

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ELIANA MARIA DOS SANTOS

A CONSTRUÇÃO DE RELAÇÕES IGUALITÁRIAS NO TRABALHO: A
EXPERIÊNCIA SINDICAL BANCÁRIA

CURITIBA

2010

ELIANA MARIA DOS SANTOS

A CONSTRUÇÃO DE RELAÇÕES IGUALITÁRIAS NO TRABALHO: A
EXPERIÊNCIA SINDICAL BANCÁRIA

Defesa de tese apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Doutora em Sociologia, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraná.

ORIENTADORA: Prof.^a Dr^a Benilde Maria Lenzi Motim

CURITIBA

2010

Ficha cartográfica elaborada pela Biblioteca da UFPR.

Santos, Eliana Maria dos

A construção de relações igualitárias no trabalho: a experiência sindical brasileira / Eliana Maria dos Santos. – Curitiba, 2010.

324f. : il. algumas color., grafs.

Inclui referências e anexos

Orientadora: Profª Drª Benilde Maria Lenzi Motim

Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, Programa de Pós-Graduação em Sociologia.

1. Sindicatos - Bancários. 2. Sindicalismo. 3. Relações trabalhistas. I. Motim, Benilde Maria Lenzi. II. Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. III. Título.

CDD 332.16



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
Rua General Carneiro, 460 - 9º andar-sala 906 Fone e Fax: 3360-5173

PARECER

A banca examinadora, nomeada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, do Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, da Universidade Federal do Paraná, após argüir o(a) candidato(a) Eliana Maria dos Santos, em relação a sua Tese de Doutorado "A CONSTRUÇÃO DE RELAÇÕES IGUALITÁRIAS NO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA SINDICAL BANCÁRIA", é de parecer favorável à.....APROVADA..... do(a) candidato(a), habilitando-o(a) ao título de Doutor em Sociologia, área de concentração em Trabalho e Ruralidades, linha de pesquisa Trabalho, Inovações Tecnológicas e Organizacionais. Curitiba, 27 de setembro de 2010.

Prof. Dr. Roberto Véras de Oliveira

Profª Drª Marília Gomes de Carvalho

Profª Drª Maria Aparecida da Cruz Bridi

Profª Drª Nise Maria Tavares Jinkings

Profª Drª Benilde Maria Lenzi Motim
(orientadora e presidente)

Dedico esta tese a todas as mulheres e homens que lutam por um mundo mais justo e igualitário, sem machismo e opressão e que fazem dos seus ideais uma prática cotidiana.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos à UFPR principalmente ao programa de pós-graduação em Sociologia pela oportunidade de realizarmos este estudo. Mais que uma realização acadêmica esta tese representa a concretização de um sonho antigo, sistematizar uma experiência de vida, nossa militância sindical em gênero.

Agradecemos especialmente à professora Dra. Benilde Maria Lenzi Motim, que acreditou na viabilidade de realização deste trabalho e contribuiu para sua concretização.

Às professoras Dra. Maria Aparecida Bridi e Dra. Nise Jinkings pelas significativas sugestões para melhoria desta tese.

Agradecemos ao professor Dr. Roberto Veras pela disponibilidade na avaliação de nosso trabalho, ainda em fase preliminar, suas sugestões foram valiosas para aprofundarmos algumas questões.

À todo o corpo docente da Universidade Federal do Paraná e funcionários, em especial aos do setor do Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Ao professor Dr. Miguel Rasia pela dedicação e compromisso com o Programa, a professora Dra Silvia Maria de Araújo pelas aulas e orientação do trabalho acadêmico, aos demais professores do Pós de Sociologia pelo profissionalismo.

Às professoras Dra Marlene Tamanini e Miriam Adelman pelas excelentes aulas sobre gênero e pela persistência que dedicam ao tema, muitas vezes estigmatizado pela própria academia.

Às companheiras e companheiros do movimento sindical, principalmente aos ligados à CUT, na qual a oportunidade de convivência constitui um aprendizado e um repensar sobre a práxis social e sindical da qual fazemos parte. Agradeço a contribuição dos sindicatos filiados a FETEC-CUT-PR que colaboraram com fornecimento de dados para esta tese: SEEB Arapoti, SEEB Apucarana, SEEB Campo Mourão, SEEB Cornélio Procópio, SEEB Curitiba, SEEB Guarapuava, SEEB Londrina, SEEB Paranaíba, SEEB Toledo e SEEB Umuarama e Assis Chateaubriand.

Agradecemos o apoio político dos companheiros e companheiras do SEEB Londrina, especialmente do companheiro Wanderley Crivellari que acreditou e apoiou a realização deste estudo.

Às amigas queridas Durce, Lu, Zinara, Soeli, Jane, Detinha, Regina, que dividiram conosco angústias e ansiedades, dando-nos apoio em momentos decisivos.

Ao amigo Paulo Cipolla que contribuiu com sugestões significativas.

Aos meus pais e irmãs, pelo incentivo na busca do conhecimento e qualificação. Á doce Valentina que em sua inocência infantil deu-nos incentivo e força para conclusão deste estudo.

Eu sou aquela mulher
A quem o tempo muito ensinou.
Ensinou a amar a vida
E não desistir da luta,
Recomeçar na derrota,
Renunciar a palavras
E pensamentos negativos.
Acreditar nos valores humanos
E ser otimista.

Creio na força imanente
Que vai gerando a família humana,
Numa corrente luminosa
Da fraternidade universal.

Creio na solidariedade humana,
Na superação dos erros
E angústias do presente.
Aprendi que mais vale lutar
Do que recolher tudo fácil.
Antes acreditar do que duvidar.

Cora Coralina

RESUMO

As mudanças no mundo do trabalho ocorridas nas últimas décadas alteraram significativamente as relações entre trabalhadores e empregadores. No Brasil a estabilização da economia, permitiu ao movimento sindical, investir na adoção de pauta social. A manutenção do emprego, melhoria nas condições de trabalho, prevenção de LER/DORT e assédio moral passaram a serem prioridades na mesa de negociação. Neste contexto a busca pela igualdade de oportunidades de gênero, raça e orientação sexual ganharam destaque e o setor financeiro é um exemplo disto. No início de 2008 a Federação dos Bancos juntamente com a Confederação dos Bancários lançaram o Mapa da Diversidade nos Bancos, trata-se de um censo que teve como objetivo fazer um perfil da categoria bancária em relação a gênero, raça-etnia e pessoas com deficiência. Esta tese é resultado da análise da trajetória da discussão sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento, na categoria bancária, focalizando o trabalho da Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual – CGROS, da Confederação Nacional dos Bancários, comissão que existe desde 1997.

Palavra chave: Trabalho bancário. Igualdade de oportunidades. Igualdade de tratamento. Negociação coletiva.

ABSTRACT

Capital-labor relations have gone through substantial changes during the last few decades. In Brazil the stabilization of the economy has allowed unions to put forth an array of social demands related job stability, working conditions, prevention of diseases related to repetitive work as well as issues related to moral stress. It was in this context that the struggle for equality in gender, race and sexual choice relations have come to the fore. This process has been very important in the financial sector of the economy. At the beginning of 2008 both the Federation of Banks and the Confederation of Bank Employees published the Map of Diversity of the banking system. The latter is a census whose objective is to understand the composition of bank workers regarding gender, race and workers with special necessities. The present thesis studies the development of the debate around the issue of equal treatment and equal opportunities within the banking sector. Its main focus is on the work of the Commission for Gender, Race and Sexual Choice which was initiated in 1997.

Key words: Work in banking. Equal opportunities. Equal treatment. Collective bargaining.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO SALÁRIO MÍNIMO POR GÊNERO	25
FIGURA 2 - GRÁFICO 2 - MULHERES E SETOR DE OCUPAÇÃO	26
FIGURA 3 - ORGANOGRAMA 1 -ESTRUTURA ORGANIZAÇÃO DOS BANCÁRIOS	33
FIGURA 4 – ORGANOGRAMA 2 - SISTEMA FINANCEIRO NACIONAL	89
FIGURA 5 - GRAFICO 3 - GÊNERO NO SETOR FINANCEIRO – ANOS SELECIONADOS	123
FIGURA 6 – GRÁFICO 4 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS BANCÁRIOS	164
FIGURA 7 – GRÁFICO 5 – EVOLUÇÃO DO EMPREGO FORMAL DOS BANCÁRIOS	166
FIGURA 8 –QUADRO6- DESLIGADOS E REMUNERAÇÃO –ANO 2009	168
FIGURA 9- QUADRO7- DESLIGADOS E REMUNERAÇÃO – 1º SEM. 2010	169
FIGURA 10 – ORGANOGRAMA 2 – ORGANIZAÇÃO DA UNI – COMITÊ MUNDIAL DE MULHERES	205
FIGURA 11 – GRÁFICO 6 - PARTICIPAÇÃO HOMENS E MULHERES NA DIREÇÃO SEEB's – PR 1994 A 1997	230
FIGURA 12 – GRÁFICO – 7 - DEMONSTRATIVO PARTICIPAÇÃO HOMENS E MULHERES NA DIREÇÃO SEEB's – PR 2006 A 2009	230
FIGURA 13 - PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE GERENTE GERAL – UNIBANCO	268
FIGURA 14 - CAMPANHA COE UNIBANCO	269
FIGURA 15–GRAFICO8- PARTICIPAÇÃO GÊNERO BANCO DO BRASIL	282
FIGURA 16 - QUADRO 9 –GÊNERO E CHEFIA BB	283

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - COMPARATIVO JUROS OFICIAIS EM % AO ANO	93
QUADRO 2 - PRIVATIZAÇÃO DOS BANCOS ESTADUAIS	106
QUADRO 3 - INDICADORES SÓCIO-ECONÔMICOS – GÊNERO E RAÇA - SETOR FINANCEIRO BRASIL (1997 – 2008)	124
QUADRO 4 – MULHERES NA GERÊNCIA GERAL NA BASE DO PACTU	125
QUADRO 5 - EVOLUÇÃO DA PLR DA CATEGORIA BANCÁRIA	158
QUADRO 6 - DISTRIBUIÇÃO DA MINUTA MÍNIMA UNIFICADA	160
QUADRO 7 - CONCEITOS SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS BANCÁRIOS	163
QUADRO 8 - DEMONSTRATIVO DA CAPACIDADE ESTRUTURAL DA FETEC-CUT-PR E DOS SEEB'S FILIADOS	186
QUADRO 9 - ALTERNATIVAS PARA AÇÃO SINDICAL	193
QUADRO 10 - DEMONSTRATIVO PARTICIPAÇÃO DE HOMENS E MULHERES FETEC-PR E SEEB'S FILIADOS – ANOS SELECIONADOS	228
QUADRO 11 - EVOLUÇÃO DA CGROS	237
QUADRO 12 - ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELA CGROS-PR	238
QUADRO 13 - AVALIAÇÃO CAMPANHAS CGROS NO PARANÁ	239
QUADRO 14 - REFLEXO DA CGROS NA AÇÃO INDIVIDUAL	240
QUADRO 15 – REFLEXOS DA CGROS NA PRÁTICA SINDICAL	241
QUADRO 16 - DADOS SOBRE O SANTANDER NO BRASIL	262
QUADRO 17 – ALGUNS CASES	270
QUADRO 18- COMPARATIVO SISTEMA FINANCEIRO - AGÊNCIA E FUNCIONÁRIOS	272
QUADRO – 19 - PERFIL DOS COLABORADORES DA CAIXA	273
QUADRO 20 - PERFIL DA DIVERSIDADE NA CAIXA (GÊNERO, RAÇA, PCD E GERAÇÃO)	276
QUADRO 21 - ESCOLARIDADE E GERAÇÃO BB	280
QUADRO 22 - PARTICIPAÇÃO PCD – BANCO DO BRASIL	284

LISTA DE TABELA

TABELA 1 - IMPACTO DAS PRIVATIZAÇÕES - BANCO ITAÚ

107

LISTA DE ABREVIATURAS

ABBC	- Associação Brasileira de Bancos
ABBI	- Associação Brasileira de Bancos Internacionais
ABECIP	- Associação Brasileira das Entidades de Crédito Imobiliário e Poupança
ABECS	- Associação Brasileira de Empresas de Cartões de Crédito e Serviços
ABEL	- Associação Brasileira das Empresas de Leasing
ABNT	- Associação Brasileira de Normas Técnicas
ACREFI	- Associação Nacional das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento
ADEVAL	- Associação das Empresas Distribuidoras de Valores
AFL-CIO	- <i>American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations</i>
ALADI	- Associação Latino America de Integração
ALCA	- Aliança de Livre Comércio da América
ANAMPOS	- Articulação Nacional dos Movimentos Populares e Sindicais
ANBID	- Associação Brasileira de Bancos de Investimento e Desenvolvimento
ANCOR	- Associação Nacional das Corretoras de Valores, Câmbio e Mercadorias
ANDIMA	- Associação Nacional das Instituições do Mercado Aberto
ANEFAC	- Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade
ANFAC	- Associação Nacional de Factoring
APCEF	- Associações do Pessoal da CEF
APIMEC	- Associação Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais
ASBACE	- Associação Brasileira dos Bancos Estrangeiros e Regionais
ASSOBESP	- Associação dos Bancos do Estado de São Paulo
ATM	- Automatic Teller Machine
BACEN	- Banco Central do Brasil
BAMERINDUS	- Banco Bamerindus do Brasil
BANDEPE	- Banco do Estado de Pernambuco
BANEB	- Banco do Estado da Bahia
BANERJ	- Banco do Estado do Rio de Janeiro
BANESTADO	- Banco do Estado do Paraná
BANESPA	- Banco do Estado de São Paulo
BANRISUL	- Banco do Estado do Rio Grande do Sul
BB	- Banco do Brasil

BBVA	- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria
BC	- Banco Central
BEA	- Banco do Estado do Amazonas
BEB	- Banco do Estado da Bahia
BEC	- Banco do Estado do Ceará
BEG	- Banco do Estado de Goiás
BEM	- Banco do Estado do Maranhão
BEMAT	- Banco do Estado do Mato Grosso
BEMGE	- Banco do Estado de Minas Gerais
BEP	- Banco do Estado do Paraná
BERON	- Banco do Estado de Rondônia
BIRD	- Banco Interamericano Regional de Desenvolvimento
BNDES	- Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
BNH	- Banco Nacional de Habitação
BO	- Boletim de Ocorrência
BRADESCO	- Banco Brasileiro de Descontos
CAN	- Comunidade Andina
CASA	- Centro Administrativo do Santander
CCASP	- Comissão Consultiva para Assuntos da Segurança Privada
CAT	- Comunicado de Acidente de Trabalho -
CCJC	- Comissão de Constituição, Justiça e de Cidadania
CCQ	- Círculos de Controle de Qualidade
CCSCS	- Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul
CEDEC	- Centro de Estudos de Cultura Contemporânea -
CEF	- Caixa Econômica Federal
CESEC	- Centro de Comunicações e Serviços
CGIL	- <i>Confederazione Generale Italiana del Lavoro</i>
CGROS	- Comissão de Gênero Raça e Orientação Sexual
CGT	- Comando Geral dos Trabalhadores
CGT	- Confederação Geral dos Trabalhadores
CGTB	- Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil
CIOSL	- Confederação Internacional de Organização Sindicais Livres
CIPA	- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CISC	- Confederação Internacional de Sindicatos Cristãos

CISL	- <i>Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori</i>
CLC	- <i>Canadian Labour Congress</i>
CLT	-Consolidação das Leis de Trabalho
CMN	- Conselho Monetário Nacional
CMT	- Confederação Mundial do Trabalho
CNB	- Confederação Nacional dos Bancários
CNF	- Confederação Nacional das Instituições Financeiras
CNTI	- Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria
CNTC	- Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio
CNTT.-	- Confederação Nacional dos Trabalhadores do Transporte
COE	- Comissão de Organização por Empresa
COMIF	- Coordenação Gerencial das Instituições Financeiras Públicas Federais
CONCLAT	- Congresso Nacional da Classe Trabalhadora
CONCUT	- Congresso Nacional da CUT
CONECEF	- Congresso Nacional dos Empregados da CEF
CONTEC	- Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito
CONTRAF	- Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
CONSIF	- Confederação Nacional do Sistema Financeira
COPOM	- Conselho de Política Monetária
COREP	- Conselho de Representantes
CPD	- Centro de Processamento de Dados
CPI	- Comissão Parlamentar de Inquérito
CQMT	- Comissão Nacional Sobre a Questão da Mulher Trabalhadora-
CREDIREAL	- Banco de Crédito Real de Minas Gerais
CRSFN	- Conselho de Recursos do Sistema Financeiro Nacional
CSA	- Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas
CSI	- Confederação Internacional de Sindicatos
CSN	- Companhia Siderúrgica Nacional
CSSF	- Comissão de Seguridade Social e Família
CTB	- Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CVRD	- Companhia Vale do Rio Doce
CUT	- Central Única dos Trabalhadores
DEB	- Departamento Estadual dos Bancários
DGB	- <i>Deutscher Gewerkschaftsbund</i> (Confederação Sindicatos Alemães)

DNB	- Departamento Nacional dos Bancários
DIEESE	- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
DIREP	- Diretor Representante
DORT	- Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho
DRT	- Delegacia Regional do Trabalho
ENECEF	- Encontro Nacional dos Empregados da CEF
ENOS	- Encontro Nacional das Oposições Sindicais
ENTOES	- Encontro Nacional dos Trabalhadores em Oposição à Estrutura Sindical
ENCLATs	- Encontros Nacionais da Classe Trabalhadora
FCES	- Forum Consultivo Econômico Social do Mercosul
FEBRABAN	- Federação Brasileira das Associações de Bancos
FEEB	- Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários
FEEB-RJES	- Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Rio de Janeiro e Espírito Santo
FENABAN	- Federação Nacional dos Bancos
FENAE	- Federação Nacional dos Empregados da CEF
FETEC/PR	- Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná
FGI	- Federação Internacional dos Gráficos
FGTS	- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIET	- Federação Internacional dos Empregados Técnicos e Profissionais
FMI	- Fundo Monetário Internacional
FNV	- <i>Federatie Nederlandse Vakbeweging</i> (Federação Holandesa de Sindicatos)
FS	- Força Sindical
FSM	- Federação Sindial Internacional
FUNAI	- Fundação Nacional do Índio
GILIE	- Gêrencia de Filial de Alienação de Bens Móveis e Imóveis
GLBT	- Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transgênero
HSBC	- <i>Hongkong and Shanghai Banking Corporation</i>
IADESIL	- Instituto Americano para o Desenvolvimento de Sindicatos Livres
IAPB	- Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários
IAPs	- Institutos de Aposentadorias e Pensões
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICT	- Instituto Cultural do Trabalho
IDEC	- Instituto de Defesa do Consumidor

INSPIR	- Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial
IPEA	- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IC	- Internacional de Comunicação
IOS	- Instituto Observatório Social
ISO	- <i>International Organization for Standardization</i>
ISP	- Internacional do Serviço Público
ITUC	- <i>International Trade Union Confederation</i> –
LER	- Lesão por Esforço Repetitivo
LGBT	- Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgênero
LIBRAS	- Língua Brasileira de Sinais
MEI	- Internacional dos Meios de Comunicação e Espetáculo
MERCOSUL	- Mercado Comum do Sul
MMU	- Minuta Mínima Unificada
MOB	- Movimento de Oposição Bancária
MPT	- Ministério Público do Trabalho
MPF	- Ministério Público Federal
NBR	- Normas Brasileiras
NED	- <i>National Endowment for Democracy</i>
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
ONG	- Organização Não Governamental
ONU	- Organizações das Nações Unidas
ORIT	- Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores
PCD	- Pessoa Com Deficiência
PDI	- Plano de Demissão Incentivada
PDV	- Plano de Demissão Voluntária
PEA	- População Economicamente Ativa
PED	- Pesquisa de Emprego e Desemprego
PED	- Programa Estadual de Desestatização
PF	- Polícia Federal
PIS	- Programa de Integração Social
PIT-CNT	- Plenário Intersindical de Trabalhadores – Convenção Nacional de Trabalhadores
PL	- Projeto de Lei
PLR	- Participação nos Lucros e Resultados

PPR - Programa de Participação nos Resultados
PROCON - Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor
PRODUBAN - Banco do Estado de Alagoas
PROER - Programa de Estímulo à Reestruturação e Fortalecimento do Sistema Financeiro
PROES - Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na
Atividade Bancária
PSTU - Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados
PT - Partido dos Trabalhadores
RAET - Regime Especial de Administração Temporária
RSE - Responsabilidade Social Empresarial
SEEB - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários
SFN - Sistema Financeiro Nacional
SEPM - Secretaria Especial de Políticas para Mulheres
STF - Supremo Tribunal Federal
SUMOC - Superintendência da Moeda e do Crédito
SUS - Sistema Único de Saúde
TAC - Termo de Ajuste de Conduta
TQC - Controle de Qualidade Total
TUC - *Trades Union Congress*
UBESP - União dos Bancários do Estado de São Paulo
UGT - União Geral dos Trabalhadores
UGT-ES - *Unión General de Trabajadores*
UIL - *Unione Italiana del Lavoro*
UNI - *Union Network International*
UNIFEM - Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher
UNITRABALHO - Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisa sobre o Trabalho
USAID - *United States Agency of International Development*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	22
1- DA CONSTRUÇÃO DA COMISSÃO DE GÊNERO, RAÇA E ORIENTAÇÃO SEXUAL – CGROS COMO OBJETO DE ESTUDO	31
1.1 – CATEGORIAS DE ANÁLISE E ABORDAGEM TEÓRICA	36
1.2 – METODOLOGIA	83
2- A ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA FINANCEIRO E DA CATEGORIA BANCÁRIA	86
2.1 – FORMAÇÃO DO SISTEMA FINANCEIRO BRASILEIRO	86
2.1.1 – Regulamentação do Sistema Financeiro	90
2.1.2 – Reestruturação produtiva no setor financeiro	96
2.1.3 - Organização e representação de classe patronal do setor financeiro	109
2.2 – QUEM SÃO OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM BANCOS?	113
2.2.1 – Reestruturação produtiva no setor financeiro – os efeitos na categoria bancária	114
2.2.2 – Efeitos das mudanças estruturais no perfil da categoria	117
2.2.3 – A feminização do trabalho bancário	119
2.2.4 – Participação das mulheres trabalhadoras no setor financeiro	120
3. A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DA CATEGORIA BANCÁRIA	127
3.1 – CNB A ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO NACIONAL DA CATEGORIA BANCÁRIA	146
3.2 – DESENVOLVIMENTO DAS CAMPANHAS SALARIAIS	147
3.3 – EVOLUÇÃO DA MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA	159
3.4 – PARTICIPAÇÃO E OPINIÃO DOS BANCÁRIOS DO PARANÁ NA CAMPANHA SALARIAL 2009	178
3.5 – A FETEC-CUT-PR X ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO ESTADUAL	180
3.5.1 – Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito – FETEC -CUT-PR estrutura e organização	182
3.6 – A BUSCA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO SETOR FINANCEIRO	188

3.7 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL	192
3.7.1 Atuação no MERCOSUL	197
3.7.2 Atuação e filiações em outros centros	199
3.7.3 Organização internacional e equidade de gênero	204
4 – A TRAJETÓRIA DA CGROS NA BUSCA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	209
4.1 – PAUTA FEMINISTA NA CATEGORIA BANCÁRIA	210
4.2 – PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS ESPAÇOS DE DECISÃO	215
4.2.1 – Trajetória das mulheres na CUT	217
4.2.2 – Presença das mulheres nos SEEBs	218
4.2.2.1 – Participação nas mobilizações e greves da categoria	219
4.2.2.2 – Mulheres bancárias nos espaços de decisão	221
4.2.2.3 – Participação de mulheres nos SEEBs PR	223
4.2.4 – A criação da CGROS	231
4.3 – AVALIAÇÃO SOBRE A CGROS O QUE PENSAM AS BANCÁRIAS E OS BANCÁRIOS	242
4.3.1 – Os espaços de poder e decisão	245
4.3.2 – Mulheres no espaço de negociação	247
4.3.3 – A experiência da CGROS	249
4.4 – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES X NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	252
4.4.1 – <i>Backlashes</i> : retrocessos na luta da igualdade	256
4.4.2 – Os bancos e igualdade de oportunidade e tratamento	258
4.4.2.1 - Experiência dos Bancos Privados	258
4.4.2.2 – Experiência dos Bancos Públicos	271
5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	286
REFERÊNCIAS	294
APÊNDICES	313
ANEXOS	332

INTRODUÇÃO

Muitos estudos sociológicos tem se dedicado a entender o capitalismo e suas contradições. A própria Sociologia nasceu no contexto da revolução industrial, tendo a fundamentação positivista como objetivo soluções para diminuição dos conflitos, embora reconhecesse que a fase da revolução industrial capitalista era uma das mais importantes em termos de organização social¹. Marx (2007) propõe outra tarefa para as ciências e para os cientistas, a de transformação social, mediante a análise dialética materialista, mostra as divergências do sistema capitalista e aponta a necessidade de sua dissolução. Buscamos através de revisão bibliográfica, compreender as contradições da organização capitalista na contemporaneidade, em especial do setor financeiro brasileiro.

Estamos vivendo nova crise capitalista, os debates sobre os limites do liberalismo, a necessidade do Estado regulador e outras formas de organização da sociedade estão na ordem do dia. De um lado, um movimento rápido e o esforço do G8² e G20³ em salvar o sistema - vultosos recursos estão destinados para socorrer bancos, empresas etc.⁴. Por outro lado, organizações sindicais, movimentos sociais e organizações não governamentais - ONGs realizam atividades de protestos. No

¹Desde Saint Simon que dedicou estudos sobre o industrialismo, Auguste Comte em seu “Sistema de Política Positiva” entre outras obras e, em Durkheim principalmente na obra “Da Divisão Social do Trabalho Social” enfatizam a ciência moderna e o sistema industrial.

² G8 – Grupo dos sete países considerados mais ricos do mundo: Estados Unidos da América, Inglaterra, Canadá, Japão, França, Itália, mais a Rússia.

³ Conforme Wikipédia (2010) o G 20 foi criado em 1999, e representa o grupo dos 20 países considerados mais ricos e em ritmo acelerado de desenvolvimento econômico. O grupo foi criado como resposta à crise financeira e pela participação dos países emergentes nas discussões globais econômicas. O G20 assim como o G7 atua com presidência rotativa, sendo assumida anualmente por um país-membro diferente, que por sua vez é selecionado alternadamente entre as diferentes regiões do planeta. Incluem, nas cúpulas principais, os líderes dos 19 países e da União Européia e, nas reuniões de nível ministerial, os ministros das finanças e presidentes dos bancos centrais de 19 países e da União Européia. Compõem o G20: Alemanha; África do Sul; Arábia Saudita; Argentina; Austrália; Brasil; Canadá; China; Coreia do Sul; Estados Unidos; França; Índia; Indonésia; Itália; Japão, México; Reino Unido; Rússia; Turquia; União Européia. Os países Espanha e Holanda foram incorporados em 2008. Segundo Folha *Online* (2008) a Cúpula do G20 de 2008 em Washington revelou consenso entre os países sobre a necessidade de reformar instituições financeiras internacionais, de aumentar a representação dos países em desenvolvimento no Fundo Monetário Internacional - FMI e no Banco Mundial. Na cúpula de 2009 em Londres foi reforçada a reforma dos mercados financeiros, e aporte de 1,1 trilhão de dólares para o apoio aos países pobres e ao comércio mundial. Foi aprovado ainda 750 bilhões de dólares para o FMI e indicação de reforma na organização. E 100 bilhões de dólares ao Banco Mundial para ajudar os países pobres.

⁴ O sociólogo Boaventura Souza Santos (2009, p1) critica as decisões do G20, lembrando que enquanto a reunião de Bretton Woods em 1944 durou 20 dias, a cúpula de Londres (abril\2009) durou um dia e decidiu por continuar a garantir ao capital financeiro a acumulação de lucros “fabulosos” e contar nos períodos de crise com a “generosidade” do Estado.

Brasil, centrais sindicais e movimentos sociais uniram-se em campanhas pela redução dos juros, manutenção dos direitos, redução da jornada de trabalho sem redução de salários, entre outras propostas. O mote principal das atividades sindicais é de que os trabalhadores e as trabalhadoras não podem pagar pela crise. Este movimento traz a necessidade de reflexão, amparada em pressupostos teóricos, e a partir de distintas visões de mundo: o que, como e quando, são questões importantes para o momento. Alguns teóricos ao analisarem a conjuntura atual afirmam que há certa perplexidade e ao mesmo tempo uma inatividade da esquerda, em elaborar proposições⁵. Consideramos que tal situação reforça a idéia de uma crise cíclica, como outras que passaram, a exemplo de 1929. Conforme Marx (2006) a burguesia para vencer as crises atua no seguinte movimento:

[...] por um lado reforça a destruição da massa de forças produtivas; por outro lado, tenta conquistar novos mercados e busca uma exploração mais completa dos antigos. Ou seja, pavimentando o caminho para crises mais extensas e mais destrutivas e diminuindo os meios pelos quais previnem-se crises (MARX,2006, p.19).

A citação acima é bastante adequada para análise da crise atual, ou seja, não houve medidas para evitar novas crises, ao contrário o Estado assumiu a crise para si, em total anuência à exploração fraudulenta do sistema. Na obra “O Capital” Marx (1971) faz uma análise das crises do sistema capitalista, situando as de 1857 e 1866, e seus efeitos sobre a classe trabalhadora. Ressalta o caráter financeiro da crise de 1866: “com a bancarrota de um grande banco de Londres cuja quebra levou de roldão numerosas sociedades financeiras fraudulentas”. Segundo o autor os efeitos atingiram vários negócios, trazendo desemprego e remuneração abaixo do nível mínimo. Além do que, argumenta o autor, as alterações nos preços dos meios de subsistência fazem aumentar o número de óbitos e crimes. (MARX, 1971, p.776). A crise atual teve origem no reflexo do aumento do crédito - aumento da dívida como forma de ampliar o consumo, medida artificial que estourou com a inadimplência.

Outro grande movimento do capitalismo mundial foi na reestruturação do pós-segunda guerra, com a polaridade entre capitalismo e socialismo e o risco da

⁵ Entre outros citamos Eric Hobsbawn, James Petras, Robert Kurz. Ver artigo: Hobsbawn, E. “Socialismo fracassou, capitalismo quebrou: o que vem a seguir? In: The Guardian . Disponível em: <<http://www.brasilautogestionario.org.\2009\04\20>>. E “ A crise capitalista e a esquerda” in: IHU on-line – Revista do Instituto Humanitas Unisinos, ed. n. 287 de 30.03.2009. P. 26 - 36. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br>>.

experiência da URSS ganhar o mundo fez com que políticas como o *Welfare State* fossem implantadas, bem como vários organismos internacionais reguladores e apoiadores do sistema fossem criados. Hoje, presenciamos o socorro aos grandes investidores capitalistas, com recursos públicos e ao mesmo tempo, gastos com programas sociais - tão necessários à sobrevivência de milhares de pessoas - sofrem cortes.

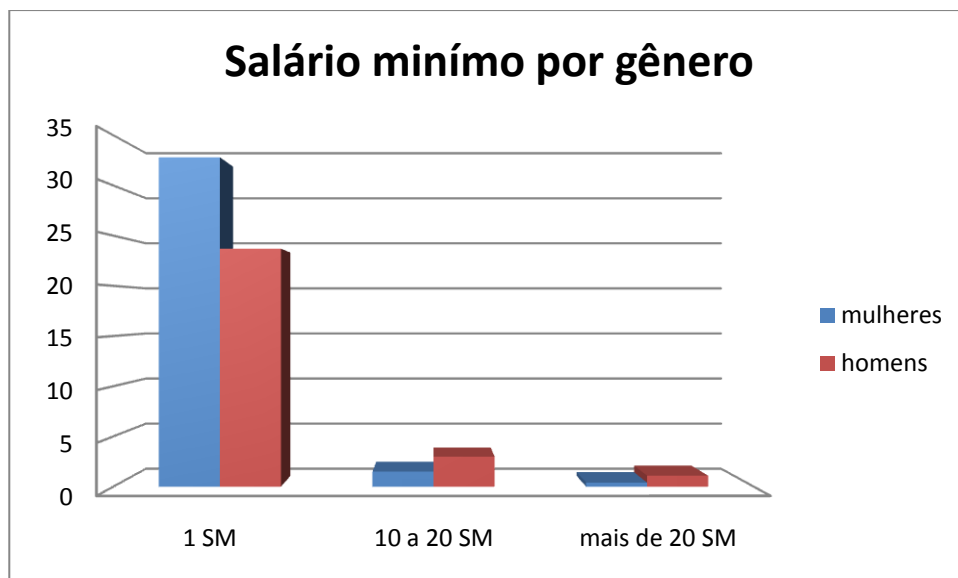
Longe de dar respostas a estas questões, nos propomos a discutir um aspecto específico do contexto das contradições do sistema - as discriminações sexistas. Nosso estudo parte da perspectiva da dialética marxista, com um olhar de gênero. Acreditamos que ao discutir as contradições do capitalismo, é preciso considerar as dimensões econômicas e também os aspectos subjetivos e culturais produzidos e reproduzidos pelo sistema. A divisão sexual e étnico-racial do trabalho são elementos importantes para caracterizar as formas de dominação, na medida em que estabelecem o lugar de homens e mulheres e de brancos e negros no mercado de trabalho, provocando, mediante a discriminação sexista e racial, maior acumulação do capital.

