho. Muito embora seja claro que as opressões de gênero não surgiram no capitalismo ou são exclusividades desse modelo social, por razões metodológicas nosso espaço temporal de análise será a sociedade moderna, a partir do século XIX e do advento do capitalismo como vertente principal e hegemônica de organização social no mundo ocidental.

Como já foi explicitado no capítulo 1 desta pesquisa, a organização do mundo do trabalho tem passado por verdadeiras revoluções nos últimos quatro séculos. Desde o início da industrialização e da instituição do trabalho livre, do advento de tecnologias que aumentaram a importância das máquinas no crescimento da produtividade, do fordismo e taylorismo com sua disciplina rígida, as formas de flexibilização, o toyotismo e as novas formas de gestão da produtividade, temos mudanças significativas no cotidiano laboral e na organização da vida como um todo dessa classe.

É preciso, entretanto, enfatizar que a classe trabalhadora tem dois sexos, como escreveu Elizabeth Souza-Lobo (HIRATA; KERGOAT 1994), tem raça e etnia, tem idade, tem orientação sexual, tem limitações físicas e psicológicas; ou seja, essa classe, tanto tempo tratada como homogênea e genérica, tem peculiaridades que influenciam em como se dará sua forma de inserção, aquisição de direitos e proteções sociais, remuneração, estabilidade ou duração no emprego, entre outros fatores. Como afirma Segnini (1998):

Novos conflitos no interior das relações de produção e da sociedade se intensificam, mostrando a necessidade de ampliar os horizontes da análise além das posições dualistas tradicionais embasadas na categoria classes sociais. As questões étnicas, os conflitos raciais e de gênero são exemplos que se expressam cotidianamente, de diferentes formas, em diferentes contextos sociais (p.15).

A relação das mulheres com o trabalho foi construída de maneira bastante problemática na modernidade. Isso porque, ao falar de trabalho, é preciso salientar a divisão sexual que, em nosso ponto de vista, é o cerne das relações desiguais experimentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Trabalho produtivo e reprodutivo – e também trabalho pago e não-pago – estavam sempre separados e com valores sociais e econômicos bastante distintos (ÁVILA, 2009).

Quando abordamos o trabalho feminino é também importante salientar que para elas a questão da classe era também determinante de seu papel social. Isto é, sempre houve diferenças significativas na vida das mulheres pobres e aquelas de classe média ou de alta renda. Enquanto para as mulheres pobres sempre houve a necessidade de trabalhar, em casa ou fora dela, em sua maioria em atividades precárias, as de classe médias e altas, em grande número, eram do lar – em sua maioria proibidas de trabalhar fora – e viviam do salário do provedor da família.

A entrada das mulheres no mercado, todavia, não significou que elas ao começarem a trabalhar também fora de casa e experimentar relações salariais, deixaram de ter responsabilidades quase absolutas com a família e o lar. Pelo contrário, a realidade das mulheres mostra uma dupla jornada de trabalho a qual segue sem significativas alterações até os nossos dias.

Dados do PNAD de 2016, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a respeito da educação de jovens no Brasil, apontavam que:

24,8 milhões de pessoas de 14 a 29 anos não frequentavam escola e não haviam passado por todo ciclo educacional até a conclusão do ensino superior. Desse grupo, 52,3% eram homens e mais da metade deles declararam não estar estudando por conta do trabalho, além de 24,1% não terem interesse em continuar os estudos. Entre as mulheres, 30,5% não estudavam por conta de trabalho, 26,1% por causa de afazeres domésticos ou do cuidado de pessoas e 14,9% por não terem interesse¹⁰.

O que nos chama a atenção nesses números é a declaração de que 26,1% das mulheres não estavam estudando por conta dos cuidados com o lar e com outras pessoas. Entre os homens essa opção não foi nem mencionada. Essa realidade é responsável por colocar a mulher em um ciclo de pobreza e exclusão do qual é extremamente difícil sair.

No Brasil, as mulheres, das variadas classes sociais, entraram de vez de forma massiva no mercado de trabalho no século XX. Essa mudança tem dois aspectos principais:

¹⁰ Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/18992-pnad-continua-2016-51-da-populacao-com-25-anos-ou-mais-do-brasil-possuiam- apenas-o-ensino-fundamental-completo>.

a questão do avanço educacional feminino¹¹ e a questão da necessidade econômica de complementação da renda familiar, mesmo na classe média. Sobre esse último ponto, embora já tenha havido mudanças, a renda média menor das mulheres dá ao seu salário a característica de complementação e não de renda principal da família. Por um lado, o achatamento dos salários e o desemprego estrutural fazem com que mais entes da família precisem de emprego remunerado. Por outro, o capitalismo avança em sua tessitura de necessidades e a precarização dos serviços públicos traz demandas acerca da gastos com educação, saúde, lazer e transporte que exigem cada vez mais recursos dos trabalhadores.

A inserção feminina no mundo do trabalho, como já pudemos perceber, portanto, não se deu sem conflitos. Muito embora, “a história posterior é escrita como se essas posições normativas fossem o produto de um consenso social e não de um conflito” (SCOTT, 1995, p.21). Um dos grandes paradoxos gira em torno da percepção de que a inclusão das mulheres no mercado de trabalho tem também o papel de “dissimular os preconceitos contra a mulher e, conseqüentemente, sua marginalização da vida econômica” (SAFFIOTI, 2013, p.41). Visto que, “um mercado de trabalho sexualmente segregado faz parte do processo de construção do gênero” (SCOTT, 1995, p.22).

Por essas razões, Saffioti (2013) é uma das autoras a qual questiona a entrada da mulher no mercado de trabalho capitalista como uma espécie de libertação, uma vez que a inferioridade feminina foi ressaltada e utilizada com grande importância pelo capital na sua lógica infinda de mais lucro e mais exploração. Para ela, esse modelo emprega a força feminina de trabalho em piores condições daquelas presentes na economia feudal. A autora diz:

Impedindo a penetração das mulheres ou oferecendo-lhes as posições subalternas e menos compensadoras, as corporações de ofícios, mais do que a economia agrária da época medieval, conduzem o processo de marginalização da mulher do sistema produtivo a uma etapa mais avançada (SAFFIOTI, 2013, p.65).

¹¹De acordo com dados do Censo da educação superior realizado pelo INEP em 2017, em relação ao número de estudantes matriculados, o sexo feminino predomina em ambas as modalidades de ensino (presencial e à distância). Nos cursos graduação de licenciaturas, por exemplo, as mulheres representam 70,6% dos matriculados. Pesquisa disponível em http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2018/censo_da_educacao_superior_2017-notas_estatisticas2.pdf.

Ou seja, mesmo com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, fenômeno perceptível em todo o mundo a partir dos anos de 1970, elas não saíram do seu ciclo de subalternidade em inúmeros aspectos (SPIVAK, 2010). Antes excluídas do mercado de trabalho, elas foram incluídas sob o signo da precarização e da desigualdade de direitos e salários (PENA, 1981).

O modelo patriarcal de sociedade e a divisão sexual do trabalho fazem as questões relativas ao sexo intensificarem sobremaneira a opressão feminina. As travas impostas a respeito das liberdades femininas, como carreira, participação política ou direito ao divórcio, giravam sempre em torno da preocupação com enfraquecimento da família. Principalmente porque o trabalho reprodutivo, corolário da divisão sexual, o qual se relaciona tanto com a geração de filhos quanto com a manutenção física da família através de atos como cozinhar, limpar, lavar, coser, etc., é responsabilidade do sexo feminino. Essas atividades além de exaustivas, retêm várias horas do dia da mulher e são, em sua imensa maioria, não remuneradas. Assim, “a engrenagem da segmentação e da segregação a espaços menos privilegiados no mercado de trabalho continuam existindo e se reproduzindo” (ABRAMO, 2007, p.24). É a manutenção da nociva divisão sexual do trabalho e do trabalho não remunerado que têm atravancado o caminho das mulheres há séculos.

Por fim, é relevante ressaltar que o aspecto econômico deve ser considerado verdadeiramente como um fator de enfrentamento das desigualdades. Essa perspectiva faz bastante sentido quando se observa, por exemplo, um fenômeno categorizado como a “feminização da pobreza” discutido por Mészáros (2002). O estudioso apresenta o chocante dado de que entre os pobres do mundo 70% são mulheres.

O trabalho, ao produzir e reproduzir as desigualdades de gênero de forma contundente, em vez de combatê-las, contribui para a perpetuação dessa realidade medieval. As mulheres são maioria absoluta entre trabalhos precarizados, manuais e de menores salários como os domésticos e os informais. Elas estão mais presentes ainda entre os empregados sem nenhuma proteção social ou sem remuneração e trabalham mais horas que os homens (levando em conta a sua dupla jornada). Segundo um estudo de ABRAMO (2007), em 1998, “uma de cada cinco mulheres com alguma ocupação na América Latina executavam trabalho doméstico”. Dentre

essas mulheres, “77% não eram afiliadas a nenhum sistema de seguridade social” (p.24). A situação só piora quando falamos das negras (SANTOS, 2010). Elas são o grupo populacional que vive pior em nosso planeta, com imposição das desigualdades e discriminações de classe, de raça e de gênero.

2.3 Raça na sociedade e no trabalho

É talvez embaraçoso que certos setores das culturas metropolitanas, que vieram a se tornar a vanguarda nas lutas sociais de nossa época, tenham participado sem hesitação desse consenso imperial. Com poucas exceções, tanto o movimento das mulheres quanto o do proletariado eram favoráveis ao império.
(SAID, 2011, p. 78)

Nesse breve trecho da epígrafe, Edward Said (2011) traz muitas das questões mais complexas e contraditórias quando pretendemos falar de raça. Ao falar do imperialismo, tratado aqui como conceito equivalente ao de colonialismo, o autor cita seu constrangimento ao constatar que diversos agentes sociais críticos ao capitalismo ou a formas de opressão de gênero e de classe estiveram calados diante da barbárie contra outras raças e outros continentes.

Essa reflexão precisa ser levada em conta, com todas as ponderações possíveis, para entendermos como até hoje os debates acerca da raça e do racismo encontram dificuldades de serem realizados. As discussões a respeito das reparações históricas e das cotas, por exemplo, são remetidas, muitas vezes, ao campo econômico. E os debates feministas vislumbram enormes barreiras quando se trata de discutir sobre as idiosincrasias da mulher negra. Angela Davis (2016), ao analisar a luta pelo voto feminino nos Estados Unidos, relata a dificuldade de relacionar essa luta com as absurdas leis raciais a situação dos negros e mulheres negras.

Muito disso se dá porque raça é uma categoria complexa, a racialização dos seres humanos remete a uma lógica biológica que já serviu em diversos momentos históricos como justificativa de atrocidades contra os direitos humanos (GUIMARÃES, 1999). Essa caracterização, chamada de “racialismo” (APPIAH,

1997; GUIMARÃES, 1999) ou “raciologia” (BENTO, 2003), remete ao uso deliberado de teorias científicas, hoje invalidadas, para dividir a sociedade por características físicas e intelectuais e assim justificar a supremacia de alguns povos sobre outros. Essa ideia de raça pura e superior tão utilizada nos empreendimentos coloniais em séculos passados, ressurgiu em pleno século XX na experiência nazista para demonstrar sua força (CÉSARIE, 1978).

A ciência foi grande aliada, durante muito tempo, do racismo, da colonização e do imperialismo, ao dar um viés científico à supremacia branca europeia sobre os demais povos. Foram inúmeras teorias que emergiam dos mais variados campos científicos (SCHWARCZ, 1993). Muitos autores, ainda, contribuíram com a sua omissão quanto às temáticas raciais. Como afirma Said (2011):

Uma das difíceis verdades que descobri trabalhando neste livro é que pouquíssimos, dentre os artistas ingleses ou franceses que admiro, questionaram a noção de raça “submissa” ou “inferior”, tão dominante entre funcionários que colocavam essas ideias em prática, como coisa evidente, ao governarem a Índia ou a Argélia. Eram noções amplamente aceitas, e ajudaram a propiciar a aquisição imperial de territórios na África ao longo de todo o século XIX (p. 06).

E segue com sua constatação:

Os anticolonialistas liberais, em suma, adotam a posição humanitária de que as colônias e os escravos não deviam ser dominados com excessivo rigor, mas — no caso dos filósofos do Iluminismo — não questionam a superioridade fundamental do homem ocidental ou, em alguns casos, da raça branca. (SAID, 2011, p.289-290).

Para analisar a complexa e múltipla constituição dessas relações raciais no ocidente, e mais especificamente no Brasil, e suas implicações na organização do trabalho a partir da realidade capitalista, é necessário analisar o processo de colonização (QUIJANO, 2005; MIGNOLO, 2007, FANON, 2008; MBEMBE, 2014; SHOHAT, STAM, 2006) e a escravidão. No caso do Brasil precisamos ainda ter em perspectiva o projeto de embranquecimento e o mito da “democracia racial” (HASENBALG, 1979; GUIMARÃES, 2002; PAIXÃO, 2003, FREYRE, 2000; RODRIGUES 1945).

O racismo, com todo o seu corolário de subjugações e imposição de força e poder, foi elemento central no processo de colonização dos povos nos continentes não-europeus. O conceito de raça é algo estranho aos povos americanos e africanos e coloca-se desde o início a favor da colonização e exploração das “raças

inferiores”. Segundo o peruano Aníbal Quijano (2005), estudioso do colonialismo na América Latina:

Um dos eixos fundamentais desse padrão de poder é a classificação social da população mundial de acordo com a ideia de raça, uma construção mental que expressa a experiência básica da dominação colonial e que desde então permeia as dimensões mais importantes do poder mundial, incluindo sua racionalidade específica, o eurocentrismo. Esse eixo tem, portanto, origem e caráter colonial, mas provou ser mais duradouro e estável que o colonialismo em cuja matriz foi estabelecido. Implica, conseqüentemente, num elemento de colonialidade no padrão de poder hoje hegemônico (p.107).

Os diversos autores organizados hoje nas teorias decoloniais e pós-coloniais, oriundos, em sua maioria, de países colonizados, fazem um importante debate sobre as conseqüências desastrosas deixadas pelos invasores em suas antigas colônias. A raça e o racismo são um ponto central. É interessante constatar que os negros(as) só passam a existir como tal a partir do olhar do branco. Antes haviam diversas tribos, etnias, comunidades, castas, clãs, as quais não se enquadravam em uma raça única.

Quijano (2005) explica:

Na América, a ideia de raça foi uma maneira de outorgar legitimidade às relações de dominação impostas pela conquista. A posterior constituição da Europa como nova *identidade* depois da América e a expansão do colonialismo europeu ao resto do mundo conduziram à elaboração da perspectiva eurocêntrica do conhecimento e com ela à elaboração teórica da ideia de raça como naturalização dessas relações coloniais de dominação entre europeus e não-europeus. Historicamente, isso significou uma nova maneira de legitimar as já antigas ideias e práticas de relações de superioridade/inferioridade entre dominantes e dominados (p.107).

Embora, no campo biológico, para homens e mulheres só exista uma raça – a humana – não podemos nos furtar de utilizar esse conceito porque ele remete a um problema social incontestável: o racismo. Enquanto perdurarem as discriminações e preconceitos relacionados à cor da pele e outros fenótipos não se pode deixar de tratar a raça como um elemento central de organização social. Como afirma Guimarães (1999):

Pois bem, é justamente a partir daí que aparece a necessidade de teorizar as “raças” como o que elas são, ou seja, construtos sociais, formas de identidades baseadas numa ideia biológica errônea, mas eficaz, socialmente, para construir, manter e reproduzir diferenças e privilégios. Se as raças não existem num sentido estritamente realista de ciência, ou seja, se não são um fato do mundo físico, são, contudo, plenamente existentes no mundo social, produtos de formas de classificar e de identificar que orientam as ações dos seres humanos (p.153).

No caso brasileiro, as discussões de raça e racismo foram negadas e um mito de democracia racial foi instaurado, atrasando muito o enfrentamento desse problema. A questão dos negros e negras no Brasil escravocrata e após a abolição foi romantizada por alguns autores – o mais famoso, Gilberto Freyre (2000) - e a subalternidade e marginalização social da maioria da população negra brasileira remetida para o campo individual e não social. Como exemplifica Guimarães (1999):

Os brasileiros preferem falar, por exemplo, em preconceito — a atitude equivocada, individual, de preconceber antes de conhecer os fatos ou as pessoas — a falar em discriminação — o ato de discriminar. Ou seja, quero realçar o seguinte ponto: no Brasil, o ideário anti-racialista de negação da existência de “raças” fundiu-se rapidamente com uma política de negação do racismo como fenômeno social. Entre nós existiria apenas “preconceito”, ou seja, percepções individuais equivocadas, que tenderiam a ser corrigidas na continuidade das relações sociais (p. 149).

Aqui, ao falarmos de raça e racismo, estamos nos remetendo especificamente ao povo negro brasileiro, formado pela soma de pardos(as) e pretos(as) segundo determinação usada pelo IBGE. Mesmo tendo ciência de que os problemas raciais no Brasil não se remetem somente aos negros e negras faremos esse recorte por questões metodológicas e de escopo de pesquisa. Adotamos a abordagem de Guimarães (1999) para conceituar o racismo:

Aquilo que designo pelo termo “racismo” denota sempre três dimensões: uma concepção de raças biológicas (racialismo); uma atitude moral de tratar diferentemente membros de diferentes raças; uma posição estrutural de desigualdade social entre as raças, oriunda deste tratamento” (p.149).

Nessa lógica, criam-se os estereótipos negativos dos negros e negras como preguiçosos, indolentes, perigosos, com sexualidade exacerbada. Mitos e discriminações que serão reforçados através da literatura, da música, da religião e seguirão até os nossos dias no imaginário do senso comum.

Ao falarmos de negros e negras no Brasil não estamos tratando de uma minoria, uma vez que a população autodeclarada negra é maioria hoje no país (IBGE, 2016) - assim como foi no auge do tráfico de africanos e africanas escravizados. Trata-se na verdade de um grupo social minimizado e discriminado em variadas instâncias. Os negros e negras são uma população, em sua maioria, marginalizados e privados de direitos e acesso à riqueza e ao poder. São as maiores vítimas de violência, maioria nas favelas e nos presídios, entre os desempregados, pobres, sem acesso aos serviços públicos (IPEA, 2017; OXFAM, 2017).

A questão racial é também um elemento central quando falamos de mercado de trabalho, não só no Brasil, mas no mundo. O discurso da inferioridade de algumas raças foi e é um elemento presente no modelo de produção capitalista. Desde a escravidão até o uso de imigrantes como mão de obra barata, o capital apropriou essa perspectiva ao seu modo de extração da mais-valia. Said (2011) afirma:

A escravidão e o império alimentaram o surgimento e a consolidação do capitalismo bem além dos antigos monopólios das *plantations*, e que formaram um poderoso sistema ideológico cuja ligação original com interesses econômicos específicos pode ter desaparecido, mas cujos efeitos persistiram durante décadas (p.125-126).

No caso do nosso país, a formação do trabalho livre após o fim da escravidão, em 1888, deu-se sob a insígnia incontestável da exclusão da população recém-liberta, uma vez que a abolição deu-se como um projeto de brancos da classe média, sem nenhuma preocupação com de inserção social dos negros e negras. A lei de terras (1850), a política de incentivo à imigração e o racismo presente na nossa sociedade formaram uma equação que impediu aos negros e negras o acesso à terra e ao mercado de trabalho livre, deixando-os sem possibilidade de sobrevivência digna e sem um papel social. Essa crueldade relegou aos escravizados e escravizadas um “não-lugar”¹² e gerou a marginalização perpetuada até os nossos dias (THEODORO, 2008). Nas palavras de Martins (2002):

O desafio da compreensão que temos pela frente é relativo ao revigoramento e renascimento de formas de diferenciação social que imputam a determinadas pessoas lugares sociais não participativos, excludentes, como se elas não pertencessem ao mesmo gênero humano das demais (p.15).

O mercado de trabalho constituído a partir do recorte racial foi absolutamente influenciado por essas questões e suas repercussões são perceptíveis até hoje (BENTO e CARRANÇA, 2017; SILVA JR., BENTO e SILVA, 2010; THEODORO, 2008).

Destarte, tratar a questão de raça no Brasil é falar, principalmente, de racismo. Os negros e negras, após quatro décadas da mais vil escravidão, tiveram após a “libertação”, a participação no mercado de trabalho livre negado em virtude

¹² Conceito teorizado por Marc Augé. Para uma leitura sobre esse conceito ver: SÁ (2014).

de um preconceito violento (MOURA, 1994; PRADO, 2005). O trabalho industrial que florescia na sociedade brasileira no começo do século XX era branco.

Na cidade de São Paulo, nessa época, 92% dos trabalhadores industriais eram estrangeiros(as), sobretudo de origem italiana (THEODORO, 2008). Assistimos, então, nas palavras de Theodoro (2008), “o nascimento e a consolidação de uma visão eurocêntrica e modernizante, na qual, para o negro, não havia, ou havia pouco espaço de existência” (p. 32).