Pesquisas têm demonstrado a segmentação ocupacional por gênero e raça. Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2008, p.16 e 20), as mulheres representam 44% da População Economicamente Ativa – PEA. Das mulheres ocupadas 32,8% recebem até um salário mínimo, contra 23,7% dos homens nesta mesma condição. De 10 até 20 salários mínimos apenas 1,5% das mulheres atingem este patamar, contra 3% dos homens. Com mais de 20 salários mínimos, estão apenas 0,4% das mulheres, contra 1,1% dos homens. Isto acontece em parte devido ao lugar da ocupação, as mulheres ocupam 93,6% do trabalho doméstico, setor que garante a inserção ocupacional de 15,8% das mulheres que trabalham. Setor este marcado pela informalidade, baixa remuneração e longas jornadas, além de limitado acesso aos direitos trabalhistas e à seguridade social. Este setor também está representado na maior parte, por trabalhadoras negras. Segundo Camurça (2008) a desproteção as quais estão sujeitas as mulheres - consequência da divisão social e sexual do trabalho - decorre de três fatores principais: não reconhecimento do trabalho doméstico como trabalho; não percepção da dupla jornada como questão social e convivência por empregadores e empregados da exploração sexista, ou seja, a

desvalorização do trabalho das mulheres. A autora ressalta que as mulheres representam 70% dos trabalhadores informais, estimados em 40 milhões de pessoas. Nesta situação encontram-se as trabalhadoras domésticas sem carteira assinada, as mulheres que trabalham por conta própria (vendedoras ambulantes, cabeleireiras, manicures, catadoras de papel, faxineiras, etc.) e as que trabalham sem remuneração - as donas de casa, “que cuidam da casa para que outras pessoas da família possam ingressar e manter-se no mercado de trabalho”. (CAMURÇA, 2008, p.155). Camurça ressalta ainda, que a contribuição das mulheres para a previdência não significa igualdade de direitos à proteção social. Pois o salário das mulheres e a contribuição são menores que os dos homens, resultando em menor valor de aposentadoria e benefícios. A dificuldade de acesso das mulheres ao trabalho com carteira registrada segundo a autora faz com que grande parte da aposentadoria concedida às mulheres seja por idade e não por contribuição. O gráfico a seguir revela as disparidades em relação aos salários entre homens e mulheres.

FIGURA 1

GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO SALÁRIO MÍNIMO POR GÊNERO



FONTE: DIEESE (2008). Elaboração: SANTOS (2010).

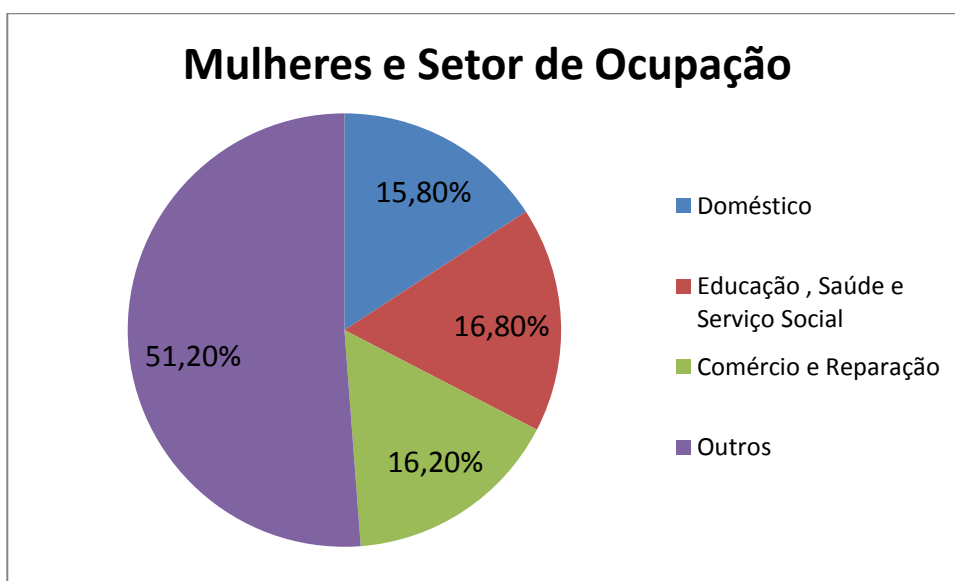
Segundo Ávila (2008):

[...] as pessoas das classes alta e média resolvem se vão ser médicas ou enfermeiras, por exemplo. As empregadas domésticas [...] são levadas a esta ocupação. Não se trata de uma questão factual ou de uma escolha, mas de limites colocados pelas estruturas de classe, patriarcais e racistas da sociedade. São as mulheres pobres e negras as que estão no emprego doméstico, no Brasil (ÁVILA, 2008, p.68).

Além do que, lembra Ávila (2008), o emprego doméstico tem uma relação forte com práticas sociais de servidão, de disponibilidade de tempo, de agradar os patrões. Em muitos casos, argumenta a autora, o reconhecimento da empregada como membro da família faz com que se neguem os direitos de uma relação de trabalho. Esses elementos dificultam a regulamentação da jornada e dos direitos das trabalhadoras domésticas. Segundo DIEESE (2008) outros setores como a educação, saúde e serviços sociais reúne 16,8% das ocupações femininas e, comércio e reparação representam 16,2% das ocupações das mulheres. São setores marcados também por baixa valorização, reforçando a tese da feminização do trabalho e a baixa remuneração. As desigualdades salariais de gênero e raça levam a uma subtração significativa do rendimento das famílias da classe trabalhadora, refletindo em maior acúmulo por parte da classe patronal.

FIGURA 2

GRÁFICO 2 - MULHERES E SETOR DE OCUPAÇÃO



FONTE: Dados DIEESE (2008). Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. "A experiência da CGROS".

Resultados de estudos em relação à igualdade de oportunidades, com corte de gênero e raça, têm encontrado eco no movimento sindical. Tem-se presenciado o amadurecimento de propostas e planos de lutas. A criação da Secretaria Nacional Sobre a Mulher Trabalhadora da CUT⁶ é um exemplo disto. A organização das mulheres colocou para o movimento sindical a necessidade de debater a organização dos trabalhadores não apenas em relação à categoria de classe, mas de gênero e raça. O avanço da organização das mulheres trabalhadoras⁷ se reflete na adoção de cotas de participação e criação de comissões, secretarias e departamentos que tratam das políticas de gênero e raça, na perspectiva da igualdade de condições. Este estudo é uma oportunidade de sistematizar e refletir sobre a ação sindical na temática de gênero, principalmente no setor bancário. Com base na atuação da Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CGROS-CONTRAF-CUT. A CGROS foi criada em 1997 quando a Confederação Nacional dos Bancários respondia pelo nome de CNB-CUT. O formato da organização, para CONTRAF-CUT, mudança ocorrida em 2006, respondeu a duas demandas, primeiro o reconhecimento oficial, a CONTRAF-CUT já nasceu com carta sindical e isso significou poder de negociação e reconhecimento de direito perante o governo e os patrões⁸. Segundo, foi contemplar, em sua estrutura, a representação dos trabalhadores do ramo financeiro.

Esta tese constitui-se estudo de caso, conforme definição de Yin⁹ (1989, citado por Manguabeira, 1993) pesquisa empírica que examina um fenômeno contemporâneo em seu contexto real e que utiliza múltiplas fontes de informação. Neste caso a produção do trabalho desenvolvido pela CGROS-CONTRAF-CUT na

⁶ Aprovada no VII CONCURT 2003.

⁷ Limitamos nosso campo de estudo ao movimento sindical cutista pela importância de sua representação e também pelo objeto de estudo (CGROS – CONTRAF-CUT) se referir a entidade filiada a esta central.

⁸ O modelo de organização sindical foi herdado do período getulista e muita coisa ainda se mantém. A CUT criada em 1983 organizou sua representação de forma paralela a este modelo, em sua estrutura vertical Departamentos estaduais e nacionais, neste caso Departamento Nacional dos Bancários – DNB, Departamentos Estaduais dos Bancários – DEB's. Em alguns estados os sindicatos de bancários, cutistas, por ser maioria ficaram na estrutura oficial disputando a condução das políticas nas Federações. Na década de 1990 o movimento sindical bancário cutista avançou na organização das Federações Estaduais e da Confederação Nacional dos Bancários – CNB-CUT atuando de forma paralela à estrutura oficial. A FETEC-CUT-PR foi criada em 1992, a CNB-CUT teve sua fundação também em 1992. O reconhecimento sindical às estruturas paralelas ocorreu no Governo Lula que reconheceu todas as Centrais Sindicais e suas estruturas.

⁹ Yin, R. Case Study Research. Design and Methods. Londres: Sage Publications, p. 22-23, 1989

perspectiva da igualdade de oportunidades, na categoria bancária é o objeto. A análise sobre a atuação da CGROS-CONTRAF-CUT, na busca de relações igualitárias na categoria bancária, é uma oportunidade de entender o grau de apreensão do movimento sindical bancário sobre a categoria gênero e trabalho. Para além disto, o corte de raça, orientação sexual, pessoas com deficiência e geração que a temática da não discriminação e igualdade de oportunidades abrange, permite entender como estes elementos se constituem na práxis sindical bancária. Este é o objeto de análise deste estudo.

Interessa-nos os resultados da CGROS na concretização de relações igualitárias na categoria bancária, materializados em acordos e cláusulas, na Convenção Coletiva de Trabalho e também no reflexo deste trabalho no cotidiano sindical, na relação entre os e as dirigentes sindicais da categoria. É importante considerar como as bancárias se movimentam no processo de participação sindical, na ocupação dos espaços de decisão, ou seja, na estrutura de poder, que representa a organização sindical.

A motivação para este trabalho é fruto de nossa militância na área sindical bancária. Tendo vivenciado a criação da CGROS e seus desdobramentos, nossa tarefa é desafiadora no sentido da análise sociológica, evitando a naturalização do problema de estudo. Conforme Bourdieu:

[...] a ciência social não pode se reduzir a uma objetivação incapaz de dar lugar ao esforço dos agentes para construir sua representação subjetiva deles mesmos e do mundo. [...] o mundo social é um objeto de conhecimento para aqueles que dele fazem parte, o compreende e o produzem ainda que a partir do ponto de vista que eles ocupam nele, não se pode excluir o *percipere* e o *percipi*, o conhecer e o ser conhecido, o reconhecer e o ser reconhecido. (BOURDIEU, 2001, p.230).

Consideramos a intimidade com o objeto de estudo tomada as devidas cautelas, um valor importante principalmente no esforço para um resultado que contribua para a reflexão e aprimoramento da práxis sindical. Escrever sobre este tema, a partir de uma pesquisa de caráter acadêmico, representa a conclusão de uma jornada que passou pela necessidade de sistematizar uma experiência de vida, relacionada à ação sindical e que, como mulher sindicalista, representou também uma realização pessoal.

Para análise de resultados, foram considerados os dados publicados em relatórios, informações contidas em sites institucionais, entrevistas e revisão bibliográfica sobre a teoria feminista, principalmente aos estudos que se referem à gênero e trabalho. O método de análise teve por base, levantamento bibliográfico, informações tornadas públicas fornecidas pela CGROS (resoluções, atas, projetos, relatórios, etc.), questionários e entrevistas dirigidas. Realizamos dezessete entrevistas, sendo que relacionadas diretamente a CGROS foram cinco: com a primeira coordenadora nacional da comissão e sua sucessora, com representante da CGROS-PE que coordenou uma das campanhas da CGROS e os dois representantes do Paraná na CGROS. O resultado foi importante para compreender o período de estruturação da comissão e seus desdobramentos. Para entender as relações e articulações internacionais da CONTRAF-CUT e a temática de gênero entrevistamos a representante da entidade na UNI – Américas Mulheres¹⁰ e também o secretário de relações internacionais da CONTRAF-CUT. Sobre os programas de equidade dos bancos públicos conseguimos apenas retorno da Caixa, realizamos duas entrevistas uma com uma das representantes do comitê estadual de equidade da Caixa e uma gerente da Gerência de Filial de Alienação de Bens Móveis e Imóveis – GILIE. Tentamos também entrevista com representante da FENABAN, mas sem sucesso. Dos sindicatos filiados, conseguimos entrevistas com oito dirigentes representando cinco entidades. Aplicamos cinco questionários de perfil e opinião, três deles com participantes de congressos estaduais da FETEC-PR: III Congresso de 1997 (120 questionários), VI Congresso de 2003 (56 questionários) e VIII Congresso de 2008 (51 questionários). Os outros dois questionários foram realizados em fóruns nacionais: I Encontro nacional sobre a mulher trabalhadora do ramo financeiro realizado em 2007 (25 questionários) e X Conferência nacional do ramo financeiro realizada em 2008 (155 questionários).

A tese está distribuída em quatro capítulos. No primeiro capítulo discorremos sobre o objeto de estudo, categorias de análise, hipóteses, abordagem teórica e metodologia. No segundo capítulo situamos a organização e formação do sistema financeiro e da categoria bancária. No terceiro capítulo a organização sindical da categoria bancária, o campo da negociação sindical bancária, o formato e dinâmica

¹⁰ UNI – Union Network Internacional faz parte do sindicato global, dentro da UNI existem comissões por ramo de produção e também comissões temáticas, como exemplo de mulheres e juventude. Ver mais detalhe sobre a entidade na seção sobre organização internacional, página 180.

deste processo, a evolução da minuta mínima unificada e a inserção da temática da igualdade de oportunidades e tratamento. No quarto capítulo discorreremos sobre a trajetória da Comissão de Gênero Raça e Orientação Sexual da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CGROS-CONTRAF-CUT, na busca da igualdade de oportunidades. Para tanto analisamos a participação das mulheres nos sindicatos dos bancários, a inserção das mesmas nas mobilizações e greves da categoria e nos espaços de decisão, na construção das demandas para a categoria, analisamos a opinião dos bancários e bancárias sobre a CGROS, além dos avanços e retrocessos na trajetória da CGROS. Neste capítulo situamos também a absorção do tema da igualdade de oportunidade e tratamento pelos empregadores, analisando a inserção e adoção de políticas por parte de alguns bancos. Por último nossas considerações finais.

1- DA CONSTRUÇÃO DA COMISSÃO DE GÊNERO RAÇA E ORIENTAÇÃO SEXUAL - CGROS COMO OBJETO DE ESTUDO

O estudo da organização da categoria bancária representa um espaço importante para compreender as formas de inserção de gênero e raça no mercado de trabalho. O recorte da ação sindical possibilita entender os desafios enfrentados pelas mulheres na ocupação dos lugares de decisão e poder. A negociação coletiva dos bancários ocorre em nível nacional, sendo a participação dos trabalhadores constituída de um comando nacional eleito nas conferências nacionais preparatórias a campanha salarial de cada período¹¹. Os eventos acontecem anualmente, espaço de discussão da pauta de reivindicação e estratégia de organização, caracterizando-se por um forte poder de organização. A análise do organograma (figura 1) demonstra a estrutura de organização de base e política dos bancários.

Dessa forma, a estrutura organizacional básica dos bancários compreende:

I – Nível de base – Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários – SEEB's representam os trabalhadores de base, assinam acordos para os seus representados. São responsáveis pela organização da mobilização, assembleias, encontros, etc.

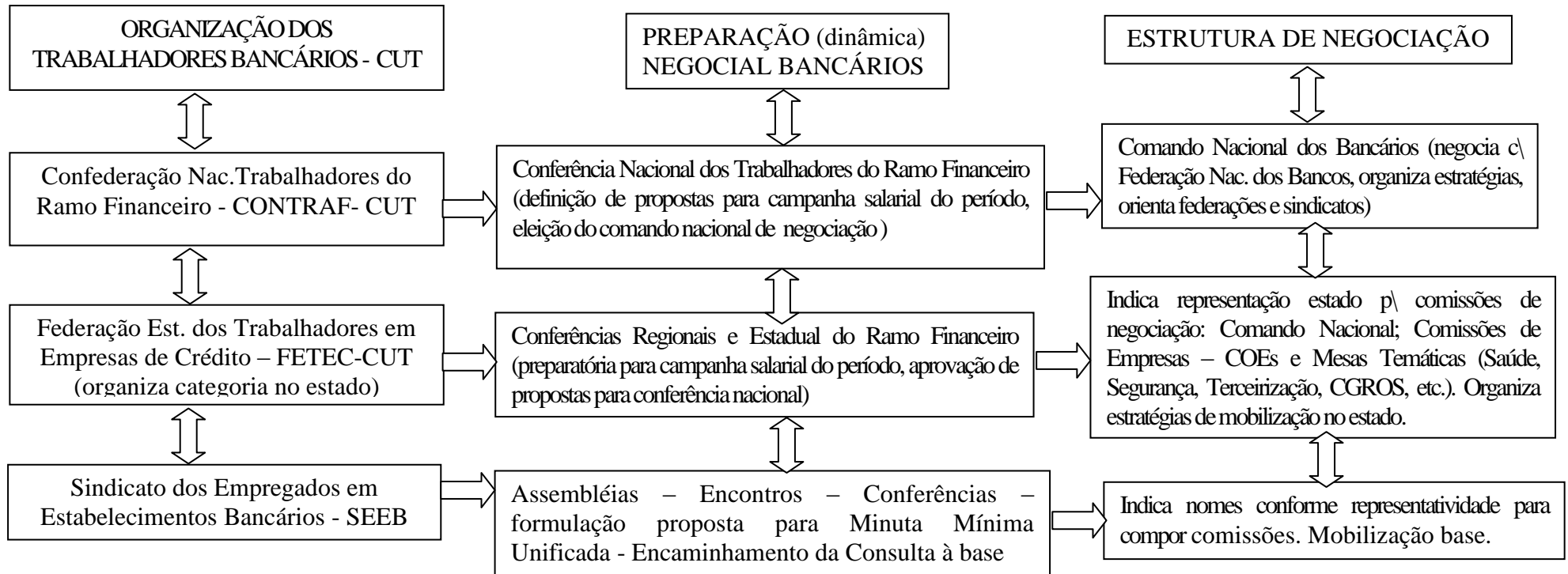
II – Nível estadual – Federações dos Trabalhadores em Empresas de Crédito – FETEC's, em alguns estados as Federações dos Empregados em Estabelecimentos Bancários – FEEB's são filiados à CONTRAF-CUT, caso da Bahia, Rio Grande do Sul e São Paulo. As federações são responsáveis para organizar a categoria em nível de estado. Organizando todos os passos da campanha salarial do período, desde a orientação para a consulta na base, pesquisa realizada todos os anos para verificar a demanda e prioridade da categoria em relação à campanha salarial. As federações são responsáveis ainda em organizar os debates com os sindicatos filiados sobre os temas da campanha salarial, preparando

¹¹ Composto pela CONTRAF-CUT e Federações cutistas, sendo que seus principais sindicatos tem assento na mesa, pela FEEB –BA\SE e sindicatos filiados à CTB, participam ainda sindicatos próximos da INTERSINDICAL e FEEB SP/MS e seus sindicatos filiados à UGT e também 4 Comissões de Organização por Empresas - COEs. Ao todo são 01 confederação, 10 federações, 21 sindicatos e 04 COEs. Há outras mesas de negociação paralelas como a da CONTEC, que negocia por menos de 10% dos bancários e a mesa da CONLUTAS, que não chega a representar 3% dos bancários.

os dirigentes com cursos e seminários sobre temas específicos. Além disso, é de responsabilidade das federações a organização das conferências regionais e estadual da campanha salarial. As conferências geralmente de formato aberto constituem-se no espaço de participação dos bancários de base, que tem a oportunidade de debater e formular propostas de reivindicação que poderão ser acrescentadas na Minuta Mínima Unificada da categoria bancária. Na conferência estadual são aprovadas as propostas do estado que irão ser apreciadas na conferência nacional, bem como são eleitos os delegados e delegadas que irão representar o estado na instância nacional. As federações indicam os representantes do estado no Comando Nacional dos Bancários, que segue um critério de proporcionalidade representativa, no caso do Paraná são eleitos dois, sendo um efetivo e um suplente. Também elegem os representantes nas Comissões de Organização por Empresa – COE's dos diversos bancos, responsáveis pela organização específica. Ainda através das federações são definidos os representantes dos trabalhadores nas comissões temáticas, que se constituem de forma bipartites com participação de representantes dos bancários e dos bancos. A dinâmica destas comissões temáticas é debater e apresentar propostas sobre questões específicas como: Saúde, Segurança, Terceirização, Igualdade de Oportunidades, etc.

III – Nível nacional – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF-CUT. O papel da confederação é dar subsídios às federações e sindicatos, articulando as estratégias de organização e mobilização da categoria. Cabe a CONTRAF a organização da conferência nacional dos trabalhadores do ramo financeiro, dos encontros nacionais de bancos e dos encontros temáticos. A estrutura negocial é coordenada pela CONTRAF-CUT, desde o Comando Nacional, as COE'S e Comissões Temáticas. A CONTRAF-CUT também é responsável pela elaboração de materiais da campanha salarial; jornais específicos de bancos; campanhas e materiais das comissões temáticas; estudos técnicos; cursos, formação, etc

FIGURA 3
ORGANOGRAMA 1
ESTRUTURA ORGANIZAÇÃO DOS BANCÁRIOS



Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

Nos últimos anos, houve avanços significativos na pauta social dos trabalhadores bancários, com adoção de diversas cláusulas¹². Ao lançar a campanha nacional pela igualdade de oportunidades em 2000, o movimento sindical bancário trouxe a tona as discriminações sexistas e raciais do mercado de trabalho. Numa categoria em que a representação sindical é majoritariamente masculina é preciso registrar o grau de dificuldade em promover este debate. A construção da comissão nacional imbuída de discutir a temática de gênero, raça e orientação sexual, foi um processo de amadurecimento. Em 1992, a comissão nacional de mulheres sindicalistas bancárias lançou a campanha de combate ao assédio sexual no trabalho, porém o movimento de uma maneira geral não assumiu a campanha como uma questão estratégica. Por outro lado, o tema ganhou espaço na mídia, fez com que outros setores também discutissem o problema. Isso possibilitou mais tarde a elaboração de cláusulas no acordo coletivo para coibir e punir o assediador e também legislação federal sobre a temática¹³.

A criação da Confederação Nacional dos Bancários – CNB – CUT (1992) propiciou uma melhor organização da categoria, o peso de uma instituição de classe respaldou o debate, a organização e, principalmente, deu força para o cumprimento das deliberações. No primeiro congresso realizado em 1994, as dirigentes bancárias construíram de forma articulada o documento “A mulher bancária e o Mercado de Trabalho”, material que suscitou polêmicas, dando visibilidade ao corte de gênero e ocupação no setor. Este também foi um período intenso de organização das mulheres no movimento sindical, fruto da influência do feminismo, os debates sobre as cotas de participação de gênero, ganharam destaque¹⁴. O esforço da construção de um espaço de debate para discutir e resolver as discriminações no local de trabalho ganhou relevância no movimento sindical bancário. O ingresso de outros

¹² Exemplo: auxílio refeição, auxílio alimentação, auxílio creche, auxílio babá, plano de saúde, auxílio educação, reconhecimento de união homoafetiva como dependentes em planos de saúde, etc. Instalações de mesas temáticas de negociação: saúde e condições de trabalho; igualdade de oportunidades; segurança; terceirização entre outras. Estes avanços foram recentes muitos datam do período de unificação das lutas da categoria, com mesa única de negociação, meados da década de 1990.

¹³ A aprovação da Lei 10224/01 de autoria da Deputada Federal Iara Bernardi - PT/SP criminaliza o assédio sexual.

¹⁴ Aprovada pela CUT em 1993 na 6ª Plenária Nacional, a cota mínima de não menos de 30% e não mais de 70% de cada sexo nas instâncias de direção da Central. A proposta fez aumentar a participação das mulheres como também serviu para dar visibilidade de que a classe trabalhadora tem dois sexos, e que a inclusão das mulheres nos espaços de decisão é fundamental para promoção da equidade de gênero.

temas na discussão, como o da discriminação racial, de orientação sexual e também de pessoas com deficiência, fez com que a comissão se ampliasse de forma qualitativa e quantitativa. O formato de CGROS foi construído em 1997 no Rio de Janeiro, como resolução de um encontro nacional de dirigentes bancárias, que antecedeu ao II Congresso da CNB. Destaca-se a importância deste momento em que as lideranças femininas bancárias de diferentes tendências construíram uma plataforma de atuação no setor. O resultado foi a aprovação pela plenária do II Congresso da CNB, do documento intitulado “A mulher bancária – da feminização do trabalho à plena cidadania”, com vinte e duas resoluções em torno do tema.

Foi fundamental a adoção do termo “gênero” pela CGROS, que acabou sendo assimilado pelo grupo, fruto do aprofundamento do movimento feminista. A priori a palavra “gênero” é associada automaticamente com questões relativas à mulher. Segundo Scott (1990) “gênero” implica no estudo de mulheres e homens, é entender que os dois gêneros fazem parte do mesmo mundo. Assim relações de gênero designam relações sociais entre os sexos. O uso do termo rejeita não só a ideia de esferas separadas, mas também as explicações biológicas para diversas formas de subordinação. Gênero indica “construções sociais”, sobre os papéis adequados aos homens e as mulheres e reflete identidades subjetivas de ambos¹⁵. O mais importante é que faz com que os homens também se responsabilizem por este debate.

O crescimento e o reconhecimento da Comissão foram conseguidos num primeiro momento ao adotar o termo “gênero e raça”, incluindo outros segmentos. O combate a discriminação sexista e racial, num processo de amadurecimento adotou também a luta contra a discriminação por conta da orientação sexual. A CGROS de caráter nacional, com representação das federações filiadas, e também de várias correntes de pensamento de esquerda, propiciou um envolvimento crescente dos sindicatos nesta temática. Pode-se destacar a assimilação destes debates nos encontros específicos de bancos, nos congressos eletivos das federações, na pauta de luta dos sindicatos e principalmente nas campanhas salariais. Outro ponto fundamental para o respaldo da CGROS foi o desenvolvimento e resultado das diversas campanhas nacionais: Campanha de sindicalização de mulheres -1998;

¹⁵ A formulação do conceito “gênero” argumenta Saffioti (1999) deve muito a contribuição de Simone de Beauvoir na obra “O segundo sexo” de 1949. Principalmente no esforço de Beauvoir em desvendar a construção social do ser homem e ser mulher. Idéias que segundo Heleieth Saffioti foram retomadas por Stoller (1968) e Rubin (1975) (SAFFIOTI, 1999. p. 157).

Igualdade de oportunidades - 2000; Combate ao assédio sexual no trabalho – 2001; Relações compartilhadas – 2002 e Combate ao assédio moral 2004.

Esta pesquisa analisou a construção da igualdade de oportunidades na categoria bancária, focalizado no trabalho desenvolvido pela CGROS, no período de 1997 a 2009. Utilizamos como campo de referência a base dos sindicatos de bancários do estado do Paraná, filiados a CONTRAF-CUT, compreendendo 10 sindicatos e uma federação: Curitiba, Londrina, Apucarana, Arapoti, Campo Mourão, Cornélio Procópio, Umuarama, Toledo, Guarapuava, Paranavaí e Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná – FETEC/PR.

Delineamos como problema de pesquisa o estudo sobre ação sindical em relação à discriminação sexista e racial, na perspectiva de construção de sujeitos políticos em busca da igualdade de oportunidades. O objetivo geral que permeia a pesquisa é compreender como o debate da discriminação sexista e racial é incorporado na ação sindical da categoria bancária e os resultados desta ação. Dentre os objetivos específicos buscamos analisar os resultados das campanhas de igualdade de oportunidades desenvolvidas pela CGROS-CONTRAF-CUT; verificar mudanças no comportamento e práticas sindicais entre dirigentes sindicais homens e mulheres na categoria bancária. Procuramos averiguar a participação de mulheres nos sindicatos, em termos de representação e analisar mudanças nas reivindicações de cláusulas afirmativas e seu peso nos eixos das Campanhas Salariais.

1.1- CATEGORIAS DE ANÁLISE E ABORDAGEM TEÓRICA

As categorias de análise são fundamentais para o estudo sociológico ajudam a explorar as várias faces do objeto de estudo frente aos objetivos estabelecidos. Para este estudo elencamos três categorias de análise: 1) gênero e construção de sujeitos políticos; 2) organização do trabalho com corte de classe, gênero e raça; 3) igualdade de oportunidades, políticas afirmativas - entre o discurso e a prática.

Gênero e construção de sujeitos políticos

Consideramos fundamental a análise dos aspectos subjetivos à construção das mulheres enquanto sujeitos sociais. Héritier (1996) demonstra a noção que os pensadores antigos tinham sobre a formação de seres masculinos e femininos, em

que o sexo é determinado pelo calor quente/frio, ambivalências apresentadas como “natural” que estabelecem o masculino e o feminino. Esse modo aristotélico de pensar não é estranho aos discursos modernos, registros científicos dão ênfase ao poder do sêmen na fecundação, colocando a célula feminina como matéria “inerte” e “inapta” que deve ser “ativada” pela célula masculina dotada de “potência vitalizante.” (HERITIER, 1996, p.193). A idéia 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.

Segundo Laqueur (1994) a idéia de dois sexos biológicos pode ser contextualizada. A partir do séc. XVIII com o Renascimento consideram-se a existência de um modelo de dois sexos distintos, contrariamente a percepção herdada dos gregos de que haveria apenas um sexo biológico, enquanto o gênero se apresentaria em duas possibilidades. Homem e mulher seriam definidos em termos de grau de perfeição, dependendo do grau de calor atribuída a cada corpo, se moldaria em termos mais ou menos perfeitos, em corpo de homem quando o calor for suficiente para externalizar os órgãos reprodutivos, ou em um corpo de mulher quando o calor foi insuficiente, internalizando os órgãos sexuais. Os órgãos reprodutivos seriam vistos como iguais em essência e reduzidos ao padrão masculino. Rohden (2003) retoma o debate da diferença focada na biologia problematizando o argumento da naturalidade e imutabilidade da diferença pela ciência. Destaca que dentro da produção científica no século XIX está a noção de instabilidade, idéia que a puberdade é um momento que precisa ser administrado para que o processo de diferenciação se realize a contento. Supõe a idéia que as influências do meio podem intervir no processo de estabelecimento e cristalização das diferenças. Desta forma a educação baseada nos mitos foi importante para reforçar as diferenças.

A história demonstra Beauvoir (1970), Laqueur (1994) e Hérítier (1996) é cheia de mitos para explicar a supremacia masculina sobre as mulheres, em que a binaridade está sempre presente. O mito veicula uma mensagem, sua função é legitimar a ordem social existente, justificando a supremacia do homem aos olhos de todos os membros da sociedade. Segundo Beauvoir:

Legisladores, sacerdotes, filósofos, escritores e sábios empenharam-se em

demonstrar que a condição subordinada da mulher era desejada no céu e proveitosa à terra. As religiões forjadas pelos homens refletem essa vontade de domínio: buscaram argumentos nas lendas de Eva, de Pandora, puseram a filosofia e a teologia a serviço de seus desígnios [...] (BEAUVOIR, 1970, p.16).

Os discursos simbólicos foram e continuam sendo construídos sobre um sistema de categorias binárias, de pares dualistas que se opõem. Héritier (1996) argumenta que o pensamento filosófico e médico grego partem de uma característica binária. Apresentam como natural biológico a mulher imperfeita para cozer os seus mênstruos que só consegue imperfeitamente quando produz o leite materno, enquanto o homem mais forte e quente produz o esperma. Apresentam o homem e a mulher como dois pólos relacionados de maneira negativa e positiva, estabelecendo a desigualdade ideológica e social entre os sexos. O discurso médico-filosófico dá forma sábia às crenças populares, é como o mito, um discurso propriamente ideológico. As correlações das oposições binárias se enraízam nos valores positivo ou negativo, sua função é justificar a ordem do mundo como ordem social.

O Renascimento enfatiza os dois sexos, reforçando uma biologia da incomensurabilidade, instituindo uma diferença radical entre homens e mulheres. Laqueur (1994) destaca dois focos de mudança: epistemológica (revolução científica, Descartes e Bacon - mecanicismos, empiricismo, lei da gravidade) e política (divisão esfera pública e esfera privada – homens e mulheres partidários e contrapartidários da autonomização feminina). Reduz a um plano único - o da natureza - explicação do sexo como fato físico reforçado pela política. Apesar de Hobbes e Locke não encontrarem na natureza, na lei divina, ou na ordem cósmica justificativa para autoridades específicas, defendiam os homens como chefes - das famílias e das nações – só os homens e não as mulheres fazem o contrato social. A fundação desta diferença estaria no fato da diferença sexual e suas implicações utilitaristas – a constatada força superior dos homens e a frequente incapacidade das mulheres em decorrência de suas funções reprodutivas. O corpo, que para a visão do mundo centrado no ser era o signo, passa a ser fundamento da sociedade civil. Este argumento passa a ser utilizado em novos contextos sociais, econômicos, políticos e culturais.

Também para os iluministas¹⁶ a mulher era incapaz de assumir responsabilidades cívicas, o contrato social era somente entre homens. A biologia explicava as diferenças, colocando as mulheres como inferiores, apresentando vários argumentos. A diferença sexual era percebida não como variação de grau, mas de espécie baseada na natureza. A visão dominante do século XVIII era de dois sexos estáveis e opostos e, que a vida política, econômica e cultural dos homens e das mulheres, seus papéis no gênero são baseados nesses fatos. A biologia, o corpo estável, não histórico e sexuado é compreendido como o fundamento epistêmico das afirmações consagradas sobre a ordem social. Jordanova (apud Rohden, 2003, p. 204) em estudo sobre as representações de gênero na ciência e medicina do século XVIII ao século XX, verifica a preocupação em clarificar áreas consideradas problemáticas ou instáveis nas representações, como os domínios da natureza, cultura e gênero. Nos debates sobre sexo e papéis sexuais do século XIX, a preocupação era com as fronteiras sexuais. Os médicos direcionavam a atenção para a possibilidade de feminização do homem, representada pela homossexualidade e de masculinidade da mulher, resultado do excesso de trabalho físico e mental, evidenciando que as influências do meio poderiam intervir na diferenciação dos sexos. Como exemplo, a distinção psicológica da razão e inteligência vistos como elementos masculinos e paixão e emoção como elementos femininos. Em termos de estereótipos os homens seriam sérios e pensativos e as mulheres, frívolas e emotivas. Já no séc. XIX, a divisão psicológica entre os sexos torna-se rígida e chega-se mesmo a duvidar da presença da razão nas mulheres, que passam cada vez mais a ser associadas às características como paixão e emoção. A oposição entre os pólos começa a ser entendida como mais rígida e menos flexível. A preocupação na clarificação da distinção era a manutenção da ordem social. Matus (apud Rohden, 2003) ao estudar as representações sobre sexualidade e maternidade na Inglaterra Vitoriana¹⁷, percebe que embora a condição sexual seja considerada natural e biológica, é ao mesmo tempo instável e precária. É adquirida na puberdade mais que manifestada no nascimento. Reforçando as

¹⁶ Movimento cultural, filosófico, intelectual que se desenvolveu no século XVIII, denominado “século das luzes”, suas características principais é a ênfase na razão e na liberdade, na luta contra a tirania intelectual, moral ou religiosa. Os iluministas colocaram em xeque as instituições e poderes vigentes, pregando uma nova ordem social, as idéias republicanas que alimentaram a revolução francesa entre outras, surgem neste contexto.

¹⁷ Refere-se ao período do reinado da Rainha Vitória (1837 a 1901), período considerado como de uma nova era cultural, de consolidação da revolução industrial e capitalista.

influências do meio e das condições sociais “a natureza havia feito provisões para a sexualidade humana, mas a cultura estava livre para perverter, distorcer ou conspurcar os dons naturais”. (ROHDEN, 2003, p.205).

O discurso da ideologia tem em todo o lado e sempre as aparências da razão. Os escritos dos médicos do século XIX reforçam a idéia da mulher como fraca pela sua própria constituição e a “natureza” tornando-a submissa e dependente na união sexual. Como nasceu para a doçura, para a ternura e paciência, deve suportar o jugo das dificuldades, para manter a concórdia na família pela sua submissão (Virey - De l'education, 1802). Esta tese foi reforçada pela filosofia positivista de Comte que defendia os papéis de governo, administração e economia nas mãos dos homens de negócios e banqueiros e que a manutenção da moralidade privada seria competência das mulheres como esposas e mães. Durkheim sistematizador e divulgador da sociologia como ciência e do positivismo argumenta na obra “Da divisão social do trabalho” que a divisão sexual do trabalho é a fonte da solidariedade conjugal e que deve se estender a todas as funções orgânicas e sociais, colocando para os homens o papel intelectual e de provedor não só da família, mas da sociedade. As teorias positivistas colocam grande peso para a mulher na união da família, responsável pela função afetiva, pela educação dos filhos, cuidado dos doentes, dos afazeres domésticos, contribuindo para o progresso da moralidade. Os juízos de valor são construídos de maneira racional e “científica” prolongamento do pensamento de Aristóteles, que elaborou racionalmente arquétipos que prefiguraram nos discursos dos médicos alienistas e higienistas do século XIX sobre a histeria feminina. Os estudos feministas demonstram a fragilidade das teses de Freud em relação ao entendimento do mal estar das mulheres no mundo moderno.

Segundo Varikas (2003) ao reinventar o político como campo de liberdade, os modernos reinventaram o natural como limite dessa liberdade humana que a religião já não estava em condições de conter. A autora ressalta a antinomia política do pensamento moderno: transformar a comunidade política em um artifício humano, fundamentada em bases pré-políticas anteriores à ação humana. Argumenta sobre o processo de naturalização da hierarquia dos sexos, no mundo moderno, deslocando a dominação do âmbito religioso para o da natureza. Rohden (2003) retoma o debate a partir do ponto de vista da medicina, mostrando as brechas nas concepções sobre o limite do debate biológico natural do papel dos sexos. A ênfase

que se dava na distinção era admitida pela percepção de que as fronteiras entre os sexos não eram estanques, que os limites não estavam garantidos. Admitia-se que a natureza havia provido as diferenças básicas entre os sexos, mas que essas diferenças eram operacionalizadas e cristalizadas ao longo da vida de homens e mulheres. A puberdade era o momento que a operacionalização ganhava impulso. A preocupação era que as diferenças não estavam garantidas, dependiam de uma boa administração de fatores internos e externos que poderiam intervir no processo. A preocupação da instabilidade dos sexos fez com que se reforçasse o predomínio da diferença sexual no plano da natureza e da sociedade nos textos médicos do século XIX, conteúdos que perduram ainda. Laqueur (1994) argumenta que as formas de interpretar o corpo e o sexo passaram por um desenvolvimento histórico, epistemológico e político ao longo do tempo. A idéia de corpo único e gênero diferente, reforçou às mulheres como seres inferiores, incapazes de externarem seus órgãos, destacando aos homens papel fundamental na reprodução¹⁸.

Os estudos de Laqueur (1994) contribuem para questionar as teorias existentes dos experimentos de bases biológicas das distinções de gênero, as noções prévias de diferenças e identidades do que se vê e o que conta do corpo. O fato de a anatomia renascentista persistir em considerar a vagina como uma versão interna do pênis sugere que praticamente qualquer signo de diferença depende da teoria subjacente, ou do contexto para decidir se aceita ou não como prova. A expectativa de Laqueur (1994) é mostrar que não há representação correta das mulheres em relação aos homens e que toda a ciência da diferença é errônea. Argumenta que há certa misoginia nas investigações biológicas, e que a ciência tem trabalhado para racionalizar e legitimar as distinções do sexo e também de raça e classe. Adverte que o debate deve priorizar não questões biológicas e os efeitos dos órgãos hormonais, e sim questões culturais e políticas relativas à “natureza” da mulher, ou seja, a construção da naturalização e o essencialismo que marcam os destinos das mulheres. Denuncia a incoerência das categorias estáveis e fixas do dimorfismo sexual, do macho e o da fêmea. O corpo feminino é sempre colocado como problemático e instável diferente do corpo masculino geralmente estável e não

¹⁸ Conforme Laqueur (1994), Aristóteles ofereceu uma versão mais austera do modelo do sexo único - como filósofo insistiu nos dois sexos - masculino e feminino, em que os homens são ativos e as mulheres passivas. Para Aristóteles o sexo existia com a finalidade de reprodução, o homem representa a causa eficiente e a mulher a causa material, a mulher sempre proporciona material, o homem o que lhe da forma, porque essa é a função de cada um deles e isto é o que faz que eles sejam homem e mulher.

problemático. Sempre é a sexualidade da mulher que está em constituição, a mulher é a categoria vazia. “Só a mulher parece ter ‘gênero’ posto que a própria categoria define como aquele aspecto das relações sociais baseados na diferença entre sexos, no qual a norma sempre tem sido o homem”. (LAQUEUR, 1994, p.51. tradução nossa).

As mulheres eram descritas na literatura médica como seres estranhos, capazes de perverter a ordem do mundo em função de sua instabilidade¹⁹. Ao mesmo tempo, eram fundamentais para a garantia dessa ordem, em virtude do seu papel como procriadoras. Por isso seu corpo devia ser controlado. Outro argumento é a noção de que as mulheres seriam mais vulneráveis do que os homens às influências externas. Estas idéias partiam do princípio que as mulheres eram mais frágeis e vulneráveis tanto física quanto moral e intelectualmente. O livro do médico francês Pierre Roussel de 1775 *Du Système Physique et Moral de la Femme*, serviu para reforçar as teses da medicina do século XIX. Roussel biologizou os traços de gênero com base na sensibilidade e principalmente decretou a limitação da mulher em termos de capacidade intelectual e aperfeiçoamento mental. O autor promoveu uma masculinização das qualidades nobres da sensibilidade e uma feminização das qualidades consideradas primitivas. Os atributos sensíveis passaram a ser pensados como incomensuráveis, sendo todos os efeitos “inferiores” da sensibilidade que antes eram descritos também para os homens, passam a ser descritos somente nas mulheres, ou aos homens “degenerados” ou “efeminados”. (ROHDEN, 2003). Enquanto os homens poderiam aspirar um grau ilimitado de elevação mental, as mulheres estariam presas a um estágio menos evoluído.

Definição interessante se refere a feminização do sistema nervoso e masculinização da musculatura, distinção entre as partes frágeis e femininas e as partes fortes ou viris. O cérebro era descrito como parte mais masculina do sistema nervoso. Nesse esquema a inteligência, a mais nobre manifestação da sensibilidade e expressão do direito de dominação da humanidade sobre a natureza, estaria associada ao masculino. A “idade da razão” só é atingida quando a sensibilidade está centrada no cérebro, mas, nem todos os seres humanos seriam capazes de

¹⁹ Segundo Peter (apud Rohden, 2003, p. 206) para alguns autores, a existência normal das mulheres já as confundia com seres doentes e por isso eram até chamadas de “patologias ambulantes”, termo usado em função das séries de fenômenos que transformava sua vida constantemente como gravidez ou as “hemorragias periódicas”. As mulheres eram consideradas como seres ambíguos, nos quais tudo circulava entrava e saía.

chegar a este estágio. No caso das mulheres, acreditava-se que outros centros de sensibilidade atraíam as energias, como o útero. Concluía-se que homens e mulheres seriam distintos e complementares tanto na sua conformação física quanto no seu funcionamento intelectual e moral. Tudo é concebido como se a natureza e a estrutura social colaborassem estreitamente, num determinismo naturalista, em que a sensibilidade feminina é produto da natureza e a sensibilidade masculina pela sua força naturalmente superior concentrada na mente, com capacidade de expansão. Diferente da mulher que tem que exercer com moderação capacidade do pensamento para não provocar modificações na natureza de seu temperamento. As mulheres são feitas para a família e não podem se envolver em estudos intensivos, como fazem os homens. A educação para mulher era considerada prejudicial para o desenvolvimento de sua capacidade reprodutiva, colocando como primeira e única função da mulher a procriação.

A partir do século XIX, aparecem as reivindicações em torno de educação, trabalho e outros direitos, que buscavam mais autonomia às mulheres. O foco principal da discussão era o que as mudanças nos comportamentos das mulheres representariam nas transformações para a sociedade como um todo? O debate se centrou sobre o que era natural ou social no comportamento de homens e mulheres. As mulheres defendiam que poderiam preencher outros papéis além da maternidade. De outro lado, os discursos filosóficos dominantes buscavam provar que o corpo da mulher era pré-determinado para a procriação, e isto as tornava incapazes para outras tarefas. No plano econômico, as mulheres na esfera doméstica nunca chegam a sair – quando tem um trabalho assalariado têm que combinar as duas atividades. Fora do campo doméstico é raro poderem ascender ao topo, aos postos de responsabilidade, de direção de prestígio na sua profissão. No campo simbólico as atividades valorizadas e prezadas são as realizadas pelos homens. O julgamento de valores evidencia características apresentadas como naturais e logo irremediáveis, observáveis no comportamento nas capacidades, nas “qualidades” ou “defeitos” femininos considerados como marcados sexualmente. Este é um ponto importante em nossa tese, a questão é: a CGROS ao colocar como reivindicação principal - campanha salarial de 2009 - a ampliação da licença maternidade para 180 dias, não reforça o discurso sobre o papel da mulher na sociedade, colocando-a na redoma do papel meramente reprodutivo? Este tema será retomado adiante.

Importante contribuição é a de Virginia Woolf (1929) em “*A room of one’s own*”²⁰ um dos textos fundamentais para o feminismo, onde a autora denuncia a diferença em que são tratados homens e mulheres na formação, na educação; o privilégio destinado aos homens, de tempo, dinheiro e toda a estrutura para uma boa educação. Também Simone de Beauvoir (1949) em “*Le deuxième sexe*”²¹, obra imortalizada pela frase “ninguém nasce mulher: torna-se mulher” (BEAUVOIR, 1967, p.9), mostra como os condicionantes de dominação transformam as mulheres em estereótipos de fragilidade e passividade. Ou seja, as mulheres foram educadas, treinadas e convencidas por vários artifícios de seu papel de submissão de complemento, de apêndice. A citação abaixo é bastante elucidativa deste condicionante:

É uma estranha experiência, para um indivíduo que se sente como sujeito, autonomia, transcendência, como um absoluto, descobrir em si, a título de essência dada, a inferioridade: é uma estranha experiência para quem, para si, se arvora em Um, ser revelado a si mesmo como alteridade. É o que acontece à menina quando, fazendo o aprendizado do mundo, nele se percebe mulher. A esfera a que pertence é por todos os lados cercada, limitada, dominada pelo universo masculino: por mais alto que se eleve, por mais longe que se aventure, haverá sempre um teto acima de sua cabeça, muros que lhe barrarão o caminho. (BEAUVOIR, 1967, p.39)

A contribuição de Simone de Beauvoir foi fundamental para o movimento feminista, na quebra do destino das mulheres à reprodução passiva. Assim como Friedan (1963) em “*The feminine mystique*”²², que desvendou a “mística feminina” e todos os aparatos políticos, econômicos, sociais e institucionais para sua manutenção. A autora denuncia que a mística feminina coloca como valor e compromisso da mulher a realização de sua feminilidade, ou seja, “a aceitação de sua própria natureza, que só pode encontrar realização na passividade sexual, no domínio do macho, na criação dos filhos, e no amor materno”. (FRIEDAN, 1971, p.40). Consideramos os estudos realizados por Kehl (1998) que mostra o caminho para homens e mulheres se tornarem sujeitos; a construção dos padrões para homens e mulheres, a questão da feminilidade. A autora retoma a formação dos discursos filosóficos na construção dos sujeitos sociais, em que masculino e

²⁰ Tradução brasileira Um teto todo seu. São Paulo: Circulo do Livro. 1995.

²¹ Tradução brasileira: O segundo sexo: fatos e mitos. Vol. 1. 4ª ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970 e O segundo sexo: a experiência vivida. Vol. 2. 2ª ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1967.

²² Tradução brasileira: Mística feminina. Petrópolis: Vozes, 1971.

feminino indicam posições diferenciadas. Seu estudo contribui no sentido de ampliar o campo a partir do qual as mulheres se constituem como sujeitos. Busca nas produções dos séculos XVIII e XIX a origem dos discursos aceitos como de “natureza feminina”, revelando que a construção da feminilidade é obra masculina. Para ela “a família, o lar burguês – e a criação de um padrão de feminilidade que sobrevive ainda hoje”, tinha como função “promover o casamento, não entre a mulher e o homem, mas entre a mulher e o lar.” (KEHL, 1998, p.52). Desta forma a cultura ocidental se encarregou de construir os discursos ao longo dos séculos com o objetivo de adequar a construção do feminino e masculino a partir de sua “natureza” – em que o destino natural da mulher é a procriação. Atribuindo “às mulheres um único lugar social – a família e o espaço doméstico – do qual se traça um único destino para todas: a maternidade.” (IBIDEM, p.58).

A construção do sujeito social remete ao liberalismo, nos ideais do iluminismo presente na revolução francesa e no pensamento moderno. Sujeito como denunciaram várias teóricas feministas, permeado pelo racionalismo androcêntrico e burguês. Ao buscar a explicação da supremacia masculina, do ponto de vista antropológico, Hérítier (1996) argumenta que os registros são incompletos e não evidenciam a relação entre os homens e as mulheres, há ausências de prova científica. Os registros mostram estabilidade estatística relacionada à universalidade da supremacia masculina. A crítica feminista argumenta que a maioria dos estudos foi feito por homens e quando conduzidos por mulheres, estas reproduzem a ideologia dominante da sua própria sociedade que valoriza a masculinidade. Hérítier (1996) alerta que uma visão dupla etnocentrada e androcentrada faz com que olhemos as outras sociedades com os olhos da nossa e mais particularmente com os olhos do homem dominante entre nós. A sociedade ocidental é marcada pelo domínio masculino do homem, branco e heterossexual, e pela subordinação feminina nos domínios do político, do econômico e do simbólico. O modelo binário da diferença sexual era utilizado como conformação da ideologia representando a diferença como natural, corporal, anatômica. As ambigüidades sobre a categorização sexual eram omitidas nas apropriações culturais do discurso médico por serem consideradas irrelevantes para fins políticos ou econômicos. As influências do meio são temas recorrentes no pensamento médico do século XIX. Embora a natureza tivesse providenciado a diferença entre homens e mulheres, sua clara definição durante a vida poderia sofrer ameaças. Por isso insiste-se tanto na

necessidade de um monitoramento, que atinge de maneira especial a mulher. O corpo reprodutivo demandava atenção especial, a capacidade reprodutiva das mulheres dependia do desenvolvimento de cada sociedade. Assim o corpo e a educação das mulheres eram controlados e de certa forma continua até os dias de hoje, basta ver o debate sobre os direitos reprodutivos, da decisão de ser ou não ser mãe.

Sobre as contribuições feministas não podemos deixar de citar Christine de Pizan (1364-1430)²³, italiana radicada na França considerada pioneira como escritora e intelectual feminista, dedicou sua vida a escrever sobre os problemas sociais, políticos e religiosos de sua época. Escreve sobre a polêmica do casamento, contra a visão negativa da literatura eclesiástica, que aconselhava os sábios a não se casarem, pois as mulheres seriam a fonte das desgraças do homem. Outro ponto de destaque da autora é o sentido da educação, defendia que a mesma deveria ser estendida às mulheres. Em sua obra “*Livre du chemin de lonc estude*” (Livro do caminho de longo estudo) de 1.402, faz apologia ao conhecimento e o saber como fonte de chegada ao paraíso. Na obra “*La Cité des Dames*” (A Cidade das Damas) e no “*Livre des Trois Vertus*” (Livro das três virtudes) ambos escritos em 1.405, Christine defende as mulheres, a união do casamento, o respeito e a valorização e o direito a educação. Calado (2007) ressalta a opinião de Christine:

Se fosse costume enviar as mocinhas à escola e ensiná-las metodicamente as ciências, como é feito para os rapazes, elas aprenderiam e compreenderiam as dificuldades de todas as artes e de todas as ciências tão bem quanto eles. (CALADO, 2007, p.3).

Para Leite (2008), Christine não aceita a opinião de que as mulheres são criaturas frágeis que se deixam levar pelos vícios, rebate esse pensamento equivocados dos homens no próprio terreno deles, a literatura. Argumenta ainda que:

Christine foi escritora numa época em que, para nós, é difícil imaginar que existissem mulheres capazes de ter outra função além daquela determinada para seu sexo: gerar. Além disso, viveu da profissão de escritora. Foi uma escritora-mulher que ousou afirmar, no início do século XV, que a origem da desigualdade entre homens e mulheres é de fundo social, devido ao fato de que as mulheres

²³ Para saber mais ver estudos de CALADO, Luciana. A Cidade das Damas: A construção da memória feminina no imaginário utópico de Christine de Pizan. Tese de doutorado defendida na UFPE, 2006. E LEITE, Lucimara. Christine de Pizan: uma resistência na aprendizagem da moral de resignação. Tese de doutorado defendida na USP, 2008.

terem tido seu acesso à educação negado e possuírem apenas experiências domésticas. Para ela, esse não-acesso à educação e a falta de exercício na esfera pública é que determinaram a exclusão da mulher na sociedade. (LEITE, 2008, p.15).

A literatura engajada e humanista de Pizan influenciou mulheres e homens importantes de sua geração. Em “*L’Epître à la Reine*” (Epístola à Rainha) de 1405, redige conselhos dirigidos à rainha Isabel a respeito da postura a adotar enquanto governante; no “*Livre de la paix*” (Livro da paz) de 1413 e em “*L’art des armes et de La chevalerie*” (A arte das armas e da cavalaria) de 1410, recomenda uma orientação defensiva e não mais de ataque ao adversário. Leite (2008) argumenta que a divulgação das obras e idéias de Christine de Pizan e sua posição crítica aos textos “A arte de amar” e “Os remédios do amor” de Ovídio e principalmente a obra “*Roman de La Rose*”²⁴ de Jean Meung, obras em que as mulheres aparecem sempre como sedutoras e traiçoeiras, enquanto os homens como representantes da intelectualidade, do saber e do poder. Estes textos suscitaram polêmicas, dando início a uma importante manifestação literária e política conhecida como *la querelle des femmes*²⁵, constitui-se de opiniões trocadas em forma de epístolas, durante três anos entre os intelectuais influentes da época. (CALADO, 2007). O termo ainda continua sendo usado no sentido de aprofundar a questão sobre a busca das mulheres, exemplo Scott (2001) no texto “*La querelle dès femmes* no final do século XX”, que contextualiza os principais debates presentes nas reivindicações das mulheres, do último período.

O movimento das mulheres em busca de direitos, cidadania e do reconhecimento enquanto sujeitos surge no final do século XVIII, destacam-se Olympe de Gouges revolucionária francesa, autora e defensora da *Déclaration des trois de la femme et de la citoyenne* (Declaração dos direitos da mulher e da cidadã), 1791²⁶; Flora Tristan militante socialista buscou o direito das mulheres e sua

²⁴ Romance da Rosa, segundo Leite (2008) a primeira parte dessa obra foi escrita por Guillaume de Lorris, em 1245, trata-se de um tratado de filosofia sobre o amor, relato do desejo de um jovem por uma rosa por desabrochar. A segunda parte é retomada por Jean Meung em forma de sátira à sociedade humana, conforme relatos esta é a parte polemizada por Christine de Pizan.

²⁵ Em nosso entendimento a melhor tradução seria a “contestação das mulheres”, no sentido de mudanças de perspectivas colocadas às mulheres pela sociedade. Segundo LEITE (2008) este movimento protagonizado por Christine de Pizan tinha por objetivo reverter o sentimento de misoginia dos homens em relação às mulheres. A “querelle” começou com uma epístola (carta) de Christine contra o livro *Roman de La Rose*.

²⁶ Argumentava que a mulher possui tanto como o homem, direitos naturais e que deve participar na formação das leis. Escreveu ainda: “As três urnas” e “O bem estar da pátria”, Gouges morreu guilhotinada em 1793.

participação na vida política²⁷; Mary Wollstonecraft autora de *Vindications of the rights of woman* (Reivindicações dos direitos da mulher), 1792, considerado um dos manifestos feministas mais radicais da história. Com argumentos de que a mulher não existe só para o prazer masculino, reivindicava o mesmo tratamento às mulheres: educação, direitos políticos e trabalho. Defendia que as mulheres deveriam ser julgadas segundo os mesmos padrões morais que os homens. Ainda sobre a autora Kehl (1998) lembra que Wollstonecraft chamava a atenção das mulheres de que subjetivamente uma mulher pode passar a maior parte de sua vida sentindo-se igual aos homens, desde que sua experiência de vida não tenha sido “apartada da experiência masculina pela educação e pelas convenções sociais.” (KEHL, 1998, p.68).

Esta afirmativa se constata também 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. Muitas lideranças consideram o trabalho da CGROS importante, mas como algo que não diz respeito a elas, pois não se sentem discriminadas. Consideram fundamental estarem se apropriando de outros debates considerados mais importantes pelo movimento, como referência para sua ascensão. Numa das entrevistas realizadas por nós, perguntado à um dirigente homossexual assumido, porque não participava da luta junto com a CGROS contribuindo no debate da orientação sexual, o mesmo afirmou: “não preciso disso, não deixo que ninguém faça piadinhas comigo por conta de minha orientação.” (SANTOS, 2010. Entrevista com dirigente de base SEEB

²⁷ A história de vida de Flora Tristan reflete sua militância, órfã de pai de um casamento não legalizado, com a morte do pai teve uma vida que considerou de uma pária. Casou-se muito jovem, sofreu violência do marido, saiu de casa e lutou pelo direito das mulheres e dos operários. Contribuiu para o socialismo, feminismo e sindicalismo francês. Escreveu várias publicações: *Nécessité de faire un bon accueil aux femmes étrangères*, 1835; *Pérégrinations d'une Paria* (1833-1834), 1837; *Promenades dans Londres*, 1840; *Union ouvrière*, 1843; *Le Tour de France*, 2. Ed.1980 e *La Paria et son revê*, 1995.

Londrina, maio 2010.). A mesma posição foi percebida por nós, em algumas lideranças femininas ocupantes de cargos executivos de alto grau de decisão, muitas manifestam certa aversão em participar do movimento de mulheres, consideram perda de energia, defendem a apropriação de temas considerados mais relevantes e, que a disputa deve ser feita nos espaços no dia a dia. O depoimento a seguir reflete a dificuldade do debate de gênero.

Apesar da mesa temática com a FENABAN de Igualdade de oportunidades, você percebe que as pessoas dão pouca importância. Vai bem naquela linha de que se eu sou, por exemplo, negra eu vou discutir as questões de raça, que é um problema que me afeta, se eu sou homossexual eu vou discutir orientação sexual, porque é um problema que me afeta. Então se a pessoa ela não é nem negra, nem homossexual, não tem deficiência e não é mulher, ela não discute estas questões porque não são coisas que a afetam. (SANTOS, 2008. Entrevista com coordenadora nacional da CGROS, abril, 2008)

Este também é o pensamento do presidente da CONTRAF-CUT manifestado em maio de 2009, durante o debate sobre a campanha salarial do período, promovido pelo SEEB Curitiba. O mesmo salientou que o tema da igualdade de oportunidades não será pauta de encontro específico (dentro da agenda dos temas preparatórios à campanha do período, prática de anos anteriores através da articulação da CGROS), pois entende que as mulheres devem estar presentes em todos os debates. Mesma decisão foi tomada pela direção da CONTRAF-CUT na campanha salarial 2010\2011 na negativa de proporcionar encontro específico de mulheres ou de igualdade de oportunidades, preparatório a Conferência Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, a justificativa foi pela busca da transversalidade de gênero. Acreditamos que a realização de encontro específico anterior a Conferência Nacional não inviabiliza a prática da transversalidade ao contrário, reforça. O tempo para debate específico é uma oportunidade para dar visibilidade à importância da superação das desigualdades que muitas vezes passam despercebidas.

Ainda sobre as contribuições das feministas lembramos Nísia Floresta²⁸, considerada a primeira feminista do Brasil, século XIX, que lutou pelo direito das mulheres principalmente à educação, pelo fim da escravidão dos negros e pela

²⁸ Nísia Floresta (1810 – 1885) educadora, escritora e poetisa, uma das primeiras brasileiras a romper com os limites entre o espaço público e privado publicando textos em jornais. Também dirigiu um colégio para moças no Rio de Janeiro e escreveu livros em defesa dos direitos das mulheres, dos índios e dos escravos.

melhoria da situação indígena. Suas principais obras foram: “Direitos das Mulheres e injustiça dos homens”, 1832, “Opúsculo humanitário”, 1853 e “Cintilações de uma alma brasileira”, de 1859. Destacamos também as contribuições masculinas, movido pelo liberalismo, John Stuart Mill publica em 1869 *Subjection of Women* (A Sujeição das Mulheres) no qual vai levantar vários elementos de defesa da igualdade de direitos para as mulheres:

Minha opinião é que o princípio que regula as relações sociais existentes entre os sexos – a subordinação legal de um sexo a outro – está errado em si mesmo, e, portanto, é um dos principais obstáculos para o desenvolvimento humano; tal subordinação deveria ser substituída por um princípio de igualdade perfeita, sem qualquer poder ou privilégio para um lado e incapacidade para outro. (MILL, 2006, p.15).

Assim como Condorcet que escreve em 1790 “*Sur l’admission des femmes au droit de cite*” (Sobre a admissão das mulheres ao direito da cidade), obra que questiona a exclusão das mulheres do direito de cidadania. O que para ele equivale a qualquer outra forma de discriminação contrária ao espírito emancipador da Revolução. Os dois autores considerados feministas defendem o acesso ao poder político às mulheres, fundamentado na idéia que somente com os direitos civis as mulheres teriam garantidos outros direitos fundamentais para se tornarem sujeitos, donas de suas próprias histórias e destinos. O movimento de mulheres começou a organizar-se em termos de direitos sociais em várias partes do mundo, destaca-se a Convenção de Direitos da Mulher de Seneca Falls de 1848, que tinha como principais reivindicações: direito de voto, educação, trabalho, direitos conjugais e patrimonial. A palavra "feminista" segundo FALUDI (2001) apareceu pela primeira vez em 1895 numa resenha literária, descrevendo a mulher que luta pela independência. Proposta lembra a autora, presente na personagem Nora em Casa de bonecas, de Ibsen publicado em 1879: “[...] antes de mais nada, eu sou um ser humano” (IBSEN, 2004, p.98). Neste texto escrito há mais de um século, Ibsen descreve através da personagem de Nora a situação da mulher, como um ser decorativo, rodeada de frivolidades e futilidades, como uma boneca. Ignorada nas conversas sobre os assuntos sérios coisas do mundo masculino, considerada incapaz de pensar, teorizar de ter opinião formada. Este menosprezo a participação intelectual da mulher presenciamos ainda nos dias de hoje. Faludi argumenta que “o programa feminista é muito simples: pede que as mulheres não sejam forçadas a ‘escolher’ entre justiça pública e felicidade privada. Pede que as mulheres sejam

livres para definir a si mesmas - em lugar de terem a sua identidade definida pela cultura e pelos homens que as cercam". (FALUDI, 2001, p.22).

Reportamo-nos a Beauvoir (1970) para entender a construção do sujeito masculino absoluto universal e, a mulher como sendo o "Outro". A manutenção da submissão, segundo a autora, é fruto da dificuldade em reunir os meios concretos à uma unidade, permeada por uma série de condicionantes. As mulheres, segundo ela, não tem uma solidariedade de trabalho e interesses, vivem dispersas entre os homens. Ligadas pelo habitat, pelo trabalho, pelos interesses econômicos, pela condição social; burguesas, são solidárias dos burgueses, brancas dos homens brancos. O laço que a une a seus opressores não é comparável a nenhum outro, muitas vezes, se compraz no seu papel de "Outro" (BEAUVOIR, 1970, p.17 - 19). Buscamos em Bordo (2000) a reflexão sobre a construção do mundo social e a relação de gênero. Para a autora existem aqueles que ocupam a posição não específica do "essencial", do universal, do humano, e aqueles que são definidos, reduzidos e marcados por sua diferença. A autora lembra que as realizações definidas como o "Outro", nem sempre são desprezadas, são até apreciadas, mas sempre em seu lugar especial e periférico: o lugar de sua diferença. O mérito das feministas é reconhecido como o "Outro"; imagem dos estudos feministas como mais empenhada na crítica de gênero do que na crítica cultural geral. O exemplo da concepção do corpo, própria do século XX como algo socialmente construído são noções que devem ao feminismo. Não apenas aos escritos acadêmicos, mas ao desafio público ao determinismo e ao essencialismo biológicos, temas trabalhados pelo feminismo militante, contribuições não creditadas ao movimento. É Foucault lembra Bordo, quem recebe os méritos como o pai da "política do corpo." (BORDO, 2000, p.13).

A idéia desta consideração periférica do "Outro" é um dos pontos centrais de nossa tese: até que ponto o trabalho da CGROS é reconhecido como um trabalho sindical relevante? Qual o espaço destinado na elaboração de políticas e negociação, como são incorporadas pelo sindicalismo bancário as propostas encaminhadas pela Comissão? Nossa tese está imbricada na seguinte questão a CGROS se constrói demandando a igualdade de oportunidade, colocando-se como diferente, exigindo o reconhecimento da condição em que são tratados e buscando a correção pelas cotas no sindicato. Ainda, lutando por igualdade de tratamento nos bancos. Essa reivindicação acaba constituindo a CGROS como o "Outro", ou seja,

não homem, não branco, não hetero, e como o “Outro” não é tratada como igual, é estigmatizada – aí está o grande paradoxo que pode ser resumido na frase de Boaventura Souza Santos: “as pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza, e o direito a ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza” (SANTOS, 1997, p.22).

Em relação ao marxismo e a identidade de classe, os estudos feministas vão colocar a necessidade do corte de gênero²⁹. Entender gênero é desconstruir as idéias do sujeito falocêntrico, é analisar a construção social e cultural do ser homem e ser mulher. Esta categoria analítica suscitou profícuas discussões no campo da epistemologia, questionando referências marxistas e psicanalíticas. Ressaltam as contribuições das teorias pós-estruturalistas para referendar a categoria gênero, que levam a desconstruir as dicotomias e desfazer a essencialidade, o fundamentalismo e universalismo. Garantindo o debate sobre as especificidades de gênero, de classe, de raça, de orientação sexual, etc.; dando visibilidade aos diferentes sujeitos. Ressaltamos a fala de uma das dirigentes da CGROS:

A gente tinha uma vontade de lutar contra a desigualdade, o fundamento feminista veio a partir da nossa formação. E aí foi uma luta que conseguimos, porque aprovamos um curso para vinte membros da diretoria [...] com o pessoal da Universidade Federal, justamente questão de gênero, feminismo. Então a gente contratou uma assessora e aí veio a formação feminista. A gente tinha mais ou menos um ano de gestão [...] e aí a partir desta vontade de não aceitar a desigualdade e com a formação que tivemos. Toda a concepção foi construída a partir do feminismo que abriu nossos olhos para olhar da mulher na sociedade. Então este engajamento que eu tinha contra qualquer tipo de discriminação e era de classe, precisa fazer a revolução, socialismo. E aí com a formação feminista você descobre que o socialismo sem as mulheres não é socialismo e, foi aí que entrou o feminismo em nossas vidas [...]. (SANTOS, 2008. Entrevista com representante da CGROS -PE, agosto 2008)

O entendimento da construção do que é ser homem e mulher em nossa sociedade, as identidades e o espaço dos sujeitos políticos deve muito a contribuição feminista. Porém a “querela do feminismo” esta presente nos discursos atuais, alguns questionam o que mais querem as mulheres? E como disse Beauvoir (1970) a querela torna-se novamente uma querela de sectários, argumenta: “se a ‘questão feminina’ é tão absurda é porque a arrogância masculina fez dela uma ‘querela’ e quando as pessoas querelam não raciocinam bem.” (BEAUVOIR, 1970,

²⁹ Formulado por STOLLER (1968), ampliado por RUBIN (1975) no texto *The traffic in women*, reforçado por SCOTT (1990) no texto “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”.

p.21). Scott (2001) lembra que a *la querelle dês femmes*, época de Christine de Pizan - século XV, constituiu-se de um debate literário e filosófico em que a participação masculina dominava. A “*querelle*” atual argumenta Scott, é sobre o feminismo, em que a participação predominante é feminina e de intelectuais feministas. O que as mulheres querem hoje não mudou em relação às reivindicações do passado, querem ser reconhecidas como existentes, com os mesmos direitos que os homens. O debate atual conforme relatado por Scott (2001) está em torno da participação política, polêmica centralizada nas reivindicações das cotas e da paridade. É fato que no mundo público os homens sempre foram os dominantes, o poder político a autoridade pública é predominantemente masculina. Scott (2001) lembra a francesa Jeanne Deroin que embora não tendo garantido o direito na Constituição concorreu a uma cadeira no legislativo em 1849. A autora destaca o argumento do socialista Proudhon que disse que uma mulher legisladora fazia tanto sentido quanto um homem ama-de-leite. Argumento contestado por Deroin que desafiou o socialista a apontar “qual órgão era preciso para se exercer as funções de legislador\”a”. Scott (2001) revela que as mulheres do século XVIII já defendiam que as distinções biológicas são irrelevantes à participação política, denuncia que os homens sempre foram considerados “os representantes do universal”, (indivíduos socialmente indiferenciados, descorporificados e assexuados), enquanto as mulheres eram consideradas exemplos do particular (corporificada, sexuada e socialmente diferenciada). (SCOTT, 2001, p.5). As mulheres buscam hoje a paridade no poder como uma demanda para o universalismo e o reconhecimento que o exercício da plena cidadania deve contemplar os dois sexos.