O Estado brasileiro não só impediu aos negros e negras o acesso à terra e ao trabalho como investiu grandes somas do dinheiro público na imigração europeia. A mesma tinha o objetivo de trazer mão de obra, e, por outro lado, tinha a missão eugenista¹³ de embranquecer a população brasileira. Segundo Theodoro (2008), “observa-se, assim, que a transição do trabalho escravo para o trabalho livre foi feita via intervenção direta e decisiva do Estado e sob inspiração da ideologia racista que então se consolidava” (p. 37).

O embranquecimento era então um projeto de nação. Os escravizados(as) libertos foram jogados a um destino cruel de exclusão e abandono que deixou marcas dolorosas e visíveis na construção social brasileira. O Estado estava a serviço de uma elite e de um projeto embranquecedor que ignorou a realidade desigual dos negros e negras.

Excluídos do trabalho urbano industrial emergente em fins do século XIX e início do XX, ao povo negro restou o meio agrário e a informalidade. No campo, a violência, marca maior do modelo de subjugação imposta aos africanos e africanas, continuou sendo uma realidade para os trabalhadores rurais livres. A respeito disso, Silva (2010) afirma:

A proscricção jurídica da escravidão, no entanto, não foi suficiente para impedir a exploração do trabalho análogo ao de escravo, consubstanciado em práticas igualmente discriminantes e supressoras da liberdade do trabalhador, principalmente no meio rural brasileiro, profundamente marcado pela desigualdade tanto no acesso quanto na distribuição da terra, e que tem na violência contra o trabalhador uma característica endêmica de sua estrutura (p.13).

¹³ Para uma apresentação da teoria eugenista ver: SCHWARCZ (1993).

Raymundo Faoro (2000), ao analisar a formação social do Brasil desde sua colonização, destaca como peculiaridade dos portugueses que aqui chegaram o “desdém ao trabalho manual”, isto é, a delegação dessas tarefas a outrem, em nosso caso os escravizados(as), primeiro os indígenas e depois os africanos(as). Os cativos foram, segundo o autor, em todos os ciclos de produção brasileira, sinônimo de riqueza e poder. As vastas extensões de terra pouco valiam se não houvesse mãos para cultivá-las. No caso do café, os escravizados e escravizadas chegavam a valer cerca de 70% de todo o aparato produtor.

Tudo isso mostra o quanto a inserção no mercado de trabalho moderno para os negros e negras deu-se sob o signo da exclusão, precariedade e discriminação. Uma exclusão não apenas econômica, mas moral. Para Bento (2003) é marca dessa exclusão moral:

Representar o outro como arauto do mal serviu de pretexto para ações racistas em diferentes partes do mundo. A agressividade pôde ser dirigida contra esse inimigo comum (a outra raça) sentida como ameaça, ainda que na maioria dos lugares ela não tivesse nenhum poder (p.38).

Todo esse processo deixou marcas profundas na construção do lugar social dos negros e negras no Brasil. Bento (2003) chama a atenção para o fato que:

Um homem branco é apenas e tão somente o representante de si mesmo, um indivíduo no sentido pleno da palavra. Cor e raça não fazem parte dessa individualidade. Um negro, ao contrário, representa uma coletividade racializada em bloco – cor e raça são ele mesmo (p.23).

Tanto que se criaram subterfúgios como nomes distintos para nuances e tonalidades de pele e o discurso de que no Brasil não existiam negros(as), dado o alto grau de miscigenação. Os dados sobre a população negra são muito provavelmente subnotificados, visto que a autodeclaração é a forma de identificação mais comum.

Hoje, no Brasil, é possível enxergar uma melhora nessa realidade. Fruto da ação incansável dos grupos de movimento negro e de algumas políticas públicas e ações de empoderamento dessa raça. Todavia, é cedo para definir como essas ações influenciarão no combate ao racismo estrutural na sociedade brasileira.

Assim como se dá no debate de gênero, a problemática racial é tratada por muitos estudiosos como um epifenômeno da desigualdade de classe. Como esses

grupos estão entre as parcelas mais pobres da população, resolver as questões econômicas seria, segundo essa visão, a solução para os demais problemas. Essa lógica apresenta dois problemas principais: primeiro a tentativa de mascarar ou invisibilizar o problema racial. Por outro lado, é uma falsa solução visto que, existem dados os quais comprovam a persistência das discriminações mesmo em classes sociais abastadas.

2.4 Igualdade como direito

Pensar o trabalho como um direito parece ser um problema para a maioria das pessoas. Isso se dá porque o trabalho figura há muito tempo no senso comum como algo doloroso e ruim, quase uma penalidade que deve ser cumprida ao longo da vida. Uma das razões para tal visão são as condições insalubres e a lógica alienante as quais afastam do cotidiano laboral o prazer e a realização pessoal.

Entretanto, o trabalho aparece como um direito social na declaração universal dos direitos humanos da Organização das Nações Unidas – ONU (1948) e na Constituição Federal do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988). O Estado e as instituições reconhecem que é somente através do trabalho que a maioria absoluta da população do mundo garante sua sobrevivência e a de suas famílias.

Numa organização social em que o trabalho é central, a ausência dele torna-se, muitas vezes, dramática, como afirma Castel (2010):

O trabalho, como se verificou ao longo deste percurso, é mais que o trabalho e, portanto, o não trabalho é mais que o desemprego, o que não é dizer pouco. Também a característica mais perturbadora da situação atual é, sem dúvida, o reaparecimento de um perfil de ‘trabalhadores sem trabalho’ que Hannah Arendt evocava, os quais, literalmente, ocupam na sociedade um lugar de supranumerários, de ‘inúteis para o mundo’ (p. 496).

Dessa maneira, há a tentativa de resgatar o trabalho do calabouço em que foi encarcerado por meio de legislações e tratados sobre igualdade, salubridade, dignidade e proteção contra o desemprego. O principal caminho pelo qual isso acontece é através de leis e de políticas públicas – as sociais em especial –, embora seja um desafio fazer com que determinadas resoluções saiam do papel para o cotidiano do trabalhador(a).

A discussão acerca da importância social do trabalho é tão antiga quanto aquela da qual emerge o tema dos direitos inalienáveis dos seres humanos. Diversos tratados e convenções abordaram o tema:

Os direitos sociais sob forma de instituição da instrução pública e de medidas a favor do trabalho para os 'pobres válidos que não puderem consegui-lo', fazem a sua primeira aparição no título I da Constituição Francesa de 1791 e são reafirmados solenemente nos artigos 21 e 22 da Declaração dos Direitos de junho de 1793. O direito ao trabalho se tornou um dos temas do debate acalorado, apesar de estéril, na Assembleia Constituinte Francesa de 1848, deixando, todavia, um fraco vestígio no artigo VIII do Preâmbulo (BOBBIO, 2004, p.206).

O trabalho esteve sempre inserido no arcabouço dos direitos sociais, porém, como Norberto Bobbio afirma acima, sempre foi um tema difícil de ser de fato incorporado aos debates e as práticas de defesa de direitos pelo Estado ou instituições privadas. Para os defensores dos direitos humanos e da justiça social, entretanto, discutir o trabalho sempre foi passo primordial para os avanços sociais. A declaração universal dos direitos humanos afirma em seu artigo 23º: "Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego" (ONU, 1948).

Numa atualidade em que a democracia e suas práticas são deveras debatidas em variados sentidos é de se admirar o quanto o ambiente de trabalho tem perpetuado-se como um espaço antidemocrático e de pressão contra qualquer diversidade apresentada. O trabalhador não participa de praticamente nenhuma decisão, a vida laboral é repleta de autoritarismo. Essa realidade ditatorial acaba sendo um fértil terreno para a propagação de discriminações e intolerâncias de várias formatações.

Cada tipo de discriminação tem sua fundamentação histórica para existir e resistir ao longo do tempo, uma vez que, apesar do avanço das teorias sociais que prezam pela igualdade de direitos e dignidade do ser humano, as estigmatizações e barreiras sociais persistem. Os direitos, assim, não são inatos, precisam ser legitimados na sociedade.

Quando falamos em direitos humanos é importante salientar que esse conceito foi apropriado de diferentes formas pelos pensamentos sociais e utilizado

da maneira mais proveitosa para cada visão. Na visão liberal¹⁴, por exemplo, a busca pela igualdade é limitada ao campo formal. A ideia liberal salienta a importância dos direitos civis (principalmente à propriedade) e políticos. O ser deve ter liberdade para vender a força de trabalho e é colocado como um sujeito abstrato, isolado, alheio a grupos sociais. Essa é uma visão absolutamente limitada de direitos, cidadania e liberdade.

Ao partir do pressuposto de que há um liame indissociável entre discriminação e poder, é preciso saber qual a visão dominante de direitos e levar em consideração a qual papel estão relegados os grupos sociais historicamente minimizados e silenciados nos espaços públicos. Para pensar as questões que permeiam esses grupos sociais e o debate de igualdade e discriminação, é necessário suscitar problematizações acerca das relações de poder, hierarquização e hegemonia entrecortadas (GRAMSCI, 1999).

Mészáros (2015) afirma que “nada poderia ser mais estranho para o funcionamento do sistema do capital em sua crise estrutural do que a instituição da igualdade real” (p.27). Isso porque, o capitalismo – e seu mantra liberal e neoliberal – tem seu esteio na igualdade formal. O *égalité* é um valor defendido na Revolução Francesa no século XVIII e aclamado pelo liberalismo burguês como um grande valor do mundo moderno como marca era da razão, em contraposição aos privilégios de nascimento e religiosos presentes no feudalismo. As principais revoluções burguesas ocorridas na Europa tinham o intento de derrubar regimes monárquicos autoritários, os sistemas sociais de estamentos, castas e clãs e a soberania do pensamento teológico cuja lógica relegava à vontade divina todas as desigualdades sociais.

A igualdade formal alcançada com a cidadania e as democracias ocidentais que chegaram, de forma rápida ou mais demorada, ao modelo de sufrágio universal, todavia, não trouxe os avanços sociais que prometera. Um dos debates mais controversos no sistema capitalista continua orbitando em torno da questão da igualdade. Em sua aparência a igualdade propagada pelas ideologias liberais apresenta uma solução para diversos problemas sociais. Mas, se passarmos à

¹⁴ Embora essa visão seja a mais difundida entre os liberais, é importante ressaltar que existem diversas correntes de pensamentos no liberalismo, inclusive alguns autores que têm uma visão mais ampliada e diferente a respeito da igualdade.

essência do fenômeno, (NETTO, 2011) perceberemos o quanto existe de retórica e imprecisão na igualdade liberal. Essa é, entretanto, a visão hegemônica hoje.

Em nossos tempos predomina a igualdade jurídica (formal), a qual “é uma característica essencial desta sociedade, a sociedade do contrato. Sem a igualdade, o contrato não é possível” (MARTINS, 2002, p.28). Porém, ela tem se mostrado limitada, uma vez que está longe de garantir uma igualdade econômica e social que pudesse mostrar um caminho à justiça social.

Marx (2000) tratou desse tema quando fez um debate acerca da capacidade de emancipação do ser humano em nossa sociedade. O autor classificou como emancipação política o reconhecimento formal dos direitos iguais. Afirmou:

Não há dúvida de que a emancipação política representa um grande progresso. Embora não seja a última etapa da emancipação humana em geral, ela se caracteriza como a derradeira etapa da emancipação humana dentro do contexto do mundo atual (p. 24-25).

Todavia, a busca mais profunda deveria dar-se pela emancipação humana, a qual garantiria a realização da essência humana. Acontece que para uma grande parcela de nossa sociedade nenhum dos tipos de emancipação é uma realidade. O cenário mundial é de fome e miséria numa era de fartura e superprodução. O trabalho é cada vez mais explorável, precário e mecânico, numa era de alta tecnologia. Ou seja, há uma divisão bem clara entre o que está destinado a quem e, nessa lógica, igualdade não passa de uma palavra vazia de significado, mas repetida com bastante frequência e veemência a ponto de encontrar crédulos.

Outro valor conclamado pela sociedade moderna, e que mantém um liame com a igualdade, é a liberdade. Essa categoria é tão complexa quanto a igualdade. Para a burguesia, o modelo capitalista é o reino da liberdade, do trabalho livre, do homem livre para vender sua força de trabalho onde melhor lhe prouver. Os avanços em relação à servidão feudal, todavia, foram sendo desconstruídos com os idos do tempo. Como afirma Martins (2002):

Sua liberdade é, pois, a condição de sua sujeição: ele (o trabalhador) é socialmente livre, mas economicamente dependente (...) Sua liberdade social (...) se reveste da forma de liberdade jurídica. Desse modo, o operário é juridicamente igual ao capitalista, mas não é materialmente igual a ele (p.61).

Para Marx (2000):

A liberdade, por conseguinte, é o direito de fazer e empreender tudo aquilo que não prejudique os outros. (...) Todavia, o direito do homem à liberdade não se baseia na união, do homem com o homem, mas pelo contrário, na separação do homem em relação ao seu semelhante. A liberdade é o direito

a essa dissociação, o direito do indivíduo delimitado, limitado a si mesmo. A aplicação prática do direito humano da liberdade é o direito humano à propriedade privada. (...) O direito de desfrutar de seu patrimônio e dele dispor arbitrariamente, sem atender aos demais homens, independentemente da sociedade, é o direito do interesse pessoal. A liberdade individual e esta aplicação sua constituem o fundamento da sociedade burguesa (p. 35-36).

Fica evidente, mais uma vez, que o conceito de liberdade entoado pelo liberalismo e neoliberalismo é bastante distinto daquele vislumbrado pela teoria marxista, chegando a ser até oposto. A conclusão a que chegamos é que igualdade e liberdade, de fato, são realidades não aplicáveis no modelo capitalista de produção.

Somamos a essas discussões o debate acerca da questão social que a sociedade capitalista engendra. A organização social moderna “gera uma acumulação da miséria relativa à acumulação do capital, encontrando-se aí a raiz da produção/reprodução da questão social na sociedade capitalista” (IAMAMOTO, 2001, p. 15-16). Segundo a autora, deve-se enxergar:

A questão social enquanto parte constitutiva das relações sociais capitalistas, é apreendida como expressão ampliada das desigualdades sociais: o anverso do desenvolvimento das forças produtivas do trabalho social (p. 10).

Desse modo, a questão social teria diversas manifestações ou expressões as quais não poderiam de maneira nenhuma serem resumidas ao simples sinônimo de pauperismo.

A questão social traz à tona o debate das desigualdades e da luta contra elas. Pelo debate feito neste texto sobre trabalho, desemprego, gênero e raça percebe-se que as expressões da questão social são parte estrutural do capitalismo e não anomias sociais (DURKHEIM, 2012). Cabe ressaltar ainda que, embora a exploração no capitalismo atinja toda a classe trabalhadora, não se pode fechar os olhos para o fato de alguns grupos sofrerem ainda mais nesse processo. Assim sendo, acreditamos que as relações de raça e gênero estão totalmente imbricadas nas relações de classe (YANNOULAS; OLIVEIRA, 2016).

Essa realidade mostra o quanto mesmo dentro das discriminações existe uma lógica hierárquica. Sobre isso, Martins (2002) nos diz:

Filosoficamente falando, a ordem capitalista é, sem dúvida, desumana com todos. Sociológica e antropológicamente, porém, há níveis de

desumanização e distintas qualidades e modos sociais de expressar e vivenciar a desumanização numa sociedade em que as relações sociais foram coisificadas pela mediação das coisas, do dinheiro e da mercadoria (p.42).

Mesmo nas realidades dos Estados sociais europeus, a respeito das quais houve apenas leves sopros no Brasil, esses grupos ficaram excluídos dos avanços de direitos, uma vez que “a garantia jurídico-constitucional de provisão de bens públicos foi baseada na centralidade do trabalho assalariado ou emprego (diga-se de passagem, masculino e branco)” (YANNOULAS; OLIVEIRA, 2016, p.49).

Isto é, no mercado de trabalho acontece a reprodução das desigualdades sociais enfrentadas na sociedade em geral, sendo extremamente necessário a abertura desses espaços para que haja a identificação, problematização e busca de soluções para as discriminações presentes. Não podemos esquecer que “o sistema econômico não se sente obrigado a pagar pelos problemas sociais que cria” (MARTINS, 2002, p.30), assim, não haverá uma preocupação natural com isso, sem a luta e a construção das demandas pelos trabalhadores.

A desigualdade de tratamento no local de trabalho fere um conceito fundamental os direitos humanos: a ideia de que todos são iguais “em dignidade e em direitos” (ONU, 1948). A questão da diversidade (e das intolerâncias relacionadas) tem sido foco de atenção das mais importantes instituições de defesa dos trabalhadores, como a Organização Internacional do Trabalho – OIT. Em uma cartilha lançada para abordar a questão das pessoas LGBT no trabalho, a Organização salienta que as pessoas trazem para o ambiente laboral uma pluralidade de características a qual desafia normas e padrões antes impostos e obedecidos sem tantos questionamentos. Assim, práticas de discriminação outrora aceitas com naturalidade, agora são problematizadas e rejeitadas obrigando as empresas e as pessoas a repensar o respeito ao outro e à diversidade (OIT, 2014).

A OIT tem importantes estudos, publicações e tratados a respeito dos direitos humanos no trabalho e serve de referência para que empresas e governos pensem o modo de agir e de lidar com as diferenças. Por certo um mundo mais justo passa por aceitar a igualdade como um direito, sem suprimir diferenças e sim valorizando-as como pluralidade e riqueza humanas.

Capítulo 3: Gênero e raça – um olhar sobre a categoria bancária

Pioneira numa série de conquistas entre os trabalhadores do Brasil, a categoria bancária também foi uma das primeiras a colocar o tema igualdade de oportunidades em pauta. Em 1997, a CNB, atual CONTRAF-CUT, criou em parceria com os sindicatos filiados, a CGROS. O objetivo era estudar os temas da comissão, formular reivindicações e negociar essas pautas com os bancos.

A instituição da comissão resultou em uma campanha pela sindicalização das mulheres, em 1998 e a campanha nacional pela igualdade de oportunidades no ano 2000. O primeiro sucesso neste intento veio em 2000, quando os bancários e bancárias conseguiram incluir a cláusula 51^a na sua Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, que tratava da Igualdade de oportunidades. A cláusula tinha a seguinte redação: “o Sindicato apresentará resultado de pesquisa sobre o tema (aos bancos), abrindo discussões entre as partes” (SANTOS, 2008, p.03).

A pesquisa, concluída e publicada em 2001, resultou na cartilha o “Rosto dos Bancários – Mapa de Gênero e Raça do Setor Bancário Brasileiro”, feita com a assessoria técnica do DIEESE.

Com a cláusula negociada no ano anterior e a pesquisa realizada, os bancários conseguiram, em 2001, incluir uma nova cláusula na CCT, a 52^a, que garantia a:

Constituição da Comissão Bipartite que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores, e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral (SANTOS, 2008, p.04).

Santos (2008) explica que em decorrência dessas negociações:

A CGROS desenvolveu várias outras campanhas importantes como as de Combate ao Assédio Sexual no Trabalho em 2001, Relações Compartilhadas em 2002 e Combate ao Assédio Moral em 2003 (p.04).

Posteriormente, foram realizados dois seminários nacionais sobre o tema (em 2006 e 2007), foram confeccionadas cartilhas e houve a inserção dos temas de forma transversal em todos os debates e negociações para manutenção e ampliação dos direitos da categoria.

Uma grande conquista foi a realização, em 2008, do primeiro “Censo da Diversidade” na categoria bancária, pesquisa que foi repetida com um escopo maior de temas em 2014. É com base nestes dois levantamentos que analisaremos a situação das mulheres e dos negros e negras na categoria bancária.

Cabe salientar, todavia, que muito embora seja uma história de vitórias nas discussões e avanços em negociações e inclusão de direitos na CCT e Acordos Coletivos de Trabalho – ACT, a efetividade dessas ações no combate as desigualdades na categoria foram pequenas. Como afirma Santos (2008):

Mas, as cláusulas em relação à igualdade de oportunidades não avançaram, houve momentos de estagnação da Comissão Bipartite, principalmente com a negativa dos banqueiros em discutir metas para resolver o problema das desigualdades de gênero e raça no setor (p.04).

Os dados que veremos a seguir demonstram essas dificuldades.

3.1 O Censo da (falta de) Diversidade

A importância da mensuração das condições de igualdade (ou da falta delas) entre os trabalhadores da categoria bancária tem ao menos duas vertentes. A primeira é que o setor de serviços é atualmente o maior gerador de empregos no Brasil (IBGE, 2016). Ao tratar apenas dos empregados(as) diretos dos bancos, estamos falando de cerca de 500 mil trabalhadores em instituições financeiras públicas e privadas, nacionais e internacionais. Ou seja, um escopo bastante diverso e presente em grande número em todas as partes do país.

A segunda é a importância da organização sindical da categoria. Apenas trabalhadores bem organizados podem chegar ao patamar de extrapolar os debates econômicos e corporativistas para discutir temas os quais, na maioria dos casos, ficam embaixo do tapete ou relegados ao campo individual. Esse nível de organização de classe permitiu à categoria bancária ser a primeira do Brasil a conseguir uma CCT nacional com garantia de direitos homogêneos em bancos públicos e privados.

Como vimos anteriormente, a luta contra as discriminações de mulheres e negros e negras avançou por meio de ações coletivas de organizações sociais e é importante que essa vertente não escape aos movimentos dos trabalhadores para que nesses locais a desigualdade não reine como algo natural e aceitável.

As duas pesquisas do “Censo da Diversidade” foram realizadas após acordo assinado entre a FEBRABAN (representando 18 bancos) e a CONTRAF-CUT (representando cerca de 90% dos sindicatos de bancários e bancárias do Brasil, congregando quase 500 mil trabalhadores no país).

Nessa experiência, representantes dos empregadores e dos trabalhadores definiram por meio de uma cláusula na CCT a realização, em 2008, de um censo com a finalidade de aferir dados relacionados ao perfil de gênero, raça e pessoas com deficiência no corpo funcional dos bancos em todo território nacional. A ação foi repetida em 2014 com a inclusão de questões relativas à orientação sexual dos trabalhadores daquelas instituições.

A partir desse instrumento, foi possível visualizar e confirmar vários dados relativos, principalmente à contratação, remuneração e ascensão profissional. Todo o processo de formatação das perguntas, aplicação as discussões e conclusões dos resultados dos censos foram realizadas sob a coordenação do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e com o apoio do Ministério Público do Trabalho (MPT), OIT e IBGE. Embora a FEBRABAN tenha tido absoluto controle sobre a coleta e apresentação dos dados, a aplicação dos questionários e o posterior tratamento dos resultados, fato que gerou críticas oriundas do movimento sindical, os levantamentos não demonstraram nada diferente da expectativa daqueles membros, isto é, um desrespeito aos direitos humanos referentes à igualdade de oportunidades.

O panorama apresentado leva a constatação inequívoca de que há uma hierarquização racial e de gênero nos postos de trabalho com maior poder e remuneração. É bastante baixa a presença de negros e negras nos bancos. As mulheres, metade da categoria, não são nem perto disso nos cargos de chefias e com salários maiores. As trabalhadoras em pior condição são as mulheres negras, as quais recebem menos que os homens e os brancos(as) mesmo para executar a mesma atividade.

A importância da análise desse instrumento, utilizado pela categoria bancária para mensurar desigualdades nos locais de trabalho, dá-se em primeira medida pelo pioneirismo da ação, única entre os trabalhadores organizados do Brasil. Além disso, a participação bancários e bancárias foi bastante expressiva: em 2008 cerca de 200

mil trabalhadores responderam aos questionários, o que correspondeu a quase 50% do total de empregados e empregadas dessas instituições. Em 2014 o percentual foi de 41%, quase 190 mil responderam, ou seja, é um grande recorte que transforma o censo em um potencial instrumento para a análise das desigualdades enfrentadas no setor.

Os censos aqui estudados foram fruto de uma luta dos sindicatos filiados à CONTRAF-CUT em grande parte do Brasil. A ideia inicial era constatar a partir dos questionários, o que as instituições de representação dos trabalhadores já enxergavam – e denunciavam – em sua prática cotidiana: a subcontratação de negros, negras e pessoas com deficiência e a dificuldade de ascensão profissional desses grupos e também das mulheres, além do pagamento para esses grupos de salários inferiores mesmo para a realização de atividades similares aos executados por homens e brancos.

A publicização desses dados causou um mal-estar para os banqueiros, afinal de contas, estamos falando do setor primordial da economia capitalista a qual carrega no peito o orgulho de exercer a meritocracia. Mas como explicar, por exemplo, que as mulheres, mesmo tendo mais escolaridade não alcançam os cargos mais altos ou quando alcançam não recebem os mesmos salários? Os bancos são racistas? Escondem as pessoas com deficiência? No material de divulgação do Censo 2008 a Federação dos bancos admite ser “ponto de atenção a baixa ascensão da mulher e do negro(a). A mobilidade educacional é um diferencial do setor e pode ser um fator de correção” (FEBRABAN, 2008, p. 24). Todavia, os dados de 2014 não mostram tal correção.

O que fazer então diante de tais dados? Houve ações dos bancos e dos sindicatos no intervalo entre um censo e outro. Mas os avanços, quando aconteceram, mostraram-se mínimos. Talvez porque atacou-se as consequências e não as causas, isto é, a aparência e não a essência do problema, essa questão será discutida no capítulo 4.

A visão dos dirigentes sindicais sobre gênero e raça

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas (TRIVIÑOS, 1987) com dirigentes e ex-dirigentes sindicais que atuaram de alguma maneira nos censos e nos debates com os bancários e bancárias sobre os temas. Reproduzimos abaixo algumas respostas para ajudar na discussão proposta na pesquisa.

- Dirigente do Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro-RJ (1) (bancária, branca):

“O debate sobre gênero e raça na categoria não me parece muito visível, ao contrário, me parece um debate ainda periférico e o nosso sindicato, me parece refletir a condição secundária com que ainda é tratado o tema na categoria”.

“Acho que dada a importância do tema, a direção do movimento deveria dar mais atenção, por exemplo, assegurando a paridade nos Cecuts e Concut (congressos da CUT)”.

- Ex-dirigente do Sindicato dos bancários de Londrina-PR (bancário, branco):

“Sempre me envolvi com os temas ditos das minorias ou discriminação humana com uma visão clara sobre direitos negados no mercado de trabalho e social pela discriminação institucional em especial o sistema financeiro nacional e internacional”.

“Foi muito difícil para a categoria assimilar os debates de gênero e raça e os demais principalmente. O mais difícil durante décadas foi o próprio movimento sindical aceitar os temas. E o mais difícil foi que eram poucos sindicatos ou federações com dirigentes qualificados para estes debates no país, mesmo porque haviam poucos negros ou pardos nos bancos privados e os bancos públicos eram obrigados a manter a lei de cotas raciais e PCDs.”

“Então a categoria recebia poucas informações na base porque poucos sindicatos tinham dirigentes para debater os temas com eles. Só a partir dos censos que a FEBRABAN aplicou na base com nossas lutas e debates de vanguarda foram

assimilando o tema, e nos governos de esquerda estes temas ampliaram com prioridades na sociedade através de conferências locais estaduais nacionais e internacionais. Lembrando que o sistema financeiro e os maiores bancos foram autuados pelo Ministério do Trabalho por práticas de discriminação institucional que teve como base geral destes processos longos dos censos ‘O rosto dos bancários’, obrigando-os a desenvolverem os censos e diminuir a falta de igualdade de oportunidades de gênero, raça, PCDs, LGBT e indígenas”.

- Dirigente do Sindicato dos Bancários de Brasília-DF (bancário, negro):

“A categoria bancária se interessa pouco pelos temas de raça e gênero, não é visível, principalmente na conjuntura atual. Alguns sindicatos se esforçam para fazer o debate na base, mas encontram resistência. E entre os dirigentes apenas os militantes dos temas se importam mais, a maioria fica indiferente e apoiam apenas como uma suposta obrigação. Quando há o debate, há aprofundamento mas não é priorizado”.

“As cotas de gênero são uma realidade na composição de direções sindicais e em congressos, mas de raça não há esse debate, mas às vezes por falta de pessoas dispostas a compor nessa condição”.

- Ex-dirigente do Sindicato dos Bancários de Pernambuco (bancária, branca):

“Acho que a discussão de gênero e raça não está presente na base, está restrita a uma parte de dirigentes. Isso porque não é priorizado pela maioria, existem exceções em alguns sindicatos. Existem grandes avanços em relação a esses temas, mas o debate ainda é muito restrito a um pequeno grupo de dirigentes, não chega realmente à categoria. Em alguns casos me parece inclusive que não há interesse verdadeiro em socializar e compartilhar conhecimento e poder. E aí fica uma espécie de gueto”.

- Dirigente do Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro-RJ (2) (bancária, negra):

“A categoria é um reflexo da sociedade. Um tomo menor. Mas, tão racista e machista quanto ela. A preocupação imediata está na manutenção do emprego e no aumento

do salário. Tenho visto se acirrar a individualidade e a competição por conta disso. O que aflige o outro, tem preocupação menor”.

“Mulheres são maioria na categoria, mas ainda exercem cargos subordinados. Uma mulher na presidência da Caixa rompeu certos paradigmas, mas não mudou de fato o tratamento dispensado. No BB, pra falar em bancos públicos, ainda não há ascendência de mulheres em cargos estratégicos. Nos privados, nem é necessário comentar. A questão de raça e cor numa categoria elitista como a nossa, onde o empregado é a ‘cara da marca’ tem se mostrado um debate difícil. Estamos num país onde negros se autotransformam como marrom bombom”.

“As mulheres estão assumindo o comando dos sindicatos, mas o poder ainda é exercido de forma patriarcal. Ser presidente de um sindicato não atribui poder. Temos aí a ‘síndrome da Rainha Inglesa’. *Status* de presidente, seguindo o que lhe é ‘orientado’ pelo ‘primeiro-ministro”.

- Dirigente da CONTRAF-CUT (bancária, branca):

“Uma categoria majoritariamente branca e de classe média, dificilmente venha a se preocupar com as discriminações. Mesmo que metade da categoria seja formada por mulheres, existe uma forte tendência das mesmas em negar a discriminação de gênero em termos econômicos. Elas admitem e demandam problemas relacionados ao assédio sexual, ao assédio moral e da licença maternidade. Mas fecham os olhos para as diferenças salariais e para falta de oportunidades na carreira – talvez aqui prevaleça o sentimento da meritocracia, do tipo: se sou competitiva eu mereço ganhar mais, caso contrário, não, sem considerar as diferenças históricas nas relações de gênero. Quanto ao combate do racismo, praticamente não há (ou não havia) demandas relacionadas à raça, porque não há volume da população negra nos bancos a ponto de repercutir na base. E se não vier dessa população esse tipo de demanda, não será dos brancos e brancas que virá”.

“Vou te confessar uma coisa: não gosto do termo diversidade. Explico porque, normalmente esse termo é usado pelos bancos porque parece menos ameaçador que igualdade. Lembro-me de uma campanha no Banco ABN, onde a direção propôs o Dia da diversidade nos locais de trabalho. Essa campanha consistia em um chamado para que cada um ou uma, viesse com sua camisa de time de futebol num

determinado dia. Pronto, a diversidade estava contemplada, não importando a cor, o sexo, a orientação, a ideologia ou mesmo a religião. E a categoria adorava esse tipo de coisa. Era muito difícil desconstruir essa imagem, essa visão de respeito às diferenças. Se a gente, enquanto dirigente, falasse algo, era porque éramos um bando de mal agradecidos, que nada estava bom etc e tal... O banco ganhava de 10 a 0 do sindicato em termos de disputa de narrativa”.

“A questão de gênero é mais penetrável ou palatável entre os dirigentes porque é uma luta muito antiga, ganhou repercussão internacional e não se pode negar o volume de trabalhadoras na base, ou seja, até mesmo para se manter enquanto instituição, tem que representar (no amor ou na dor), essa parcela importantíssima da classe trabalhadora. Claro que, quando deixa de ser demanda e passa a ser disputa de poder, aí o bicho pega... a exemplo das cotas ou da paridade. Nenhum macho quer abrir mão dos privilégios do poder, é por isso que as mulheres, mesmo que em maior presença hoje no movimento sindical, continuam ocupando os cargos de menor importância nas direções”.

- Dirigente do Sindicato dos Bancários do Espírito Santo (bancária, negra):

“Percebo que a discriminação não é uma questão central para bancários(as) e que, apesar de nossas denúncias e campanhas, não se reconhecem nas discriminações de raça, principalmente. Para você ter uma ideia nunca recebemos uma denúncia de discriminação racial. Por outro lado, com todas essas iniciativas têm sido muito importante para a educação dos(as) dirigentes e lideranças e aumentou em muito a consciência da necessidade de empreendermos lutas específicas contra todo tipo de discriminação em nossa categoria”.

“Assim como na sociedade, precisamos ampliar os debates relacionados à diversidade, especialmente, agora com esse governo que só estimula o retrocesso com relação às conquistas e os direitos desses segmentos. Compreendo que estudos acadêmicos com o olhar para nossa categoria sempre dão visibilidade para o problema e, sobretudo, nos ajudam na implementação de políticas que combatam todo o tipo de discriminação no Sistema Financeiro”.

Para os(as) dirigentes e ex-dirigentes sindicais, gênero é uma categoria que tem grande visibilidade na categoria bancária, cabendo às mulheres uma presença equilibrada com os homens na força de trabalho, porém, há pontos problemáticos da inserção delas no mundo do trabalho e na esfera sindical que precisam ser elucidados.

O tema da raça é uma questão que ainda não tem um grande espaço para debate e implementação junto à política dos bancos e dos sindicatos, tendo em vista que a categoria é majoritariamente branca e carece de maior pressão da base para viabilizar sua importância funcional e política.

De modo geral, os(as) entrevistados(as) consideraram gênero e raça como “um debate sindical periférico” (RJ1), havendo dificuldade para a categoria incorporá-lo (PR), porque “se interessa pouco”, mas “a maioria fica indiferente” (DF) e “não está presente na base, está restrita a uma parte de dirigentes” (PE).

Como as mulheres são maioria na categoria, a discussão de gênero fica “mais palatável” (CONTRAF-CUT), mesmo porque elas também tem maior presença no movimento sindical. Porém, na disputa de poder relacionado a cotas e paridade, elas são integradas na composição das diretorias sindicais em cargos menos importantes nas direções. Segundo este entrevistado, isso ocorre porque os “machos” “não querem abrir mão dos privilégios”. Mesmo quando estão no comando da entidade (presidência), sua atuação expressa a “síndrome da rainha da Inglaterra”, tendo em vista o caráter patriarcal do poder sindical (RJ2).

Uma séria questão envolve a condição das mulheres na categoria: nos espaços de trabalho, reivindicam combate ao assédio sexual e moral, assim como a licença – maternidade, mas não demandam a superação das diferenças salariais e a falta de oportunidades na carreira (CONTRAF-CUT), situação esta que pode ser explicada pela presença da ideologia da meritocracia, conforme veremos mais à frente neste estudo.

A questão da raça / cor se situa em um campo mais problemático. Como a maioria dos bancários e bancárias são brancos(as) de classe média, apesar da lei de cotas para negros(as), apenas os bancos públicos são obrigados a cumprir, via concurso público, permanecendo os privados com poucos(as) negros (as) (PR).

Essa condição de maioria branca na categoria bancária, não favorece a presença da discriminação como um ponto de pauta importante a ser travado. Nesse horizonte, as demandas raciais ficam contidas no pequeno número de bancários e bancárias cujos problemas não ressoam muito junto à categoria (CONTRAF-CUT). Apesar dessas dificuldades, o Ministério do Trabalho já atuou bancos em relação à prática de discriminação institucional (PR).

Cabe destacar ainda o impacto que os Censos da Diversidade de 2008 e 2014 ocasionaram em relação aos temas de gênero e raça na categoria. Para o ex-dirigente do PR, foi a partir deles que os debates de vanguarda e as lutas foram penetrando nas bases, dando assim oportunidade para divulgar informações atualizadas, com registro de pesquisas inquestionáveis. Contribuíram também as iniciativas institucionais dos governos de Lula da Silva e Dilma Rousseff junto à sociedade, em especial, as conferências realizadas sobre os temas.

Os estudos acadêmicos sobre gênero e raça, também colaboraram para aumentar a visibilidade dos problemas e auxiliar na implementação de políticas contra todo tipo de discriminação existente no sistema financeiro (ES). Finalmente, considerando o retrocesso político em relação às conquistas e os direitos dos últimos dois anos, o dirigente reforça a necessidade de ampliar o debate da diversidade, de modo que a categoria bancária possa compreender o significado dessas lutas e sua importância nos dias atuais.

3.2 Gênero nos censos

“Meu filho nasceu com uma intolerância muito grande a lactose, assim o único leite que pode tomar é o materno. Quando terminou minha licença maternidade o coloquei numa creche aqui perto da agência. Tiro duas horas de almoço todos os dias, me alimento correndo e vou para a creche dar de mamar. Teve um dia em que dois empregados estavam fora (somos apenas 4 aqui no posto) então quando sai a outra colega ficou sozinha. Foi um caos completo, teve até briga de clientes na fila. Ela me ligou pedindo que eu voltasse o quanto antes. Meu filho estava no peito. Olhava pra ele e pedia que acabasse logo. Na mesma hora me bateu uma enorme

angústia e culpa por colocar o trabalho acima das necessidades de alimentação do meu filho. Esse dia foi horrível. Chorei demais”.

(Gabriela – bancária da Caixa Econômica Federal)

“Na entrevista para a promoção, o gerente me perguntou se eu pensava em engravidar, porque para aquele cargo não era bom alguém que ficasse 6 meses fora. Achei um absurdo, ele jamais perguntaria isso a um homem”.

(Janaína – bancária do Banco do Brasil)

“Quando houve a reestruturação no banco tive muita dificuldade de ser realocada em outro cargo de gerência. Embora ninguém assuma, tenho certeza que foi porque eu estava grávida”.

(Célia – bancária do Banco do Brasil)

“Eu sofri muito assédio no banco quando meu pai ficou doente. Eu em muitas ocasiões não podia fazer hora-extra porque precisava acompanhá-lo nas consultas. Fiquei marcada como alguém que não se dedicava ao trabalho, o que não era verdade. O gerente chegou a sugerir que eu pedisse demissão”.

(Fabiana – bancária do Santander)

“Quando chegava o final do mês era um inferno, porque o gerente chegava junto das meninas e dizia que tínhamos que ir com roupas de ‘bater a meta’, isso significava usar decote, roupas mais curtas e apertadas para ‘incentivar’ os clientes a comprar. Todas achavam isso um absurdo, mas a gente se submetia por medo de perder o emprego”.

(Glória – bancária do Bradesco)

“Fui assediada sexualmente pelo meu chefe uma vez que aceitei uma carona para voltar para casa. Foi uma situação muito constrangedora, mas não comentei com ninguém porque achava que iriam me culpar. Na verdade, eu mesma me sentia culpada”.

(Rita – bancária da Caixa Econômica Federal)

Todos os relatos acima são verídicos e foram reportados em conversas informais para autora deste estudo em suas atividades sindicais ou relatados em encontros de bancárias. São bancárias de bancos públicos e privados submetidas a situações vexatórias de cunho sexista. Os depoimentos poderiam se repetir às centenas. Ela própria, em uma entrevista para promoção ouviu que para aquele cargo era preferível mulheres sem filhos, porque “era muito trabalho”.

A dupla jornada, com o acúmulo do trabalho e atividades relativas à maternidade, responsabilidade com os filhos e pessoas mais velhas, recai sobre a mulher de maneira cruel e lamentável como um impedimento ao seu crescimento profissional. Em muitos casos, direitos presentes na lei ou acordos coletivos, como a licença maternidade de 6 meses, horário especial de amamentação ou licenças para acompanhar filhos ao médico, transmutam-se em formas de discriminação e construção do esteriótipo da mulher como o ser responsável pelo cuidado.

Além disso, as mulheres são a maioria absoluta das vítimas de assédio sexual no trabalho, como se a sua sexualidade estivesse à disposição como moeda de troca para sua ascensão profissional. Esse fato é agravado pelo número massivo de homens em cargos de maior poder, visto que esse tipo de assédio sempre está relacionado com uma hierarquia. Essa supremacia masculina é bastante antiga.

As mulheres só começaram a fazer parte do trabalho nos bancos de maneira mais significativa a partir de década de 1960 (MALERBA, 2017; SEGNINI, 1998). Ou seja, até poucas décadas atrás o trabalho bancário era predominantemente masculino. Após a inserção feminina:

A divisão do trabalho nos bancos, a exemplo do departamento de depósitos, era marcada pela divisão social de gênero. Os homens realizavam tarefas consideradas de muita responsabilidade e conhecimento bancário (...) enquanto as mulheres apenas registravam o fato contábil nas máquinas *Hollerith* ou *National* (SEGNINI, 1998, p. 67).

Antunes (2006) confirma:

Em relação à divisão sexual do trabalho, na medida em que se desenvolviam os processos de automatização e flexibilização do trabalho, presenciou-se um movimento de feminização da categoria que, entretanto, não foi seguido por uma equalização da carreira e do salário entre homens e mulheres nos bancos. Uma série de mecanismos sociais de discriminação – reproduzidos e intensificados nos ambientes de trabalho – estruturou relações de dominação e de exploração mais duras sobre o trabalho

feminino, que se traduziram em desigualdades e segmentações entre gêneros (p.21).

As mulheres foram as maiores vítimas dos processos de flexibilização e precarização na categoria bancária nos anos 1980 e 1990 (SEGNINI, 1998). Os reflexos de sua entrada tardia e de sua subalternização na categoria são visíveis até hoje. Segnini (1998) prossegue:

Às mulheres estiveram sempre reservados postos de trabalho considerados subalternos na estrutura hierárquica; postos que implicavam treinamentos rápidos, obediência às normas, registro de dados proporcionando atendimento e suporte ao trabalho masculino considerado institucionalmente qualificado (p.72).