A obra “Estabelecidos e outsiders” de Elias e Scotson (2000) pode nos ajudar a entender as polêmicas em relação a disputa pelo espaço de poder, e a resistência principalmente entre os homens em discutir a questão de forma propositiva. A obra se refere a pesquisa realizada pelos autores, na cidade de Winston Parva, cujas conclusões revelam que mesmo em grupos próximos e aparentemente homogêneos se formam diferenças que os dividem e os colocam em luta pelo controle social, reforçando estereótipos e preconceitos recíprocos. Os estabelecidos se consideram superiores e detentores de direitos fazendo com que os *outsiders* se sintam inferiores, carentes de virtudes. Percebemos este sentimento em relação a ocupação dos espaços de decisão e poder no movimento sindical bancário, em que aos homens a ocupação nos cargos de direção, decisão e poder tem uma

característica óbvia, “natural” enquanto as mulheres tem que pedir licença, permissão dos “estabelecidos”, articular com quem “manda”, reivindicar as cotas para serem incluídas. Elias e Scotson (2000) observam que a construção do sentido social do poder obedece a critérios-chave: de afirmação de superioridade ao mesmo tempo de estigmatização e de subalternidade. A afirmação de superioridade está presente nos que chegaram antes ao local, se pensarmos em relação à vida o mito de Adão e Eva reforça a idéia que o homem foi o primeiro ser criado por Deus, em relação aos direitos políticos os homens também chegaram antes. Para os iluministas a mulher era incapaz de assumir responsabilidades cívicas, o contrato social era somente entre homens. Apesar de estarem presentes em todas as lutas e revoluções, a proclamação dos direitos humanos e o sufrágio universal não incorporaram as mulheres, que tiveram que lutar pelos direitos políticos.

Consideramos também Bourdieu (2003) para explicar o processo de dominação masculina, em que a “ordem da sexualidade” a topologia sexual do corpo, a diferença anatômica entre os órgãos sexuais, os movimentos e deslocamentos têm uma aplicação universal. Assim a “ereção” masculina marca sua posição “para cima”, de comando. Os sexos biológicos conformam os princípios de uma visão mítica do mundo de dominação dos homens sobre as mulheres. O autor alerta:

[...] é esta diferença socialmente construída que se torna o fundamento e a caução aparentemente natural da visão social que a alicerça, caímos em uma relação circular que encerra o pensamento na evidência de relações de dominação inscritas ao mesmo tempo na objetividade, sob forma de divisões objetivas, e na subjetividade, sob forma de esquemas cognitivos que, organizados segundo essas divisões, organizam a percepção das divisões objetivas. (BOURDIEU, 2003, p. 20).

Como primeira hipótese, partimos da afirmativa de que a organização das mulheres bancárias em torno de uma comissão nacional potencializou a participação das militantes em torno de temas que as instigavam, transformando-as em sujeitos ativos nos espaços de discussões da categoria. Contribuindo para uma nova linguagem sindical, um cuidado discursivo com a temática da discriminação sexista e racial, em avanços significativos nas mudanças de comportamento entre os dirigentes sindicais bancários homens e mulheres. Além das contribuições teóricas destacadas nesta secção podemos contar com Perrot (2005), Rubin (1998), Varikas (2003) e Butler (1998) que ajudam para análise das mulheres enquanto sujeitos.

Identificamos contribuições em Oliveira (2002) para entendermos sobre a dominação masculina e a construção da masculinidade. Touraine (2006, 2007) mostra que a construção de um novo paradigma cultural está ligada a organização dos movimentos feministas e de mulheres, os mesmos influenciaram outros movimentos como exemplo o LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transgênero).

Organização do trabalho com corte de classe, gênero e raça

Entre os clássicos da sociologia destacamos os trabalhos de Simmel (2002) que retratou a insatisfação do indivíduo em sociedade. De certa forma trabalha também com a noção do desencantamento do mundo moderno e com sensibilidade percebe as frustrações entre gêneros. Ao estudar as conseqüências da modernidade somadas a divisão do trabalho Simmel percebe que grande parte da insatisfação das mulheres foi motivada pelo vazio doméstico. Os progressos técnicos industriais modernos deslocaram grande parte das atividades da economia doméstica cumprida pelas mulheres para a indústria. Esvaziando a participação das mulheres na produção familiar e artesanal, os produtos produzidos em grande escala fora de casa se tornaram mais baratos e mais acessíveis. Isso fez com que o conteúdo ativo da vida de muitas mulheres da classe média fosse retirado, sem que outras atividades e objetivos tivessem preenchido o espaço que se tornou vazio, caracterizando a grande insatisfação das mulheres modernas. Simmel reafirma sua tese argumentando que o não aproveitamento da força feminina que provocou distúrbios é resultado de a técnica em sua objetividade ter adquirido uma marcha própria, mais veloz que a possibilidade de desenvolvimento das pessoas. Cita o exemplo dos casamentos insatisfatórios, as formas e hábitos rígidos como grandes limitadores do indivíduo, contrapondo-se a um desenvolvimento pessoal dos consortes, especialmente da mulher. Os indivíduos desejosos de liberdade, compreensão e igualdade de direitos e educação não encontram espaço na vida conjugal, o espírito objetivo do matrimônio, não acompanhou o desenvolvimento do espírito subjetivo. Simmel fala do desenvolvimento diferenciado dos sexos na divisão social do trabalho em que os homens conseguem desenvolver e aperfeiçoar mais os atributos tidos como masculinos. Na divisão do trabalho as atividades realizadas pelo homem são tidas como algo “objetivo, como algo separado de sua vida subjetiva que se diferencia nitidamente, por assim dizer, de sua existência”. Esta

capacidade é diferente para a mulher, o desenvolvimento não é separado sua periferia esta ligada ao seu centro, especialização plena dotada de alma, que segundo o autor falta no masculino. (SIMMEL, 2002, p.369).

Esta referência se torna pertinente ao considerar a crítica feminista à Freud, entre outras Beauvoir (1967, 1970), Bertin (1990) e Laqueur (1994) que enfatizam a insensibilidade do psicanalista em perceber a insatisfação feminina no mundo moderno. Simone de Beauvoir (1970) argumenta sobre a rigidez dos conceitos utilizados pela psicanálise freudiana em que o “falo” adquire um valor simbólico. Fazendo com que a explicação do sexual resume-se ao genital, assentando “unicamente na sexualidade o desenvolvimento da vida humana”. O modelo de explicação da sexualidade feminina, complexo de castração e complexo de Electra, denuncia Beauvoir é “calcado sobre um modelo masculino”. O que de fato a menina inveja é a valorização da “virilidade”, situação considerada por Freud como existente, quando argumenta Beauvoir é “preciso explicá-la” (BEAUVOIR, 1970, p.68-69). Para Célia Bertin (1990) a principal fonte de frustrações das mulheres nos tempos de Freud é a ausência de direitos sociais e políticos. As mulheres nesta época não tinham direito a uma ocupação própria, são limitados os direitos ao estudo, não são reconhecidas profissionalmente. Ainda são lhes cerceado o direito de andarem sozinhas pelas ruas, de entrarem desacompanhadas em cafés. Este descompasso com o papel relegado à elas pela modernidade é que deixou as mulheres das classes média e alta, neuróticas e histéricas. Por outro lado relata a autora, 85% das mulheres que exerciam uma profissão na época eram operárias, cuja “existência cotidiana era difícil e incerta”. Transformando, leva a crer Bertin, a frustração destas mulheres em ação sindical e social, na luta pela sobrevivência - desta forma as mulheres conseguem o voto na Áustria em 1919 (BERTIN, 1990, p.44). Apesar do novo paradigma dos direitos políticos e sociais presentes no iluminismo e nas revoluções modernas, em que pese a luta das mulheres à frente de batalhas, estes direitos lhes foram relegados, num primeiro momento. Situação que encontrou respaldo nas teorias positivistas e funcionalistas, reforçados pelos estudos freudianos. Foram muitas lutas pelo direito à educação, ao voto, ao acesso a diversas funções no mercado de trabalho, a isonomia salarial, entre outras demandas que permanecem. Thomas Laqueur (1994) argumenta sobre a construção do sexo desde os gregos até Freud, denuncia que o fundamento do discurso médico e filosófico sobre o corpo único, ou seja, a valorização e explicação

do corpo masculino como referência, continuou ao longo dos séculos. Elementos que marcaram os destinos de gênero, as mulheres consideradas “homens incompletos”³⁰, inacabados, imperfeitos só poderiam assumir os espaços de submissão, ou seja, do mundo privado.

A manutenção das esferas separadas, público e privado, estão presentes tanto no positivismo e funcionalismo como também em outras escolas. Beauvoir (1970) lembra que Auguste Comte reclamava a hierarquia dos sexos, considerava a feminilidade uma infância contínua, condicionando a mulher a uma fraqueza intelectual, excluindo-a dos espaços de responsabilidade, determinando-a ao papel afetivo de esposa e dona de casa. A autora lembra que a segunda parte da obra de Comte sofre influência pelo amor dedicado a Clotilde de Vaux:

[...] exalta a mulher até fazer dela uma divindade, a emanção do Grande Ser; [...] mas é somente pela sua moralidade que ela merece esse culto; enquanto o homem age, ela ama: pureza e amor tornam-na superior ao homem; ela é mais profundamente altruísta do que ele. Mas, segundo o sistema positivista, ela nem assim permanece menos encerrada na família; o divórcio é-lhe proibido e seria mesmo desejável que sua viuvez fosse eterna; ela não tem nenhum direito econômico nem político, é apenas esposa e educadora. (BEAUVOIR, 1970, p.144).

Na obra “Da divisão do trabalho social”, Durkheim (1983) defende às mulheres a função afetiva e aos homens as intelectuais. Parsons (1974) separa às mulheres os elementos reflexivos, ou seja, a atuação no interior da família, cuidado, gerenciamento das tensões, socialização da criança, e os elementos instrumentais, atuação externa, mundo ocupacional, os espaços públicos de adaptação à sociedade são funções dos homens. Estes elementos levantados por ambos, tanto afetivo\reflexivo e intelectual\instrumental compartimentam os espaços de homens e mulheres na sociedade, resultando uma segmentação de tarefas com reflexo no mundo público. Situação reforçada e estimulada pela educação e formação que orienta mulheres e homens a ocupar papéis considerados “naturais”, alijando os homens dos elementos reflexivos e as mulheres do instrumental. Parsons (1974) reforça a convergência com Durkheim (1983) quando afirma que o sistema de estratificação não permite às mulheres competirem com os mesmos fundamentos de

³⁰ Conforme relata Laqueur a explicação científica do corpo feminino pelo modelo masculino, considerava a mulher um ser inferior, frio, não teve força suficiente para desenvolver seus órgãos sexuais que se encontram internalizados. Os testículos na forma dos ovários\trompas e o pênis constituindo o útero, o sexo feminino é considerado o sexo invertido.

igualdade para trabalhar, pois isso ameaçaria a família e a própria sociedade. Defende como Durkheim que o equilíbrio se dá quando cada um desempenha seu papel: “[...] estas grandes sociedades políticas podem manter-se em equilíbrio só graças a especialização das tarefas; que a divisão do trabalho é a fonte, senão única, pelo menos principal da solidariedade social” (DURKHEIM, 1983, p.31). Argumento similar em Parsons: “[...] a segregação dos *roles* segundo o sexo serve para manter os homens integrados na família, com o que se preservam as muito importantes funções de socialização que cumpre o *rol* do pai.” (PARSONS, 1974, p.365). Em Bourdieu (2003) vemos a valorização do “capital social” presente nas mulheres, como elemento importante para manutenção da família.

Encontramos em Kergoat (2009, p.67) uma análise bem adequada a respeito do conceito de divisão sexual do trabalho. A autora contextualiza a utilização do termo, primeiro pelos etnólogos para designar a divisão de tarefas entre homens e mulheres. Afirma, porém, que foram as antropólogas feministas que deram um conteúdo novo ao conceito, demonstrando que traduzia “relações de poder dos homens sobre as mulheres”. Assim argumenta a autora:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.) (KERGOAT, 2009, p.67)

Conforme Kergoat, a divisão social do trabalho cumpre dois objetivos organizadores, primeiro o de separar o trabalho de mulheres e de homens e, o segundo o de hierarquização – valorização diferenciada do trabalho de homem e de mulher³¹. Princípios reforçados e legitimados pela ideologia naturalista que condiciona o sexo biológico aos papéis sociais. Porém, lembra a autora o debate teórico sobre a questão evidencia que as práticas sexuadas são construções sociais, portanto passíveis de mudanças.

Verificamos poucos estudos de referências masculinas que se reportam a temática de gênero. A crítica feminista aos estudos sociais que ignoram a dimensão gênero são pertinentes a medida que há uma conivência em tratar o tema como

³¹ Sobre este ponto destaca-se a campanha da Internacional de Serviço Público – ISP, em 2000, “valor igual para trabalho de igual valor”. Partindo do seguinte questionamento porque o salário do motorista, ou do mecânico é maior que o da professora, ou da enfermeira? Quais os critérios para medir o valor do trabalho?

periférico, mantendo o *status quo*. Em relação as propostas de transformação da sociedade presentes no ideário socialista, comunista de viés marxista, a prioridade no plano de ação seria a superação da sociedade de classes. Beauvoir (1970) na crítica ao stalinismo denuncia a propaganda soviética que anuncia a igualdade com o fim do capitalismo: “E quando a sociedade socialista tiver dominado o mundo inteiro, não haverá mais homens e mulheres, mas tão somente trabalhadores iguais entre si.” (BEAUVOIR, 1970, p.79). Ponto polêmico apontado pelas militantes feministas que cobram a importância da superação cultural do patriarcado, da dominação masculina, que deveria acontecer durante o processo de transformação, ou seja, o exercício rumo à construção da nova sociedade deveria iniciar imediatamente, com mudanças culturais dentro da própria militância.

A desvalorização em relação aos estudos de gênero é lembrada por Giddens (2005) ao referir-se a contribuição da inglesa Harriet Martineau (1802 -1876) considerada a primeira socióloga mulher. Apesar de negligenciada lembra o autor, Martineau escreveu mais de 50 livros e diversos ensaios. Introduziu a sociologia na Grã-Bretanha através de sua tradução do tratado de “Filosofia Positiva”, de Comte. Realizou diversos estudos da sociedade norte-americana por meio de várias viagens escreveu “Sociedade na América”. Sua contribuição é de extrema relevância à Sociologia, argumentava sobre a necessidade de concentrar estudos sobre as instituições políticas, religiosas e sociais. Insistiu que a análise da sociedade deve incluir um entendimento das mulheres, “foi a primeira a dirigir um olhar social a questões anteriormente ignoradas, incluindo o casamento, as crianças, a vida doméstica e religiosa, e relações de raça”. Defendia que o papel do sociólogo é mais que observar, e sim atuar de forma a beneficiar a sociedade, “foi uma proponente ativa dos direitos das mulheres como da emancipação dos escravos.” (GIDDENS, 2005, p.33).

Entre as contribuições das teóricas feministas, destacam-se os estudos de Beauvoir (1967, 1970), Laqueur (1994), Hérítier (1996) e Heilborn (1998) sobre a construção do sexo, corpo e gênero, numa análise crítica sobre a construção cultural do ser homem e mulher. Beauvoir (1970) ressalta a importância do materialismo histórico na explicação da história da humanidade. Destaca que a consciência da mulher de si mesma não é definida pela sexualidade, depende da estrutura econômica e do grau de evolução técnica da sociedade. Lembra os estudos de Engels em “A origem da família” que na divisão primitiva do trabalho as tarefas

realizadas tinham o mesmo valor. A força feminina comportava um trabalho produtivo importante na vida econômica. Com a descoberta do arado, do domínio da agricultura e invenção da propriedade privada, as relações se modificaram. Surge a figura do senhor e proprietário e o trabalho servil. O direito paterno substitui o materno e a mulher passa a ser propriedade do patriarca. O trabalho doméstico passa a ser desvalorizado perante o trabalho produtivo do homem - situação que poderia desaparecer com a igualdade de direitos jurídicos entre todas as pessoas. Segundo Beauvoir o materialismo de Engels não elucida o problema da origem da opressão da mulher, reduzindo a oposição dos sexos a um conflito de classes. Limita-se a declarar que o socialismo abolirá a família burguesa. No entanto, suprimir a família segundo Beauvoir não é necessariamente libertar a mulher, “o exemplo de Esparta e do regime nazista provam que, embora diretamente ligada ao Estado, ela pode ser oprimida pelos machos.” (BEAUVOIR, 1970. p.75). Beauvoir denuncia ainda as políticas de organização familiar promovidas pela URSS, ligadas às contingências e necessidades da produção:

São exatamente essas velhas coações do patriarcado que a URSS ressuscitou; reavivou as teorias paternalistas do casamento; e com isso foi levada a pedir novamente à mulher que se torne objeto erótico: um discurso recente convidava as cidadãs soviéticas a cuidarem dos vestidos, a usarem maquiagem, a se mostrarem faceiras para reter seus maridos e incentivar-lhes o desejo. É impossível, vê-se por esse exemplo, encarar a mulher unicamente como força produtora; ela é para o homem uma parceira sexual, uma reprodutora, um objeto erótico, um Outro através do qual ele se busca a si próprio. (BEAUVOIR, 1970, p. 79).

Concordamos com Hérítier (1996, 2004) no reconhecimento que a condição feminina evoluiu significativamente nos aspectos jurídicos e sociais, mas o domínio da procriação, o controle sobre o corpo da mulher continua realizado pelo poder masculino. Hérítier (1996) argumenta que a construção do masculino e do feminino são construções binárias e duais. As características de razão, positivo, ativo, força, quente, superior, são tidas como masculinas e seu diverso como femininas. Estas construções e diferenças se originam como mostra a autora, na fecundidade, no conceito do poder do homem, representado pelo “sêmen”. Enquanto a mulher era considerada apenas um aparelho reprodutor, o “receptáculo”. A partir desta visão naturalizada e essencializada da mulher se construiu o domínio masculino e a subordinação feminina “nos domínios do político, do econômico e do simbólico” (HÉRITIER, 1996, p.195). Desta forma, as atividades valorizadas e prezadas são

destinadas aos homens e às mulheres, as que significam subordinação. No campo do simbólico as mulheres são apresentadas, lembra Hérítier (1996):

[...] como criaturas irracionais e ilógicas, desprovidas de espírito crítico, curiosas, indiscretas, tagarelas, incapazes de guardar um segredo, rotineiras, pouco inventivas, pouco criativas principalmente nas atividades de tipo intelectual ou estético, medrosas e frouxas, escravas do seu corpo e dos seus sentimentos, pouco aptas a dominar e a controlar as suas paixões, inconseqüentes, histéricas, inconstantes, pouco fiáveis mesmo traiçoeiras, astutas, invejosas, incapazes de serem boas camaradas entre si, indisciplinadas, desobedientes, [...] sem espírito de decisão e de abstração, [...] tem por natureza necessidade de ser submissas, dirigidas e controladas pelo homem. (HÉRITIER, 1996, p.196).

Os conceitos descritos acima permanecem fundamentando estereótipos dos papéis masculinos e femininos que direcionam os espaços de ambos na sociedade, dos quais as mulheres a priori são desqualificadas e descredenciadas. Hérítier argumenta que a diferença deveria tornar-se complementariedade e igualdade, mas não é o que acontece. Assim “superior é superior ao inferior” e por analogia, o masculino é associado ao superior e o feminino ligado ao inferior. “O motor da dominação está no controle da fecundidade.” (HÉRITIER, 2004, p.21). Defende que a apropriação da mulher no controle sobre seu próprio corpo é capaz de grandes mudanças e por isso a resistência é tão grande. A fala do deputado francês citada pela autora nos dá a dimensão da dominação: “Se nós concedêssemos às mulheres a liberdade da contracepção, os homens perderiam a consciência orgulhosa de sua virilidade fecunda” (HÉRITIER, 2004, p.22).

Desta forma, “Nem papas, nem juízes, as mulheres decidem” dizeres das camisetas confeccionadas pelo coletivo de mulheres da CUT PR (2008) refletem a campanha do movimento feminista sobre o direito ao controle do próprio corpo. Bem como da autonomia das mulheres decidirem sobre a maternidade. Importante lembrar que o tema está presente na CUT desde 1988, o I Encontro Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora aprovou proposta de debate sobre o aborto, o II Encontro realizado em 1991 aprovou posição favorável à descriminalização e legalização do aborto no Brasil e propôs ao 4º Congresso Nacional da CUT - CONCUR, realizado em 1991, aprovação da posição. O resultado superou as expectativas das sindicalistas:

No começo dos anos 1990, foi um ato de ousadia submetê-lo a votação na CUT. Mais, surpreendente ainda foi a aprovação, por imensa maioria do plenário do 4º CONCUR, da defesa da descriminalização e legalização do aborto como posição

da Central. Após o congresso, pedimos a incorporação da CUT à Rede Nacional Feminista de Saúde e Direitos Reprodutivos, fórum do movimento de mulheres que defendia a mesma posição; e a partir de então, a CUT integrou-se ativamente à luta por essa reivindicação [...] (LIMA *et al.*, 2006, p.44)

No Brasil a campanha pela descriminalização e legalização do aborto encontra grande resistência nos setores conservadores da igreja. O projeto de lei PL 1.135\91 que tratava da descriminalização do aborto, depois de várias campanhas e pressões da igreja foi rejeitado por unanimidade em 2008 na Comissão de Seguridade Social e Família – CSSF e na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania – CCJC foi considerado inconstitucional. Em dezembro de 2008 o congresso nacional instalou uma comissão parlamentar de inquérito – CPI com o objetivo de criminalizar as mulheres e profissionais na prática do aborto. O aborto no Brasil é legal em duas situações: gravidez em consequência de estupro e, interrupção da gestação em caso de risco de vida para a mãe, presente no Código Penal – CP desde 1940 (artigo 128 – inciso II). Tivemos na história recente o aborto legal em caso de feto anencefalo (2004), mas a legislação foi derrubada por decisão do Supremo Tribunal Federal – STF. O tema está de volta através de ação proposta pela Confederação dos Trabalhadores da Saúde, pela garantia de aborto legal em caso de anencefalia. Mesmo o aborto legal sofre várias tentativas de limitação. Vale lembrar o caso do arcebispo de Recife e Olinda que em março de 2009, excomungou os envolvidos no caso de um aborto de uma menina de nove anos que foi estuprada por seu padrasto. Entre outras polêmicas o PL 478\07 – “Estatuto do Nascituro” – que busca garantia de cidadania ao feto. E o PL 1763\07 popularmente conhecido por “bolsa estupro”, garante a gestante vítima de estupro uma indenização para que assuma a criança, propõe o valor de um salário mínimo mensal até a criança completar 18 anos³². Além disto, ainda há projetos buscando anular a norma técnica do ministério da saúde de 2006 que isentou a vítima de estupro que deseje interromper a gravidez de apresentar boletim de ocorrência - BO no Sistema Único de Saúde – SUS. Outro projeto prevê a punição ao médico e aos profissionais de saúde pela prática de aborto mesmo em caso legal. Estas propostas demarcam a estratégia moralista de discussão no congresso. Posição articulada

³² Dados do SUS de 2003 registraram 1.888 internações para prática de aborto legal decorrente de estupro (Saúde Brasil – 19/01/2005, pág.6: <http://www.portal.saude.gov.br>). Estes dados revelam o grau de violência as quais as mulheres estão submetidas. Consideramos a proposta da “bolsa estupro” uma afronta a dignidade humana, vê a mulher apenas como objeto de reprodução, não importa a violência sofrida, mas, a garantia da gestação.

pela Frente Parlamentar em Defesa da Vida, que contam com apoio de diversas igrejas e doutrinas religiosas. Este movimento resultou na realização do I Encontro Brasileiro de Legisladores e Governantes Pela Vida em 2008, base para o lançamento da campanha pela CPI do aborto em 2008. Longe da prática do Estado laico e democrático, parlamentares se mobilizam pelo interesse moral e individual em detrimento do interesse público. Atuam inclusive contra as decisões dos próprios partidos, caso do Partido dos Trabalhadores - PT que apesar de ter aprovado apoio a legalização do aborto em 2007 têm em seu quadro vários parlamentares autores de projetos de lei que coíbem o aborto.

Consideramos pertinente o tratamento da questão como de saúde pública. A publicação do SUS “Aborto e saúde pública – 20 anos de pesquisa no Brasil” (SUS, 2008, <http://www.saude.gov.br/bvs>) registrou que no ano de 2005, 1.054.242 abortos foram induzidos no Brasil. A fonte de dados são os registros de internações realizadas pelo SUS. A pesquisa revela que em 1990 complicações com aborto clandestino induzido representaram a 3ª e 4ª causa de mortalidade materna, estimada em 76 por 100.000. Muitos relatos mostram os maus tratos sofridos pelas mulheres que recorrem a procedimentos inseguros e por complicações chegam ao SUS. Por conta disso foi instaurada em dezembro de 2004 pelo Ministério da Saúde a Norma Técnica de Atenção Humanizada ao Abortamento, que orienta o acolhimento humanizado às mulheres em processo de abortamento espontâneo ou induzido. A intenção segundo o Ministério da Saúde é diminuir a mortalidade materna, dando um atendimento adequado às vítimas de abortos inseguros, sem julgamento de valor. A ação faz parte do Pacto Nacional pela Redução da Mortalidade Materna e Neonatal e também busca o cumprimento da Cúpula do Milênio das Nações Unidas, que tem entre as metas a redução da mortalidade materna em 75% até 2015, em relação aos índices de 1990 (<http://www.portal.saude.gov.br>). Outro fato é que a interrupção da gravidez é uma prática antiga da nossa humanidade, a valorização da maternidade e o controle mais rígido sobre o corpo da mulher é recente. Aparece com mais evidencia com o patriarcado, com a sociedade burguesa e o capitalismo, no entanto a interrupção da gravidez nunca deixou de ser praticada. As mulheres da classe média e alta recorrem a clínicas especializadas e seguras, enquanto as mulheres pobres são as principais vítimas dos abortos inseguros, em muitos casos as complicações resultam em morte. O debate colocado pelo movimento feminista é pertinente a medida que

sai do campo da hipocrisia e situa as diferenças de tratamento de classe, revelando a submissão às mulheres pobres a legislação e a responsabilidade pela reprodução. Além do que, retoma o debate da mulher enquanto sujeito, que decide sobre sua vida, sobre seu futuro, sobre o seu corpo. Este controle da fecundidade pelas mulheres constitui segundo Hérítier o primeiro degrau para igualdade entre os sexos: “O resto, seria, por exemplo, o acesso idêntico à educação, à igualdade profissional, à representação política igualitária, à paridade”. (HÉRITIER, 2004, p.26).

Deste ponto de vista consideramos que a CGROS além de não priorizar o debate sobre a descriminalização do aborto, tema recorrente na comissão de mulheres da CUT, pelo contrário reforça o papel da mulher ao da maternidade. A ênfase nas campanhas de ampliação da licença maternidade em 2009 e aleitamento materno em 2010, reforça esta tese. Para além, disso o debate sobre a valorização do trabalho da mulher bancária, ficou em segundo plano. Questão muitas vezes relacionada com a função reprodutiva, mulheres são preteridas dos cargos de chefias e de maior responsabilidade pelo fato de serem ou poderem ser mães.

Importante também são os escritos de Butler (1998) que analisa a teoria social e a política feminista, em que corpo e sexo marcam os “lugares de poder” e Varikas (2003) que questiona a naturalização da dominação na teoria política clássica. Buscamos referência em autoras feministas brasileiras que ao longo do texto serão destacadas. A explicação das causas da discriminação encontra diferentes abordagens, dependendo da escola de pensamento. Consideramos para este estudo as que somam o campo econômico, ou seja, os fatores de oferta e demanda presentes no sistema capitalista, com o do institucional, cultural, patriarcal, que determina as esferas de produção e reprodução. Avaliamos fundamentais as observações feitas por Bourdieu (2003) sobre os cuidados para apreensão da dominação masculina. Este autor recomenda a necessidade de buscar na análise materialista da economia os meios de escapar da alternativa entre o “material” e o “espiritual” ou “ideal”, mantida por meio da oposição entre os estudos ditos “materialistas”, que explicam a assimetria entre os sexos pelas condições de produção, e os estudos ditos “simbólicos”, que para ele se tornam parciais. O autor propõe ainda uma utilização especial da etnologia como forma de objetivar cientificamente a mística da produção da divisão entre os sexos e de uma sociedade organizada de forma androcentrica. Instrumento, segundo ele, capaz de produzir uma arqueologia objetiva de nosso inconsciente, uma verdadeira socioanálise;

indispensável para quebrar a relação de familiaridade ligada à nossa própria tradição. As aparências biológicas e os efeitos da socialização do biológico e de biologização do social produziu corpos e mentes fazendo ver uma construção social naturalizada. Construindo gêneros como *habitus* sexuais, como fundamento natural da arbitrária divisão que está no princípio não só da realidade como da representação da realidade. (BOURDIEU, 2003, p. 9-10).

Consideramos que o trabalho da CGROS consegue explicitar os conteúdos propostos por Bourdieu. Além de entender as faces da discriminação de gênero no mercado de trabalho, a submissão patriarcal e a exploração capitalista, que acabam fazendo parte da mesma moeda, ou seja, maior exploração, maior acumulação. Desta forma lembra Brumer (1988):

[...] o capitalismo penetrado pelo sistema sócio-político da supremacia masculina em lugar de produzir para satisfazer às necessidades humanas, submetendo a produção à reprodução atua exatamente em sentido contrário, subjugando a reprodução à produção. A subordinação da reprodução à produção, por sua vez, apóia-se na submissão das mulheres aos homens tendo como respaldo a divisão sexual do trabalho. (BRUMER, 1988, p.32).

Estudos sobre o mundo do trabalho, como os de Hirata (2002), Hirata e Segnini (orgs) (2007), Castells (2000), Antunes (1999), tem mostrado as mudanças de qualidade e salários dos postos de trabalho, embora haja maior exigência na qualificação³³. Refutando a idéia do fim do trabalho, os estudos mostram que a reestruturação produtiva intensificou a utilização do trabalho precário, com jornadas de tempo parcial e terceirização da mão de obra. Ou seja, diminuição na qualidade do trabalho remunerado, tornando-o flexibilizado e precarizado. Esta inserção tem sido diferente em relação ao sexo, as mulheres aumentaram a participação no mercado de trabalho ocupando os postos mais precários e vulneráveis, segundo Castells (2000), na periferia da rede, caracterizados por ocupações temporárias, de meio-expediente, dispensável e substituível. Fenômeno que reafirma a dualidade da estrutura social do mercado de trabalho, caracterizada pela flexibilidade e segmentação, principalmente organizada com base no sexo dos trabalhadores. “As mulheres representam o tipo de trabalhadores qualificados e adaptáveis que propiciam flexibilidade às práticas administrativas.” (CASTELLS, 2000, p. 291).

³³ POCHMANN M. (presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, professor e pesquisador do CESIT autor de várias publicações) em várias oportunidades tem demonstrado que a exigência da qualificação mais que necessária para ocupação dos postos de trabalho, tem servido como processo selecionador do mercado.

Para Abramo (2002), os traços mais marcantes de participação feminina na América Latina nos anos de 1990, estão no aumento da incorporação das mulheres mais pobres e, na diminuição das brechas de participação entre homens e mulheres. As mulheres ocuparam proporcionalmente maior número de postos de trabalho gerados na década. Por outro lado, os dados revelam desigualdades na ocupação com ampliação da lacuna de desemprego entre homens e mulheres³⁴. Acréscimo também na brecha de informalidade entre homens e mulheres. Sendo que em 1990, 41% da força de trabalho masculina e 49% da feminina estavam ocupadas no setor informal, passando em 1998 para 45% e 52% respectivamente. Conseqüentemente acentuou-se a lacuna de rendimentos, perfazendo no final de 1990, a média de rendimento das mulheres em 64% do que recebiam os homens. A participação feminina em alguns setores predominantemente masculinos fez com que caísse também o valor do custo da ocupação, exemplo na área da medicina, comunicação, entre outros. Fatores que contribuíram para diminuição da renda individual e familiar e conseqüente aumento da feminização da pobreza, situação que não difere no setor financeiro.