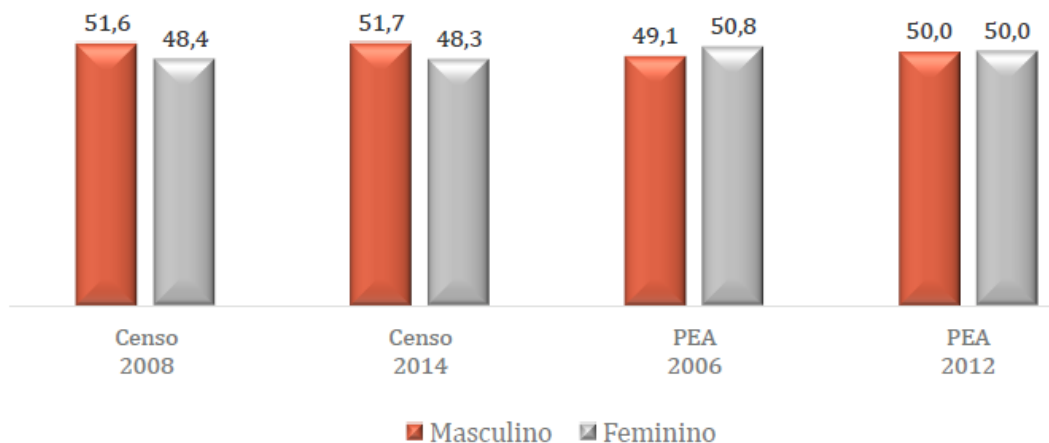
A terceirização, por exemplo, que é uma marca crescente na categoria (SANCHES, 2017) atinge em cheio as mulheres, uma vez que nos setores de *telemarketing*, recepção, telefonista e serviços gerais elas são maioria (VENCO, 1999). Já os homens podem ser encontrados em grande número como terceirizados nas áreas de segurança e tecnologia dos bancos. Ou seja, mesmo entre os trabalhadores terceirizados(as) é possível enxergar uma escala hierárquica entre os cargos ocupados por homens e mulheres.

Ao observar a realidade do setor bancário, lida a partir dos dados dos Censos da Diversidade de 2008 e 2014, não há exceção quanto à regra de desigualdade vigente no mercado de trabalho em geral.

Segundo pode-se observar no Gráfico 01, a proporção entre homens e mulheres que trabalham nos bancos é bastante aproximada: média de 52% homens e 48% mulheres. O sexo feminino representa mais de 40% da categoria bancária desde os anos 1980 (SEGNINI, 1998). Essa proporção aproxima-se dos 50% nos anos 2000 e manteve-se entre os anos de 2008 e 2014, o que aponta um equilíbrio na contratação como tendência. Os dados da categoria seguem de perto o equilíbrio existente no Brasil quanto a divisão dos sexos na População Economicamente Ativa– PEA, que em 2012 dividia-se exatamente em metade e metade de cada sexo.

Gráfico 01

Distribuição dos(as) bancários(as) - segundo sexo



Fonte: FEBRABAN – Censo da diversidade – 2014

Embora haja equilíbrio na contratação Os problemas surgem, porém, quando a questão é remuneração e ascensão profissional, como veremos a seguir. Conforme pode ser observado no Gráfico 02, a escolaridade preponderante na categoria era graduação e pós-graduação (79,6%) em 2014.

Nessas faixas as mulheres apresentam um alto nível. Entre os bancários e bancárias que possuem formação com curso superior completo ou pós-graduação, as mulheres são maioria (Gráficos 03 e 04). Esses dados assemelham-se com a realidade geral do Brasil a qual já aponta maioria feminina entre os alunos e alunas das instituições de ensino superior¹⁵.

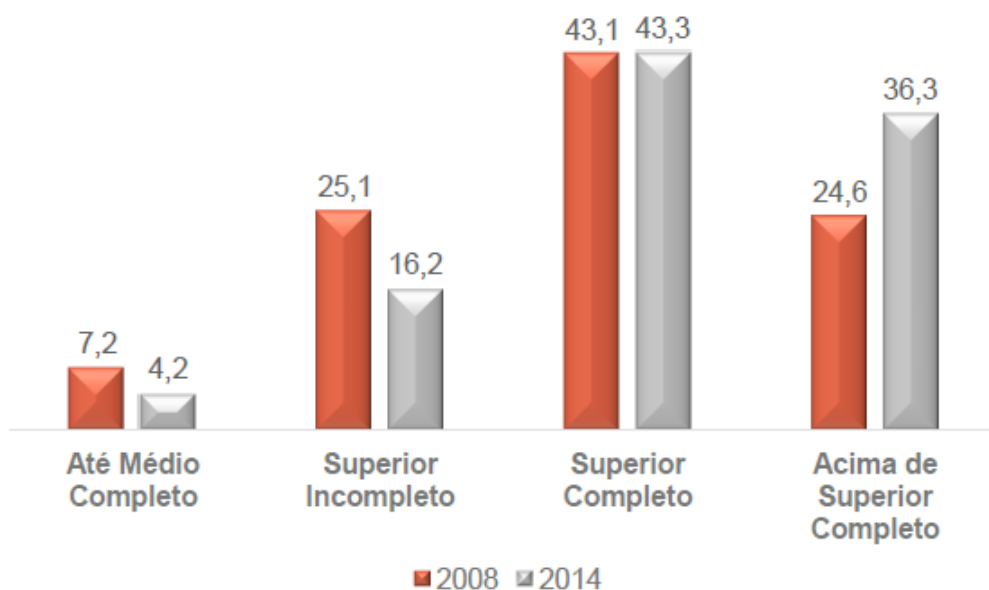
Os homens possuem uma vantagem nos níveis de *MBA* e acima (que em 2008 significavam 9,3% do total de bancários), entretanto, são maioria absoluta na escolaridade mais baixa – o ensino fundamental (Gráfico 03).

¹⁵ Dados do PNAD 2016 divulgado pelo IBGE apontam que o nível superior completo era mais frequente entre as mulheres (16,9%) do que entre os homens (13,5%). Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/18992-pnad-continua-2016-51-da-populacao-com-25-anos-ou-mais-do-brasil-possuiam- apenas-o-ensino-fundamental-completo>.

Gráfico 02

Distribuição dos(as) bancários(as), escolaridade atual

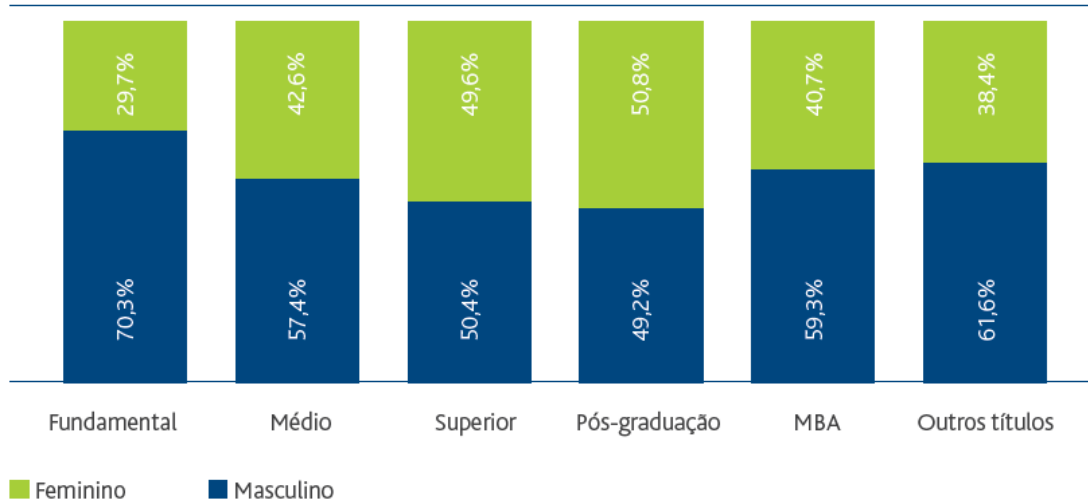
Evolução significativa na formação igual ou acima de superior completo
Em 2008 = 67,7%, em 2014 = 79,6%



Fonte: FEBRABAN Censos - 2008 e 2014.

Gráfico 03

Escolaridade e gênero



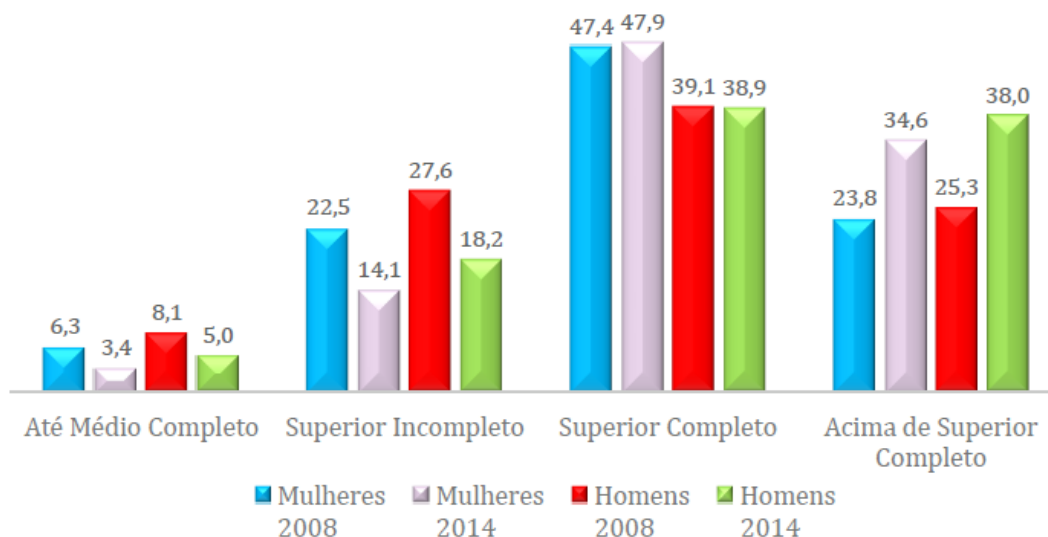
Fonte: FEBRABAN – Censo da diversidade – 2008

Gráfico 04

Distribuição dos(as) bancários(as), escolaridade atual e sexo



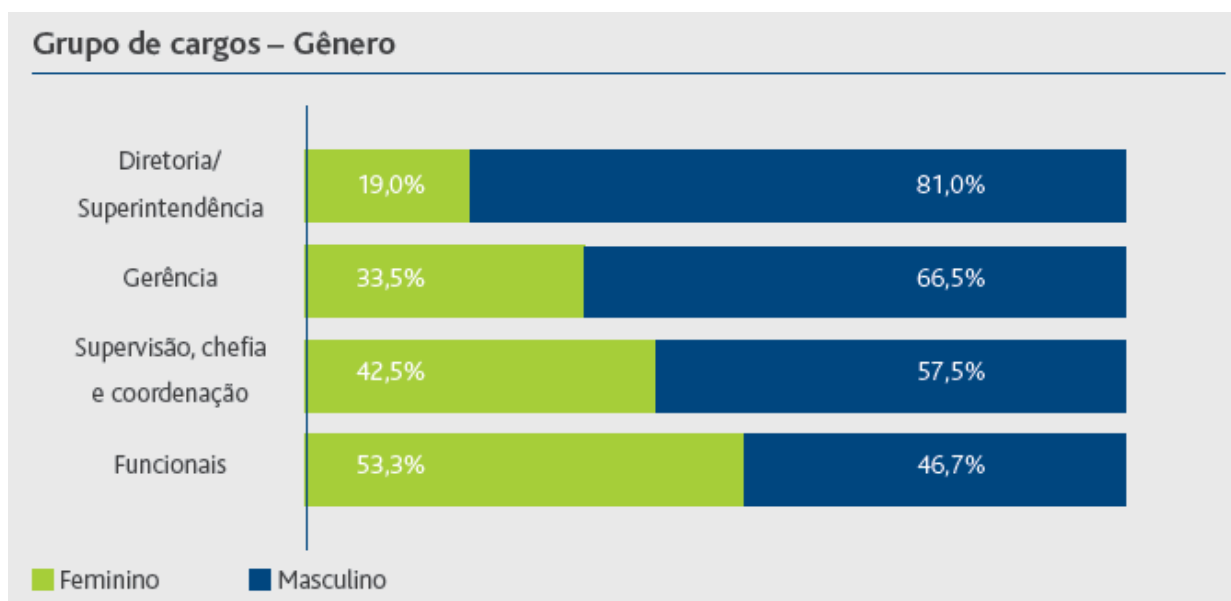
Em 2008, 71,2% das bancárias tinham superior completo e acima. Em 2014 este percentual passou a 82,5%. Para os bancários os percentuais foram de 64,4% para 76,9%



Fonte: FEBRABAN Censos - 2008 e 2014.

Esses dados deveriam levar a uma maior presença de mulheres entre os melhores cargos ou ao menos a um equilíbrio na ocupação dos cargos e na remuneração quanto aos gêneros. Mas o que se observa é uma realidade bastante distinta. Os Gráficos 05 e 06 apresentam a proporção por gênero nos cargos existentes nos bancos, respectivamente para o ano de 2008 e 2014. No Gráfico 05 estão elencados de baixo para cima os cargos divididos em escala de importância hierárquica e também de remuneração. Assim, os cargos “funcionais” estão na menor escala de hierarquia e possuem os menores salários, enquanto “diretoria/superintendência” são o topo hierárquico e pagam os mais altos salários. A metodologia foi um pouco alterada em 2014, o que impossibilita a comparação da evolução desses números de maneira adequada. Todavia, em ambos os anos é gritante a supremacia masculina nos cargos hierárquicos do topo, enquanto as mulheres seguem maioria na base.

Gráfico 05

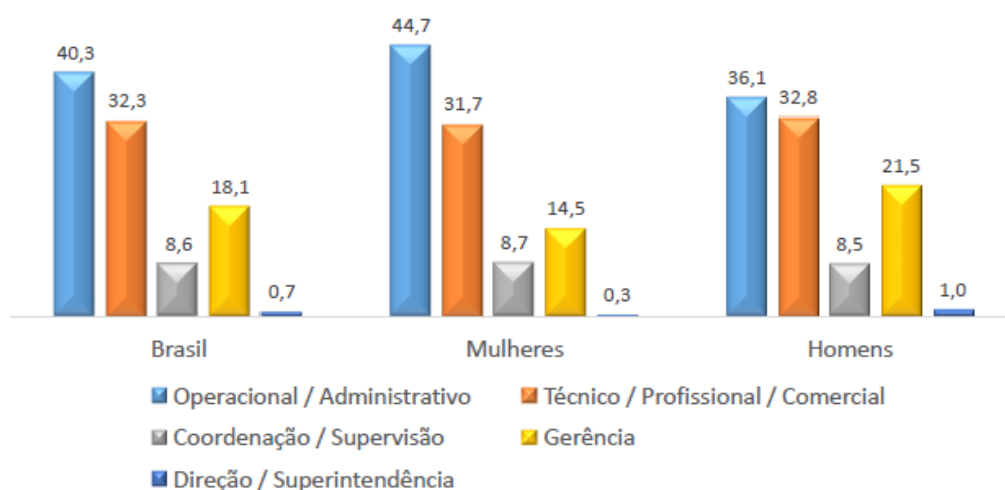


Fonte: FEBRABAN – Censo da diversidade – 2008

Gráfico 06

Distribuição dos(as) bancários(as) segundo categoria ocupacional atual, por sexo - 2014

A participação de mulheres em cargos de gerência, superintendência e direção ainda é inferior à dos homens (14,8% contra 22,5%)



Fonte: FEBRABAN Censo - 2014

Se retivermos a atenção apenas ao cargo de gerência, o qual representava em 2014 18,1% (FEBRABAN, 2014) dos postos de trabalho nos bancos e que em sua enorme maioria exige formação superior completa ou pós-graduação é possível enxergar claramente as distorções. As mulheres são maioria com os requisitos formais, mas não são maioria nas vagas. Ou seja, não basta as mulheres atingirem a escolaridade exigida, os homens continuam na maioria dos cargos.

Cabe salientar ainda que, os cargos de gerência têm a característica de manter um rol de subordinados e requerer determinado perfil de liderança. Nossa hipótese principal é que os estereótipos os quais dão ao sexo feminino a marca da docilidade, sensibilidade e fragilidade, abordados no início do capítulo 2, estejam tão impregnados no senso comum a ponto de impedir as mulheres de ocupar os cargos de chefia. É o que alguns teóricos(as) classificaram de “teto de vidro” (CAPPELLIN, 2008; COELHO, 2006). Um limite não verbalizado ou mesmo visível, mas presente e impeditivo da ascensão das mulheres a determinados postos de poder.

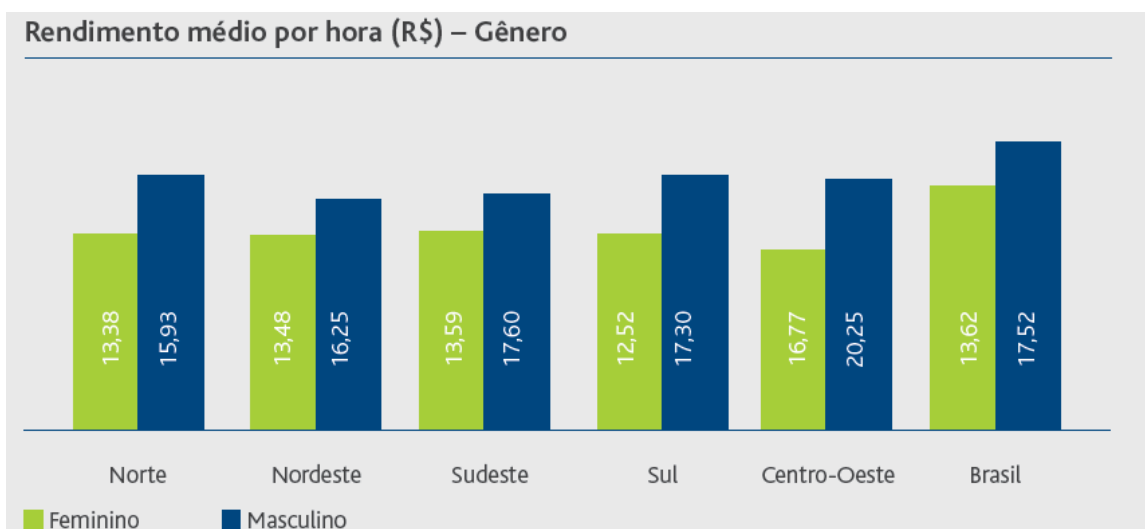
Ao ver esses dados, ressaltamos a afirmação de Segnini (1998):

As análises que procuram compreender as formas de dominação e exploração de uma classe de maneira homogeneizadora deixam de olhar para situações concretas, tais como as formas de uso da força de trabalho da mulher, formas essas que se apropriam das discriminações sociais presentes na sociedade (SEGNINI, 1998, p.37).

A queda vertiginosa da participação feminina nos cargos mais elevados traz como corolário a diferença significativa na média salarial. O rendimento médio mensal das mulheres corresponde a apenas 77,9% do que ganham os homens (FEBRABAN, 2014). Fato que não encontra explicação lógica diante dos números apresentados de presença e formação escolar entre elas. No Gráfico 07 é possível observar o valor pago por hora trabalhada para homens e mulheres separado por regiões do país em 2008. Embora haja diferença regionais, é fato que a mão de obra feminina nos bancos tem um rendimento menor em todo o país.

Os dados de 2014 (Gráfico 08) mostram uma ligeira melhora (com exceção da região Nordeste), muitíssimo tímida e em descompasso com o aumento da escolaridade feminina.

Gráfico 07



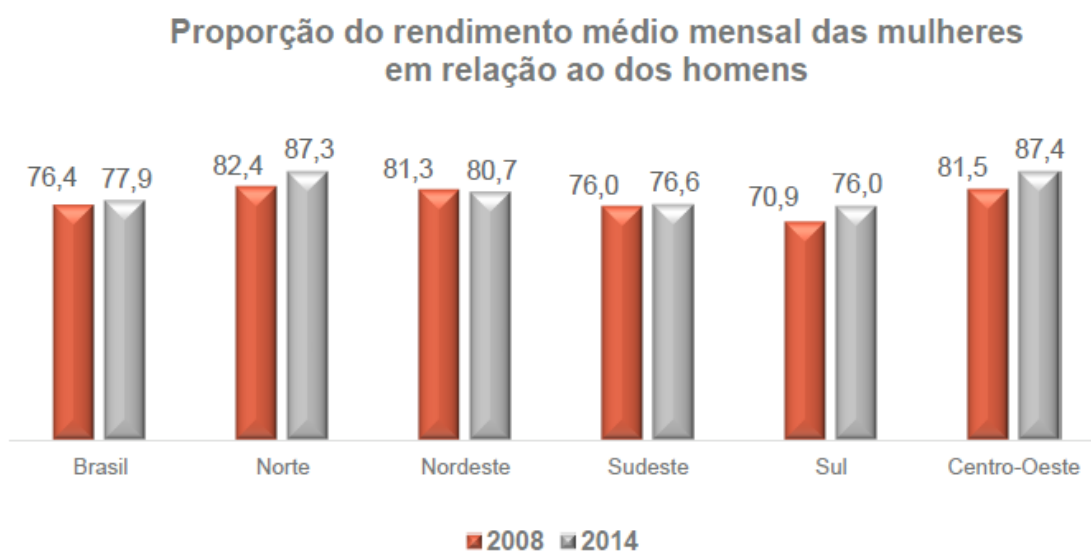
Fonte: FEBRABAN – Censo da diversidade – 2008

Gráfico 08

Rendimento médio mensal dos(as) bancários(as) - segundo sexo



Observa-se ligeira redução na diferença entre a remuneração de homens e mulheres



Fonte: FEBRABAN Censos - 2008 e 2014.

Os dados para a população ocupada no Brasil, segundo o IBGE (2016) também repercutem essa desigualdade:

De acordo com a PNAD 2015, o rendimento médio mensal real de todos os trabalhos dos homens de 15 anos ou mais de idade, com rendimento de trabalho, foi de R\$ 2.058 e o das mulheres, R\$ 1.567. (...) Outra forma de observar o diferencial do rendimento por sexo é por meio da análise da proporção de pessoas que receberam até 1 salário-mínimo. De acordo com esse indicador, 22,0% dos homens ocupados receberam até 1 salário mínimo em 2015, enquanto para as mulheres essa proporção foi de 30,4%. Além disso, havia proporcionalmente mais mulheres ocupadas sem rendimento ou recebendo somente em benefícios (8,5%) do que homens (4,5%) (p.70-71).

A Tabela 01 não faz parte dos censos, mas sim de uma publicação mais recente do DIEESE acerca da diferença de remuneração entre os contratados e desligados pelos bancos em 2017. Chamamos atenção, porém, para a diferença salarial apresentada para homens e mulheres tanto na admissão quanto no desligamento. Isso nos aponta o quanto a desigualdade de remuneração acompanha a bancária em toda a sua trajetória profissional. A diferença significativa no salário de ingresso faz suscitar ainda uma outra questão não abordada pelos censos. Visto que os bancários costumam iniciar suas carreiras na função operacional de escriturários ou caixas, a remuneração inferior para as mulheres pode indicar ou que os homens têm pulado etapas já na contratação ou que as mulheres recebem menos mesmo em funções idênticas as dos homens. Ambas as possibilidades demonstram uma perversa prática de desigualdade de tratamento.

Tabela 01

**Rem. Média dos admitidos e desligados por sexo
Brasil – Janeiro e maio de 2017**

	Masculino		Feminino		Dif.% da Rem. Média
	Nº de trab.	Rem. Média (em R\$)	Nº de trab.	Rem. Média (em R\$)	
Admitidos	4.294	5.244,54	4.409	3.530,69	67,3%
Desligados	9.018	8.094,17	9.306	6.397,68	79,0%

FONTE: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65
ELABORAÇÃO: DIEESE - REDE BANCÁRIOS

Disponível em: Pesquisa do emprego bancário 2017-DIEESE

Outra vertente dessas discriminações é a possibilidade (ou não) de ascensão na carreira. De acordo com os dados dos censos da diversidade, dentre os bancários que já foram promovidos em sua carreira mais de três vezes, maior

proporção na categoria, os homens correspondem a 31,7% enquanto as mulheres são apenas 19,9% (Gráfico 09). Isto significa, na prática, que as trabalhadoras bancárias estão permanecendo, em sua maioria, em cargos técnicos, administrativos e operacionais enquanto os homens alcançam cargos de coordenação, gerência, superintendência e direção. Para esse recorte, os dados permaneceram estagnados entre 2008 e 2014.

Outro aspecto visível nos dados dos censos é a diferença de gênero retratada na faixa etária. Pode-se observar no Gráfico 10 que as mulheres são maioria entre os mais jovens (até 44 anos de idade) e passam a ser minoria entre os bancários e bancárias com 45 anos ou mais. Em 2014, 73,5% dessas trabalhadoras tinham até 44 anos, entre os homens o percentual era de 60,6%. Essa tendência é o inverso do que acontece com os dados da população geral do Brasil, de acordo com o PNAD de 2015 (IBGE, 2016):

Além de serem maioria na população, as mulheres também mostraram maior concentração que os homens nos grupos de idade mais altas. Até o grupo de 20 a 24 anos de idade, os homens constituíam a maioria da população em todos os grupos de idade, representando 19,0% do total da população residente (23,4% em 2004), ao passo que as mulheres, considerando este mesmo recorte etário, eram 18,2% do total populacional (22,9% em 2004). A partir dos 25 anos de idade, porém, a situação se inverte, as mulheres formam a maioria, e isso se reflete no total da população residente – em 2015, as mulheres de 60 anos ou mais de idade correspondiam a 8,0% da população total (5,4% em 2004), enquanto os homens representavam 6,3% (4,3% em 2004) (p.39).

Esses números chamam a atenção para, pelo menos, dois fatores. Um deles é a longevidade no emprego. As mulheres são minoria nas idades mais próximas da aposentadoria. A outra é que elas são menos contratadas – ou mais desligadas – a partir de determinada idade.

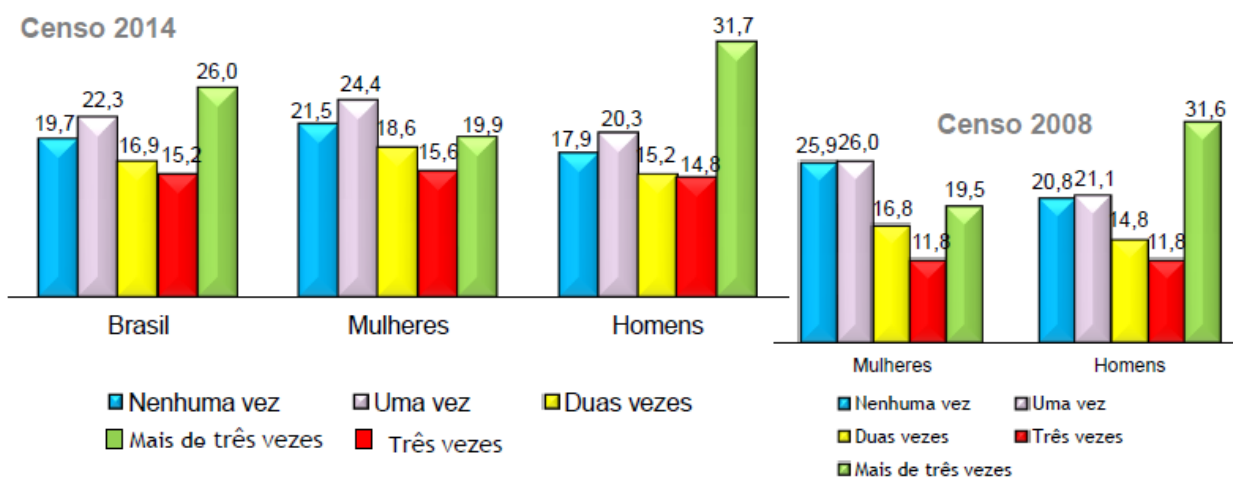
Se pensarmos na imagem do bancário e da bancária vigente no senso comum, poderemos perceber que as mulheres de mais de idade destoam desse modelo, assim como ocorre em várias profissões, principalmente as que lidam com a imagem pessoal como parte do trabalho. Isso é bastante grave porque coloca os padrões estéticos acima da competência e da experiência. E as mulheres são, indubitavelmente, mais impactadas por esses padrões do que os homens.

Gráfico 09

Distribuição dos(as) bancários(as) segundo número de vezes que foi promovido(a) desde admissão, por sexo



Constata-se maior proporção de homens com mais de três promoções 31,7% contra 19,9% das mulheres, enquanto que nas faixas anteriores (uma, duas e três) de promoções a proporção de mulheres é maior



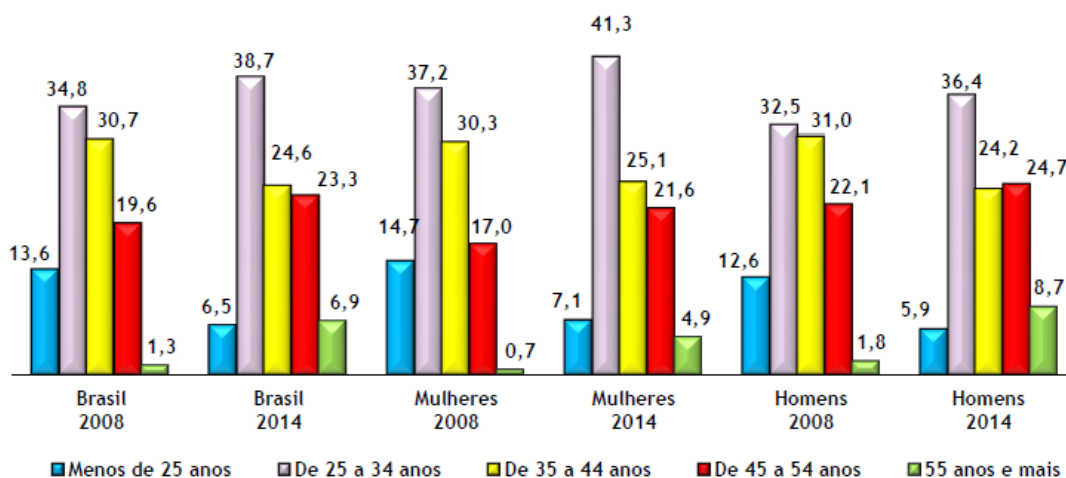
Fonte: FEBRABAN Censo - 2014.

Gráfico 10

Distribuição dos(as) bancários(as) - idade e sexo



O número de mulheres de até 34 anos diminuiu em relação a 2008 (51,9%) contra (48,4%) em 2014, mas segue maior que o contingente masculino (45,1% para 42,3%)



Fonte: FEBRABAN Censos - 2008 e 2014.

3.3 Raça nos censos

“A inferioridade das raças não brancas, a necessidade de serem governadas por uma raça superior e sua essência absoluta e imutável constituíam um axioma mais ou menos incontestado da vida moderna”
(SAID, 2011, p.188).

Os negros e negras sofreram ao longo da história com determinações biológicas, porém os preconceitos enfrentados hoje têm um cunho muito mais sociocultural (PAIXÃO, 2003). Com relação à realidade da categoria bancária os problemas começam na contratação. Há uma enorme discrepância de representação por cor de pele nos postos de trabalho bancários. Somando pretos e pardos (o que o IBGE considera como negros, mesmo método utilizado na pesquisa) chegava-se em 2014 a 24,7% dos postos de trabalho. Longe dos 71,4% de brancos os quais formam a enorme maioria da categoria (Gráfico 11). Os números variam segundo região do país, mas a predominância branca está em todos os lugares (FEBRABAN, 2014). O Gráfico 11 mostra ainda o quanto esses números passam longe da representação racial na constituição da população brasileira economicamente ativa em 2012 (PEA) na qual os negros eram 43%. Com relação aos dados absolutos da população brasileira, coletados no PNAD, tínhamos em 2015 uma população de 45,2% de brancos e 54% de negros. (IBGE, 2016).

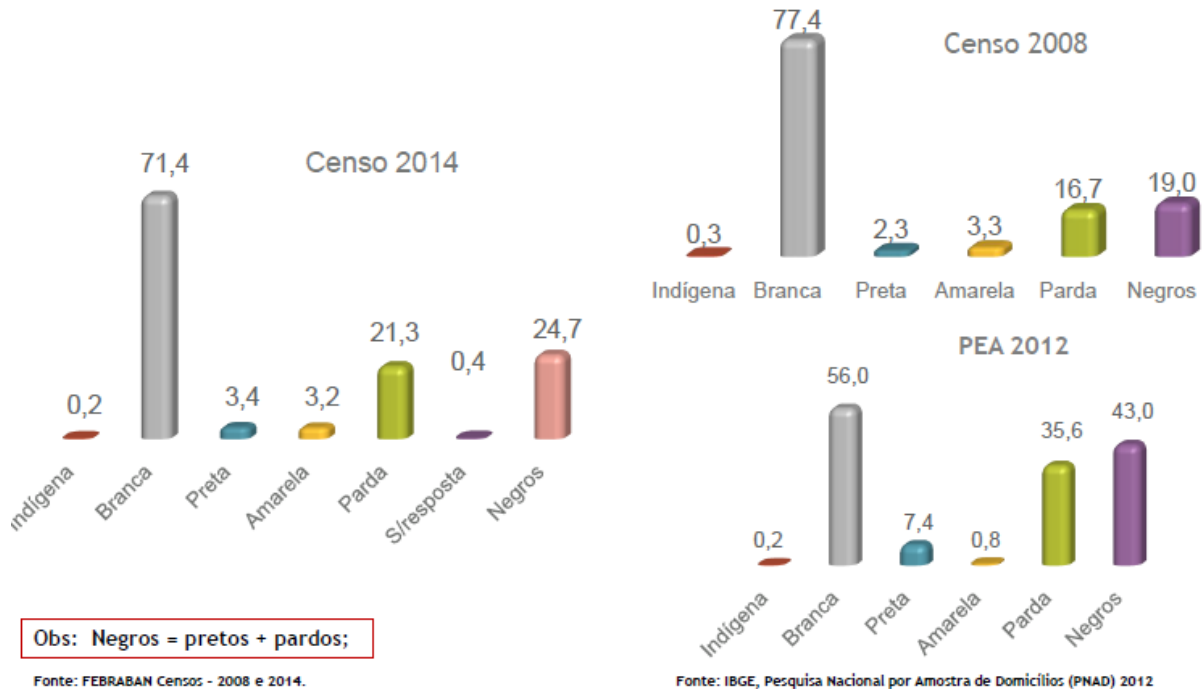
Nesse mesmo Gráfico, a FEBRABAN chama a atenção para a evolução da participação de negros e negras na categoria bancária entre os anos de 2008 e 2014, com um crescimento de 30%. Embora não seja possível ignorar a melhoria nas taxas, os números continuam demonstrando um problema de subcontratação racial nos bancos. Cabe ainda a reflexão a respeito do quanto esse aumento no número de negros e negras no setor pode ser tão somente um aumento na autodeclaração. O destaque dado às lutas dos movimentos raciais e os estudos na tentativa de desmistificar a questão da raça e do racismo no Brasil têm feito com que mais brasileiros e brasileiras sintam-se à vontade para declarar sua raça, mesmo que as discriminações e preconceitos persistam. Isso por si só já pode ser considerado um avanço.

Gráfico 11

Distribuição dos(as) bancários(as), raça/cor

www.ceert.org

A população negra cresceu 30% passando de 19,0% para 24,7% do total em 2014

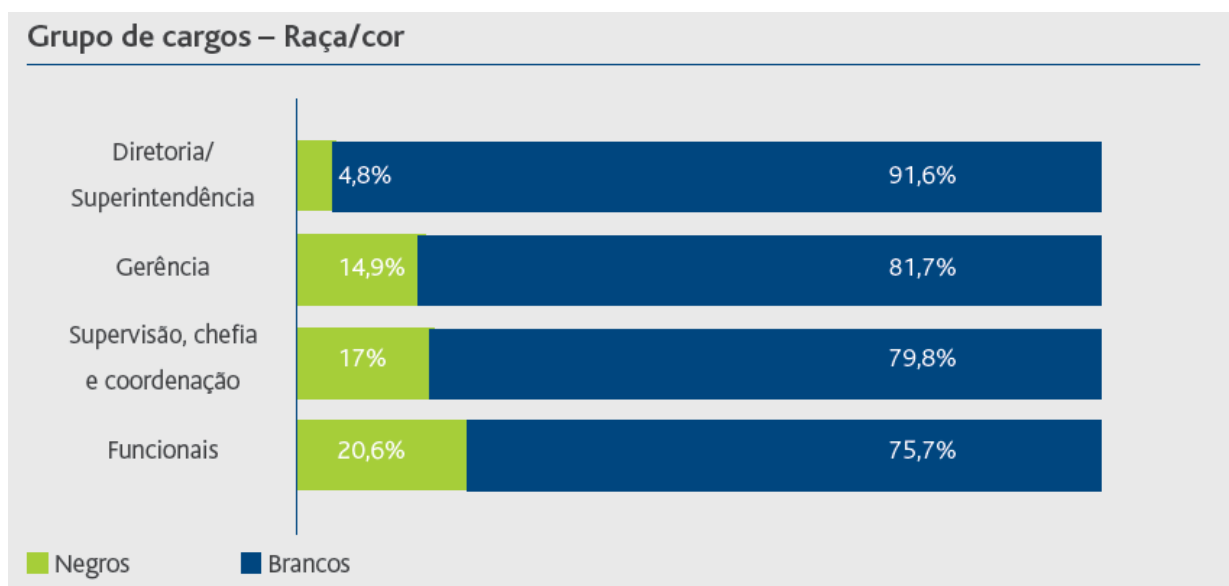


A baixa presença da população negra nos bancos apontada pelos censos é uma realidade visível e perceptível aos usuários mais atentos. Em algumas agências bancárias é quase impossível encontrar trabalhadores negros e negras. Muitos estão em funções internas e sem contato visual com o público. Existe nesses locais de trabalho um subentendido padrão de aparência e comportamento pronto a moldar qualquer discrepância que tenha fugido ao filtro da contratação. Uma espécie de eugenia presente na categoria desde os seus primórdios.

Se é difícil encontrar negros e negras na categoria bancária, mais árduo ainda é buscá-los em cargos de chefia. O Gráfico 12 mostra, em 2008, essa raça a qual representava 19% da categoria não chegava a 5% nos cargos de diretoria e superintendência. Essa segregação torna-se ainda mais grave quando se observa na Tabela 02 que o nível de escolaridade das pessoas de raça negra nos bancos não apresenta grandes diferenças da população branca. Um bom exemplo é o nível superior completo. Esses números divergem bastante da realidade da

população brasileira quanto à escolaridade por raça. Segundo dados do PNAD da educação de 2016, “entre a população com 25 anos ou mais, no Brasil, apenas 8,8% de pretos ou pardos tinham nível superior, enquanto para os brancos esse percentual era de 22,2%”¹⁶.

Gráfico 12



Fonte: FEBRABAN – Censo da diversidade – 2008

Tabela 02

Escolaridade e cor

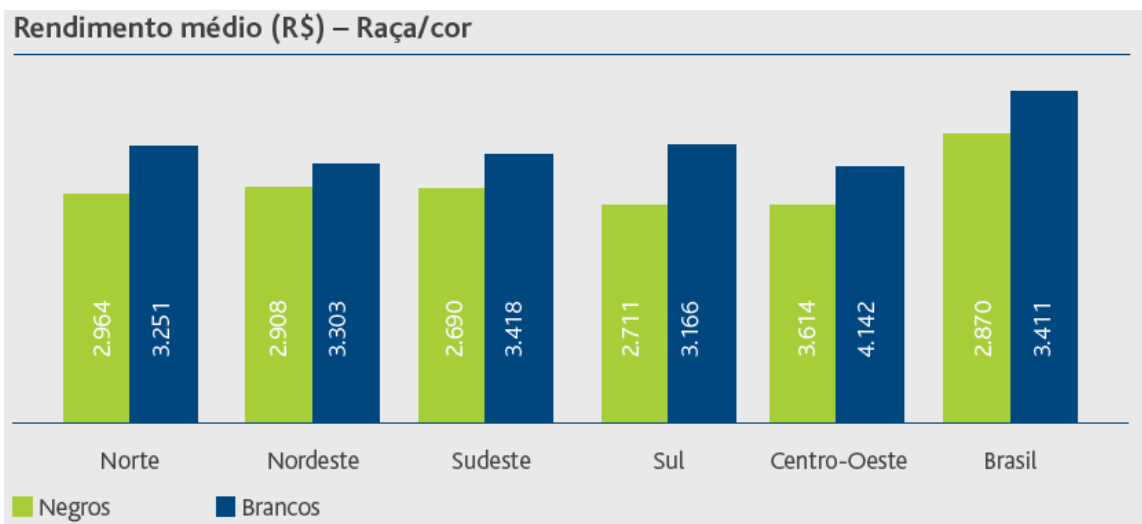
Escolaridade	Branca	Parda	Preta	Amarela	Indígena	Negro	Setor
Fund. e ensino médio	6,7%	9,6%	10,6%	4,6%	11,3%	9,7%	7,2%
Superior incompleto	23,9%	31,1%	33,0%	18,0%	30,4%	31,4%	25,1%
Superior completo	44,1%	38,1%	37,9%	49,7%	36,3%	38,1%	43,1%
Pós-graduação	15,6%	13,7%	12,5%	17,5%	12,7%	13,5%	15,3%
MBA	8,5%	6,5%	5,0%	8,5%	7,5%	6,3%	8,1%
Outros títulos	1,2%	1,0%	1,0%	1,6%	1,9%	1,0%	1,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: FEBRABAN – Censo da diversidade – 2008

¹⁶ Dados do PNAD – 2016. Disponível em (<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/18992-pnad-continua-2016-51-da-populacao-com-25-anos-ou-mais-do-brasil-possuiam-apenas-o-ensino-fundamental-completo>.)