No setor financeiro, o processo de globalização e reestruturação trouxe conseqüências drásticas para os trabalhadores. As fusões, aquisições, incorporações e privatizações somadas ao aumento da automação e flexibilização além do enxugamento dos postos de trabalho, com processos de demissões em massa, tem elevado o índice de doenças ocupacionais. Em 1989 havia no setor 800.780 trabalhadores, em 1994 este número passou para 571.252, com a aceleração do processo neoliberal globalizante, a categoria sofreu nova redução em 2001, (31,18%) passando para 393.140 trabalhadores (DIEESE, 2003). Em estudo sobre o setor financeiro Segnini (1994, 1998) destaca a incorporação de um novo modelo de gestão, com diminuição de trabalhadores nos locais de trabalho. O processo produtivo exige trabalhadores polivalentes, dispostos a cumprir metas e vendas de produtos e serviços, incorporando a remuneração variável. A exigência na excelência do atendimento, a polivalência, fator de qualidade cada vez mais valorizado no setor financeiro levou um aumento da participação das mulheres nos bancos. Jinkings (2002, 2004, 2006) e Segnini (1994) dão visibilidade às discriminações sexistas no setor bancário, revelando a baixa remuneração, a

³⁴ As taxas de desemprego feminino na América Latina passam de 5% em 1990 para 13% no ano de 2000 (OIT, 2000).

segmentação da ocupação em trabalhos repetitivos mais suscetíveis a doenças ocupacionais, evidenciando a perversidade a que são submetidas as mulheres bancárias. Jinkings argumenta:

A fração feminina da força de trabalho nos bancos, que representa mais de 40% do total de bancários no país, vive relações de dominação e de exploração mais duras, quando comparadas às condições do trabalho masculino. Apesar de seu alto nível de escolaridade e de se verificar um aumento gradual da presença feminina em postos de gerência e de supervisão, as mulheres seguem ocupando, sobretudo, cargos hierarquicamente pouco relevantes na estrutura ocupacional dos bancos, relacionados a atividades simplificadas e repetitivas. (JINKINGS, 2004, p.237)

Por este motivo as bancárias são as que mais sofrem com a violência dos chefes, sendo as principais vítimas do assédio moral e sexual. Mais acometidas pelas LERs/DORT – lesões por esforços repetitivos e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, as mulheres acabam sendo vítimas de comentários irônicos que desqualificam e desconsideram suas demandas. Na pesquisa que realizamos em 1997, entre os delegados e as delegadas do III Congresso Estadual da FETEC-PR, do total de questionários respondidos (120), 17,24% responderam ter sintomas destas doenças, entre as mulheres 26,09% afirmaram ter o diagnóstico de LER\DORT. Outro dado comparativo importante ao analisarmos o percentual dos dirigentes liberados do banco para atuação sindical e os não liberados, o índice de acometimentos de doenças entre os liberados é de 20%, superior a média total, deste percentual 37,50% das vítimas são mulheres contra 15,63% dos homens. Este dado revela que a atuação no movimento sindical na condição de liberado proporciona certa fuga do trabalho que adocece. Comparando com os dados coletados por nós no VI Congresso Estadual da FETEC-PR realizado em 2003, dos 56 questionários respondidos 39,29% dos participantes afirmaram ter sintomas de LER\DORT, destes 38,89% homens contra 40% de mulheres. Os dados confirmam a progressão das doenças ocupacionais na categoria e a incidência maior entre as mulheres. Este fenômeno pode ser creditado ao resultado da reestruturação produtiva, privatizações, intensificação do ritmo do trabalho, nova organização do trabalho bancário transformando os trabalhadores como vendedores, a cobrança de metas e resultados e o assédio moral utilizado como instrumento organizacional. No local de trabalho o controle pela produção faz com que as ausências por conta de tratamentos sejam desqualificadas e injustificadas. Até mesmo a ida ao banheiro

acaba sendo controlada. Além do que as mulheres casadas e mães geralmente são penalizadas no setor, com grande limitação de ascensão. Através da CGROS estes dados são colocados no debate da negociação sindical, na perspectiva da busca da superação das desigualdades.

No que se refere a divisão sexual do trabalho nos reportamos também a análise da prática sindical, ou seja, como são ocupados os espaços de trabalho sindical no que se refere a gênero. Em que cargos estão os homens e as mulheres na direção dos sindicatos? Qual a dinâmica de construção destes espaços de poder e decisão, ou seja, como são definidos os cargos e seus ocupantes? As práticas cotidianas e as relações entre homens e mulheres dirigentes sindicais. Algumas falas são reveladoras em relação a este ponto:

[...] vamos lembrar a criação do movimento sindical extremamente masculinizado [...] o I Congresso Brasileiro você não vai ver nenhuma mulher nas fotos, não tinha participação, não teve uma participação significativa. Durante quantos, quantos e quantos anos se discutiam que se fosse falar de mulheres dividia a classe trabalhadora. Então os homens sempre dominaram, as mulheres elas sempre nos seus espaços ditos espaços privados. Então a mulher também tem outra forma de se manifestar de falar e quando você vai pra um espaço deste e que você vê esta forma de falar gritando, ai enfim, com uma característica totalmente diferenciada. Então, as mulheres se sentem intimidadas e é terrível isso, claro. (SANTOS, 2008. Entrevista com ex-coordenadora nacional da CGROS, agosto, 2008)

Eu acho que é bem pouco valorizada a participação da mulher, embora o movimento sindical erga esta bandeira, é altamente machista. [...] tanto o ambiente nosso das sedes, o local nosso de trabalho, a forma como são organizados os eventos, a dinâmica, a própria dinâmica de trabalho, dos sindicatos da Federação ela é voltada ao mundo masculino. [...] todo aquele equivoco do mundo masculino todo aquele equivoco do macho forte, que viaja, que viaja não sei quantas horas de ônibus chega lá faz o ato, vai dorme num colchonete no alojamento, pega o ônibus de Brasília e volta. Como se isso fosse o que dá valor ao mundo masculino e, a mulher que quiser vir venha e acompanhe. Porque é bem assim que a gente se sente no movimento. Ah, você queria ta dentro? Então não tem essa, você tem que vir para o que der e vier e ta pronta pra isso e acabou! Então não se avalia nada, não se avalia questão de jornada de trabalho, seja pro homem e pra mulher, porque o homem também tem que compartilhar isso dentro de casa. Porque também não é a questão, pois é, mais a fulana não! Porque ela tem filho pequeno, não! Porque isso tem que ser tanto pro homem quanto pra mulher. Então este debate esta avaliação que se tem e tudo, numa reunião em tudo enfim, em tudo eu acho que acabou se olhando se dedicando muito às outras lutas e, o próprio sindicato acabou deixando de lado este debate de gênero, esta questão de gênero e ficou para as mulheres discutir isso. (SANTOS, 2008. Entrevista com representante da CGROS - PR, dezembro, 2008)

Buscamos em Bourdieu (1996) o entendimento do espaço sindical como espaço social, segundo o autor os agentes são distribuídos em função de sua posição, marcados por dois princípios de diferenciação: o capital econômico e o capital cultural. No caso sindical entidade de classe, neste estudo representando os trabalhadores o que marca a posição econômica dos dirigentes no espaço social. Em todo o caso como diria Bourdieu “o real é relacional”, os dirigentes são padrões de seus empregados domésticos e dos funcionários que atuam na entidade. Desta forma é preciso construir o espaço social como estrutura de posições diferenciadas, definidas, em cada caso, pelo lugar que ocupam na distribuição de um tipo específico de capital. Para Bourdieu a noção de espaço contém em si, o princípio de uma apreensão relacional do mundo social, toda a “realidade” reside na exterioridade mútua dos elementos que a compõem. “os seres indivíduos ou grupos existem e subsistem na e pela diferença, enquanto ocupam posições relativas em um espaço de relações.” (BOURDIEU, 1996, p 48). Bourdieu concebe as classes sociais como “classes lógicas determinadas pela delimitação de um conjunto de agentes que ocupam posição idêntica no espaço social; não podem se tornar classes mobilizadas e atuantes no sentido da tradição marxista”. (BOURDIEU, 1996, p.29). O capital cultural vai refletir na atuação dos dirigentes neste espaço, o *habitus* também considerando o de gênero, vai traduzir as características intrínsecas e relacionais das posições, dos estilos de atuação, da tomada de posição política, das formas discursivas, da formação dos grupos e de práticas. Conforme Bourdieu os *habitus* são diferenciados, mas são diferenciadores, distintos são também operadores de distinções; são princípios geradores de práticas distintas e distintivas, “as diferenças nas práticas, nos bens possuídos, nas opiniões expressas tornam-se diferenças simbólicas e constituem uma verdadeira linguagem.” (BOURDIEU, 1996, p.22). A linguagem sindical, as falas discursivas, as palavras de ordem e até mesmo os comentários de cunho vexatório em forma de sátiras, são um exemplo disso.

Através do conceito de *habitus* é possível entender o processo de violência simbólica e sua eficácia dentro do espaço sindical. O resultado do poder simbólico presente na dinâmica cotidiana, na organização burocratizada, nos rituais das reuniões, assembleias, no processo de tomada de decisão, na formação dos espaços alternativos dos grupos de interesse, na escolha dos líderes e porta vozes dos grupos, marcam a relação de dominação. A aceitação e as disposições para as regras do jogo, nem sempre muito bem claras de início, “constituem o verdadeiro

princípio dos atos práticos de conhecimento e reconhecimento da fronteira mágica entre dominantes e dominados, desencadeados pela magia do poder simbólico.” (BOURDIEU, 2001, p.206). Para Bourdieu (2001) o poder simbólico só se exerce com a colaboração dos que lhe estão sujeitos que contribuem para construí-lo como tal. A submissão e a cumplicidade nem sempre são concedidos por atos conscientes e deliberados, é efeito de um poder que se inscreve sob a forma de esquemas de percepção e de disposições. Presente nas crenças que tornam sensível a certas manifestações simbólicas, como as representações públicas do poder. Estes elementos destacados por Bourdieu são expressão do movimento sindical, espaço de poder e decisão, representação e delegação, de reputação e glória, de respeito e veneração às pessoas. Exemplo disso são os “capas pretas” denominação utilizadas aos dirigentes que se destacam no movimento, pelo seu poder de articulação, oratória e convencimento, considerados como verdadeiros ícones. Registramos a avaliação de uma entrevista sobre as pessoas de poder no movimento sindical:

[...] os capas, eles chamam de articuladores eu chamaria de manipuladores, que a palavra articular no movimento ela tem um sentido valoroso, um sentido de competência. Então às vezes por traz desta fachada de competência de um articulador, sem dúvida, eu acho que realmente é uma habilidade é uma competência que seja um companheiro ou uma companheira tem grande valor em qualquer instância. É uma coisa bem legal, mas acho que a gente tem *experts* no movimento sindical que são na fachada de articuladores, mas, eles são manipuladores. [...]. obviamente são pessoas que adquiriram esta competência ao longo destes anos e que tem uma extrema habilidade [...] que nem sempre é usada para o bem digamos, acaba talvez isso, não sei, mas talvez isso, e acabe ficando dono da situação, dono do movimento e a gente tem sim algumas figuras como essas que estão com estas características, acabam se tornando os donos. (SANTOS, 2008. Entrevista com representante da CGROS - PR, dezembro, 2008)

Segundo Bourdieu a violência simbólica é a coerção que se institui por intermédio da adesão que o dominado não pode deixar de conceder ao dominante. Essa relação aparece como natural, pelo fato de ser a forma incorporada da estrutura da relação de dominação, cujo produto é o ser social. Para ele o efeito da dominação simbólica de sexo, de etnia e de cultura, se exerce nas disposições do *habitus*:

Assim, compreende-se a lógica paradoxal da dominação masculina, forma por excelência da violência simbólica e da submissão feminina, da qual se pode dizer, sem contradição, que ela é, ao mesmo tempo, espontânea e extorquida, contando que se leve em conta os efeitos duráveis exercidos pela ordem social sobre as mulheres, sob a forma de disposições espontaneamente concedidas a essa

ordem que ela lhes impõe. (BOURDIEU, 2001, p. 207).

As reflexões teóricas, somadas a análise empírica da trajetória da CGROS e do movimento sindical bancário e, nossa experiência de vida junto a este movimento, leva-nos a afirmar que os homens dirigentes ocupam o espaço de poder e decisão de uma forma tão confortável como se o lugar fosse deles por direito. Perguntado à um dirigente sindical por que os homens ocupam os cargos principais no movimento sindical? A resposta reflete nossa observação:

[...] eu acredito numa transferência de poder. Se você sai do teu local de trabalho de base pra representar o coletivo construído neste universo que é muito difícil, porque envolvia e envolve ações diretamente ou não com a polícia, fechamento de entidades, debates, brigas ou não como antigamente. [...] se constrói em cima disto que a força física é melhor pra representar o trabalhador por causa desta violência em torno da temática de greve. Então é desta transferência de poder e de exercer este poder no local de trabalho e transferido e contexto de greve e a violência ou não física que envolve. [...] estes representantes acabam transferindo o exercício do poder, achando que com cargos temporários ou não eles constroem o universo do poder, do que manda, do que representa como se fosse na família, o protetor ou isso. Por isso a grande dificuldade cultural no movimento sindical é saber lidar com as diferenças. E a mulher tem conseguido construir com muita dificuldade o discurso fazendo o entendimento de que não só com a força física, só com o poder, mas juntos que esta bandeira vai ser construída e, abafando a violência moral contra a questão de gênero. (SANTOS, 2008. Entrevista com representante suplente da CGROS - PR, julho, 2008)

Os elementos que caracterizam as facilidades e dificuldades na ocupação do espaço de poder é uma questão que perseguimos nesta tese, qual o sexo do poder? Em relação a isto a resposta de uma das entrevistadas sobre as dificuldades da mulher no movimento sindical, nos ajuda a refletir:

[...] todas as pessoas homens e mulheres são diferentes, ninguém é igual a ninguém. Mas há características [...] esta coisa de você falar alto, ter uma voz possante, de arriscar; as mulheres com [...] sua característica porque foi criada é claro, desta forma de mais diálogo. [...] Eu acho então, a forma como homens e mulheres são criados é um elemento dificultador da mulher ocupar espaços de um modo geral. [...] outro elemento dificultador é que quando a mulher chega ocupar este espaço, é como aquela companheira disse hoje, a família não entende. Aí ela acaba se separando ela tem que priorizar. É interessante isso porque, eu estava vendo o A. agora no telefone ele disse assim: se vira eu to aqui e estou na plenária até sexta-feira, quer dizer e com certeza ele estava falando com a família dele, não sei se filho, né. A outra companheira se separou porque o marido não conseguiu entender, [...] uma saiu da mesa pra buscar o filho na creche, quer dizer sei lá não tem ninguém né, nem uma secretária do lar, ninguém pra buscar este filho. Então a dificuldade que a mulher encontra para ocupar este espaço, então este é o segundo. Porque não tem uma estrutura, uma estrutura que facilite,

que permita a mulher, participar. O homem tem toda esta estrutura, que é o nosso trabalho reprodutivo, ele tem casa arrumada, roupa lavada, comidinha na hora, ele não precisa buscar filho na escola. E a mulher é tudo ao contrário, então este é um fator, o trabalho produtivo e o reprodutivo é um dos fatores inibidores. O terceiro fator é que a maioria das mulheres não galgam este espaço. [...] a própria mulher, quando uma mulher chega em determinado posto cargo, sei lá no sindicato, quer dizer a questão da solidariedade que é um fator, que porque este mundo sindical, este mundo da política enfim, é um mundo tão cruel, que a mulherada tem que fazer igual, que ela tem que imitar para poder chegar lá. Então ela muitas vezes, ela perde aquela coisa da solidariedade. [...] é uma coisa de espelho de imitação, começa também a fazer isso [...]. Melhor traduzindo isso aí, as vezes, a mulher ela se presta a determinados papeis achando que vai chegar lá, mas, ela esta fazendo exatamente o jogo que os homens prepararam para que ela jogasse e ela cai no jogo. [...] não ter visão do todo eu acho que é outro fator complicador. (SANTOS, 2008. Entrevista com ex-coordenadora nacional da CGROS, agosto, 2008).

A CGROS ao questionar os padrões de valorizações diferenciados no espaço de trabalho no setor financeiro, coloca o movimento sindical bancário também em xeque, porque questiona onde estão as mulheres? Por que não estão no espaço de decisão? Por que não há o interesse do movimento sindical em resolver de fato a situação de discriminação de gênero e raça no mercado do trabalho? Cobra a responsabilidade social não somente do empregador, mas do próprio movimento sindical. As demandas trazidas pela Comissão inovaram a pauta sindical da categoria. O tema da responsabilidade sobre a reprodução social, presente na campanha das “relações compartilhadas”, situa o debate da discriminação também fora da esfera econômica. Embora seja preciso reconhecer que ambos estão estritamente ligados, é necessário explicar as razões das diferenças nas ocupações e reconhecer a limitação da ascensão das mulheres no espaço público de trabalho e poder de decisão por conta da responsabilidade doméstica, visto que este ônus cabe ainda exclusivamente às mulheres. Vale registrar que a CGROS, ao conseguir instalar a mesa temática, um dos questionamentos por parte dos banqueiros, era sobre o volume de pedidos de demissão voluntária por parte das mulheres. Isso não é tão difícil de explicar. Ganhando menos, trabalhando igual e ainda tendo a responsabilidade com a família, a opção do casal é para melhorar a administração familiar e as mulheres acabam assumindo esse ônus. Ou seja, o ônus da responsabilidade social não remunerada, já que no setor produtivo econômico recebem menos. E muitas vezes o tempo livre da reprodução social acaba

comprometido, já que sobra pouco tempo para o mesmo, sem contar que é pouco partilhado com o companheiro, tornando a jornada de trabalho ainda mais extensa.

Em relação a questão racial, através da CGROS muitos debates foram promovidos com o corte racial. A proposta do censo da diversidade nos bancos justamente buscou verificar onde estão mulheres e negros na ocupação do setor financeiro. Dentre a experiência e militância dos bancários no tema destacamos a criação do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial – INSPIR, fundado em 1995, que contou com o apoio da CNB-CUT, inclusive na composição da diretoria da entidade os bancários estiveram sempre presentes, ocupando a presidência da entidade. O INSPIR agrega a CUT, CGT e Força Sindical a sua criação contou com o apoio da Federação Norte Americana do Trabalho e Congresso das Organizações Industriais - AFL-CIO e Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores – ORIT, foi criado com o objetivo de aprofundar o debate, formar, capacitar dirigentes sindicais para interferir na realidade local na promoção da igualdade racial na sociedade e nas relações trabalhistas.

Igualdade de oportunidades e políticas afirmativas

A temática da igualdade de oportunidades remete a conceitos mais amplos, envolvem democracia, participação e representação. Abrange definições tão complexas que se podem encontrar centenas de publicações sobre diferentes enfoques que envolvem concepções ideológicas e visões de mundo e de sociedade distintos. A questão da igualdade penetra no mundo político ligada ao debate da democracia, em que igualdade e liberdade podem ser excludentes. Assim, não se poderia permitir igualdade num ponto e desigualdade em outro. Este é um ponto de destaque às críticas ao modelo ocidental de democracia³⁵. Embora as experiências democráticas sejam recentes, a formulação do conceito da democracia da participação da *polis* excluía as mulheres, escravos, estrangeiros e plebe, os sem posse. Os direitos civis às mulheres, o direito a votar e ser votada foram conquistas recentes no mundo ocidental³⁶, bem como o direito ao estudo, tratamento igual no trabalho, entre outras questões. Ao considerar a dimensão raça/etnia verifica-se que

³⁵ Ver SANTOS, B. Democratizar a democracia, 2002, Civilização brasileira, RJ.

³⁶ 1920 nos EUA, 1928 no Reino Unido, 1944 na França, 1976 em Portugal e no Brasil em 1934.

a segregação se mantém em vários aspectos. Esta abordagem trazida pela CGROS não é recente é fruto de uma longa construção, que se fortalece com a organização de mulheres trabalhadoras e também no debate do sindicato cidadão e da responsabilidade social.

O debate da responsabilidade social está presente no movimento sindical cutista desde a década de 1990, com adoção do sindicalismo cidadão; referindo-se a uma posição não só reivindicativa, mas participativa e propositiva. Neste contexto foi criado pela CUT em 1997 o Instituto Observatório Social – IOS³⁷. O Instituto analisa e pesquisa o comportamento sócio-trabalhista de empresas multinacionais, nacionais e estatais em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros, fundamentado pelas convenções da OIT. O IOS realiza estudos e pesquisas que tratam de liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação de gênero e raça, meio ambiente, saúde e segurança ocupacional, além do impacto das relações comerciais brasileiras no mercado de trabalho. Desta forma a CUT passa a cobrar a participação no acompanhamento da Responsabilidade Social Empresarial – RSE, na definição de critérios avaliativos e parâmetros das certificações ISOs - sigla da *International Organization for Standardization* - ISO, com sede em Genebra e que cuida da normatização em nível mundial³⁸ e, também na elaboração das Normas Brasileiras - NBRs – ligadas a Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT NBR. A RSE encontra-se regulamentada nacionalmente pela ABNT NBR 16001 – trata do Sistema de Gestão em Responsabilidade Social e ABNT NBR 16003 que trata dos requisitos para acreditação de organismos de certificação em Responsabilidade Social. No nível internacional a RSE é regulamentada pela ISO 26000, que agrega um grupo de trabalho, segundo informação do IOS em maio de 2006 o GT registrou a participação de 315 especialistas com poder de voz e veto, além de um grupo significativo de observadores. (2007, Revista Observatório Social, nº 12).

Em relação as discriminações de gênero e raça o IOS prioriza a verificação dos seguintes pontos: igualdade salarial entre mulheres e homens em trabalhos de

³⁷ O IOS conta com o apoio do Centro de Estudos de Cultura Contemporânea - Cedec, do Departamento Intersindical de Estudos Sócio-Econômicos - Dieese, e da Rede Inter-Universitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho - Unitrabalho.

³⁸ A ISO cria normas nos mais diferentes segmentos, variando de normas e especificações de produtos, matérias-primas, em todas as áreas (existem normas, por exemplo, para classificação de hotéis, café, usinas nucleares, etc.). A ISO ficou popularizada pela série 9000, ou seja, as normas que tratam de Sistemas para Gestão e Garantia da Qualidade nas empresas.

igual valor; igualdade entre quaisquer pessoas que trabalhem em condições iguais e exerçam iguais funções; objetividade nos critérios adotados para a ocupação de cargos de chefia; igualdade no acesso às oportunidades de aperfeiçoamento profissional; objetividade nos critérios adotados para a contratação e promoção; a existência de serviços sociais, tal como creche. <http://www.observatoriosocial.org.br>). A criação do IOS significou um acréscimo importante na pauta sindical, respaldou política e tecnicamente os sindicatos à cobrar novos parâmetros para composição dos balanços sociais das empresas e do conceito do que é responsabilidade social empresarial. O mais relevante é que a criação do Instituto referendou uma pauta antiga do movimento das mulheres trabalhadoras, respaldando o trabalho da CGROS, dando significado a suas reivindicações na pauta sindical. Assim uma campanha pelo trabalho decente deve incluir a igualdade de oportunidades e tratamento para gênero, raça, orientação sexual, geração e pessoa com deficiência. É trabalhar para abolir as desigualdades de gênero e raça, a violência sexista e racial no mercado de trabalho. Pensar em responsabilidade social do ponto de vista sindical e empresarial é assumir a abrangência que o tema exige, é refletir sobre a realidade do mercado de trabalho, pensando na superação das desigualdades. É sair do senso comum da RSE como *marketing*, das ações filantrópicas e voluntárias, muito utilizada pelos empresários, é mudança de atitude, com transparência, e tratamento digno aos trabalhadores e trabalhadoras. Sobre o tema responsabilidade social dos bancos, registramos as resoluções do plano de ação aprovadas no VI Congresso da FETEC-CUT-PR:

Muitos bancos têm utilizado o selo social como *marketing*. Bancos têm anunciado a contratação de deficientes físicos, por exemplo, ao mesmo tempo em que exigem destes um alto grau de qualificação que chega ser superior aos não deficientes, destinam aos mesmos as tarefas mais precárias e repetitivas, com menor remuneração. Outros que dizem investir em projetos ecológicos como caso do [...], promovem um verdadeiro caos no ambiente de trabalho. Com cobranças de metas absurdas, assédio moral, precarização e flexibilização de trabalho, etc. (2003, Resoluções do VI Congresso Estadual da FETEC-CUT-PR).

A política de igualdade de oportunidades proporciona a reflexão sobre a divisão sexual do trabalho, na definição do local de homens e mulheres no mercado de trabalho, na segmentação ocupacional de gênero e raça. Às mulheres coube a tarefa da educação, da alimentação, do cuidado com a saúde dos filhos e idosos, do servir, alimentar, limpar, cuidar. Divisão fundamentada no entendimento do trabalho

feminino como extensão do trabalho domiciliar, complemento de renda familiar. Coincidentemente, o de baixa remuneração, mais flexibilizado, com alto grau de informalidade e conseqüentemente sem cobertura social. Apesar de cada vez mais presente em diversos setores do mercado de trabalho, o trabalho feito por mulheres é menos valorizado que o feito por homens, isso ocorre mesmo em funções e jornadas equivalentes. As diferenças de valorização nas atividades desempenhadas por homens e mulheres podem ser observadas em todas as sociedades contemporâneas. Segundo dados do DIEESE (2004) as mulheres bancárias representam 44,84% do setor financeiro, trabalham em média 35 horas semanais, e apesar de maior grau de escolaridade (superior completo 54% contra 48,22% dos homens) recebem remuneração inferior. Na faixa entre 7 a 10 salários mínimos participam 18,42% de mulheres bancárias contra 13,36% dos homens. Sendo que a faixa com mais de 20 salários mínimos é liderada pelos homens 20,79% contra 11,60% de participação das mulheres bancárias. Outra pesquisa realizada pelo DIEESE e CONTRAF-CUT, divulgada em março de 2009, revela que as desigualdades de gênero ainda permanecem no setor. O levantamento revelou que o salário médio das mulheres contratadas pelos bancos no primeiro trimestre de 2009 foi de R\$ 1.535,34, contra R\$ 2.022,56 dos homens no mesmo período, marcando o salário das bancárias com uma diferença de 24,09% menor que os dos homens bancários. Outro dado revelado pela pesquisa foi a redução de 11,2% no salário médio das mulheres contratadas em 2009 em relação ao primeiro trimestre de 2008, quando esse valor foi de R\$ 1.729,37. Este dado é relevante para pensarmos nas estratégias que orientam a CGROS e a negociação sindical bancária, já que estamos falando de uma Comissão criada em 1997 e de uma categoria que conquistou uma negociação nacional, e consolidou em acordo a mesa temática bipartite de igualdade de oportunidades e tratamento. Vale lembrar que os dados sobre discriminação sexista e racial no setor foi denunciado em 2001 com a pesquisa “Os rostos dos bancários”, além disso, importante também foi a intervenção do Ministério Público do Trabalho – MPT, com autuações e proposições de Termo de Ajuste de Conduta - TACs em 2006 tendo como base a constatação das discriminações praticadas pelos bancos. Apesar de tudo as desigualdades permanecem, muitas vezes não são percebidas e pior são negadas e não reconhecidas. Registramos uma das entrevistas que elucidam a questão:

Quando eu participava de reunião da área gerencial o número de mulheres, era assim gira de dez por um, pouquíssima. [...] partiu uma curiosidade por parte de quem estava lá do sexo feminino frente à questão salarial e, começamos a verificar que, às vezes, você tinha a mesma carteira de cliente com a mesma renda, a mesma produtividade, o mesmo nível lá tal e, o teu salário era menor. E observamos que tem um percentual grande de diferença. Eu indaguei algumas vezes o nosso regional, o RH, e eles respondiam ah P., mas, é porque a pessoa ela foi transferida e daí agregou alguma coisa. Mas, então poxa, mulher não é transferida né? [...] Eu acho que vale a pena fazer um estudo em cima disso pra verificar esta desigualdade, entre o salário do homem e da mulher, principalmente na área gerencial. Porque nós imaginamos caixa já tem um salário x é este patamar, então na área gerencial que mistura comissão, com isso, com aquilo, produção e tal, então acho que aí dá uma diferença. E por produção acho que a mulher acaba que ainda conseguindo uma posição porque eu digo que a mulher é mais ordeira, mais organizada, eu vejo isso assim, porque a mulher quando ela traça um objetivo ela vai, ela segue, ela cumpre. Então esta desculpa que o banco sempre usava pra mim não é verdadeira, então eu acho que há sim uma discriminação. (SANTOS, 2010. Entrevista com diretora SEEB Umuarama, abril de 2010).

Assim discutir as relações compartilhadas no movimento sindical, propicia o debate do porque o ônus à mulher, da reprodução social não remunerada, sobre a segmentação no mercado de trabalho, a baixa remuneração, a carga de trabalho e a precariedade deste. Para esta análise, destaca-se também estudo feito por Dedecca (2004), que analisa o tempo da reprodução social e seus reflexos para homens e mulheres. Segundo estudos do autor, o tempo para reprodução social, chega a consumir mais de 20 horas semanal, consolidando em alguns casos “um batente de 62 horas semanal”.

Concordamos com Varikas (2003) ao destacar que o não reconhecimento da igualdade entre gêneros parte do medo da mudança social para aqueles definidos como inferiores, receio das alterações das funções sociais indispensáveis. Podendo explicar assim a suspeita na modernidade política sobre o poder maléfico das mulheres enquanto seres sexuados movidos por paixões desenfreadas, e também ao medo do perigo da insubmissão, real ou imaginária, daqueles cujo status atesta emblematicamente uma divisão do mundo entre inferiores e superiores, governantes e governados. Assim reconhecer o direito a igualdade às mulheres “seres inferiores” obrigaria o reconhecimento a outros direitos humanos a raças, e pessoas de outras castas. Podemos reafirmar assim que sem o direito às mulheres não é possível falar em direitos humanos, e o direito sendo reconhecido há que se reconhecer todos os outros. Desta forma gênero e classe estão intimamente imbricados.

Para Saffioti (2004) as análises dos processos de discriminação sexista e racial/étnica não podem ignorar o conceito de patriarcado como elemento central para esclarecer o debate. Assim o reconhecimento de que capitalismo e patriarcado estão organicamente ligados, exige a modificação de ambos, o que implica na modificação das relações de poder existentes entre homens e mulheres. A participação efetiva das mulheres pode contribuir significativamente para estas mudanças, mas é preciso tomar cuidado de não reproduzir os padrões vigentes. Mudar comportamentos se torna uma missão das mais difíceis, principalmente quando questiona a ordem estabelecida. Algumas reflexões sobre as mulheres em cargos de chefia:

[...] uma coisa que eu percebi bastante na Caixa, eu tive várias chefias mulheres e estas mulheres, assim pessoas de muita cultura, pessoas bem gabaritadas, das mais qualificadas e que assumiam posturas totalmente masculinas. [...] o quanto ela dava mais importância ao que os homens falavam, ela procurava montar o *staff* dela mais masculino que feminino. Isso era uma coisa que me chamava atenção também, [...] como se formasse um muro que é difícil da gente quebrar, até as próprias mulheres que estão como estas em posição de chefias que já é uma coisa difícil de acontecer elas tinham esta atitude assim mais protegendo até as vezes o masculino que fortalecendo as mulheres. (SANTOS, 2008. Entrevista com representante da CGROS - PR, dezembro, 2008)

[...] quando eu entrei no banco [...] eu tinha 17, um ano e pouco e fui pra gerência, [...] eu comecei a trabalhar com custeio rural, então o agricultor [...] ele disse: ah! Não é você? Entendeu, e mesma coisa no banco e no movimento sindical, você por ser mulher, você tem que provar aquém do além, pra provar que você é alguém. Sabe que você não é só mais uma, que você também sabe fazer e, que você faz com qualidade. (SANTOS, 2010. Entrevista com diretora SEEB Umuarama, abril de 2010).

Com relação ao movimento sindical destacamos os seguintes comentários:

O movimento sindical ele é masculino ele é machista, tanto que as próprias mulheres, muitas assim das poucas mulheres que a gente tem no movimento, grande parte delas, você observe como elas se vestem. [...] como elas tem dificuldade, elas acabam tendo que se endurecer. A gente tem depoimentos de companheiras [...] de que para elas continuar na posição que elas estão ou estavam de liderança, de presidência ou de diretoria e, pra enfrentar e conseguir brigar para o seu projeto elas tiveram que ter uma postura de homem, de bater pé, de bater em cima da mesa, de falar alto, de sabe, de peitar companheiro pra poder se impor. Então, as mulheres ai fora estão a fim disso? A gente se questiona também algumas vezes será que toda esta energia que eu acabo gastando pra impor, pra me manter, para conviver neste ambiente, quase me tornar vamos dizer, passar despercebida e ser quase um macho do grupo, será

que vale a pena também, será que não é melhor eu fazer esta luta lá fora? (SANTOS, 2008. Entrevista com representante da CGROS - PR, dezembro, 2008)

Acho que cabe a você mostrar o seu papel, a que você veio. Então eu vejo que quando eu iniciei o ano passado, quando fui liberada, você vem assim, totalmente sem chão. [...] eu entrei assim totalmente perdida ainda, com aquela cadência do banco e tal, então acho que cabe a cada um correr atrás [...]. Acho que falta, às vezes, na mulher assim é se impor mais, você fica as vezes retraída numas situações, não! (SANTOS, 2010. Entrevista com diretora SEEB Umuarama, abril de 2010).

Muito pouco se construiu para que o respeito das militantes, das mulheres no movimento sindical. Porque simplesmente, porque incomodava o universo machista ter que dividir espaço ter que dividir poder. Então, jamais deve ser esquecido as iniciantes desta luta, das mulheres que batalharam e construíram espaço no movimento sindical. Hoje, com a lei de cotas nos movimentos cutista de 30% de mulheres, se amplia muito este leque de combate, de construção sindical e de luta. Mas, é pouco ainda se pegar as categorias onde a maioria de representante continua sendo do universo masculino. (SANTOS, 2008. Entrevista com representante suplente da CGROS - PR, julho, 2008)

Em relação as opiniões acima interessante observar o primeiro comentário refere-se a uma dirigente que está há algum tempo liberada para o movimento sindical e consegue perceber várias contradições, principalmente em relação ao comportamento das mulheres que se masculinizam. A opinião da segunda dirigente com pouco tempo de direção e liberação, percebemos que a mesma ainda não consegue fazer o contraponto, de que a atuação não precisa ser masculinizada. A idéia de que cabe a mulher “se impor mais”, revela uma idéia de que o movimento é isso! Competitivo, quem quiser participar que se adapte, exigindo da mulher um comportamento mais agressivo. O terceiro comentário refere-se a opinião de dirigente liberado também há algum tempo, que percebe os limites de participação das mulheres no movimento sindical. Porém, sobre a avaliação a respeito das cotas, é preciso esclarecer que as cotas não são consideradas “leis”, foram aprovadas pela CUT em 1994, mas não são obrigatórias. A cota de gênero constitui-se de orientação aos sindicatos, elas são obrigatórias somente às estruturas orgânicas da CUT, direção nacional e estadual, e também as federações e confederações de categorias orgânicas da CUT, caso da FETEC-CUT-PR e CONTRAF-CUT³⁹, embora obrigatórias existem casos de descumprimento nestas instâncias, a exemplo da

³⁹ Diferentemente de entidade filiada a Central a característica de uma estrutura orgânica da CUT é que ela nasce dentro da Central, faz parte de sua estrutura, devem obedecer aos princípios e estatuto da CUT. Neste caso a FETEC-CUT-PR é a federação dos bancários da CUT, a CONTRAF-CUT é a confederação nacional dos bancários da CUT, ambas nasceram dentro da estrutura da CUT, são orgânicas a Central.

última eleição da direção da CONTRAF-CUT que não cumpriu a determinação na composição da direção executiva, bem como remanejamentos ocorridos na FETEC-CUT-PR e na própria direção da CUT nacional que também não obedeceram ao critério de cotas de gênero.

Os sindicatos constituem elementos fundamentais para as mudanças, na medida em que assumem a pauta social, políticas afirmativas e questões de gênero nas negociações coletivas e em sua ação sindical. A mudança cultural se faz pela adoção de novos padrões de comportamento. Desta forma, a assimilação efetiva das relações compartilhadas como prática cotidiana pode ser um mecanismo poderoso de transformação da dominação patriarcal. Entendendo aqui o compartilhamento no espaço privado, na família, no espaço doméstico nas divisões das tarefas com o companheiro ou companheira e, no sindicato pelo compartilhamento do poder e decisão. Neste sentido, o homem que vai ajudar na cozinha não precisa se afeminar, tão pouco a mulher quando ocupa um espaço de poder não precisa se masculinizar. A questão é transformar o poder que tem cara, jeito e posição masculina para um espaço andrógino. O poder não pode ter sexo. Tratando-se de uma categoria com organização nacional é imprescindível que o movimento sindical bancário assuma com mais seriedade esta tarefa. Ao contribuir para mudanças na estrutura hierárquica da esfera econômica e política, a expectativa é que se diminuam as desigualdades e as discriminações sexistas e raciais. Neste sentido, por constituírem instrumentos de políticas afirmativas adotadas pelo movimento sindical cutista, a análise da política de cotas de gênero no movimento sindical bancário também faz parte de nossa tese. Sobre este tema registramos algumas declarações que expressam a importância das cotas e das dificuldades de sua implementação:

Pra mim, tem um machismo dos companheiros, eles não aceitam até hoje que a gente crie uma política afirmativa, eles engoliram, que quando volta um debate deste seja no sindicato dos metalúrgicos, seja nos bancários é porque não ficou muito claro na cabeça deles, qual era esta política. (SANTOS, 2008. Entrevista com representante da CGROS -PE, agosto 2008)

Eu acho que as cotas fizeram avançar pouco, menos do que era esperado para uma política de cotas. Porque esta política de cotas ela deveria ao mesmo tempo conscientizar, então como ela se formou uma coisa como que obrigatória, portanto, não conscientizando, não houve avanços. As mulheres estão sempre no limite. Sempre no limite e sempre nos postos menos importante digamos assim, porque não houve. Isso por um lado representou um maior avanço e por outro

lado, enfim as mulheres conseguiram acessar, ocupar determinados postos, mas, enfim é lentamente gradual. (SANTOS, 2008. Entrevista com ex-coordenadora nacional da CGROS, agosto, 2008).

[...] contribuiu, pouco, pouco por várias razões, primeiro porque elas não são respeitadas, as cotas. Elas são assim, elas são em alguns casos elas são exigidas, em outros casos elas são orientadas, mas em nenhum dos casos elas são cumpridas, nem por isso há punição digamos assim do não cumprimento. [...] tanto as cotas de gênero no movimento sindical como as cotas de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Como para a questão de cotas, por exemplo, de negros pras universidades, nos debates que eu faço eu digo assim, cota é que nem meta é um mal necessário, ta certo? Se você não tem meta fazendo aqui um comparativo, se você não tem meta você se acomoda e não busca se superar e se você não tem cota ninguém vai se preocupar em fazer a inserção, fazer a inclusão do segmento menos favorecido nos vários focos. Então é um mal necessário, porém a questão das cotas ela acaba deixando de ser um mínimo pra se tornar um teto, esse é o perigo da cota. Então eu já atingi as cotas dos 30% então eu não vou mais me preocupar com este tema, não vou mais dar oportunidade ou inserir ou buscar. (SANTOS, 2008. Entrevista com coordenadora nacional da CGROS, abril, 2008)

[...] não dá pra gente negar que houve avanço, eu acho que deu oportunidade para que uma parte, pelo menos, do movimento acordasse para isso e entendesse a necessidade e a importância das cotas. [...] é aquele mal necessário porque não é a sociedade que a gente gostaria, de chegar ao ponto de implantar a cota de tornar aquilo uma quase que uma obrigação, mas, é o que a gente tem que fazer. E no movimento sindical eu acho que houve avanço, porque vamos dizer, hoje, já está um pouco mais absorvido isso das cotas, já está implementado em estatuto, em alguns. Agora a aplicação disso é que é a questão. Porque você colocar no estatuto, ah! Vamos botar porque enquanto não botar elas não vão parar de encher o saco! Que mais ou menos assim, às vezes que funciona. Mas se uma de nós, não estiver presente nos momentos que são decisivos, de formar um grupo, ou de decidir uma delegação que vai pra um evento, dificilmente esta questão é lembrada, dificilmente. São poucas pessoas assim das lideranças que incorporaram isso mesmo. Mas, vestindo a camisa ah, lutando pela importância da coisa, não a coisa de dizer ah não! E não podemos esquecer de lembrar em cada momento, não, não podemos esquecer é muito importante que a cota esteja pelo menos. Acho que existe assim é uma linha muito tênue em você dizer ah, tá! Ta aqui a cota a Eliana gritou na reunião ou a Fátima ou a Marisa, ou, então esta questão a gente tem muito ainda pra trabalhar, pra avançar neste entendimento, principalmente por grande parte dos companheiros. Sem dúvida, neste entendimento da importância do equilíbrio do espaço pra mulher do quanto isto enriquece, só traz coisas boas pra sociedade pro movimento. Se veja bem o quanto mudou pouco no movimento isso! A gente tem uma dificuldade imensa de mulheres virem pro movimento. Então isso é o maior sinalizador, tem aquele ditado que diz contra fatos não há argumentos, é tão claro isso, você pode não ter debate nenhum, qualquer um que você mostrar pegar um mapeamento do movimento sindical e perguntar o que você acha que acontece? Por que será que as mulheres não querem vir? (SANTOS, 2008. Entrevista com representante da CGROS - PR, dezembro, 2008)

O último depoimento traz uma questão central: porque as mulheres demonstram resistência em participar do movimento sindical. Dentre os elementos não atrativos às mulheres participarem do movimento sindical, talvez o principal seja o descrédito na capacidade do movimento sindical como articulador de transformação social, principalmente em relação às desigualdades sexistas. Os relatos deixam claros os limites de representação, participação e expressão das mulheres neste local. Desta forma agregamos à nossa primeira hipótese que apesar dos avanços na transformação no campo subjetivo dos atores sociais, homens e mulheres, há sim alguns retrocessos que limitam a superação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Refletir sobre isso se torna um exercício instigante.

Nossa segunda hipótese de análise é de que as campanhas desenvolvidas pela CGROS enriqueceram a pauta social da categoria bancária, trouxeram evidências da discriminação sexista e racial no setor, resultando em avanços nas cláusulas de negociação. Para esta análise contamos com estudos elaborados por Abramo (2002); Maria Aparecida Antero Correia, Neide Aparecida Fonseca, Eliana Maria dos Santos e Iracini Soares da Veiga (2005); além de vários relatórios da Comissão e contribuições do DIEESE. Num contraponto utilizaremos Faludi (2001) e Elias e Scotson (2000), entre outras bibliografias e documentos, na perspectiva de apreender as estratégias utilizadas pela CGROS, as contrapartidas do movimento sindical bancário na superação das desigualdades sexistas e raciais e, por outro lado a posição dos bancos sobre a pauta social colocada pela CGROS.

Abordagem que entendemos não excludente e constitui nossa terceira hipótese, é que embora tenha ocorrido um esforço da CGROS em debater políticas afirmativas com o patronato o discurso foi apropriado por estes em um viés meramente do lucro, em novo adereço do *marketing* social da “empresa responsável” que promove a diversidade, sem discutir profundamente os conteúdos desta temática. Esta hipótese se evidencia nos levantamentos feitos por Brito (2006) coordenador do programa cordigualdade do Ministério Público Federal, e também pela exposição dos próprios bancos no seminário sobre a diversidade nos bancos, promovido pela FETEC-CUT-PR em parceria com a CONTRAF-CUT em junho de 2006. E no tratamento que a FENABAN dispensou ao resultado do Censo da Diversidade. Ainda nesta perspectiva analisamos que a prática sindical ficou no discurso do politicamente correto, com poucos avanços e, em certos momentos, houve um retrocesso do trabalho da Comissão e da ação sindical. Faludi (2001) tem

um argumento importante que pode nos ajudar a entender este fenômeno: discorre sobre os "*backlashs*" os mecanismos criados para impedir o progresso da mulher. O contra-ataque antifeminista, segundo a autora, não foi deflagrado pelo fato de as mulheres terem conseguido uma igualdade plena, mas pela mera possibilidade de elas conseguirem atingi-la. Os "*backlashs*" vão induzir à "ordem das coisas", ou seja, a volta da mulher ao lar ou a situações submissas, consideradas de "proteção", de manutenção da saúde e bem estar das mulheres. Buscamos neste estudo verificar os "*backlashs*", termo emprestado de Faludi (2001) que significa retrocessos, em nosso caso verificamos os retrocessos da ação sindical bancária em relação a gênero.

1.2 - METODOLOGIA

A proposta é um estudo de caso, ou seja, a produção do trabalho desenvolvido pela CGROS-CNB/CUT na perspectiva da igualdade de oportunidades na categoria bancária. O que exigiu, em primeiro lugar, situar o campo da organização e negociação sindical bancária. Fizemos um histórico sobre a construção do sistema financeiro e da categoria bancária, situando as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores e trabalhadoras do sistema financeiro nos diversos períodos. Destacamos as estratégias utilizadas pelo movimento sindical bancário em sua organização, principalmente o processo de unificação resultando na conquista da convenção coletiva de trabalho com abrangência nacional. Analisamos os processos de negociação coletiva e a inserção de temas relacionados a gênero e políticas afirmativas, situando o período de criação da CGROS-CNB/CUT (1997 – 2009). Reportamos as minutas de negociações elaboradas bem como a dinâmica de construção e negociação das mesmas. Consideramos os dados publicados, as entrevistas realizadas com dirigentes e análise das cláusulas efetivamente negociadas na convenção coletiva de trabalho – CCT.

Em relação ao material empírico utilizamos os dados produzidos e publicizados pela imprensa sindical dos bancários, *sites* e relatórios produzidos pelos bancos e pelas entidades de classe dos banqueiros, também consideramos estudos sobre a categoria bancária realizados pelo DIEESE entre outras publicações científicas realizadas por autores e pesquisadores do sistema financeiro. Além disso, partimos de dados elaborados por nós resultados das entrevistas e questionários.

Realizamos dezessete entrevistas com dirigentes e ex-dirigentes sindicais bancários, sendo cinco de pessoas relacionadas diretamente a CGROS: com a primeira coordenadora da CGROS e ex-dirigente da Confederação Nacional dos Bancários – CNB-CUT; com a coordenadora da CGROS em 2008, período da entrevista; com os dois representantes da CGROS do Paraná e com a representante de Pernambuco na CGROS e coordenadora da campanha de combate e prevenção do assédio sexual na categoria bancária. Priorizamos representantes da CGROS no sentido do entendimento da dinâmica de atuação da Comissão, buscamos nas entrevistas analisar os avanços e as dificuldades enfrentadas na construção das políticas de gênero na categoria bancária. Realizamos entrevista com a representante da CGROS e CONTRAF-CUT na UNI Américas Mulheres e também com o secretário de relações internacionais da CONTRAF-CUT. Nosso objetivo foi entender as articulações da CONTRAF-CUT em nível internacional e as estratégias de atuação das mulheres bancárias, pautas de reivindicações, dificuldades e os avanços na organização. Em relação aos bancos públicos buscamos entrevistar representantes do Banco do Brasil e da Caixa Econômica responsáveis pelos programas de promoção de equidade, conseguimos apenas com representantes da Caixa Econômica Federal. Entrevistamos uma das representantes do Comitê Estadual do Programa de Equidade da Caixa no Paraná, no qual buscamos entender o processo de construção do programa, o envolvimento dos trabalhadores, as dificuldades e os desafios enfrentados. Realizamos também entrevista com uma gerente da Caixa, buscando analisar o processo de participação dos gestores. Além disso, realizamos nove entrevistas com dirigentes dos sindicatos filiados a FETEC-CUT-PR. Priorizamos entrevistas com mulheres dirigentes no sentido do entendimento das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no espaço de poder e decisão, bem como avaliação da trajetória da CGROS. As entrevistas foram realizadas com roteiros semi-estruturados, gravadas e transcritas, exceto duas que foram enviadas eletronicamente (representante da UNI Américas e secretário de relações internacionais da CONTRAF-CUT), ver roteiros das entrevistas no apêndice.

Outra fonte de construção de material empírico e consulta foram os questionários, realizamos cinco questionários de perfil e opinião dos trabalhadores do sistema financeiro, totalizando 407 questionários respondidos. Três questionários de abrangência estadual realizados com delegados e delegadas dos congressos da FETEC-CUT-PR: III Congresso 120 questionários (1997), VI Congresso - 56

questionários (2003) e VIII Congresso – 51 questionários respondidos (2008). Aplicamos dois questionários nacionais, um com participantes do I Encontro Nacional da Mulher Trabalhadora do Ramo Financeiro – 25 questionários (2007) e com delegados da X Conferência Nacional do Ramo Financeiro – 155 respondentes (2008). As questões dos questionários estruturadas de forma objetiva e subjetiva visaram ter um perfil dos dirigentes com dados quantitativos e qualitativos e também de opinião a respeito das políticas afirmativas. Os dados foram tabulados e utilizados como fonte de análise, os roteiros dos questionários estão disponíveis no apêndice desta tese.

O método de análise teve por base o materialismo histórico de Karl Marx. Pelo materialismo é possível fazer análise das contradições presentes na sociedade capitalista, entender as contradições das relações sociais e principalmente a construção social dos sujeitos. Outro foco foi a “análise de discurso” do ponto de vista da ordem discursiva em Foucault (2007) tentando esclarecer o pensar e o falar, adotando os princípios: de inversão, reconhecendo a fonte, o princípio, a continuidade e a rarefação dos discursos; descontinuidade; especificidade a regularidade do discurso e o princípio da exterioridade, somados as noções de significação, originalidade, unidade e criação. E também da análise discursiva, da linguagem no sentido colocado por Bourdieu (1999) do poder da fala, que além da função de comunicar as palavras exercem poder, as ordens ou as palavras de ordem. O autor alerta que “o poder das palavras só se exerce sobre aqueles que estão dispostos a ouvi-las e a escutá-las, em suma, a crer nelas.” (BOURDIEU, 1999, p.60). Ao estudar a relações de gênero no movimento sindical bancário, a análise da linguagem pode contribuir para entender a forma diferenciada da ocupação do espaço do poder e de decisão por homens e mulheres. Principalmente por ser um local de disputa em que o reconhecimento da atuação política é feito pela habilidade da argumentação, o discurso, a fala tem um peso importante na eleição dos quadros de direção.

Utilizamos como consulta a análise dos atores na sua representação, através de documentos tornados públicos a respeito das questões relativas a temática da igualdade de oportunidades, e questões relativas a gênero e raça, utilizando pesquisa sobre materiais da imprensa sindical bancária do estado do Paraná. E também entrevistas com os representantes sindicais.

2- A ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA FINANCEIRO E DA CATEGORIA BANCÁRIA

2.1 - FORMAÇÃO DO SISTEMA FINANCEIRO BRASILEIRO

Conforme Neves (1998) o primeiro banco a ser criado no Brasil data de 1808 trata-se do Banco do Troco da Barra do Ouro, com sede no Rio de Janeiro. Em 1812 o banco é extinto e as operações passam a ser efetuadas na Casa da Moeda, uma das principais operações era a troca de barras de ouro por moedas. No período colonial registram-se também as casas aviadoras, casas bancárias que forneciam empréstimos para os produtores. O Banco do Brasil surge em 12 de outubro de 1808, responsável entre outras operações pela circulação das primeiras cédulas criadas em 1810. O autor comenta sobre o processo de liquidação do Banco do Brasil que durou de 1829-1835, enfatizando que o principal motivo da liquidação foi: “o retorno de D. João VI a Portugal, levando os saldos-ouro do banco e sua utilização para financiar os gastos da família real”. (NEVES, 1998, p.14). Segundo o autor depois de tentativas de fusões com outros bancos ligados a corte, o Banco do Brasil ressurgiu em 1854. Neste período há registros de instituições financeiras privadas, que iniciaram com o formato de Caixas Econômicas em 1831, em 1836 surge o primeiro banco particular no país, o Banco Comercial do Ceará e, em 1862 registram-se a instalação dos bancos estrangeiros. No período colonial registra-se legislação de 1860, Lei 1083 que restringia a circulação monetária e tratava entre outros pontos da criação de bancos; Lei 1.349 de 1866 transforma bancos em instituto de depósitos, descontos e empréstimos sobre hipoteca, visando recursos para o custeio da Guerra do Paraguai e, em 1888 da aprovação da lei bancária.

Nas primeiras décadas do século XX, o sistema financeiro nacional era controlado pelo capital externo, a economia de exportação de matéria prima e importação de produtos somados à ausência de regulamentação mais efetiva do sistema favoreciam o predomínio dos bancos estrangeiros. Como efeito da primeira guerra mundial o governo iniciou um sistema de regulamentação, em 1921 cujas medidas de controle reservavam 50% dos empregos em agências bancárias para funcionários brasileiros. A Constituição de 1934 colocou a nacionalização dos

bancos de depósitos. Em 1937 e 1941 foram criadas leis determinando prazos para que o capital dos bancos estrangeiros fosse transferido para pessoas físicas de nacionalidade brasileira. Pós-segunda guerra (1945) os interesses nacionais na industrialização e substituição das importações forçou nova etapa de regulamentação do sistema, ficando o Banco do Brasil responsável pela carteira de redesconto e caixa de mobilização bancária. Em 1945 foi criada a carteira de exportação e importação, a superintendência da moeda e do crédito – SUMOC subordinada ao Ministério da Fazenda, o que permitiu o controle da entrada e das divisas do país. Com objetivo de integração nacional foram criados vários bancos regionais, estaduais e o Banco Nacional de Desenvolvimento – BNDE.

Outra mudança significativa acontece sobre o governo militar brasileiro (1964 – 1985). Através da Lei 4595/64 o governo realizou a reforma do sistema financeiro, alterando os mecanismos reguladores, a SUMOC foi extinta com a criação do Banco Central responsável pela emissão da moeda, do recebimento de depósitos compulsórios e voluntários das instituições financeiras e controle da política cambial. Foi criado o Conselho Monetário Nacional – CMN, órgão deliberativo das questões relativas à política monetária e financeira⁴⁰. A reforma de 1964 facilitou a implantação de instituições especializadas: bancos comerciais, bancos de investimentos, caixas econômicas, bancos de desenvolvimento regionais, financeiras, sociedades de crédito imobiliário, companhias de seguros, cooperativas de crédito. O argumento era que a reforma beneficiaria o desenvolvimento da economia facilitando investimentos do setor privado, política que reforçou os princípios liberais, de privatização, internacionalização e especulação financeira. As agências bancárias passaram a oferecer uma infinidade de serviços e produtos, a partir da década de 1980 os bancos investem na informatização e na utilização de computadores nos serviços bancários. A estratégia do governo militar de intervenções e liquidações financeiras resultou na redução drástica no número de instituições financeiras⁴¹. Passos (2001) destaca que o fortalecimento de grupos e conglomerados financeiros ocorreu em estreito vínculo com o Estado e a partir dele,

⁴⁰Atualmente o CNM se restringe à área financeira do governo: Ministério da Fazenda, Ministério do Planejamento e Banco Central do Brasil. Conforme salientou PASSOS (2001) o CNM desde sua existência teve uma composição variada, com representantes da sociedade e do governo, mas nunca contou com a participação dos trabalhadores.

⁴¹ Em 1968 existiam no país 224 representações bancárias que foram reduzidas para 103 em 1987, já o número de agências bancárias aumentou de 6.826 em 1964 para 14.259 em 1987 (TOSI, 1995, p.179).

o que garantiu as condições adequadas de centralização e concentração. O sistema financeiro entrou numa dinâmica de alta capacidade lucrativa superior a outros setores de atividade econômica mesmo nos períodos de recessão.

Em 1985 outra Reforma Bancária é imposta, seguindo as recomendações da política do Fundo Monetário Internacional – FMI houve as seguintes alterações: 1) fim da segmentação financeira com a criação dos bancos múltiplos, fusão dos bancos com fins específicos um só banco regularizando os grandes conglomerados que estavam organizados em forma de *holdings*; 2) maior abertura para os bancos estrangeiros, acelerando o processo de internacionalização do SNF; 3) preservação das altas taxas de lucratividade em períodos recessivos, de inflação elevada ou de estagnação econômica; 4) abandono da função social por parte dos bancos oficiais. O grande eixo da reforma, segundo Tosi (1995) foi o Banco do Brasil - BB transformado em banco múltiplo com autonomia de captar livremente no mercado. Por outro lado, receberia títulos da dívida pública do governo para desenvolver os fomentos, empréstimos de alto risco na agricultura, empresas, etc., aumentando a sua dívida interna. O BB também perdeu a conta do movimento do governo, de condição de pagador e recebedor do governo. Os bancos privados ganharam a maior e melhor fatia do mercado, ficando a cargo dos bancos públicos os investimentos nas áreas de risco (TOSI, 1995, p.180).

Em 1988 com a Resolução 1.524, ocorreu a unificação do Plano Contábil das Instituições do Sistema Financeiro – COSIF, dando condições à criação dos bancos múltiplos⁴². A diversidade dos produtos oferecidos a concentração de capitais o investimentos em agências na comunicação, informatização e automação impulsionaram o processo de expansão. Os bancos também ampliaram seus lucros com a cobrança de tarifas. A Constituição de 1988 em seu artigo 192 definiu que as condições básicas de funcionamento do setor bancário deveriam ser regulamentadas pelo poder legislativo. O debate sobre a regulamentação deste artigo é alvo de muitas polêmicas, dentre elas a maior é sobre a autonomia do Banco Central e a regulamentação sobre as taxas de juros. Enquanto esta

⁴² A resolução deu condições dos bancos operarem com várias funções: bancos comerciais, bancos de investimento, bancos de desenvolvimento, financeiras e instituições de poupança e empréstimo.

discussão continua, a base da regulamentação se dá através das premissas estabelecidas em 1964, através da Lei 4.595⁴³, Lei 4728\65 e Lei 6385\76.

Registramos a fala do dirigente da CONTRAF-CUT Miguel Pereira, divulgada no informativo da Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Rio de Janeiro e Espírito Santo – FEEB-RJ\ES, sobre a Lei 4.965:

A gente tem bem evidenciado hoje o quanto isso é prejudicial, a partir do poder que este Banco Central tem de, por exemplo, autorizar a criação da figura do correspondente bancário. Não está previsto este poder de legislar. Está previsto na legislação que o poder de normatizar o funcionamento do sistema financeiro nacional é do Banco Central. Mas aí entra em conflito porque, este poder é de normatizar como convém ao presidente do banco, completamente sem controle da sociedade. E já vimos coisas absurdas acontecendo a partir da caneta do presidente do BACEN, como socorro a bancos falidos. O Banco Central então extrapola, no nosso entendimento, seu poder, passa não a normatizar, mas a legislar. (FEEB-RJ\ES, 2009).

Reproduzimos abaixo figura que mostra a complexidade da organização do sistema financeiro.

FIGURA 4

ORGANOGRAMA 2– SISTEMA FINANCEIRO NACIONAL



Fonte: CONTRAF-CUT, 2010, p.43.

⁴³ Importante destacar que o movimento sindical participou intensamente deste debate produzindo seminários, eventos e também uma cartilha apresentando a proposta da Confederação Nacional dos Bancários da CUT sobre a regulamentação do setor financeiro, baseado no artigo 192. Subsidiando algumas propostas de emendas no Congresso Nacional ainda em tramitação.

2.1.1 - Regulamentação do Sistema Financeiro

A regulamentação do Artigo 192 da Constituição de 1988 que trata do sistema financeiro sempre esteve na pauta do movimento sindical bancário. Em 1991 uma Comissão do Sistema Financeiro foi criada pelo Departamento Nacional dos Bancários DNB-CUT para discutir e formular propostas sobre a regulamentação do artigo 192. Conforme informação da CNB- CUT:

A criação da Comissão foi o marco inicial para que fosse desencadeado um processo de debate em todo o país, que concluiu pela necessidade de apresentarmos nosso próprio projeto [...] os projetos apresentados na Comissão do Sistema Financeiro do Congresso Nacional não atendiam aos interesses dos bancários e da sociedade. (CNB, 1992, p.1).

A partir dos debates e formulação de propostas os dirigentes marcaram presença constante no Congresso acompanhando e fazendo proposições. Na agenda do Congresso, criou-se uma Comissão Especial para apreciar projetos sobre a matéria. O projeto de lei complementar nº 47\91 de autoria do Dep. Francisco Dornelles (PFL\RJ) foi adotado como base pelo relator da Comissão Especial Dep. Cesar Maia, para elaboração do seu substitutivo. A idéia de um Banco Central independente com poder acima dos poderes acessível somente aos próprios banqueiros. O substituto trouxe várias polêmicas uma delas é a caracterização das Instituições Financeiras como Sociedade Anônima⁴⁴, omitindo o papel dos bancos públicos, conferindo ao Banco Central poder imperativo, cabe a ele legislar através de simples decisões administrativas. Estabelece as regras de operação do sistema financeiro, gerencia as dívidas interna e externa, cuida das reservas internacionais, fixa taxas de juros, conduz a política de câmbio e acompanha a remessa de lucros para o exterior.

⁴⁴ O formato de Sociedade Anônima dentro do marco regulatório Lei 6.385\76 que dispõe sobre Mercado de Valores Imobiliários e cria a Comissão de Valores Mobiliários – CVM, autarquia vinculada ao Ministério da Economia com a responsabilidade de disciplinar, fiscalizar e promover a expansão do Mercado de Valores Mobiliários sob a orientação do Conselho Monetário Nacional, sendo a fiscalização do Mercado Financeiro e de Capitais exercida pelo Banco Central do Brasil. E lei 6.404\76 dispõe sobre constituição e funcionamento das sociedades por ações, o objeto social das S.A é o lucro. As empresas públicas e sociedade de economia mista adotam a forma das S.A., quanto ao capital é público privado e o controle é supervisionado pelo Ministério a ela vinculado, fiscalização do Tribunal de Contas da União – TCU, também estão sujeitas a fiscalização da CVM. A preocupação do movimento sindical com esta legislação além da privatização dos Bancos Públicos e do Banco Central é o desvirtuamento do papel das instituições financeiras, quanto sua responsabilidade social.

A autonomia do Banco Central sempre foi uma das grandes preocupações do movimento sindical bancário. Os trabalhadores encaminharam projeto de regulamentação do Artigo 192 a partir do DNB-CUT e em 1992 a CNB-CUT em seu congresso de fundação referendou as propostas. O projeto contém dois eixos básicos, primeiro da democracia garantindo a transparência do sistema financeiro quanto ao controle social sobre seu funcionamento. E a retomada do processo de desenvolvimento do crédito, com preservação dos programas sociais e o fortalecimento dos bancos públicos. (SEEB-SP, 1992, p.8). O projeto elaborado pela CNB-CUT foi encaminhado ao Congresso pelo deputado José Fortunati (PT\RS). Outras proposições foram apresentadas como o Projeto do dep. Odacir Klein (PMDB-RS) amplia poder do Legislativo Federal em fiscalizar as instituições financeiras privadas, permite às Comissões Parlamentares de Inquéritos - CPIs obtenção de informações diretamente das instituições financeiras sem intermediação do Banco Central. O Projeto do Dep. Fortunatti permite a Comissão Mista do Congresso Nacional requisitar documentos e informações das instituições financeiras e dos órgãos de supervisão e controle do Sistema Financeiro Nacional. A Proposta de Emenda Constitucional – PEC 21\97 de autoria do ex. Senador José Serra, que buscava a revogação do inciso V do Art. 163, que trata da fiscalização das instituições financeiras, regulamentação do Artigo 192 e Artigo 52, a PEC foi alterada.

A PEC 53\99 com o substitutivo do Senador Jefferson Péres ensejou uma nova redação, dado pela Emenda Constitucional 40\2003, que o sistema financeiro nacional será regulado por leis complementares. O argumento principal dos defensores foi a facilitação da tarefa de regulamentar, podendo ser realizada de forma fracionada. Esta emenda também suprimiu conteúdos do Artigo 192, como a limitação dos juros. Para a CONTRAF-CUT segundo seu diretor Miguel Pereira:

[...] a Constituição, depois da Emenda 40, diz que o SFN será regulamentado por diversas leis, tudo poderá ser pulverizado e o fio condutor, o principal espírito da regulamentação, que é a democratização do crédito, se perde. Banco tem que ser para fornecer crédito, tem que ser democratizado, que todas as pessoas tenham acesso a ele. Se a regulamentação vier fatiada, regulamentando apenas o que for de interesse do capital, das grandes empresas ou dos bancos, e não da sociedade, isso não vai acontecer. (FEED- RJ\ES, 2009).

Outro projeto que está em tramitação na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania - CCJ é o projeto de lei do senador Pedro Simon (PMDB-RS) cujo objetivo é aumentar o controle sobre o sistema financeiro. A proposta estabelece que os integrantes do Conselho de Recursos do Sistema Financeiro Nacional - CRSFN⁴⁵ sejam designados pelo presidente da República, atualmente são indicados pelo ministro da Fazenda, e que a nomeação seja aprovada previamente pelo Senado. O argumento do proponente é que o Conselho não tem funcionado de forma adequada, e que muitas vezes retira as punições devidas. Segundo estatísticas de 2006 nos recursos originários do Banco Central os arquivamentos que representaram 78% dos recursos tiveram 100% de confirmação. Em relação às multas pecuniárias houve alteração de 26% delas, das quais 44% foram arquivadas, 19% transformadas em advertência e 33% tiveram seu valor reduzido. O Senador Simon enfatiza que três comissões parlamentares de inquérito investigaram no Congresso Nacional, "as aberrações que têm acontecido no sistema financeiro". (NARDELI, 2009).

Em relação as políticas macroeconômicas e o regime de metas de inflação, o modelo adotado pelo Banco Central do Brasil, compreende a combinação de metas com o câmbio flutuante. Segundo Marcolino e Leite (2010, p.28-29) a contenção da inflação no Brasil foi conseguida através do aumento da instabilidade macroeconômica, aumento das taxas de juros e desalinhamento da taxa de câmbio, resultando numa política perversa de anticrescimento. Os juros altos inibem os investimentos produtivos e tornam os ativos financeiros mais atrativos. O regime de câmbio flutuante contribui para a manutenção das taxas de juros, a instabilidade inibe também os investimentos no setor de exportação.

Sobre as taxas de juros, vimos no final de 2008 e início de 2009, uma grande pressão da sociedade e movimentos sociais para diminuição dos juros, um dos mais altos do mundo, e pelo aumento do crédito constituindo principais reivindicações para superar a crise. Reproduzimos o quadro elaborado por FREITAS (2010) que dá uma dimensão sobre a realidade dos juros no Brasil comparado à outros países.

⁴⁵ O CRSFN foi criado em 1985 no âmbito do Ministério da Fazenda com a tarefa de julgar recursos contra decisões de penalidades administrativas. Em 1995 sua competência foi ampliada passando a julgar recursos contra decisões do Banco Central referentes à aplicação de penalidades por infrações à legislação cambial, de capitais estrangeiros e de crédito rural e industrial - tarefa que antes cabia ao Conselho Monetário Nacional. (NARDELI, R.2009)

QUADRO 1

COMPARATIVO JUROS OFICIAIS EM % AO ANO

Países Selecionados com Regime de Metas de Inflação	Meta da Taxa Básica de Juros		
	Agosto 2008	Dezembro 2008	Novembro 2009
Países Avançados			
Austrália	7,25	4,25	3,50
Canadá	3,00	1,50	0,25
Nova Zelândia	8,00	5,00	2,50
Noruega	5,75	3,00	1,50
Reino Unido	5,00	2,00	0,50
Suécia	4,50	2,00	0,25
Países Periféricos			
África do Sul	12,00	11,50	7,00
Israel	4,00	2,50	0,75
Ásia			
Coréia	5,25%	3,00	2,00
Indonésia	9,00	9,25	6,50
Tailândia	3,75	2,75	1,25
América Latina			
Brasil	13,00	13,75	8,75
Chile	7,75	8,25	4,50
Colômbia	10,00	10,00	4,00
México	8,25	8,25	4,50
Peru	6,25	6,50	1,25
Europa			
Hungria	8,50	10,00	7,00
Polônia	6,00	5,00	3,50
Rep. Checa	3,50	2,25	1,25
Turquia	16,75	15,00	6,50

FONTE: FREITAS (2010, p.198)

O quadro evidencia a exorbitância dos juros brasileiros, o Brasil aparece como campeão mundial da taxa de juros. As taxas de juros elevadas favorecem a rentabilidade do capital especulativo de instituições bancárias e financeiras. O custo do dinheiro o *spread*⁴⁶ bancário brasileiro é um dos mais altos do mundo cerca de 160% ano. Em levantamento elaborado por Kliass (2010) sobre as taxas médias praticadas no primeiro semestre de 2010, revelam:

Crédito consignado 2,03% ao mês e 31,3% ao ano; Financiamento de Veículos 1,86% ao mês e 24,7% ao ano; Crédito pessoal 3,03% ao mês e 43,1% ao ano; Crédito especial 8,3% ao mês e 160,0% ao ano. (KLIASS, 2010, p.1)

⁴⁶ *Spread* palavra de origem inglesa significa ampliar, é a diferença entre a taxa de juros que as financeiras pagam na captação do dinheiro e que cobra dos clientes.