Além disso, os números mostram que os negros e negras recebiam em 2014 em média apenas 87,3% do equivalente ao salário dos brancos (Gráfico 14), mais um dado demonstrativo de desigualdade relativa ao trabalho. No Gráfico 13 pode-se observar o valor do salário médio pago a brancos e negros por região. Chama a

Gráfico 13

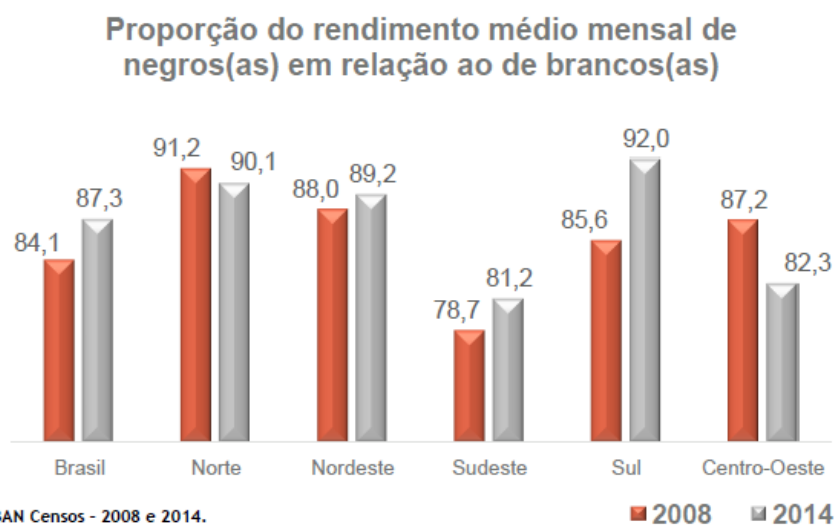


Fonte: FEBRABAN – Censo da diversidade – 2008

Gráfico 14

Rendimento médio mensal dos(as) bancários(as) por cor/raça

Houve diminuição da diferença de rendimentos entre negros(as) e brancos(as)



Fonte: FEBRABAN Censos - 2008 e 2014.

atenção a região sudeste, a qual apresenta o maior número de empregos bancários, apresentar o pior índice. Assim como no caso das desigualdades de gênero, embora haja diferenças, a população negra é pior remunerada em todas as regiões do país.

Em muitos casos, as discriminações se sobrepõem, como é o ocorrido, por exemplo, no caso das mulheres negras as quais sofrem uma dupla opressão. Os dados apresentados no Gráfico 15 mostram o estarrecedor fato de mulheres negras receberem menos de 70% da remuneração média dos homens brancos. Embora a FEBRABAN saliente o avanço de 3,7% nos dados entre 2008 e 2014, não há o que comemorar.

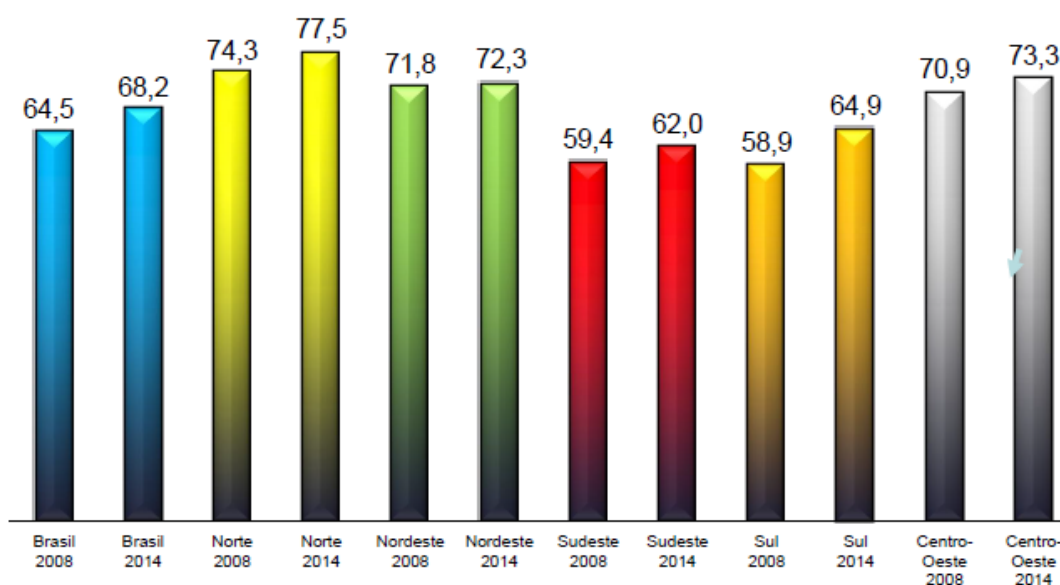
Ao apresentar os dados colhidos nos censos 2008 e 2014, a FEBRABAN não pôde mais negar algumas realidades problemáticas oriundas das diretrizes de contratação de trabalhadores para os bancos. Ao apresentar os dados (2014), afirmou, por exemplo, que: “embora crescente nos últimos anos, a presença dos negros (as) e pessoas com deficiência requer ações afirmativas para sua aceleração”.

Gráfico 15

Proporção do rendimento médio mensal das mulheres negras em relação ao dos homens brancos



Houve melhora na proporção (3,7 pontos)



Fonte: FEBRABAN Censos - 2008 e 2014.

Acredita-se que todos os dados aqui expostos corroboram a hipótese desta pesquisa de que há uma discriminação real sofrida por mulheres e negros e negras na categoria bancária. Através de dados colhidos e apresentados pelo próprio empregador, pudemos ter uma visão da face da categoria e dos problemas os quais precisam ser enfrentados. Para os bancos que tanto prezam e apostam no discurso da responsabilidade social, ter responsabilidade com o seu corpo funcional e com a diversidade e igualdade de direitos deveria ser uma premissa fundamental.

Capítulo 4: A ideologia da meritocracia *versus* políticas sociais

4.1 A experiência dos “Estados sociais” e suas contradições

O capitalismo, na visão marxista, é lastreado essencialmente pela desigualdade e sua ideologia tenta, a todo custo, confundir essa desigualdade com a diferença, a fim de naturalizá-la. A exclusão e a exploração são ações necessárias à sua perpetuação, assim como o desemprego encarregado de manter sempre longa a fila do exército de reserva. Assim, propagar e enfrentar essa realidade não é interessante para o sistema. É aí que atua com força a ideologia, a superestrutura citada por Marx, tão importante quanto a estrutura. O capitalismo necessita, por vezes, usar uma máscara que lhe dê uma feição mais amena e um viés de preocupação com a realidade coletiva para ficar mais apresentável e tornar palatável suas opressões. Isso porque a exploração só se sustenta com dominação; é preciso a ficção do ser livre prevalecer nas mentes dos dominados (HOBSBAWM, 2012).

Para Marx, o Estado tem papel de protagonista na manutenção de superestrutura ideológica do capital. É famosa sua definição do Estado como “um comitê que administra os negócios comuns de toda a classe burguesa” (MARX; ENGELS, 2009, p.27). Ernest Mandel (1982), seguidor da sua teoria, complementa afirmando que o Estado funciona também como uma “máquina de repressão – através do Exército, polícia, sistema judiciário e penitenciário” (p. 334), uma estrutura deveras importante para deixar as coisas como estão.

Pode-se citar duas questões principais que vão nesse sentido: a democracia – com a instauração do sufrágio universal – e o advento de ações para o bem coletivo, seja a partir do “Estado social¹⁷” com utilização em grande escala de políticas sociais, ou do diálogo entre as empresas privadas e os sindicatos de representação dos trabalhadores.

Neste trabalho de pesquisa contemplar-se-á somente o debate acerca das experiências de “Estados sociais” e das políticas sociais dado que a questão da democracia mereceria um espaço o qual não cabe em nosso escopo. Cabe ressaltar

¹⁷ Para um debate aprofundado sobre as diferenças conceituais, geográficas e históricas dos modelos de bem-estar social ver: BOSCHETTI (2016).

o fato de essas questões não estarem separadas, fazendo parte da totalidade componente vital da organização social na qual vivemos. O atual momento de ataque às instituições democráticas mostra claramente o quanto o capital manobra as ações estatais a fim de atingir seus objetivos e tenta influenciar sempre que se sente ameaçado.

O exemplo mais vivaz do qual se tem notícia a respeito da valorização das políticas sociais no capitalismo são os exemplos de “Estados sociais” (BOSCHETTI, 2016), situados geograficamente em países da Europa Ocidental e nos Estados Unidos da América, entre os anos de 1945 e 1975, período citado por alguns estudiosos como “anos de ouro”.

O *Welfare State* – como a experiência ficou mais conhecida – chegou a ser ovacionado como uma solução para as profundas desigualdades econômicas e sociais do capitalismo. Todavia, a realidade é que chegou a poucas nações no mundo e teve um período de vida muito curto nesses quase cinco séculos de capitalismo no mundo.

São, porém, suas realidades de investimento social, pleno emprego e valorização do papel do Estado os exemplos mais próximos de modelo de uma sociedade mais igualitária ao qual se conseguiu chegar no sistema capitalista. Esse “capitalismo de bem-estar” (PEREIRA, 2016), entretanto, logo começou a dar sinais de impossibilidade de enfrentar suas próprias contradições. Com a queda da taxa de lucro dos capitalistas e o fim da ameaça comunista, o sonho dourado o qual encantou muitos estudiosos e sindicalistas despedaçou-se.

O marxismo, voz que se levanta contra a tendência de harmonia social pregada pelo positivismo e liberalismo e contra a ideia de que não existem classes, e sim indivíduos, foi deixado de lado nos Estados de bem-estar social. A harmonia foi colocada em foco e a luta de classes abandonada pelos movimentos sociais.

Embora tenha havido muitos avanços através da ação dessas entidades, eles foram conseguidos em nome de não mais questionar o mundo maravilhoso proporcionado pelo capitalismo, mesmo evidente que restritivo, ou seja, não era para todos os países ou mesmo para todos os trabalhadores dessas nações.

Estudos comprovam que os avanços em direitos e proteção social atingiram, em sua maioria, trabalhadores do sexo masculino, brancos, com contratos de

trabalho formais e organizados em sindicatos fortes (YANNOULAS; OLIVEIRA, 2016). Sobre isso Braga (2012) afirma:

Tanto na Europa ocidental quanto nos Estados Unidos, o compromisso fordista mostrou-se bastante eficiente em proteger a fração profissional, branca, masculina, adulta, nacional e sindicalizada da classe trabalhadora, à custa da reprodução da fração proletária não qualificada ou semiquificada, feminina, negra, jovem e migrante (p.17).

No caso específico do trabalho, sabe-se que houve avanços significativos com relação à geração de empregos, aumento dos direitos trabalhistas e sociais e quanto à organização sindical.

Não há muita ênfase, entretanto, a respeito dos avanços nas perspectivas de gênero e raça nesses países. Seria necessária uma pesquisa com esse intuito, o que foge de nosso escopo aqui. Mas a falta de atenção ou enfoque dos estudiosos e estudiosas sobre o tema dá pistas de que essa não foi uma preocupação central no *Welfare State*.

O Brasil, que não experimentou uma realidade de bem-estar social no sentido dado à experiência daqueles países chamados de desenvolvidos, tem ainda mais problemas para discutir políticas sociais relativas ao trabalho com ênfase em gênero e raça. O pouco que foi construído, como cotas para negros e negras nas universidades e no serviço público, ameaça ruir antes de produzir os efeitos desejados com a eleição em 2018 de um presidente da República com atuação e discurso abertamente contra essas políticas.

É preciso questionar-se, destarte, a fragilidade das políticas sociais quando não há um debate social que esclareça suas necessidades e razões.

A classe que vive do trabalho passou por uma crise tão profunda a partir dos anos 1980 que influenciou não somente sua objetividade, mas também sua subjetividade (ANTUNES, 2011). E as respostas são buscadas até hoje. Se não há mais projeto de socialismo ou de Estado social como a vida dos trabalhadores se tornará menos sofrida e como chegará ao fim às desigualdades sociais? A meritocracia emerge como uma possível resposta.

4.2 A meritocracia como falsa resposta

Após o esgotamento do modelo dos Estados de bem-estar social no centro do capitalismo, o mundo do trabalho viu-se numa grave crise. A retirada dos direitos e

dos avanços obtidos naqueles anos deu-se com uma violência e velocidade de causar espanto.

Emerge no mundo como solução para a crise mundial, a qual se aprofunda a partir de 1973, a ideologia neoliberal e seu ataque voraz a qualquer projeto de proteção social coletiva. Se esse momento fosse um livro, a sua epígrafe mais significativa seria a famosa frase atribuída à primeira-ministra britânica Margareth Thatcher: “não existe essa coisa de sociedade, o que há e sempre haverá são indivíduos”. A postura de Thatcher, adotada pelos demais países que vivenciaram o *welfare state*, significava uma enorme ruptura com o modelo keynesiano de participação ativa do Estado na vida social por meio de políticas públicas, principalmente econômicas e sociais, cujo intuito era o bem coletivo.

Pereira (2009) chama a atenção para esse período, categorizando-o como “desmonte do universalismo protetor – referenciado no trabalho como o fundamento da cidadania social – para dar voz ao particularismo social e à mercantilização da política social” (p. 194). E acrescenta:

No bojo da reestruturação da política social, sob a égide do neoliberalismo, os direitos sociais (como um ingrediente básico da justiça distributiva) deixam de ser uma referência mestra para darem lugar ao mérito individual que, no máximo, persegue a igualdade de oportunidades e nunca de resultados (p.197/198).

Um dos grandes valores ovacionados pelo neoliberalismo é o individualismo. A capacidade de cada indivíduo de fazer a sua própria história e ser absolutamente responsável por ela. No seio dessa construção ideológica emerge a meritocracia e ideia de que os bons conseguirão ascender socialmente por seus próprios méritos, não sendo necessário, nem mesmo justo, que o Estado ofereça qualquer tipo de direito social para os mais vulneráveis. Boito Jr. (2004) reforça os valores meritocráticos como uma ideologia:

Se designamos os valores e ideias meritocráticos com o conceito de ideologia é porque entendemos que tais valores e ideias ocultam a verdadeira origem das desigualdades sociais. Essas desigualdades aparecem, no discurso meritocrático, como resultado de diferenças de dons e méritos individuais. Como todo discurso ideológico comprometido com a sociedade de classes, o meritocratismo é, portanto, mistificador (p.219).

No Brasil, desde a Constituição de 1824, há a previsão de concurso público para prover os cargos da administração pública (BARBOSA, 2003). Um grande avanço no sentido de desvincular o público e o privado e abandonar o favorecimento

por amizade ou parentesco, que foram uma realidade desde os primórdios da história brasileira.

Do ponto de vista da prática institucional, diretrizes para a implementação da meritocracia já se achavam disponíveis há mais de um século. Por outro lado, a história mostra uma permanente tensão entre o critério meritocrático e as relações pessoais e/ou a antiguidade, com predomínio evidente das duas últimas. O que pode ser avaliado pela perpetuação, até os nossos dias, da indicação para o provimento de cargos do alto escalão sem previsão de concurso público (BARBOSA, 2003, p. 56). Destarte, nosso modelo meritocrático encontra nos costumes e nas discriminações sociais barreiras reais para o seu avanço. Esse fato fortalece nossa hipótese de que, ao menos na sociedade brasileira, a meritocracia representa uma falsa resposta para a questão das desigualdades. Um discurso ideológico o qual não encontra paralelo real com o observado no mercado de trabalho.

A ideologia dominante, mais uma vez reverberada pelo capitalismo, repassa ao indivíduo a responsabilidade sobre seu sucesso ou fracasso. Emerge com força, “um dos principais sistemas de hierarquização social das sociedades modernas: a meritocracia” (BARBOSA, 2003, p. 17). A discussão sobre meritocracia, de acordo com a autora, não nasce no capitalismo ou no neoliberalismo, mas é nesses sistemas social e econômico que essa ideologia encontra parâmetros para ganhar poder de um dogma quase inquestionável. Ser contra ela é sinônimo de ser contra a justiça que premia os merecedores e pune aqueles que não se esforçam o suficiente. Mais uma vez, estamos diante de uma ideologia a qual prega exatamente o oposto da sua prática.

Segundo definição de Barbosa (2003), a meritocracia é, em seu nível ideológico, “um conjunto de valores que postula que as posições dos indivíduos na sociedade devem ser consequência do mérito de cada um. Ou seja, do reconhecimento público da qualidade das realizações individuais” (p. 22). E complementa afirmando que se trata de “um conjunto de valores que rejeita toda e qualquer forma de privilégio hereditário e corporativo e que valoriza e avalia as pessoas independentemente de suas trajetórias e biografias sociais” (p. 22).

Nesse sentido, segundo Barbosa (2003), pode-se dizer que o ideário meritocrático estaria próximo de um consenso social. Uma vez que, a modernidade

surge questionando os privilégios hereditários das monarquias e aristocracias, responsáveis por enclausurar os membros da sociedade em seu local de nascimento. A autora enfatiza ainda ser a meritocracia um modelo ideológico de justiça social altamente vinculado à democracia, ela assim o classifica:

Em suma, a meritocracia, enquanto sistema de valores, baseia-se na rejeição de qualquer tipo de privilégio hereditário; na igualdade jurídica; na pressuposição de que o talento é aleatoriamente distribuído entre as pessoas; nas diferenças inatas entre as pessoas; na competição dos indivíduos entre si; na comparação relativa dos resultados individuais; numa perspectiva sincrônica da avaliação do desempenho; na responsabilidade do indivíduo pelos seus próprios resultados; e na recompensa conferida aos melhores (p. 34-35).

O problema é que, na realidade, a meritocracia não só não é isso, mas sim o seu oposto. E a ausência do consenso decorreria do fato de que:

Existem múltiplas interpretações acerca de como avaliar o desempenho, do que realmente entra no seu cômputo, do que sejam talento e esforço, de quais são as origens das desigualdades naturais, da relação entre responsabilidade individual e/ou social e desempenho, da existência de igualdade de oportunidades para todos, da possibilidade concreta de mensuração do desempenho individual etc. (...) A meritocracia apresenta paradoxos e dilemas que em muitos casos terminam por transformá-la de tradicional instrumento de luta contra a discriminação social em critério de discriminação social das sociedades modernas (BARBOSA, 2003, p. 22).

Como já foi exposto acima, a lógica meritocrática atinge diretamente o modo de organização estatal. Emerge a evocação ao Estado mínimo, uma vez que, intervenções são danosas à liberdade individualismo e, na lógica neoliberal, não é compatível ter um Estado economicamente eficiente e um Estado socialmente eficaz (YANNOULAS; OLIVEIRA, 2016).

Essa ideologia atinge mortalmente a organização do trabalho e apresenta barreiras às discussões sobre saídas para os problemas de discriminação e desigualdades. Barbosa (2003) sentencia:

Ao combaterem o Estado do bem-estar e a atribuição de responsabilidade coletiva pelos destinos dos menos favorecidos, ao enfatizarem que 'o mundo não deve nada a ninguém' e que cada um deve receber na devida proporção de seu próprio esforço e capacidade, essas ideologias reafirmaram o desempenho como o último critério legítimo e desejável de ordenação social das sociedades modernas (p. 26).

Na verdade, a ideia de meritocracia propõe uma solução fantasiosa para essas questões, isto é, torna invisível as diferenças de acesso aos bens sociais e aos espaços de poder e afirma que todos terão oportunidades desde que se esforcem. A realidade, entretanto, se mostra de outra ordem.

A organização do trabalho incorpora profundamente os valores da meritocracia após a reestruturação produtiva dos anos 1980. O protótipo ideal de

trabalhador é o *self made man* americano “autônomo, competitivo, empreendedor, criativo, esforçado, tendo o trabalho como valor central de sua existência” (BARBOSA, 2003, p. 26).

Pode-se afirmar ser a sociedade moderna é sustentada estruturalmente pelo debate do mérito. De tal forma que até mesmo os sindicatos tiveram participação nos modelos meritocráticos e de ganhos por produtividade no chamado “sindicalismo de empresa” (ANTUNES, 2011). Os dirigentes sindicais também não parecem imunes a esse discurso. Santos (2010) em sua pesquisa a respeito da ausência de mulheres nos espaços de poder sindicais constatou, mesmo entre essas dirigentes, ser a ideia meritocrática presença dominante, como afirma:

Em nossa pesquisa empírica, as falas de lideranças femininas são reveladoras, no sentido da não percepção das desigualdades, de considerarem que podem conquistar o mesmo espaço que os homens sem limitação, ou de que, se não ocupam é porque não o querem. Entre as respostas do questionário que aplicamos em julho de 2008 na 10ª Conferência Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, 56,67% das mulheres disseram não terem sofrido discriminação, por gênero, raça, orientação sexual ou por deficiência física. Mulheres que conquistaram poder e liderança revelam uma atitude individual sobre a busca, como se o local ocupado fosse por reconhecimento, mérito e esforço pessoal, individual, dando a entender que faltaram às outras empenho (p.48).

Não há espaço para a luta de classes no mundo meritocrático. Recorre-se, portanto, à luta individual por ascensão, que significa em contrapartida menos sindicalização e participação coletiva (BOITO JR., 2004). As poucas experiências de sucesso dão aos demais a ilusão de que logo será a vez deles.

A categoria bancária – a qual se enquadra no que Boito Jr. (2004) classifica como “trabalhadores de escritório” - faz parte de uma classe média¹⁸ que se descola, ou tenta, da ideia de classe trabalhadora – encontra-se absolutamente imersa na ideologia da meritocracia. A “aristocracia do talento” (BARBOSA, 2003, p. 24) aparece em todas as publicações e ações de recursos humanos dos bancos. A ideia de que os bons serão recompensados por isso e terão uma carreira brilhante e duradouro é incutida na cabeça dos trabalhadores desde seus primeiros dias de labor (SANCHES, 2017).

A realidade, todavia, tem se apresentado outra. O setor, no que tange à sua parte privada, apresenta altos índices de rotatividade e corte de postos de trabalho.

¹⁸ Para uma discussão aprofundada sobre o conceito de classe média ver: Boito Jr. (2004) e Poulantzas (1978). Em Malerba (2017) é possível ver esse debate feito especificamente para a categoria bancária.

Um olhar na Tabela 03 abaixo, que apresenta os dados de remuneração dos trabalhadores bancários desligados e contratados, mostra uma diferença salarial significativa. Isto é, em nosso ponto de vista, os bancos trocam empregados caros por mais baratos através da rotatividade.

Tabela 03

Saldo do Emprego Bancário por CNAE								
Brasil – janeiro a agosto de 2018								
	Admitidos			Desligados			Saldo	Diferença da Rem. Média (%)
	Nº de trab.	Part. (%)	Rem. Média (em R\$)	Nº de trab.	Part. (%)	Rem. Média (em R\$)		
Bancos Comerciais	307	1,6%	5.484,01	272	1,2%	6.826,79	35	80,3%
Bancos Múltiplos, com Carteira Comercial	18.142	92,0%	4.243,55	19.505	88,8%	6.469,21	-1.363	65,6%
Caixas Econômicas	643	3,3%	2.721,71	1.663	7,6%	5.997,86	-1.020	45,4%
Bancos Múltiplos, sem Carteira Comercial	556	2,8%	5.338,67	459	2,1%	5.995,63	97	89,0%
Bancos de Investimento	67	0,3%	9.233,43	61	0,3%	20.427,95	6	45,2%
Total	19.715	100,0%	4.261,07	21.960	100,0%	6.466,82	-2.245	65,9%

Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - CAGED LEI 4.923/65
 ELABORAÇÃO: DIEESE - REDE BANCÁRIOS

Disponível em: Pesquisa do emprego bancário – jan-ago 2018 – DIEESE.

Nos bancos múltiplos e de investimento, nos quais se encaixam os grandes bancos privados atuantes no país, pode-se observar o fato de trabalhadores com altos salários serem demitidos e em seu lugar as contratações não acompanham a remuneração. Cabe ressaltar que, de acordo com a mesma publicação do DIEESE e CONTRAF-CUT (2018a), 55,4% dos desligamentos se deram por demissão sem justa causa, enquanto apenas 0,5% foram aposentadorias.

O discurso de carreira promissora e pautada nos valores meritocráticos, destarte, vai de encontro a lógica imperante de instabilidade, mudanças constantes de quadro de pessoal por meio da rotatividade, precarizações através de terceirização, contratos temporários e cortes constantes nos postos de trabalho. Atingir altos salários, na verdade, apresenta um risco maior de ser catapultado na próxima leva de demissões.

Como foi apresentado no capítulo 3, na categoria bancária, assim com em diversas outras categorias de trabalhadores, os esforços individuais não têm significado eliminação das desigualdades. As mulheres, por exemplo, continuam encontrando dificuldades de ascensão, mesmo tendo um nível de escolaridade maior que os homens. A contratação e remuneração de negros e negras continuam

inferiores em relação aos bancários brancos. Ou seja, a saída meritocrática é, na verdade, tão somente um manto para encobrir a perpetuação de desigualdades e discriminações nos locais de trabalho. Concordamos com Barbosa (2003) quando ela afirma:

Tal discurso pôs sobre os ombros dos indivíduos a responsabilidade exclusiva pelos resultados de suas vidas, ignorando quaisquer outras variáveis. Por essa lógica, o progresso e o fracasso das pessoas são vistos como diretamente proporcionais aos talentos, às habilidades e ao esforço de cada um, independentemente do contexto (p. 26).

As pequenas melhoras nesses quadros, em nosso ponto de vista, podem ser creditadas a ações e campanhas de sensibilização, inserção de direitos específicos em acordos coletivos ou através de políticas sociais de Estado, isto é, à ampliação do enfrentamento ao problema de maneira coletiva.

Em nossa perspectiva, não é possível a instalação de um modelo de justiça meritocrático no capitalismo, uma vez que suas desigualdades e exclusões inerentes a ele impedem que qualquer igualdade substancial se efetive. Concordamos com a visão de Marx (2014):

Minha concepção do desenvolvimento da formação econômico-social como um processo histórico-natural exclui, mais do que qualquer outra, a responsabilidade do indivíduo por relações, das quais continua sendo, socialmente criatura, por mais que, se julgue acima delas (p.18).

Ou seja, os homens e mulheres continuam presos à sua condição de trabalhadores expropriados, sem acesso a bens materiais que os livrem da exploração. Para a classe trabalhadora, não há possibilidade de competir e vencer com seus méritos individuais, já que a própria distribuição desses méritos é desigual.

A situação é ainda mais agravada se somarmos às questões de classe os problemas de gênero e de raça. O sexo e a cor da pele têm sido, ao longo da história da humanidade, fatores de exclusão e discriminação. Não há debate de igualdade real sem ações de reparação eficazes.

Um dos principais problemas do debate meritocrático é ele não levar em conta os privilégios distribuídos a certas parcelas da sociedade. Nem, por outro lado, a situação de desprivilegiados de uma grande massa na sociedade capitalista. Parece que o fim do feudalismo e da monarquia extinguiu essa segregação, quando sabemos que isso não é verdade.

No Brasil, ao falar de raça, a história mostra serem os brancos os grandes guardiões de privilégios (BENTO, 2003). Para a autora, é preciso enxergar que

“quanto mais o negro ascende, maior é o preconceito – a ideia do negro fora do seu lugar” (p.53). Isto é, mesmo resolvida a questão de classe, não traria consequentemente respostas para o problema do racismo. A meritocracia, ainda que funcionasse de fato, não apresenta soluções reais ao ignorar o problema da desigualdade racial e de gênero.

A questão da meritocracia, imperiosa nos ambientes competitivos de trabalho, é responsável, assim, por esconder sob seu manto as mais abjetas discriminações. Absolutamente vinculado a uma lógica social individualista, o pensamento meritocrático é a jóia da coroa neoliberal. Todos os problemas sociais, desigualdades, injustiças, fracassos, são retirados do campo público e remetidos ao privado (BOSCHETTI, 2016) e o Estado não tem responsabilidade sobre a inserção social de sua população.

A ideologia meritocrática vincula-se ao debate da alavancagem do individualismo na sociedade moderna. Norbert Elias (1994) apresenta alguns apontamentos críticos interessantes para a discussão. O autor afirma não haver em sociedade um “eu” destituído de um “nós”. Ou seja, os seres humanos, vivendo em sociedade, estão vinculados uns aos outros de maneira irremediável. Ele busca fazer uma união entre dois pontos de vista e apresenta um posicionamento mediano ao discutir sobre a sociedade dos indivíduos. Ao mesmo tempo em que não é possível preterir a organização social e o processo civilizatório aos quais todo ser nascido em sociedade é submetido, também não é correto ignorar a individualização dos seres como uma realidade crescente.

Se antes o ser social não era nada fora de sua tribo, clã, casta, cidade ou outra marca coletiva, a modernidade busca relativizar a importância das heranças culturais dos homens e mulheres na construção de sua história.

Em nosso ponto de vista, a busca de soluções individuais para problemas sociais é um engano. Pode-se ter alguns casos isolados de sucesso, mas a mudança social não se dará por essa via. Como afirma Elias (1994):

Nenhuma pessoa isolada, por maior que seja sua estatura, poderosa sua vontade, penetrante sua inteligência, consegue transgredir as leis autônomas da rede humana da qual provêm seus atos e para o qual eles são dirigidos (...) O poder individual, apesar de variar, é sempre limitado pela rede social (ELIAS, 1994, p.48-51).

Esse pensamento coaduna em parte com a visão de Marx (2011), quando afirma que “o ser humano é (...), não apenas um animal social, mas também um animal que somente pode isolar-se em sociedade” (p. 55).

Assim, buscar nos méritos individuais as respostas para as desigualdades e discriminações sociais representa uma falsa tentativa de solução.

4.3 Política Social e Trabalho: possíveis caminhos

O trabalho é o grande objeto da dialética capitalista. Ao mesmo tempo que traz o signo da subjetividade humana em sua relação com o outro e com a natureza, apresenta-se na modernidade como fonte de exclusão, exploração e abusos diversos. Para o autor marxista Ivo Tonet (2004), “a degradação da vida dos trabalhadores não é um simples defeito de percurso, é o resultado ineliminável da forma das relações sociais de trabalho” (p. 66).

Por essa razão, defender políticas sociais garantidoras de mais dignidade para o exercício do trabalho e para a vida dos mais vulnerabilizados socialmente sempre foi uma preocupação dos que buscavam a justiça social.

O conceito de política social utilizada neste estudo é o desenvolvido por Potyara Pereira (2009):

Refere-se à política de ação que visa, mediante esforço organizado e pactuado, atender necessidades sociais cuja resolução ultrapassa a iniciativa privada, individual e espontânea, e requer deliberada decisão coletiva regida por princípios de justiça social que, por sua vez, devem ser amparados por leis impessoais e objetivas, garantidoras de direitos (p. 171-172).

As políticas e leis para o trabalho nasceram primeiro como forma de tentar enquadrar uma franja social de “vagabundos”, “inúteis para o mundo”, “inempregáveis” e indigentes à lógica da venda da força de trabalho (CASTEL, 2010). Os não-trabalhadores por vontade própria sempre representaram uma ameaça ao sistema. Luz (2014) em sua análise a respeito da opressão desempenhada pelas instituições burguesas afirma:

Um desviante da escola, ou do trabalho, ou da família, ou da caserna, é um inimigo potencial de toda a sociedade, porque ele se opõe potencialmente a toda instituição. Opõe-se ao poder de Estado, embora nem sempre de forma coerente, organizada. Em outras palavras, embora nem sempre se oponha ao Estado em sentido restrito (p.53).

Conforme já relatamos ao longo desta pesquisa, o Estado capitalista, através de suas políticas sociais, representa uma mina de complexidade e contradições, já que:

Produto da relação dialeticamente contraditória entre 'estrutura' e 'história' e, portanto, de relações – simultaneamente antagônicas e recíprocas – entre 'capital x trabalho', 'Estado x sociedade' e princípios da 'liberdade' e da 'igualdade' que regem os direitos de cidadania, a política social tem se mostrado simultaneamente positiva e negativa (PEREIRA, 2009, p. 166).

Entretanto, temos concordância com o pensamento de Pereira (2009) de que, “mediante a política social, é que direitos sociais se concretizam e necessidades humanas (leia-se sociais) são atendidas na perspectiva da cidadania ampliada” (p. 165).

Por essa razão, defendemos ser através da implementação dessas políticas que se poderá avançar nas lutas contra a exploração e as discriminações dos mais diferentes tipos. Para tal é preciso a criação de políticas de geração de emprego e inserção no trabalho e políticas específicas as quais contemplem os grupos marginalizados e minimizados em nossa sociedade.

Para tal debate, é primordial enxergar o tipo de Estado temos e de qual modelo precisamos para instituir as políticas necessárias. Muito embora nos seja claro que as demandas surgem a partir das lutas coletivas de grupos de interesse na sociedade civil, a institucionalização de tais demandas como políticas públicas precisa da burocracia estatal, já que “o conceito de política social só tem sentido se quem a utiliza acreditar que deve (política e eticamente) influir numa realidade concreta que precisa ser mudada” (PEREIRA, 2009, p. 171).

Na visão marxista, como já citado anteriormente, o Estado está a serviço da burguesia. Um dos grandes interlocutores contemporâneos desse debate é Mandel (1982), para quem o Estado serve para sustentar a estrutura e superestrutura da classe dominante e suas relações de produção. O Estado burguês viabiliza o capitalismo, “o capital estatal funciona portanto como esteio do capital privado” (MANDEL, 1982, p. 340).

A função do Estado é “intrinsecamente conservadora” (MANDEL, 1982, p. 348), visto que ele “desenvolve uma vasta maquinaria de manipulação ideológica para 'integrar' o trabalhador à sociedade capitalista tardia como consumidor, 'parceiro social' ou 'cidadão' (MANDEL, 1982, p. 341). Por isso, a possível

autonomia conquistada por pressão dos trabalhadores esbarra nos interesses dos capitalistas (MANDEL, 1982).

Assim, esperar uma revolução social vinda desse projeto de Estado seria uma ilusão. Por outro lado, é preciso lembrar que a realidade dialética nos apresenta uma complexidade e uma contradição constante em cada agente social. Esse Estado não se mostra sempre um inimigo das classes trabalhadoras, por várias razões. É através dele que leis, políticas e programas podem surgir para superar desigualdades. Um grande exemplo brasileiro foi avanços conquistados na Constituição Federal de 1988. Mesmo em momento de recrudescimento da lógica neoliberal, questões importantes como o Sistema Único de Saúde – SUS, a seguridade social, o ensino público e o papel social da terra conseguiram avançar para além da lógica de mercado.

O embate foi duríssimo entre o político e o econômico para firmar entre ambos o lugar que a ação social do Estado ocuparia no Brasil. Esse debate não é exclusividade brasileira, acontece em todo o campo capitalista. Sobre isso, Castel (2010) explica:

O hiato entre a organização política e o sistema econômico permite assinalar, pela primeira vez com clareza, o lugar do 'social': desdobrar-se nesse entre-dois, restaurar ou estabelecer laços que não obedecem nem a uma lógica estritamente econômica nem a jurisdição estritamente política. O 'social' consiste em sistemas de regulações não mercantis, instituídas para tentar preencher esse espaço (p.31).

Obviamente, sabe-se que existem inúmeros problemas colocados para o acesso e fortalecimento das políticas sociais. A luta dos trabalhadores, movimentos, partidos e organizações sociais foram intensos para conseguir em 1988 uma Constituição que apresenta inegáveis avanços frente aos modelos anteriores. Esses são processos contraditórios, como afirmam os marxistas.

Não se pode, entretanto, deixar de enfatizar os equívocos, a fim de tentar encontrar saídas. Para que as políticas sociais possam, de fato, trazer avanços para a organização do trabalho e da vida dos trabalhadores é importante que não reproduzam as discriminações sociais.

Na questão de gênero, por exemplo, é bastante preocupante que as políticas sociais, ao tentar apresentar soluções, coloquem-se, em sua imensa maioria, na tríade Estado-mercado-família (FRANZONI, 2005; MORENO, 2000; YANNOULAS;

OLIVEIRA, 2016), ficando a família exclusivamente sob a responsabilidade das mulheres.

Podemos exemplificar pela breve análise do programa do governo federal intitulado “Pró-equidade de gênero e raça”, iniciado em 2005, no âmbito da Secretaria Especial de Política para as Mulheres – SEPM criada 2003. O programa é voltado para premiar empresas públicas e privadas que realizem projetos e ações contra as discriminações de gênero e raça relativas aos seus empregados e empregadas nos locais de trabalho.

Na publicação de resultados mais atualizada, a respeito da 4ª edição do programa (BRASIL, 2015), na qual relata as realizações das empresas premiadas, um primeiro aspecto digno de atenção é um número significativo de ações que relacionam diretamente mulher e maternidade. Podemos citar alguns: Sala de apoio à amamentação, auxílio-creche, ampliação da licença maternidade, realização de processos seletivos “compreendendo a maternidade como função social” (p.37), “combater a discriminação em razão da vida reprodutiva das mulheres” (p.41) e respeitando o “direito pleno a maternidade” (p.75).

Das 57 iniciativas premiadas, 25% estavam relacionadas à família e maternidade. Outros 20% versavam sobre assédio e violência física contra as mulheres. A maioria, 37%, se propunha a sensibilizar os trabalhadores sobre o tema da discriminação, através de cartilhas, palestras, encontros, redação de normativos e publicidade. E os 18% restantes tratavam efetivamente de inclusão de mulheres e negros e negras na contratação, ascensão nas carreiras e conquista de direitos iguais (BRASIL, 2015). Os bancos são presença constante na lista dos premiados, muito embora toda a problemática que demonstramos nesta pesquisa.

Pode-se perceber, desse modo, que a busca de soluções para os problemas das desigualdades por parte dos empregadores e das políticas de Estado na questão do gênero carecem de um debate mais aprofundado, principalmente com relação à divisão sexual do trabalho e seus efeitos na organização social através de papéis definidos. Ofertar licença maternidade ampliada, com certeza é importante, todavia ao dizer que a mulher tem direito a 6 meses e o homem a 20 dias (tempos

máximos na legislação vigente no Brasil) determina-se quem deve cuidar do bebê e quem precisa voltar logo ao trabalho.

Um dos problemas é que a visão genérica do ser detentor do direito apaga as especificidades das necessidades, na lógica formal de que “todos são iguais”, o que acaba por perpetuar certas desigualdades. Castel (2010) afirma:

O ‘detentor do direito’ é membro de um coletivo abstrato, vinculado a uma entidade jurídico-administrativa de que é um elemento intercambiável. Este modo de funcionamento dos serviços públicos é bem conhecido e alimentou por muito tempo as críticas ao caráter ‘burocrático ou ‘tecnocrático’ da gestão do social (p.507).

Com relação às leis que visam dirimir os problemas de discriminação já na contratação no mercado de trabalho, temos no Brasil dois exemplos: a lei destinada à população PcD e a lei de cotas para negros e negras no serviço público.

A Lei 8.213 de 1991 determina que empresas a partir de 100 empregados(as) devem contratar um mínimo de 2% de pessoas com deficiência. O percentual chega ao máximo de 5% nas empresas a partir de 1001 trabalhadores. A Lei 12.990 de 2014 reserva aos negros e negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União¹⁹.

Existem problemas para o cumprimento das leis, alguns bancos, por exemplo não cumprem os 5% de contratação de pessoas com deficiência. A existência delas, todavia, gera um via de luta deveras importante. No caso da lei de cotas para negros e negras, dada a data recente de sua determinação, ainda não é possível delinear as repercussões na categoria via bancos públicos, mas é uma ação que pode ajudar a reverter os números que mostramos no capítulo 3 sobre a presença da população negra nas instituições financeiras.

O que gostaríamos de enfatizar é que junto a leis e normas é necessário que

¹⁹ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em 20 de setembro de 2016.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm. Acesso em 20 de setembro de 2016.

haja a instituição do debate público acerca da necessidade e razão dessas ações. Como vimos em variados momentos desta pesquisa, os trabalhadores têm dificuldades de ver as opressões e discriminações sociais as quais estão submetidos, envolvidos de maneira profunda na ideologia meritocrática. Apenas um debate mais aprofundado a respeito das condições de classe, gênero e raça no capitalismo moderno pode fazer desses trabalhadores aliados nas lutas por justiça social.

Embora, seja claro que os problemas presentes nos locais de trabalho são reflexos da realidade social macro, isso não exime os empregadores da responsabilização pelas discriminações que incentivam e perpetuam em seus espaços de atuação. É dever de todas as instituições e de toda a sociedade a construção de um mundo justo e igualitário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi abarcar temas relevantes para a atual organização da sociedade brasileira a partir de alguns enfoques bastante específicos. O trabalho como categoria de análise social e o microcosmo da categoria bancária no Brasil nos serviram de esteio para analisar o papel do trabalho no capitalismo atual e as questões sociais relativas à problemática de gênero e raça.

No primeiro capítulo buscou-se uma contextualização da categoria trabalho a partir do advento do capitalismo como modelo social hegemônico no ocidente e as transformações acontecidas em sua conformação, principalmente a partir das reestruturações produtivas e das crises estruturais ocorridas no final do século XX e início do XXI.

Ainda nesse capítulo há um enfoque no trabalho bancário, suas especificidades desde a formação dessa massa de trabalhadores, as constantes mudanças impulsionadas por avanços tecnológicos e os debates atuais que cercam a atuação dessas instituições e de seus empregados e empregadas.

As contradições mostram-se vividamente. Um dos setores mais lucrativos e modernos expõe seus trabalhadores a uma realidade de adoecimento e insegurança. Quando se trata de trabalho precário e insalubre ou com discriminação em seu cerne, geralmente vem em mente a imagem de locais sujos, mal cuidados e trabalhadores com baixa escolaridade. Difícil imaginar que atrás de “cenários plasticamente impecáveis” (SANCHES, 2017, p.16) a realidade dos bancários e bancárias seja permeada por discriminações, pressões e desumanização.