Os números demonstram as taxas cobradas pelas principais instituições financeiras, quando se trata da remuneração os números são relativamente inferiores. O rendimento com a caderneta de poupança por exemplo, é de cerca de 6% ao ano, a remuneração dos fundos de renda fixa cerca de 10% ao ano. Somados as outras cobranças de serviços dá para imaginar a facilidade de lucros dos bancos.

Como relata o diretor da CONTRAF-CUT, Carlos Cordeiro:

É uma excrescência o que está acontecendo. Os bancos estão embolsando o crédito que o governo está liberando para enfrentar a crise, e em vez de aumentar os empréstimos à economia estão elevando os juros e as tarifas, obrigando a sociedade a pagar pela crise enquanto aumenta o lucro deles. (CONTRAF, 2008).

Houve pressão dos movimentos sindical e sociais ao governo à exigência de contrapartidas sociais para ajuda financeira, com vistas à manutenção do crescimento econômico e geração de empregos. O Presidente Lula chegou a demitir o presidente do Banco do Brasil por se negar a diminuir os juros e aumentar o acesso ao crédito.

O parágrafo terceiro do Artigo 192 diz:

As taxas de juros reais, nelas incluídas comissões e quaisquer outras remunerações direta ou indiretamente referidas à concessão de crédito, não poderão ser superiores a doze por cento ao ano; a cobrança acima deste limite será conceituada como crime de usura, punido, em todas as suas modalidades, nos termos que a lei determinar. (KINOSHITA; MELO, 2003, p.150).

No final de 2008 os juros estavam em 13%, no período de novembro de 2009 depois de muita pressão os juros caíram chegando a 8,75%. A crise financeira mundial traz uma oportunidade de repensar o papel do Estado. Em muitos países as soluções se remetem ao modelo *keynesiano*⁴⁷, este é o momento para que o debate sobre a regulamentação do Artigo 192 retorne à agenda pública. No Fórum Social Mundial em Belém-PA em janeiro de 2009, a CONTRAF-CUT apresentou seminário divulgando as propostas para regulamentação do sistema financeiro nacional. Principais sugestões:

[...] democratização e controle social do SFN; - limitar autonomia do BC; destinação do crédito para áreas determinadas segundo as necessidades de desenvolvimento econômico nacional ou regional; - incentivos aos bancos que

⁴⁷ Teoria econômica elaborada por John Maynard Keynes, fundamentada no poder, intervenção e regulação do Estado como agente fundamental para o crescimento econômico.

concederem crédito a empresas de segmentos a serem incentivados por meio de garantias de redesconto e assistência de liquidez; - exigência com relação à manutenção dos empregos a partir de qualquer incentivo ou socorro financeiro por parte do governo; - normatização da atuação dos bancos públicos e desenvolvimento de controles democráticos da sociedade; - assegurar regras para a supervisão bancária, incluindo o mercado de capitais; - ampliação do Conselho Monetário Nacional.- formulação de mecanismos de incentivo para o desenvolvimento das micro finanças – aprofundar o debate da importância do cooperativismo e a atuação dos correspondentes bancários no país (SEEB-SP, 29\01\2009).

No II Congresso, realizado em abril de 2009, a CONTRAF-CUT reforçou as propostas para a regulamentação do sistema financeiro. Focando o debate na democratização do crédito, segundo Miguel Pereira, diretor da entidade:

[...] o crédito no Brasil é altamente elitizado, caro, direcionado, os bancos atendem quem não precisa e quem precisa tem a maior dificuldade para ter crédito. O país não cresce desse jeito. Não tem desenvolvimento social sustentável com este tipo de atuação. Crédito é tudo. [...] nosso princípio base é a larga democratização do acesso ao crédito. (FEED-RJ\ES, 2009).

Percebemos na CONTRAF-CUT uma entidade comprometida e propositiva em estabelecer um sistema financeiro voltado para o desenvolvimento nacional sustentável, debate que está na ordem do dia. As propostas dos trabalhadores são no sentido de dar mais transparência as decisões que afetam todo o país, democratizar as decisões, o Conselho Monetário Nacional reúne o ministro da Fazenda, o Ministro do Planejamento e o presidente do Banco Central, que decidem sobre taxa de cambio, juros, política de crédito entre outras questões. Para Miguel Pereira diretor da CONTRAF-CUT:

Rediscutir a regulamentação do sistema é regulamentar o artigo 192 da Constituição Federal de 1988 [...]. Diz, em seu artigo 192 que o SFN estará à disposição do desenvolvimento da Nação. E isto é o principio básico, banco tem que estar à disposição do crescimento, tem que ofertar crédito para o desenvolvimento do país. E os bancos no Brasil, por uma série de questões históricas e políticas, nunca forneceram crédito, vivem [...] ganhando dinheiro fácil, com conjuntura de inflação alta ou de juros altos. Com a inflação alta eles ganham na ciranda financeira. Caso os juros é que sejam altos demais, ao invés de emprestarem à sociedade, investem em títulos públicos do governo. [...] Banco tem que ter comprometimento social, porque lida com um dinheiro que não é seu, usa dinheiro da sociedade, da população. (FEED RJ\ES, 2009).

A proposta do movimento sindical bancário inclui ainda a promoção por parte do Conselho Monetário Nacional - CMN, de condições que facilitem a ampliação da atuação das cooperativas de crédito, que trabalham com juros menores. As cooperativas representam apenas 2,6% do crédito que circula no Sistema Financeiro Nacional - SFN, a estimativa do movimento é chegar a 30%. Defendem regras específicas ao segmento mais simplificadas do que as exigidas dos bancos, buscando ampliação e abrangência das cooperativas de crédito. Outra questão é o desenvolvimento do crédito produtivo, ampliação do crédito para habitação, saneamento e agricultura. (SEEB SP, 2009). Os bancários também reivindicam a participação dos trabalhadores no conselho de administração das instituições financeiras e no CMN. Segundo Carlos Cordeiro diretor presidente da CONTRAF-CUT:

O Copom não pode olhar apenas a meta de inflação para decidir a taxa de juros básica da economia, tem de considerar o nível de emprego, de renda, o ritmo de desenvolvimento. As metas sociais também tem de ser consideradas nessa decisão, que impacta diretamente na vida dos trabalhadores [...]. O Banco Central não pode estar a serviço do mercado, mas sim da sociedade. (SEEB SP, 2009).

A proposta da CONTRAF-CUT propõe um redirecionamento do papel do Banco Público⁴⁸, outra indicação é a de que sejam reduzidas as barreiras para criação de bancos regionais para estimular o fomento local. Acreditamos importante o papel dos trabalhadores neste tema principalmente da CONTRAF-CUT como ator social organizando o debate na sociedade.

2.1.2 - Reestruturação produtiva no setor financeiro

O processo de reestruturação dos bancos brasileiros foi intensificado no final da década de 1980. O aparato de redes de comunicação e de automação facilitaram a constituição dos grandes conglomerados, formação de grandes grupos financeiros trabalhando em redes subsidiárias atuando em diversos segmentos do mercado integrados pelas *holdings*⁴⁹. O Plano Cruzado, plano de estabilização econômica

⁴⁸Durante a vigência do ideário neoliberal os Bancos Estaduais foram privatizados, os poucos que sobraram foram assumidos na gestão de Lula, pelo Banco do Brasil caso da Nossa Caixa, Banrisul e BESC. Na gestão de FHC Banco do Brasil e Caixa Econômica entraram num processo de quase privatização, ficaram disputando mercado privado.

⁴⁹ Sociedade gestora de participações sociais, criada para gerir outra empresa ou grupo de empresas que geralmente não produz quaisquer bens ou serviços. Trata-se de uma concentração de empresas na forma de uma sociedade financeira que tem como missão controlar coordenar e orientar todas as

lançado em fevereiro de 1986 com objetivo de ajustar os mecanismos especulativos de rentabilidade dos bancos, foi o que mais influenciou as mudanças no setor financeiro⁵⁰. Na busca de lucratividade num ambiente com baixa inflação as instituições financeiras enxugaram a máquina, diversificaram seus produtos. Duas alterações institucionais aceleraram as mudanças nos bancos, aumentando a concorrência no mercado bancário brasileiro: a institucionalização da figura do banco múltiplo e o fim da exigência da carta patente para se abrir uma instituição financeira.

A partir de 1994 sob os parâmetros da política neoliberal o sistema financeiro brasileiro buscou a adequação ao mercado global. Dados de janeiro de 1999 registram 233 instituições bancárias, contra 273 em julho de 1994, a presença dos bancos estrangeiros de 37 subiu para 55. O ativo dos 20 maiores bancos que era de 74% em julho de 1994 passou a 81% em dezembro de 1998, dos bancos estrangeiros subiram de 7% para 18% (CNB, 2000, p.6). O Plano Real exigiu novos ajustes no setor, resultando em transferências de controle acionário e incorporações. O movimento de reestruturação estimulou novo processo de centralização bancária, a desestatização dos bancos públicos estaduais foi estimulada com o objetivo de fortalecer o segmento privado⁵¹. Os bancos ajustaram seu contingente operacional promovendo a automação e a terceirização de vários serviços, segundo dados do

atividades porque possui uma parte geralmente significativa do capital social das filiais. As *holdings* financeiras concentram setores de atividades diferentes ou complementares seguindo a mesma estratégia e orientação financeira - o lucro, uma das vantagens são os benefícios da legislação fiscal, tem facilidade também em negócios no exterior. Exemplo das fusões financeiras no último período foi a Itaúsa – empresa de participações do grupo Itaú– e da Unibanco *Holdings* em 2008, formando o Itaú Unibanco *Holding* Financeira, constituindo o maior banco do país e o maior grupo financeiro do Hemisfério Sul.

⁵⁰ Estimulado pela inflação elevada e pela facilidade das instituições financeiras se transformaram em bancos múltiplos, o número de bancos aumentou de 166 para 273 entre dezembro de 1988 e junho de 1994. Já em dezembro de 1998 o número de bancos cai de 233 para 219 em junho de 2000, refletindo os efeitos do novo cenário macroeconômico, queda do patamar inflacionário e medidas do Estado. (PASSOS, 2001, p.35).

⁵¹ No Brasil a construção do processo de industrialização foi assumida pelo Estado “desenvolvimentista” num período em que as grandes economias capitalistas já estavam consolidadas nas grandes corporações transnacionais. Destacam-se três momentos: infra-estrutura física do país – Petrobrás, Cia Vale do Rio Doce - CVRD, Cia Siderúrgica Nacional – CSN, etc.; segundo momento a criação de subsidiárias e serviços; e num terceiro momento absorção pelo Estado de empresas privadas deficitárias e inadimplentes. No fim da década de 1970 com desaceleração interna e externa inicia-se o movimento pela diminuição da intervenção do Estado na economia. No governo Figueiredo o Plano Nacional de Desestatização ficou restrito ao capital privado nacional, Sarney através de decretos e projeto de lei atribuiu ao BNDES o papel de gestor do programa, foram privatizadas 18 empresas. Collor remodelou o programa atraindo o capital externo sendo que credores da dívida poderiam adquirir até 40% das ações ordinárias e até 100% das ações preferenciais. Ideário do neoliberalismo a justificativa além da diminuição da intervenção do Estado no mercado era o abatimento da dívida externa. Além do BNDES como gestor do programa, entraram as empresas de consultorias “privadas” na definição do preço mínimo para o leilão.

DIEESE de 1989 a 2000 foram eliminados 423.862 postos de trabalho. Em janeiro de 1989 a estimativa dos trabalhadores no setor financeiro era de 811.892 trabalhadores passando a dezembro de 2000 a 388.030 trabalhadores⁵². O acréscimo pode ser visto a partir de 2002 com concursos públicos e ampliação da rede bancária registrando 445.828 postos na categoria (DIEESE, 2009). Os bancos passaram a investir em novas tecnologias de comunicação, infra-estrutura e informática.

Um dos fenômenos relevantes no setor financeiro principalmente nas últimas décadas é a internacionalização financeira, o aumento de capitais internacionais no setor bancário brasileiro. Segundo Passos (2001), em dezembro de 1988 havia trinta instituições financeiras no país, sendo dezoito filiais de bancos estrangeiros, sete bancos com controle estrangeiro e cinco bancos com participação estrangeira. A participação estrangeira aumentou significativamente nos anos de 1990, registrando em junho de 1994 a participação de sessenta e nove para dezenove os bancos com controle estrangeiro. Já em dezembro de 2000 os bancos estrangeiros passam à noventa e nove instituições. Constata-se nos últimos anos, o predomínio de instituições financeiras com controle estrangeiro, os bancos com filiais, participação e controle estrangeiro, representavam mais da metade do total de bancos comerciais e múltiplos existentes no Brasil.

A reestruturação externa promovida pelos bancos privilegiou a diversificação da clientela e de produtos, o investimento pesado em novas tecnologias, proporcionando serviços de auto-atendimento para inúmeras operações, reduzindo drasticamente o número de clientes a serem atendidos nas agências. A estratégia dos bancos foi oferecer serviços e produtos diferenciados conforme a clientela, os pequenos correntistas foram incentivados a utilizar o auto-atendimento. Estas mudanças fizeram também que o usuário de banco não correntista abrisse conta corrente para poder ter acesso aos serviços bancários. O número de agências bancárias vem crescendo a um ritmo de 2% ao ano desde 2000, passando de 16.396 para 19.142 em 2008. O número de contas correntes e contas poupanças dobraram neste período de 63,7 milhões em 2000 para 125,7 milhões em 2008 (FEBRABAN, 2009). Os serviços de auto-atendimento foram intensificados e diversificados ao longo do tempo, além da referência das agências bancárias, caixas

⁵² DIEESE (1997) e PASSOS (2001).

automáticos foram instalados em vários pontos comerciais, shoppings, mercados, aeroportos, rodoviárias, etc. Os bancos de varejo como Bradesco apostaram no correspondente bancário utilizando os Correios para várias operações dos usuários, proliferando depois para alguns serviços como pagamentos de faturas em alguns pontos comerciais lojas de móveis e farmácias. A Caixa Econômica investiu na utilização das lotéricas para várias operações de seus correntistas e usuários. O Banco do Brasil também vem diversificando suas operações, utilizando lotéricas, cartórios, além dos Bancos Populares que proliferam em todo o país⁵³. Outras tarifas públicas como telefone, água e luz passaram a ser recebidas em vários pontos comerciais, além das lotéricas farmácias e mercados⁵⁴. O atendimento bancário via internet tem se intensificado, através da tela do computador muitas operações são realizadas, sistema conhecido como *home banking*. Segundo dados da FEBRABAN (2009) as contas de *internet banking* cresceram de 8,3 milhões em 2000 para 32,4 milhões em 2008, dado que pode ser comparado aos 43 milhões de internautas maiores de 16 anos. A diversidade de operações realizadas nos *sites* dos bancos que atuam no Brasil supera os de muitos países. E as novidades não param a mais recente é o uso do *Visa Mobile Pay* – serviço que permite o pagamento via celular utilizando o cartão de crédito⁵⁵. Os números de usuários nas agências principalmente na boca do caixa diminuíram, o investimento na automação proporcionou maior agilidade nos serviços, conseqüentemente diminuição do quadro funcional, já que é o próprio cliente que se atende. O número de unidades vem crescendo significativamente em 2,1% ao ano; aumentou de 166.773 em 2007 para 170.245 em 2008. Outro investimento foi adaptação de *Automatic Teller Machine* – ATMs (caixas eletrônicos) à pessoa com deficiência – PCD de 16.864 em 2007 para 35.059, um acréscimo de 107,9%. (FEBRABAN, 2009).

As mudanças possibilitaram aos bancos a diferenciação dos clientes, possibilitando estratégias distintas de atendimento, aos de média e alta renda muitos bancos oferecem atendimento personalizado, como o *Personnalité* do Itaú, *Uniclass* do Unibanco, cliente *Van Gogh* do ABN Real, o *Prime* do Bradesco, o *Premium* do

⁵³ O Banco Popular foi criado em 2003 com o objetivo de inclusão bancária da população de baixa renda.

⁵⁴ Os pontos de atendimento bancário evoluíram significativamente de 54.075 em 2000 para 177.587 em 2008. O número de correspondentes bancários cresceu 12,8% ao ano, de 13.731 em 2000 passou a 108.074 em 2008. (FEBRABAN, 2009).

⁵⁵ O Banco do Brasil registrou em 2007 um total de 8,5 milhões de clientes habilitados ao sistema *Mobile Banking*. (www.bb.gov.br)

HSBC, *Estilo e Private* do Banco do Brasil, entre outros. Estas mudanças exigiram quadro funcional qualificado com acesso as informações econômico-financeiras e políticas, com capacidade no auxílio aos clientes às decisões sobre aplicações, captações, investimentos entre tantos outros serviços prestados. Tudo isso tem um preço, para o cliente embora o sistema esteja mais ágil e diferenciado as tarifas cobradas pelos bancos e pelos serviços realizados pelo próprio cliente são motivos de polêmicas. Os abusos são grandes gerando ações e reclamações no PROCON e ações judiciais, principalmente quando se compara a pouca segurança que as instituições financeiras proporcionam aos clientes e usuários. Estudos realizados pelo DIEESE revelam que na maioria dos bancos as tarifas cobradas dos clientes sustentam a folha de pagamento, em alguns casos pagam os funcionários com sobras. Segundo dados de 2008, no Banco do Brasil a receita de prestação de serviços cobre 111% da folha de despesa de pessoal, na Caixa Econômica as receitas cobrem 86,8 % da folha. Nos bancos privados os dados são um exagero, no Bradesco as receitas de prestação de serviço cobrem 156,5% das despesas de pessoal, no Itaú 158,0% e no Santander 200,3%. (DIEESE, 2009).

A diversificação dos produtos e as mudanças de gestão interna mudaram as tarefas e exigência de desempenho do quadro funcional. Metas de produção foram adotadas pelos bancos, a venda de produtos além de compor parte da remuneração dos trabalhadores se constitui numa forma de avaliação individual dos funcionários. As mudanças organizacionais que continuam em curso priorizam o lucro máximo, as práticas de assédio moral viraram uma forma de gestão. Tese defendida por Soboll (2008), que ressalta:

[...] o assédio organizacional é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo visando produtividade e controle organizacional. (SOBOLL, 2008, p.21).

Os principais impactos da reestruturação no sistema financeiro foram a precarização das condições do trabalho bancário, o enxugamento de agências, as demissões. Este quadro pode ser visto em outros setores produtivos em todo o mundo, tornando o emprego o grande desafio para o século XXI. O grande problema no Brasil é que nosso sistema de seguridade social é bastante limitado. Aliado a isso convivemos com um pacto da elite com inspiração neoliberal que aproveita todas as brechas para investir na destruição dos direitos trabalhistas conquistados.

No contexto da reestruturação produtiva Araujo e Ferreira (2000) analisam a participação das mulheres, segundo as autoras apesar das adversidades a participação da mulher aumentou nos anos de 1990. Sendo que no setor industrial e bancário registra-se aumento do emprego com a terceirização dos serviços – empresas subcontratadas sem ou com limitada proteção legal. Desta forma evidencia-se o papel central da terceirização na criação de novos postos de trabalho, cuja participação da mulher é preponderante. (ARAUJO e FERREIRA 2000, p. 333-334). Segnini (1994) ao analisar o impacto das mudanças tecnológicas e organizacionais na categoria bancária, destaca o fenômeno da feminização do setor. A autora conclui que:

[...] o processo de feminização do trabalho bancário é intenso e se desenvolveu ao mesmo tempo que o processo de difusão da informatização, no desenvolvimento da reestruturação produtiva em curso. [...] não se trata tão somente de uma conquista social das mulheres no espaço público do trabalho assalariado mas, sobretudo, uma conquista do capital. (SEGNINI, 1994, p.64).

Assim constata-se que a inserção das mulheres nas diferentes formas de contratação (trabalho integral, trabalho parcial e trabalho terceirizado), trouxe elevado ganho de produtividade para o capital. Situação proporcionada pela exploração das potencialidades femininas e a sujeição das mesmas a salários e condições de trabalhos inferiores

Reestruturação das instituições financeiras públicas

As mudanças mais drásticas da reestruturação no setor financeiro ocorreram nos bancos públicos principalmente após o Plano Real, com fusão, extinção e privatização dos bancos estaduais e regionais, trazendo perdas aos municípios pequenos atendidos apenas pelos bancos públicos. Dados de 2000 informam que 14% dos municípios brasileiros são atendidos apenas pelos bancos federais e 33% de municípios não possui atendimento bancário. As privatizações e enxugamento trouxeram diminuição do crédito à longo prazo cuja presença dos bancos públicos era de 81%; dificuldade na captação de crédito já que os ativos dos bancos federais representavam 41% de todo o sistema financeiro, além de limite no financiamento habitacional e agrícola, investimento social e fomento, diminuição do desenvolvimento econômico social do país (CNB, 2000, p.6 -9).

O processo de reestruturação e enxugamento dos bancos públicos estaduais e federais começa a se esboçar no início de 1990. Os acordos com o Fundo Monetário Internacional – FMI dão a tônica às mudanças. Em 1992 Itamar Franco lança o plano de curto prazo de governo, que prevê a reestruturação do sistema financeiro, com ajustes nos bancos oficiais restringindo sua participação no mercado. Alguns trechos do documento:

O conjunto dos bancos federais e estaduais constitui mais da metade do Sistema Financeiro Nacional, que configura em participação excessiva do Estado nesse segmento. Urge direcionar o Sistema Financeiro Estatal estritamente às áreas onde é imprescindível [...]. No caso dos bancos federais, deve-se repensar a conveniência ou necessidade de permanência de todas as instituições hoje existentes. (SEEB SP, 1993, p.4-5).

No início de 1993 o presidente do Banco Central, Gustavo de Loyola encaminhou um comunicado ao Conselho Monetário Nacional tratando de forma temerária os Bancos Estaduais, propondo fechamento das agências deficitárias e um programa de ajuste regressivo das instituições financeiras estaduais. Além de criticar qualquer forma de democratização proposta pelo movimento sindical e do funcionalismo como a transparência, eleição de diretores representantes, entre outras formas de desprivatizar os bancos estaduais. (SEEB-SP, 1993).

A opção pela política neoliberal encontrou forte eco na mídia, representantes da classe patronal e da elite brasileira, investiram em propagandas negativas sobre tudo que era do Estado. Sennet (1999) retrata bem este debate do Estado mínimo, tudo que não é competitivo, moderno, flexível, ágil e novo, não serve para o mercado globalizante. Neste caso o banco e o funcionalismo público representam o símbolo do atraso, do conservadorismo e da inatividade é a “corrosão do caráter” como bem tratou Sennet.

No final de 1994 o governo impôs o Regime Especial de Administração Temporária – RAET em cinco instituições: Banespa, BANERJ, Beron, Bemate e Produban. Em 1995 o Ministério da Fazenda editou a nota técnica nº 20, que trata dos parâmetros para a reestruturação das instituições financeiras federais. O que deu um novo direcionamento também aos bancos estaduais, mudando atuação comercial dos mesmos e a preparação para a privatização. Estudos do Dieese 1997 apontava que as grandes dificuldades dos bancos estaduais se concentravam na baixa qualidade dos ativos, compostos por operações de liquidação duvidosa; defasagem tecnológica entre outros. Neste contexto o Banco do Brasil reduziu o

número de funcionários de 119.380 em 1994 para 72 mil em 1998. E o Banespa de 34 mil postos em 1994 passou a 27 mil em 1996. Em fevereiro de 1997 o CMN edita a resolução 2.365, priorizando mudanças na gestão e controle acionário dos bancos públicos, é lançado o Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária – PROES. Este programa foi encerrado em julho de 2000, com sete instituições privatizadas: BANERJ, Credireal, Bemge, Baneb, Bandep, Banestado e Banespa. Em junho de 1993 existiam 34 bancos públicos estaduais, em dezembro de 2001 passaram à oito instituições (SANTOS, 2003).

Em 1999 são retomados os trabalhos do Comitê de Coordenação Gerencial das Instituições Financeiras Públicas Federais – COMIF. Neste mesmo ano o consórcio liderado pelas empresas Booz Allen & Hamilton foi contratado para estudar a reestruturação e enxugamento dos bancos públicos. Em 2000 a empresa apresentou um diagnóstico sobre a situação das instituições financeiras públicas indicando repasse de várias atividades para a iniciativa privada, como exemplo a área comercial dos bancos públicos federais. A análise feita pelo movimento sindical do relatório da consultoria denuncia que a mesma não faz referência às normas do sistema financeiro nacional e o papel do Banco Central. O diagnóstico se concentra para identificação de mercados a serem ocupados pelos bancos privados; ineficiência na carteira comercial; gastos com pessoal; prestação de serviços ao governo; prejuízos futuros dos bancos públicos, entre outros. O relatório não aponta custos da transferência deixando a entender que o Estado deve subsidiar as ações para os bancos privados. (CNB, 2000, p.8-9).

O processo de reestruturação dos bancos estatais foi traumático para os trabalhadores e trabalhadoras, a preparação para privatização contou com vários artifícios como adoção de programas de avaliação do funcionalismo esdrúxulos, Programas de Demissões Voluntárias – PDV, Programa de Demissão Incentivada – PDI entre outros. XAVIER (1998) ao analisar os efeitos perversos da reestruturação bancária faz o seguinte comentário:

Os empregos que foram transformados em ociosos pelo próprio sistema são levados a desaparecer. Trabalhadores e funcionários públicos, por meio de uma tática psicológica de desgaste, são instigados a pedir a sua própria demissão por sua livre e espontânea vontade. (XAVIER, 1998, p. 69)

Em seu estudo, Xavier (1998) faz um levantamento dos casos de suicídios ocorridos nos locais de trabalho da categoria bancária brasileira. Ressalta que entre o período de 1993 a 1995 foram registrados 72 casos de suicídios nos estabelecimentos bancários. Período que coincide com o processo de reestruturação financeira, adoção de procedimentos avaliativos, e processos de enxugamento do quadro funcional. Segundo informações contidas no site do Banco do Brasil somente em 1995 foram desligados 13.388 funcionários com o PDV. A avaliação de Xavier (1998) que também é psicólogo, é que a decisão pelo suicídio é precedida por um processo depressivo, “processo de despersonalização e de adoecimento”. Argumenta que o ambiente de trabalho bancário apresenta péssimas condições para saúde e vida dos trabalhadores, que é envolvido subjetivamente pelos laços materiais, morais e psicológicos com a empresa. O autor reforça que o poder organizacional torna-se uma fonte ambígua de angústia e de prazer, como se fosse “uma droga sem a qual não posso mais viver.” (XAVIER, 1998, p.19-21). Em artigo escrito por Marx sobre o suicídio, em 1846, ao analisar dados descritos pelo arquivista policial Jacques Peuchet sobre casos de suicídios em Paris, coaduna com o mesmo e relaciona o fato a situação econômica:

Entre as causas do suicídio, contei muito freqüentemente a exoneração de funcionários, a recusa de trabalho, a súbita queda dos salários, em conseqüências de que as famílias não obtinham os meios necessários para viver, tanto mais que a maioria delas ganha apenas para comer. (MARX, 2006, p.48).

Destacamos a reação contundente do movimento sindical sobre o processo de enxugamento e privatização dos bancos. Organizaram seminários, debates, audiências públicas, atos, manifestações e paralisações. Um comitê nacional e vários estaduais foram organizados em defesa dos bancos públicos, várias publicações foram produzidas. Articulação com os parlamentares, governadores, prefeitos e lideranças políticas, com projetos de leis em defesa dos bancos públicos e seu papel foi priorizado pelo movimento. Os principais pontos e propostas na defesa do banco público: atuar como agente das políticas governamentais; gerir os recursos do setor público; administrar fundos sociais e parafiscais; alavancar a capacidade de investimento do setor público em áreas prioritárias; crédito para o desenvolvimento econômico e social; combate à desigualdade social (CNB, 2000, p.14). Jinkings lembra a luta do movimento sindical contra a privatização do Banespa: “o governo federal tentou privatizar o banco, seguidamente impedido por

medidas judiciais impetradas pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo e por procuradores da República do Distrito Federal.” (JINKINGS, 2006, p.191). A autora registra a resistência dos banespianos organizados pela Associação dos Funcionários do Banco do Estado de São Paulo – AFUBESP e o SEEB-SP.

A sensibilização do funcionalismo estatal financeiro foi importante neste contexto, participaram massivamente das assembléias, campanhas, atos e paralisações organizadas pelo movimento sindical. Por outro lado a população afogada pelas informações do governo e mídia pela adoção da política neoliberal, do Estado mínimo, do discurso da competência, não se sensibilizou pela defesa dos bancos públicos. Neste contexto a ideologia da classe dominante se fortaleceu com a utilização de propagandas, notícias veiculadas na televisão e jornais sobre prejuízos, desvios de recursos dos bancos públicos, quando de fato o que tratava era desprivatizar o público e não o contrário. Assim foram privatizados os principais bancos estaduais do país. Neste processo o Bradesco⁵⁶ obteve: o mineiro Credireal; o Banco do Estado da Bahia - BEB em 1998; o Banco do Estado do Amazonas - BEA em 2000; o Banco do Estado do Maranhão - BEM em 2004 e o Banco do Estado do Ceará - BEC em 2005. O Itaú adquiriu: o Banco do Estado do Rio de Janeiro – BANERJ – 1997; Banco do Estado de Minas Gerais – BEMGE – 1998; o Banco do Estado do Paraná – BANESTADO - 2000 e o Banco do Estado de Goiás – BEG - 2001. Entre as instituições financeiras, o holandês ABN Amro ficou com o Banco do Estado de Pernambuco – BANDEPE em 1988 e o espanhol Santander adquiriu o BANESPA e o Meridional, que se encontrava federalizado, no ano de 2000. Reproduzimos a seguir um quadro demonstrativo sobre as privatizações ocorridas nos bancos estaduais brasileiros.

⁵⁶ Vale a pena lembrar também do envolvimento deste banco no processo de privatização da Vale, investigações realizadas pelo Ministério Público Federal – MPF, apontam a participação do Bradesco no processo de avaliação e compra da Companhia Vale do Rio Doce –CVRD, a aquisição se deu através da participação no consorcio formado por uma de suas subsidiárias. <http://www.amazonia.org.br/noticias/print.cfm?id=9518> – Acesso 12\05\2010). A Vale foi privatizada em maio de 1997, por R\$ 3,3 bilhões, apesar de valer 103 bilhões. O processo de privatização foi marcado por uma sucessão de equívocos, processo que levou o apelido de “privataria” por alguns articulistas da mídia. Os organizadores da campanha A Vale é Nossa! Denunciaram que mais de 100 ações foram impetradas questionando a legalidade do leilão da CVRD na Justiça federal. Mas todas elas foram transferidas para Belém, no Pará, ainda em 1997, favorecendo os compradores, pois a empresa exerce grande poder político em nível regional. “Um primeiro parecer sobre 76 processos já foi emitido, em dois blocos: sete foram julgados improcedentes e outros 69 foram extintos, sob o argumento de que os méritos das ações teriam se esgotado quando da realização do leilão”. <http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=1141> - Plebiscito nacional contesta privatização da Vale do Rio Doce: 10/08/2007.

QUADRO 2
PRIVATIZAÇÃO DOS BANCOS ESTADUAIS

BANCO NACIONAIS E AQUISIÇÕES		
BRADESCO	Credireal	1998
	Banco do Estado da Bahia - BEP	1998
	Banco do Estado do Amazonas – BEA	2000
	Banco do Estado do Maranhão – BEM	2004
	Banco do Estado do Ceará - BEC	2005
ITAÚ	Banco do Estado do Rio de Janeiro – BANERJ	1997
	Banco do Estado de Minas Gerais – BEMGE	1998
	Banco do Estado do Paraná – BEP	2000
	Banco do Estado de Goiás – BEG	2001
BANCO INTERNACIONAIS E AQUISIÇÕES		
ABN Amro	Banco do Estado de Pernambuco – Bandepe	1998
	Banespa	2000
Santander	Meridional	2000

Fonte: Dados coletados, várias fontes. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

Os resultados deste processo foram desastrosos, demissões, aumento de doenças ocupacionais, prejuízos econômicos regionais, etc. O Banestado antes da privatização ocorrida em 17 de outubro de 2000, contava com 9.136 postos de trabalho reduzido a cerca de 1.800 funcionários em 2009 (DIEESE, 2009). O Itaú adquiriu o Banestado por R\$ 1,652 bilhão um ágio 302,81% em relação o preço mínimo. O Paraná gastou R\$ 5,1 bilhões no saneamento da instituição através de empréstimos, dívida que será paga nas próximas décadas pelos contribuintes. Na compra o Itaú ainda ganhou por cinco anos as contas do governo e levou 20% das ações da Copel no valor de R\$ 500 milhões em títulos precatórios. Em relação ao

Itaú reproduzimos abaixo tabela que dá a dimensão do impacto da privatização no emprego bancário.