No capítulo 2 tratamos da questão de gênero e raça de uma maneira mais geral, na sociedade e no mercado de trabalho. Problemas mundiais, o machismo e o racismo ganham no Brasil conformações peculiares que precisam ser entendidas para que possamos vislumbrar o tamanho real desses problemas em nosso país. Aborda-se a questão da discriminação e seus liames com a impossibilidade de oferecer uma sociedade igualitária ao conjunto da população.

Traçamos ainda um debate com os direitos humanos e as violações claras que as discriminações representam. A dificuldade de enxergar o trabalho como um

direito faz com que, muitas vezes, cerrem-se os olhos para o que acontece nos locais de trabalho naturalizando o ambiente antidemocrático que impera ali.

A perspectiva de gênero e de raça na formação da categoria bancária é o tema do capítulo 3. Nele é apresentado um panorama da organização e lutas sindicais que fizeram esses temas emergirem na categoria com uma relevância especial em comparação a outros grupos de trabalhadores.

A própria percepção da realidade de discriminações foi um ponto de partida para que as organizações de representação dos trabalhadores bancários iniciassem esse debate. Os problemas relacionados às desigualdades nos bancos são uma realidade. Em alguns deles é quase impossível encontrar trabalhadores negros ou negras. Os cargos superiores são, em sua maioria, ocupados por homens. Mulheres e negros recebem menos. Todos estes fatos podem ser inferidos pela análise dos “Censos da diversidade”. Outros não estão lá, mas existem e constituem um sério problema social e de violação dos direitos humanos. Há nesses locais de trabalho um subentendido padrão de aparência e comportamento pronto a moldar qualquer discrepância. Pode-se dizer que nesses locais de trabalho existe uma espécie de eugenia com os melhores cargos reservados para homens brancos. Há ainda um padrão de beleza exigido que oprime os trabalhadores. No caso das mulheres essa questão do padrão de beleza é algo muito mais latente. Ou seja, esses locais de trabalho em nada representam as diversidades presentes na sociedade brasileira e cria um padrão que persegue ou descarta os trabalhadores que não se encaixam.

Nesse capítulo apresentamos os dados principais dos “Censos da Diversidade” realizados na categoria e as conclusões a que eles aludem. Há uma visão dos dirigentes sindicais que, em sua maioria, revelam a dificuldade persistente de discutir com a categoria e com os empregadores avanços contra essa realidade discriminatória.

Por fim, o último capítulo apresenta nossa visão acerca de dois caminhos possíveis para enfrentar o problema da discriminação de gênero e raça no trabalho: a meritocracia e as políticas sociais. Em nosso ponto de vista, essas visões são antagônicas, uma vez que a primeira exalta o caminho individual e a segunda pressupõe a necessidade de ação coletiva a partir do Estado e da sociedade civil para que haja avanços.

Destarte, explicita-se uma visão crítica à ideologia meritocrática pela sua incapacidade de oferecer caminhos reais para os problemas relacionados ao patriarcado e ao racismo. As políticas sociais, embora não se ignore seus limites, podem discutir de maneira mais aprofundada saídas para esses problemas sociais. Uma das necessidades imperantes é buscar a essência das construções sociais discriminatórias, coisa que a meritocracia ignora por completo.

É preciso que esses problemas sejam encarados, uma vez que são uma afronta aos direitos humanos e aos diversos tratados e acordos assinados pelo Brasil e as próprias leis do país, todos eles oriundos da intensa luta e organização da classe trabalhadora perante o capital.

Torna-se impositivo cobrar dos ambientes institucionais a sua responsabilidade social com a inclusão e o fim das discriminações, além de ações governamentais que caminhem nesse mesmo sentido. Os bancos – que empregam cerca de 500 mil trabalhadores – tem de assumir um compromisso de mudar a realidade vislumbrada nos censos de 2008 e 2014.

Sabe-se não ser uma luta fácil ou de solução repentina, afinal são séculos de opressão e naturalização de hierarquias sociais discriminatórias. A busca por igualdade no bojo do sistema capitalista pode ser considerada utópica, no sentido que afirma o teórico Michael Löwy: “o pensamento utópico é o que aspira a um estado não-existente das relações sociais, o que lhe dá, ao menos potencialmente, um caráter crítico, subversivo, ou mesmo explosivo” (2000, p.12). Todavia, é preciso afastar o sentido negativo que o senso comum dispensa à utopia porque ela é extremamente necessária para superar o estado de coisas imposto pelo capitalismo aos trabalhadores.

Assim, acreditamos que este breve estudo apresenta uma relevância já que tem o potencial de, a partir de uma experiência concreta, problematizar as teorias e fundamentos do trabalho e dos direitos humanos relativos a gênero e raça na sociedade capitalista, as diversas dificuldades encontradas e ajudar a apontar alguns caminhos que possam levar ao avanço dessa discussão em nosso país.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? Tradução de Olga Cafalcchio. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Orgs.) **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: SENAC, 2007.
- ACANDA, Jorge L. **Sociedade civil e hegemonia**. Tradução de Lisa Stuart. Rio de Janeiro: Ed. da UFRJ, 2006.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2.ed. Londrina: Práxis, 2007.
- _____. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- _____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 3. Ed. São Paulo: Boitempo, 1999.
- _____. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- APPIAH, Kwane Anthony. **Na casa de meu pai: a África na filosofia da cultura**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.
- ÁVILA, Maria Betânia. **Divisão sexual do trabalho e trabalho doméstico**. Recife: SOS corpo, 2009.
- BARBOSA, Livia. **Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.
- BEHRING, Elaine Rossetti. **Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (Orgs.). **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.
- BENTO, Maria Aparecida da Silva; CARRANÇA, Flavio (Orgs.). **Diversidade nas empresas & equidade racial**. São Paulo: CEERT, 2017.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Nova edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BOITO JR., Armando. **Classe média e sindicalismo**. POLITEIA: Hist. e Soc., v. 4, n. 1, Vitória da Conquista: 2004. p.211-234. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/999662/mod_resource/content/1/BOITO%20JR.%20Armando.%20Classe%20media%20e%20sindicalismo.pdf. Acesso em 15 de janeiro de 2019.
- BOSCHETTI, Ivanete. **Assistência social e trabalho no capitalismo**. São Paulo: Cortez, 2016.
- BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. CLT Saraiva acadêmica e Constituição Federal. 8. Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.
- _____. **Programa Pró-equidade de gênero e raça: Práticas de igualdade 4ª edição**. Brasília: Secretaria nacional de política para as mulheres,

2015. Disponível em <http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/5-edicao/praticas-de-igualdade-pdf10-12-13.pdf>. Acesso em 29 de novembro de 2017.

CANAL DO EXECUTIVO. Bradesco, 2017. Disponível em <https://canalexecutivoblog.wordpress.com/2017/07/20/bradesco-e-itau-unibanco-apostam-na-inteligencia-artificial/>. Acesso em 01 de fevereiro de 2019.

CAPPELLIN, Paola. **As desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo?** Revista Gênero, v. 9, n. 1, Niterói: UFF, 2008. p. 89-126. Disponível em <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/97/73>. Acesso em 03 de fevereiro de 2019.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** Tradução de Iraci D. Poletti. 9.ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

CÉSARIE, Aimé. **Discurso sobre o colonialismo.** Tradução de Noémia de Sousa. Lisboa: Livraria Sá da Costa Editora, 1978.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital.** Tradução de Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

COELHO, D. Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras. In: NEGRI, J. A., NEGRI, F.; COELHO, D. **Tecnologia, exportação e emprego.** Brasília: IPEA, 2006.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 7. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais Trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe.** Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELMONDEZ, Polianne; NASCIMENTO, Wanderson Flor do. Sujeitos da diversidade. In: PULINO, Lúcia Helena C. Z. (Orgs.) et al. **Educação e diversidade cultural.** Biblioteca Educação, Diversidade cultural e Direitos humanos, vol. 1. Brasília: Paralelo 15, 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Desempenho dos bancos – 1º semestre de 2018.** São Paulo: DIEESE – Rede Bancários, 2018. Disponível em <https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2018/desempenhoDosBancos1semestre2018.html>. Acesso em 27 de dezembro de 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS; CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS. **Os Rostos dos Bancários, mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro.** São Paulo: DIEESE; CNB, 2001.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS; CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO-CUT. **Pesquisa do emprego bancário – janeiro a agosto 2018.** São Paulo: DIEESE – Rede Bancários; CONTRAF-CUT, 2018. Disponível em http://admin.contrafcut.com.br/system/uploads/ck/files/PEB%20janeiro%20a%20agosto%20de%202018_revisado.pdf. Acesso em 24 de janeiro de 2019.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico.** Tradução de Walter Solon. São Paulo: EDIPRO, 2012.

ELIAS, Norbert. **A sociedade dos indivíduos**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 1994.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Tradução de Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. 10. ed. São Paulo: Globo, 2000.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. **Censo da diversidade**. São Paulo: FEBRABAN, 2008. Disponível em <https://cert.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF710aSDf9jyV/sitefebraban/Censo%20da%20Diversidade%202008%20-%20Resultados.pdf>. Acesso em 07 de agosto de 2018.

_____. **Censo da diversidade**. São Paulo: FEBRABAN, 2014. Disponível em <https://portal.febraban.org.br/paginas/86/pt-br/>. Acesso em 08 de agosto de 2018.

_____. **Pesquisa FEBRABAN de tecnologia bancária**. São Paulo: FEBRABAN, 2018. Disponível em https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/febraban_2018_Final.pdf. Acesso em 16 de janeiro de 2019.

FRANZONI, Juliana M. **Regímenes de bienestar em América Latina: consideraciones generales e itinerarios regionales**. In Revista Centroamericana de Ciencias Sociales, vol. II, n.2, ENCUENTROS, dez. 2005. p. 52-77. Disponível em <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/regimenes-de-bienestar-en-america-latina-consideraciones-generales-e-itinerarios-regionales.pdf>. Acesso em 24 de fevereiro de 2019.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala**. 41. ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Tradução de Angela Ramalho Vianna e Sérgio Góes de Paula. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

_____. **Estratégia operária e neocapitalismo**. Tradução de Jacqueline Castro. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1968.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere**. Vol. 1. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1999.

GUILHERME, Marcelo Siqueira. **Ser ou estar bancário? A reestruturação produtiva e suas consequências para os bancários e o movimento sindical bancário**. Dissertação de mestrado. Brasília: UnB, 2013. Disponível em http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/14247/1/2013_MarceloSiqueiraGuilherme.pdf. Acesso em 01 de janeiro de 2019.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: Ed. 34, 2002.

_____. **Raça e os estudos de relações raciais no Brasil**. In: Revista Novos Estudos – CEBRAP n. 54, São Paulo: 1999. p. 147-156. Disponível em <file:///C:/Users/anabe/Downloads/GUIMARAES%20-%20Ra%C3%A7a%20e%20os%20estudos%20de%20rela%C3%A7%C3%B5es%20raciais%20no%20Brasil.pdf>. Acesso em 08 de agosto de 2018.

HARAWAY, Donna. **Gênero para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra**. Tradução de Mariza Corrêa. Revisão de Iara Beleli. In: Cadernos Pagu n. 22. Campinas: Unicamp, 2004. p. 201-246. Disponível em

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644638>. Acesso em 07 de agosto de 2018.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 6. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1996.

_____. **O novo imperialismo**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 2. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

HASENBALG, Carlos Alfredo. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Graal: Rio de Janeiro, 1979.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **A classe operária tem dois sexo**. Revista Estudos Feministas, Ano 2, n. 1. São Paulo: 1994. p. 93-99. Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16291/14832>. Acesso em 25 de janeiro de 2019.

_____. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de pesquisa v. 37 n.132. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, set/dez 2007. p. 595-609. Disponível em <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>. Acesso em 13 de agosto de 2018.

HOBBSBAWM, Eric J. **A era do capital, 1848-1857**. 15. ed. rev. Tradução de Luciano Costa Neto. São Paulo: Paz e Terra, 2012.

IAMAMOTO, Marilda V. **A questão social no capitalismo**. In: Temporalis 3. Ano II. Brasília: ABEPSS, Janeiro a junho de 2001. p. 09-32. Disponível em http://www.fea.br/Arquivos/Servico_Social/Aulas/Temporalis_n_3_Questao_Social.pdf. Acesso em 14 de novembro de 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA e ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios – PNAD – síntese de indicadores 2015**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>. Acesso em 27 de janeiro de 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas da violência**. Brasília: IPEA, 2017. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/images/170609_atlas_da_violencia_2017.pdf. Acesso em 18 de agosto de 2018.

JINKINGS, Nise. A reestruturação do trabalho nos bancos. In ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. Capítulo 11.

_____. **O mister de fazer dinheiro: automatização e subjetividade no trabalho bancário**. São Paulo: Boitempo, 1995.

LOUREIRO, Paulo R. A. **Uma resenha teórica e empírica sobre a economia da discriminação**. Revista Brasileira de Economia, v. 57, n. 1, Rio de Janeiro: 2003. p.

125-157. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbe/v57n1/a05v57n1.pdf>. Acesso em 28 de janeiro de 2019.

LÖWY, Michael. **As aventuras de Karl Marx contra o Barão de Münchhausen: marxismo e positivismo na sociologia do conhecimento**. Tradução de Juarez Guimarães e Suzanne Felicie Léwy. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

LUKÁCS, Georg. **História e consciência de classe: estudos sobre a dialética marxista**. Tradução de Rodnei Nascimento; Revisão de tradução Karina Jannini. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

LUZ, Madel Therezinha. **As instituições médicas no Brasil**. Coleção Clássicos da saúde coletiva. 2. ed. Porto Alegre: Rede UNIDA, 2014.

MALERBA, Paulo Eduardo S. **O sindicalismo bancário nos governos do PT**. Tese de doutorado. Campinas: Unicamp, 2017. Disponível em http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/331446/1/Malerba_PauloEduardoSilva_D.pdf. Acesso em 07 de agosto de 2018.

MANDEL, Ernest. **O capitalismo tardio**. Tradução de Carlos Eduardo Silveira Matos, Regis de Castro Andrade e Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

MARCUSE, Herbert. **A ideologia da sociedade industrial**. 6. ed. Tradução de Giasone Rebuá. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

MARTINS, José de Souza. **A sociedade vista do abismo: Novos estudos sobre exclusão, pobreza e classes sociais**. Petrópolis: Vozes, 2002.

MARX, Karl. **A questão judaica**. 5. ed. São Paulo: Centauro editora, 2000.

_____. **Grundrisse: Manuscritos econômicos de 1857-1858 – esboços da crítica da economia política**. Tradução de Mario Duayer e Nélio Schneider. Boitempo: São Paulo, 2011.

_____. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. Tradução de Alex Marins. 2. ed. São Paulo: Editora Martin Claret Ltda., 2011a.

_____. **O Capital: crítica da economia política**. Livro 1 Vol. 1. 33. ed. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2014.

MARX, K; ENGELS, F. **Manifesto do partido comunista**. Tradução de Sueli Tomazini Barros Cassal. Porto Alegre: L&PM, 2009.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão popular, 2009.

MATOS, Maria Izilda S. de; SOIHET, Rachel (Org's). **O corpo feminino em debate**. São Paulo: UNESP, 2003.

MBEMBE, Achille. **Crítica da razão negra**. Tradução de Marta Lança. Revisão de L. Baptista Coelho. Lisboa: Antígona, 2014

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. Tradução de Francisco Raul Cornejo... [et al.]. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. **A montanha que devemos conquistar**: reflexões acerca do Estado. Tradução de Maria Izabel Lagoa. São Paulo: Boitempo, 2015.

_____. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. Tradução de Paulo Cezar Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2002.

MIGNOLO, Walter. **La idea de América Latina**: La herida colonial y la opción decolonial. Tradução de Silvia Jawerbaum e Julieta Barba. Barcelona: Gedisa editorial, 2007.

MORENO, Luis. ESPING-ANDERSEN, Gosta. **Fundamentos sociales de las economías postindustriales**. Barcelona: Ariel, 2000.

MOURA, Clóvis. **Dialética radical do Brasil negro**. São Paulo: Editora Anita, 1994.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão popular, 2011.

OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade**: Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da 'sociedade do trabalho'. Volume I – A crise. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo brasileiro, 1989.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. ONU, 1948. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/declaracao/>. Acesso em 19 de setembro de 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho**. OIT Brasil, 2014. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/promocao-dos-direitos-humanos-de-pessoas-lgbt-no-mundo-do-trabalho-construindo-igualdade-de->. Acesso em 21 de setembro de 2016.

OXFAM. **A distância que nos une**: um retrato das desigualdades brasileiras. São Paulo: OXFAM Brasil, 2017. Disponível em https://www.oxfam.org.br/sites/default/files/arquivos/Relatorio_A_distancia_que_nos_une.pdf. Acesso em 18 de agosto de 2018.

PAIXÃO, Marcelo. **Desenvolvimento humano e relações raciais**. Rio de Janeiro: DP& A, 2003.

PENA, Maria Valéria J. **Mulheres e trabalhadoras**: Presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PEREIRA, Camila Potyara. **Proteção social no capitalismo**: crítica a teorias e ideologias conflitantes. São Paulo: Cortez, 2016.

PEREIRA, Potyara A. P. **Política social**: temas & questões. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

POULANTZAS, Nicos. **As classes sociais no capitalismo de hoje**. Tradução de Antonio Roberto Neiva Blundi. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

PRADO, Maria Emília. **Memorial das desigualdades**: os impasses da cidadania no Brasil (1870-1902). Rio de Janeiro: Revan, 2005.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. p. 107-130 In: **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latinoamericanas.** Edgardo Lander (org). Colección Sur Sur, CLACSO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. setembro 2005. Disponível em <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/>.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

RODRIGUES, Nina. **Os africanos no Brasil.** 3. ed. Rio de Janeiro: Companhia Editora Nacional, 1945.

SÁ, Teresa. **Lugares e não-lugares em Marc Augé.** Revista Tempo Social, revista de sociologia da USP, vol. 23, n. 2, nov. 2014. p. 209-229. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ts/v26n2/v26n2a12.pdf>. Acesso em 28 de novembro de 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** 3. ed. São Paulo: Expressão popular, 2013.

SAID, Edward. **Cultura e imperialismo.** Tradução de Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SANCHES, Ana Tércia. **Trabalho bancário: inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultado.** São Paulo: Annablume, 2017.

SANTOS, Eliana Maria dos. **A busca da diversidade no setor financeiro.** Fazendo Gênero 8 – corpo, violência e poder. Florianópolis, 25 a 28 de agosto, 2008. Disponível em http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST1/Eliana_Maria_dos_Santos_01.pdf.

Acesso em 09 de agosto de 2018.

_____. **A construção de relações igualitárias no trabalho: A experiência sindical bancária.** Tese de doutorado. Curitiba: UFPR, 2010.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil – 1870-1930.** São Paulo: Companhia das letras, 1993.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para a análise histórica.** Tradução de Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Recife: SOS Corpo, 1995.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Mulheres no trabalho bancário: Difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

SHOHAT, Ella; STAM, Robert. **Crítica da imagem eurocêntrica: multiculturalismo e representações.** Tradução de Marcos Soares. São Paulo: Cosac Naify, 2006.

SILVA, Marcello Ribeiro. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil no século XXI: novos contornos de um antigo problema.** Dissertação de mestrado. Goiânia: UFG, 2010. Disponível em <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/1483>. Acesso em 16 de julho de 2017.

SILVA JR., Hédio; BENTO, Maria Aparecida da Silva; SILVA, Mário Rogério (Orgs.). **Políticas públicas de promoção da igualdade racial.** São Paulo: CEERT, 2010.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. **Pode o subalterno falar?** Tradução de Sandra Regina Goulart Almeida, Marcos Pereira Feitosa e André Pereira Feitosa. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Atitude editora gráfica, 2011.

THEODORO, Mário (Org.). JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael; SOARES, Sergei. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2008.

TONET, Ivo. **Democracia ou liberdade?** 2. ed. Maceió: EDUFAL, 2004.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VENCO, Selma Borghi. **Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega**. Campinas: Unicamp, 1999. Dissertação de mestrado. Disponível em http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/251061/1/Venco_SelmaBorghi_M.pdf. Acesso em 10 de fevereiro de 2019.

VENTURA, Elvira C. Ferreira. **Balço Social dos Bancos/Febraban: uma análise da evolução da responsabilidade social empresarial (RSE)**. Cad. EBAPE.BR, vol.3, no.3, Rio de Janeiro, 2005. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512005000300002. Acesso em 02 de fevereiro de 2019.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Tradução de Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2009.

YANNOULAS, Silvia Cristina; OLIVEIRA, Talita S. de. Dilemas de gênero na relação sociedade, estado e políticas públicas. In: SANTOS, Debora; GARCIA-FELICE, Renisia; RODRIGUES, Ruth. (Org.). **A transversalidade de gênero e raça nas políticas públicas: Limites e possibilidades**. Brasília: Universidade de Brasília – MW Editora, 2016.