TABELA 1
IMPACTO DAS PRIVATIZAÇÕES - BANCO ITAÚ

BANCO	DESLIGADOS (1)
BANESTADO	7.884
BANERJ	5.004
BEMGE	6.010
BEG	1.666
TOTAL	21.554

FONTE: DIEESE-PR (2008). Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”. Notas. (1) Somatória dos desligados segundo informações do Banco Central e Itaú (2004).

Informação relevante do DIEESE-PR (2008) é que antes da privatização os respectivos bancos estaduais promoveram um enxugamento de emprego através dos PDVs de aproximadamente 14.409 e que somados às demissões promovidas pelo próprio Itaú chega-se a um número superior a 35 mil demissões. No caso do Paraná os reflexos para os trabalhadores e trabalhadoras do Banestado foram dramáticos, sofreram antes, durante e depois da privatização. Na preparação para privatização o Banco fez uma reestruturação que passou por quatro programas de demissão voluntária – PDV, depois de privatizado o Itaú promoveu mais um PDV em 2001. Alguns depoimentos são significativos e reveladores deste processo na vida dos trabalhadores e trabalhadoras bancárias:

Quando estava fazendo campanha no interior para minha candidatura como conselheira representante⁵⁷, fiz várias visitas no interior do estado e em uma delas me surpreendi com uma situação peculiar. Foi um atrito em uma das agências do Banestado, em que o marido de uma funcionária brigou com o gerente da agência - o marido foi buscar a mulher no banco alegando que o horário dela já tinha sido cumprido e que ela devia estar em casa, e o chefe dela dizia que não, que ela era funcionária dele e ele determinava o horário de saída. Olha a situação da bancária! De um lado o marido cobrando presença da sua mulher de outro o chefe cobrando a sua funcionária e os dois disputando quem mandava mais na mulher [...] (SANTOS, 2010. Entrevista com ex conselheira do Banestado e ex Presidenta do SEEB Curitiba, agosto 2010)

A cobrança por produção, somadas ao medo da perda do emprego tornou a

⁵⁷ Refere-se a eleição de conselheira ou conselheiro representante dos funcionários no Conselho de Administração do Banestado.

situação nas agências insustentáveis, todos temiam pela demissão dos gerentes aos escriturários. Outra situação relatada mostra o grau de subserviência para manutenção do emprego:

Outra situação foi de uma bancária do Itaú/Banestado que me ligou, nesta época eu era presidenta do SEEB Curitiba e estávamos no meio de uma greve. E a funcionária ligou da agência XV de novembro, avisando que a agência estava fechada, mas que ela e alguns funcionários estavam sendo obrigados a trabalhar com a luz apagada e de joelhos por baixo do balcão para ninguém descobrir que estavam furando a greve. Ah! eu disse a ela que o sindicato não ia lá não, que se ela e os colegas estavam se submetendo a esta situação eles bem que mereciam! Tinham que ter dignidade e sair e respeitar a decisão da assembléia [...] (Ibidem)

Ainda sobre o processo de privatização no Banestado e seus reflexos registramos outro depoimento:

[...] o clima foi tenso para todos os funcionários, as demissões atingiram homens e mulheres, na agência que eu estava foi mais os homens demitidos. Depois com o Itaú eu trabalhava na bateria de caixa era intercalado, um do Itaú e outro do Banestado, o clima era muito ruim entre os funcionários. Então os funcionários chegavam de manhã e cumprimentavam apenas os funcionários que eram do Itaú, era um clima bem ruim. Porque antes no Banestado nós éramos uma família, convivíamos, tínhamos um bom relacionamento, de anos. No Itaú tivemos dificuldades de aceitação, alguns diziam com desprezo aos do Banestado, que eram Itaú puro de origem e que éramos a velharada, os lentinhos. Foi difícil a adaptação, muitos adoeceram por conta disso [...] recentemente ocorreu algo parecido com a unificação do Unibanco e o Itaú [...] o pessoal do Unibanco disse que não era pra mandar as caras amassadas para as agências Unibanco, se referindo ao pessoal mais velho, isto está sendo motivo de sofrimento para alguns trabalhadores, minha colega me disse isso chorando [...]. (SANTOS, 2010. Entrevista com dirigente do SEEB Curitiba, agosto 2010)

As informações acima lembram as conclusões de Sennett (1999) ao estudar as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. O autor mostra a aversão que se têm ao funcionalismo público, ao que é estável, não competitivo, obsoleto, não moderno, desta forma foram tratados também os remanescentes do Banestado como “velharadas”. No capitalismo moderno a valorização se dá menos pela competência e mais pela competitividade, flexibilidade, disponibilidade, agilidade, cumprimento de tarefas sem questionamento. Neste caso argumenta Sennett (1999) os funcionários experientes têm mais propensão a questionar ou a resistir as más orientações. Outra questão na fala de nossa entrevistada é a valorização da imagem da juventude e nos bancos isso é bastante visível, a própria adoção da diversidade é de produto, a diversidade como lucro. O paradoxo da

questão é revelado em outro depoimento:

[...] teve uma amiga minha do Banestado que foi demitida logo que o Itaú assumiu, ela me contou que quando foi assinar os documentos de saída o RH olhou para ela e disse: – não você não pode ser demitida! Ela me disse que nunca antes ela tinha ficado tão feliz por ser negra. (SANTOS, 2010. Entrevista com bancária aposentada do Banestado, ex dirigente do SEEB Curitiba, agosto 2010)

2.1.3 Organização e representação de classe patronal do setor financeiro

As bases para a formação da Federação Nacional dos Bancos – FENABAN aconteceu no final de 1950, no I Congresso Nacional dos Bancos. O objetivo da organização visava interferir no debate sobre a Reforma Bancária. A federação patronal organiza-se formalmente em 1966 ao representar os sindicatos de bancos do país, tendo funções basicamente sindicais, a sede permaneceu no Rio de Janeiro até 1986. A FENABAN é o braço sindical do sistema financeiro, representa os associados em todas as questões trabalhistas. Seu papel estatutário é contribuir para a modernização das relações entre capital e trabalho no setor bancário e representar os sindicatos patronais nas negociações dos acordos coletivos de âmbito nacional. Fundada em 1966 e integrada à FEBRABAN em 1983, a FENABAN é formada por nove sindicatos de bancos: Alagoas, Bahia, Ceará, Minas Gerais (englobando Goiás, Brasília e Tocantins), Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro (inclui Espírito Santo) e São Paulo (inclui Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul). O Conselho de Representantes da FENABAN é formado por membros ativos das diretorias destes sindicatos.

A FENABAN representa os interesses dos grandes bancos privados nacionais e estrangeiros atuando no Brasil. Com a internacionalização do sistema financeiro resultado das fusões e incorporações atualmente os bancos estrangeiros têm tido participação relevante nas decisões e na direção da entidade patronal. Na gestão atual a presidência da entidade é assumida pelo ABN AMRO Real S.A., de origem holandesa o ABN incorporou o Banco Real de capital nacional, depois o Sudameris e recentemente foi incorporado pelo espanhol Santander. Em nível superior os bancos estão representados pela Confederação Nacional do Sistema Financeira - CONSIF, entidade sindical de grau superior dos bancos, com registro no Ministério do Trabalho e Emprego congrega as federações de instituições financeiras e

assemelhadas, empresas seguradoras e empresas de capitalização e previdência que operam em todo o território nacional.

Como associação de classe os bancos se organizam ainda através da Federação Brasileira dos Bancos – FEBRABAN e em nível superior pela Confederação Nacional das Instituições Financeiras – CNF, que congrega as entidades representativas das instituições financeiras em todo o território nacional, formada por várias associações entre elas a FEBRABAN. A FEBRABAN foi fundada em 9 de novembro de 1967, com sede em São Paulo, recebendo influência maior da Associação dos Bancos do Estado de São Paulo - ASSOESP. O grande desafio colocado para os banqueiros foi a construção de uma representação nacional capaz de falar pelo setor de forma unívoca. A partir de 1983, os banqueiros conseguem eleger a mesma diretoria para a FENABAN e FEBRABAN, estabelecendo formalmente a unidade de representação, comando e operação. Segundo informações contidas no site da entidade, o objetivo da FEBRABAN é representar seus associados em todas as esferas: Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e entidades representativas da sociedade, para o aperfeiçoamento do sistema normativo, a continuada melhoria da produção e a redução dos níveis de risco. Também busca concentrar esforços que favoreçam o acesso da população em relação a produtos e serviços financeiros. O quadro associativo da entidade, segundo dados de setembro de 2008, conta com 120 dos 159 bancos registrados no Banco Central do Brasil.

A FEBRABAN conforme sua direção atua de forma a defender interesses da classe, articula-se junto aos órgãos competentes em defesa de normas que aumentem a eficiência do sistema financeiro. Realiza e divulga estudos e pesquisas visando o aperfeiçoamento do sistema financeiro. Desenvolve programas de formação e qualificação para os seus sócios. Tem como missão contribuir para o desenvolvimento econômico, social e sustentável do País, representando os seus associados e buscando a melhoria contínua do sistema financeiro e de suas relações com a sociedade (<http://www.febraban.com.br>, 2009). Dentre os valores que defende, segundo informações divulgadas pela entidade, estão: promoção dos valores éticos, morais e legais; valorização das pessoas, o trabalho e o empreendedorismo, incentivo às práticas de cidadania e responsabilidade socioambiental; defesa da iniciativa privada, o livre mercado e a livre concorrência; defesa do diálogo, o respeito e a transparência nas relações com clientes e com a

sociedade; atuação com profissionalismo e transparência e a valorização da diversidade e a inclusão social. Em relação aos valores defendidos pelo setor patronal, um dos pontos que este estudo vai aprofundar é a relação entre o discurso e a prática a respeito da valorização da diversidade e inclusão. O conceito que a classe patronal tem sobre esta temática é fundamental para medir o grau de comprometimento com a inclusão e igualdade de oportunidades e tratamento.

É preciso registrar a forte organização dos bancos no Brasil. Estudos de Minella (1988, 1993, 1997, 2001, 2007) mostram como se movimenta este setor na sociedade. Minella (2007) analisa alguns fatores importantes que fortalecem o poder dos bancos brasileiros: a) o controle sobre o fluxo de capitais; b) a existência dos conglomerados e grupos financeiros; c) a estrutura e dinâmica da representação de classe do setor; d) a participação no processo político e os aparatos de decisão do Estado. Os bancos segundo o autor exercem controle sobre parte significativa dos recursos e fluxo de capitais na economia, caracterizando uma hegemonia financeira. Esta condição os torna agentes privilegiados das operações macroeconômicas e das políticas governamentais. Constituem-se os principais investidores de campanhas políticas, interferindo na capacidade de legislação do país, principalmente no que diz respeito a regulamentação do sistema financeiro, e de outras políticas que tem efeitos diretos nos interesses do setor financeiro. Os Bancos Privados sempre buscaram controlar e hegemonizar os órgãos decisórios chaves tais como CMN – Conselho Monetário Nacional, Ministérios, Banco Central, assumindo em muitas gestões inclusive a direção do Banco Central e dos bancos oficiais⁵⁸. O capital

⁵⁸ Segundo levantamento feito por Minella (2007) em 1985 um banqueiro da Associação Brasileira de Bancos Comerciais foi indicado para a presidência do BC, pelo presidente da república. FHC também indicou presidente provindo do setor financeiro, mantido no governo Lula. O autor destaca relação de diretores do BC e grupos financeiros privados: “Itaú: Pêrsio Arida, presidente do BC entre 11/01/95 e 13/06/95; Gustavo Loyola, presidente do BC de 13/11/92 a 29/03/93 e de 13/06/95 a 20/08/97; Fernão Bracher, presidente do BC entre 28/08/85 e 11/02/87; Tereza Grossi, Diretora de Fiscalização de 30/03/00 a 14/03/03; Sérgio Werlang, diretor na gestão de Armínio Fraga; Sérgio de Freitas, diretor entre março/abril de 1985. Vínculos com o Unibanco: Pedro Malan, presidente do BC de 09/09/93 a 31/12/94; Armínio Fraga Neto, presidente do BC de 04/03/99 a 01/01/03 (também Conselheiro Internacional do JP Morgan Chase); Daniel Gleizer, diretor do BC de 04/03/99 a 21/01/02; Francisco Gros, presidente do BC governo Collor; Armin Lore, diretor no período 1988-90; Alexandre Schwartzman, economista-chefe do Unibanco, que assumiu uma diretoria do BC em 2003 e, posteriormente, passou para o ABN Amro; na segunda metade dos anos 90, Demóstenes Pinho Neto foi economista-chefe do Unibanco e depois ocupou a diretoria internacional do Banco Central. Pedro Malan assumiu a presidência do Conselho de Administração do Unibanco em maio de 2004. Vínculos com o ABN Amro: Mario Carvalho Mesquita, economista-chefe para América Latina deste banco, assumiu a Diretoria de Estudos Especiais do BC em junho de 2006; Schwartzman, já mencionado, saiu do BC para assumir a função de Mesquita nesse banco privado. Vínculos anteriores com o BankBoston: Henrique Meirelles, presidente do BC a partir de 2003”. (MINELLA, 2007, p.114-115)

bancário financeiro tem grande interesse no lucro que eles podem auferir com a realização das operações feitas pelos bancos públicos, por isso contribuíram para privatização dos bancos estaduais. O interesse principal destes bancos é o lucro. Interessa aos bancos privados, a gestão dos fundos e programa públicos como: FGTS, PIS, Fundo de Participação de Estados e Municípios, entre outros. (SEEB-SP, 1992, p.7).

Segundo Minella (2007, p. 108-109) em 2005, os treze maiores bancos (três federais e dez privados) controlavam 83,29% das operações de crédito e arrendamento mercantil de todo o sistema financeiro brasileiro. Neste mesmo período os dez maiores bancos privados (Bradesco, Itaú, ABN Amro, Unibanco, Santander, HSBC, Citibank, Safra, Votorantim e BankBoston), controlaram 48,65% do total das operações de crédito e 32,55% dos títulos e valores mobiliários do país. Os bancos e banqueiros também se organizam e se articulam através de diversas associações como: Associação Brasileira de Bancos - ABBC; Associação Brasileira de Bancos de Investimento e Desenvolvimento - ANBID; Associação Brasileira de Bancos Internacionais - ABBI; Associação Brasileira dos Bancos Estrangeiros e Regionais - ASBACE; Associação Nacional das Instituições do Mercado Aberto - ANDIMA; Associação Brasileira das Entidades de Crédito Imobiliário e Poupança - ABECIP; Associação Brasileira de Empresas de Cartões de Crédito e Serviços - ABECS; Associação Brasileira das Empresas de Leasing - ABEL; Associação Nacional das Instituições de Crédito; Financiamento e Investimento - ACREFI; Associação das Empresas Distribuidoras de Valores - ADEVAL e Associação Nacional das Corretoras de Valores, Câmbio e Mercadorias - ANCOR; Associação Nacional de *Factoring* - ANFAC; Associação Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais - APIMEC; Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade - ANEFAC Possuem um estreito relacionamento entre o capital nacional e o internacional como o Fundo Monetário Internacional - FMI, BIRD e Banco Mundial. Além das estruturas sindicais, associativas, partidárias, culturais, os empresários financeiros lembra Minella (2007), investem em institutos liberais para alimentar, divulgar e promover suas idéias. Muitas vezes financiam bolsas de estudos à classe política entre outras lideranças, intelectuais, acadêmicos, para obter apoio nas suas propostas de políticas liberais.

2.2 - QUEM SÃO OS TRABALHADORES E AS TRABALHADORAS EM BANCOS?

O trabalho e a produção passaram por vários processos de mudança, principalmente nas últimas décadas, com adoção de ajustes intensos no sistema capitalista, com reflexo no trabalho formal. Consideramos o trabalho como categoria humanizante, pelo menos deveria ser, relação do homem com a natureza e com outros seres, processo de “socialização”, como demonstrou Marx. O sistema capitalista segundo ele, transformou os seres humanos em uma peça a mais na engrenagem de produção alienando os trabalhadores dos meios de produção, da criação, do fruto de seu trabalho e de si mesmo. A perda de humanização cada vez se consolida de forma mais agressiva e perversa.

As transformações nas relações de trabalho tiveram maior intensidade no Brasil na década de 1990, com a abertura da economia e de adoção de novas tendências. Novos desafios se colocam para a organização dos trabalhadores, com inclusão de novas pautas de negociação: emprego, saúde e condições de trabalho, combate ao assédio moral, questões de gênero, igualdade de oportunidades, entre outras. As mudanças ocorridas no trabalho em quase todos os setores produtivos, embora apresentem especificidades, seguiram algumas tendências comuns como: aumento de novas tecnologias, intensificação do processo de automação, enxugamento, privatizações, flexibilização de direitos, resultando em desemprego crescente e aumento da informalidade. A diminuição dos postos de trabalho aumentou o contingente de desempregados, atingindo em especial as mulheres e os jovens. Nesta condição encontram-se profissionais altamente qualificados com dificuldade de inserção no mercado de trabalho, trabalhadores totalmente instáveis ora participam do mercado informalmente, mas na maior parte do tempo estão sem trabalho não conseguindo se fixar. Neste grupo podem ser encontrados os terceirizados, subcontratados, os trabalhadores em tempo parcial, trabalhadores temporários, estagiários. Outro fenômeno que vem crescendo são os trabalhadores “auto-sustentáveis” ligados as redes de economias solidárias, formando grupos cooperados produzindo trabalho e renda. Do outro lado também numa crescente estão os trabalhadores considerados de “economia subterrânea”, envolvidos em atividades ilegais, tráfico, roubo, prostituição, seqüestros, etc. Outra parte

considerável é o que Marx chamou de *lumpen* fora do mercado de trabalho e sem perspectiva de ingresso. Não se pode dizer que estão a margem do sistema pois fazem parte dele, excluí-los é o mesmo que fazer de conta que não existem.

Com lucidez Sennett (1999) retrata a transformação da vida das pessoas convivendo no contexto globalizado, altamente competitivo, em que os conceitos são revistos, questões consideradas obsoletas, conservadoras são abolidas em nome da modernidade e competitividade. A estabilidade no emprego do funcionalismo público é olhada com desprezo. Ser competitivo significa ser jovem, qualificado, criativo, dinâmico, arrojado, disposto à novos desafios, disponível a qualquer tarefa e local que a empresa necessitar. Focalizaremos nesta seção, os efeitos da reestruturação produtiva no trabalho e nos trabalhadores bancários.

2.2.1 - Reestruturação produtiva no setor financeiro - os efeitos na categoria bancária

O processo de reestruturação dos bancos provocou mudanças na gestão de produtos e serviços, a informatização e automação intensiva modificaram o trabalho bancário. A eliminação de algumas tarefas, a simplificação de procedimentos proporcionados pela informatização, intensificou a flexibilização da jornada e do trabalho, trouxe a inovação de contratação de vários serviços de terceiros, resultando no enxugamento do quadro efetivo e na mudança do perfil da categoria. Na década de 1980 a categoria bancária era formada principalmente por jovens que viam no banco uma forma de conciliar trabalho com estudo. Estudos feitos por Blass (1992) evidenciam que o interesse inicial dos trabalhadores e trabalhadoras ao ingressar no setor financeiro, era a jornada de seis horas, compatível com os estudos e com outras atividades. A remuneração maior e a consideração do “trabalho limpo”, ambiente diferente de outros setores produtivos como metalurgia, confecção entre outros, favoreceu um grande número de jovens e mulheres a inserir-se no setor financeiro. Em 1979 havia 41% de bancárias e 59% de bancários em São Paulo. Na década de 1980 essa tendência se mantém com 60% de participação de homens e 40% de mulheres. Romanelli (1978) constatou que os jovens entravam nos bancos para pagar os estudos e quando se formavam e não conseguiam arrumar um emprego melhor, permaneciam no banco. O autor nominou esse fenômeno de provisório definitivo, título de sua pesquisa.

Outra característica dos anos 1980 foi a rotatividade dos trabalhadores no setor financeiro, principalmente nos bancos privados, o que se justifica pelo perfil dos trabalhadores maior parte estudantes jovens, com alto grau de escolarização, com oportunidades melhores de trabalho. Neste período os índices de desemprego não eram tão alarmantes somados a ausência de plano de cargos e salários refletia significativamente na falta de estímulo dos trabalhadores se manterem no setor, o que difere dos bancos públicos em que a ascensão no plano de carreiras tem critérios mais definidos, com concursos internos para promoções. O que pode justificar a permanência dos trabalhadores nos bancos públicos em que se encontra a maior faixa etária da categoria nos anos de 1980.

Nos anos de 1990 percebe-se uma mudança significativa do perfil da categoria bancária. A pesquisa Perfil do Bancário, encomendada pela Confederação Nacional dos Bancários - CNB e realizada em 1997 pelo Instituto Datafolha revela que 60% dos trabalhadores são casados e destes 57% são responsáveis principais pelas despesas domésticas. O destaque é a profissionalização dos trabalhadores, diferentemente dos anos de 1980 em que os empregados escolhiam o trabalho em banco para conciliar com os estudos. A pesquisa revelou que o tempo médio na empresa é de 11 anos. O trabalho bancário não é mais considerado transitório, passa a ser profissão. Os trabalhadores têm uma média de trinta e cinco anos e elevado grau de instrução, 66% tem nível superior. Do total, 54% trabalham em regime de meio período – jornada de seis horas diárias, principalmente jovens e mulheres e 46% em regime de período integral – oito horas⁵⁹. Em relação a avaliação do trabalho e carreira 85% dos entrevistados consideram que seu trabalho é feito em equipe; 65% avaliam que é muito competitivo e 62% acreditam que há oportunidades de crescimento. Sobre avaliação do trabalho 44% avaliam o trabalho muito criativo, enquanto 42% avaliam que o mesmo é pouco criativo, dos entrevistados 68% afirmaram a intenção de seguir carreira na empresa. Em relação a renda 26% afirmaram que seu salário fixo encontra-se na faixa entre 10 a 20 salários mínimos e 9% disseram ganhar mais de 20 salários mínimos, ao somar com a remuneração variável este número sobe para 36% e 15% respectivamente. O que revela que grande parte da renda do trabalhador bancário vem se modificando

⁵⁹ Em jornada de seis horas encontram-se os escriturários, caixas, digitadores e compensadores, os que executam jornada superior - oito horas, são os trabalhadores em cargo de chefias, supervisores e gerentes.

desde a década de 1990, e que a venda de produtos compõe hoje grande parte do salário. Outro dado importante revelado nesta pesquisa é que praticamente a totalidade da categoria é de cor branca, a participação das mulheres em média é de 41% sendo que a região Sudeste apresenta maior equilíbrio. A pesquisa Perfil do Bancário trouxe muita surpresa ao movimento sindical bancário, contrapondo a visão que se tinha sobre a categoria:

A renda é mais elevada, a escolaridade é mais alta e a permanência na condição de bancário é mais prolongada do que se supõe. O apego à profissão é surpreendente. Um número expressivo de bancários afirma que o trabalho é criativo e oferece oportunidade de crescimento profissional e pessoal, de avanço na carreira de bancário. (CARVALHO, 1997, p.35)

A mudança de perfil se acentua nos anos de 2000, dados da pesquisa realizada pelo DIEESE (2001), intitulada: “Os Rostos dos Bancários: Mapa de gênero e raça no setor bancário brasileiro”, realizada em seis regiões metropolitanas: São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador e Distrito Federal, revelaram um aumento na participação feminina de 45%, aumento da escolaridade e predomínio ainda da raça branca no setor. A pesquisa revelou que os trabalhadores da raça negra apresentam em todas as variáveis condições desfavoráveis em relação aos não negros. A discriminação de negros no setor é visível comparado a todos os índices de ocupação de mão de obra negra nas regiões metropolitanas - RM estudadas. Exemplo disso é RM - São Paulo que apresenta 30% de mão de obra negra ocupada, enquanto no setor financeiro na mesma região o índice é de 12%. Os negros apresentam maior participação no setor em contratos de trabalho flexibilizados e terceirizados. Em relação a distribuição de rendas há uma forte concentração de rendimentos: 25% dos maiores salários representam 60% da massa salarial da categoria e os 25% dos menores salários representam 5% da massa salarial. Sendo que os homens não negros estão presentes nos índices mais altos e participam apenas em 25% dos salários menores, o inverso para mulheres e negros. Fator que contribui para manutenção das desigualdades e distribuição de riquezas do país, em que pobreza tem cor e sexo. O tempo de permanência também é menor para mulheres e negros. Conforme DIEESE (2001) os dados indicam a existência de mecanismo e processos velados ou explícitos que reforçam a permanência das desigualdades e discriminações de gênero e raça, com forte evidências de barreiras de ingresso de negros no setor.

2.2.2 - Efeitos das mudanças estruturais no perfil da categoria

O investimento na comunicação informatizada permitiu aos bancos maior controle sobre as tarefas executadas, eliminando chefias intermediárias, diminuindo algumas tarefas rotineiras de controle e conferência, possibilitando controle mais objetivo através da comunicação interativa e informatizada. Em 1979 no quadro de ocupações dos bancos a gerência representava 7% passando a 17% em 1993, o que se justifica pela diversificação do papel desta função, do investimento dos bancos ao atendimento mais qualificado e personalizado aos médios e grandes clientes. Já as chefias intermediárias que representavam 19% em 1979 passaram a 6% em 1993 e os escriturários que representavam 58% em 1979 foram reduzidos a 27% em 1993 (DIEESE, 1997). A redução das chefias e escriturários são reflexos da intensificação do uso da informática e da reorganização do trabalho. Os trabalhadores passaram a executar múltiplas tarefas e o controle passou a ser mais preciso com uso da informatização. Os escriturários que representavam nas décadas de 1970 e 1980 o grande contingente de trabalhadores nos bancos, formados por mão-de-obra mais jovem respondiam pela maior presença da rotatividade nos bancos.

As mudanças significativas no setor mudaram o perfil e a expectativa dos trabalhadores. Exigência na qualificação sistemática dos trabalhadores, investimento em estudos, leituras, acompanhamento de análises econômicas e conjunturais tornaram-se requisitos básicos. Promovendo um controle individual do trabalhador com as metas de produção e os compromissos com a instituição. A experiência japonesa do *kaizen*⁶⁰, Círculos de Controle de Qualidade – CCQ, Controle de Qualidade Total - TQC⁶¹, 5 S⁶² foram adotadas pelos bancos como estratégia de controle individual e coletivo. Assim como outros setores da economia os bancos experimentaram diversos métodos de gestão e adaptaram conforme a realidade e conveniência. Os programas de qualidade total tiveram início nos bancos no final da

⁶⁰ *Kaizen* palavra de origem japonesa significa mudança para melhor, no trabalho é usada como expressão de melhoria contínua.

⁶¹ Para ELY (1995) estes modelos têm origem no toyotismo que pela necessidade de competição da fábrica japonesa no mercado desenvolveu várias formas de gestão da produção baseado nas idéias do consultor americano Edward Deming, tendo como idéia básica produção de unidades necessárias, no tempo necessário e na quantidade necessária. Tendo como objetivo principal, a redução de custo que é alcançado em três metas: controle de qualidade, sem desperdícios; garantia de qualidade e considerações humanas, valorização do cliente, participação e comprometimento dos trabalhadores.

⁶² A sigla 5 S saiu de cinco palavras japonesas: *Seiri* – senso de utilização; *Seiton* – senso de ordenação; *Seisou* – senso de limpeza; *Seiketsu* – senso de saúde e *Shitsuke* – senso de autodisciplina. Fonte: <<http://www.5s.com.br>>.

década de 1980, adaptando-se aos eixos básicos da qualidade total como foco no cliente, melhoria contínua, controle de processos e participação total. A busca pelas certificações ISOs aumentaram os investimentos dos bancos em treinamento e capacitação dos funcionários para os programas de qualidade total⁶³. Além dos CCQs, os bancos passaram a criar caixinhas de sugestões, grupos de competição, entre outros, tendo a participação dos trabalhadores como estratégia. Os bancos passaram a investir em políticas de identificação dos trabalhadores com a proposta de crescimento da empresa, incentivando os resultados. Criaram vários programas de participação com base nas metas de produção individual e em grupo, compondo a remuneração variável do funcionário. O sistema por sua vez não permite dissidências e oposição, colocando na linha de corte o funcionário não adaptável ou “improdutivo”. Segundo Jinkings (2006) os bancos passaram a adotar novos mecanismos “para disciplinar e intensificar o trabalho, mascarando seus instrumentos coercitivos por meio de programas de ‘qualidade total’ e de ‘remuneração variável’.” (JINKINGS, 2006, p.194).

Conforme Leite (2003) o novo paradigma produtivo tem como base outros requisitos, pois além da qualificação técnica exige novos atributos dos trabalhadores: responsabilidade, cooperação, engajamento, disposição, adaptabilidade, iniciativa, conhecimento tácito, social ou informal. A qualificação é exigida nos diferentes níveis da cadeia, mas de forma diferenciada sendo que na última ponta funcionam como processo de seleção. Assim como em outros setores pode-se observar no setor financeiro a segmentação de gênero, raça e geração na mão-de-obra. Ocupando cargos de direção em agências, departamentos, centros administrativos estão homens brancos com certo nível de qualificação, poucas mulheres assumem cargos de direção e quando assumem apresentam um forte grau de qualificação e de comprometimento com a empresa⁶⁴. Nos setores intermediários, atendimento ao público, caixas e outros serviços em departamentos tem maior presença feminina, contingente que aumenta quando se investiga os trabalhadores terceirizados do sistema financeiro. Os empregados terceirizados estão concentrados na função de digitadores, compensadores, *telemarketing*, vigilância, limpeza, entre outros, com menor exigência de qualificação, as mulheres estão sendo a grande maioria deste

⁶³ A exigência da participação e comprometimento dos funcionários em alguns casos extremos foi denunciada, como exemplo de bancos que recrutaram funcionários para limpeza de agência nos sábados alegando a aplicação prática do método 5 S.

⁶⁴ Ver relatos feitos por SEGNINI (1994).

tipo de contratação. Nos setores de vigilância e limpeza igualmente terceirizados encontram-se os trabalhadores negros. Como destacou Segnini (1994) a terceirização significa precarização da inserção no trabalho, oscilando entre o desemprego, trabalho temporário e mercado informal. Os trabalhadores nestas condições apesar de prestarem serviços ao setor, tendo muitas vezes como empregadores grupos formados pelos próprios banqueiros, não pertencem a categoria bancária não tem os mesmos direitos, não são abrangidos pelos acordos sindicais da categoria.

Em estudo sobre a Central de Atendimento – CA do BB localizada em São José dos Pinhais – PR, Ruiz Diaz (2009) revela a situação de desigualdade e precariedade a que são submetidos os trabalhadores terceirizados do *telemarketing* do banco. Segundo levantamentos realizados pelo autor trabalham na CA-BB 2.138 trabalhadores, destes somente 338 pertencem ao quadro próprio do Banco, 1.800 trabalhadores são terceirizados, 1200 contratados pela TMKT Brasil e 600 contratados pela DEDIC⁶⁵. As diferenças começam com a vestimenta, com a obrigatoriedade do uso do colete para os terceirizados (azul- DEDIC, Amarelo - TMKT) enquanto aos funcionários do banco não é exigido qualquer tipo de uniforme. Há diferenças no tratamento dispensado, hierarquização entre concursados e terceirizados; salários desiguais mesmo fazendo a mesma função; entre outros serviços que os terceirizados não tem acesso como exemplo, o uso de ambulatório. (RUIZ DIAZ, 2009, p.56).

2.2.3 - A feminização do trabalho bancário

As transformações ocorridas no mundo no último século, principalmente com a descoberta de novas tecnologias, trouxeram significativas mudanças no planeta. As conseqüências de adoção de novas tecnologias proporcionaram por um lado maior conforto aos indivíduos com incorporação de novas ferramentas no trabalho e na vida cotidiana, produção em alta escala com custo menor, maior exploração da capacidade produtiva, conseqüentemente aumento da lucratividade para o sistema capitalista. Por outro lado, no que se refere às condições de trabalho, os efeitos

⁶⁵ DEDIC – empresa do Grupo Portugal Telecom, criada no final de 2002, com o objetivo de fortalecer os negócios de *Contact Center* do Grupo. TMKT – empresa brasileira fundada em 1991, atua em *Contact Center*, presta serviços em *Call Center* e CRM - *Customer Relationship Management* (gerenciamento do relacionamento com clientes). Além do BB a TMKT presta serviços também aos bancos Itaú; Santander; Itaú Seguros e Unibanco.

foram perversos: desregulamentação, desemprego, intensificação do ritmo da produção, assédio moral, aumento das doenças decorrentes do trabalho. Além de mudanças na geopolítica, disputas de novos espaços de produção, de riquezas naturais, formação de grandes oligopólios mundiais. Analisamos uma pequena face destas mudanças, às transformações no trabalho do setor financeiro e os reflexos nas relações de gênero. Com efeito, buscamos entender os processos de mudança na categoria trabalho, a reestruturação produtiva, o fenômeno da feminização do trabalho bancário e, as relações de gênero no setor financeiro.

No mundo global a tolerância às diferenças é extremamente reduzida ao marco do politicamente correto, com certo ar de tolerância forçada. Os conflitos contra imigrantes, etnias e religiões são cada vez mais presentes bem como a resistência às políticas sociais e afirmativas de inclusão. Na disputa por uma vaga no mercado de trabalho, por políticas públicas de inserção seja de emprego, moradia, ensino, pode-se perceber manifestações de preconceito e intolerância muitas vezes violentas, situações tratadas em “A miséria do mundo” por Bourdieu (1997). Consideram-se aptos e merecedores na disputa os legítimos cidadãos vivendo no país de origem, brancos, jovens, homens, heterossexuais e sem qualquer deficiência física. Desta forma torna-se interessante analisar o fenômeno da participação cada vez mais presente das mulheres no mercado de trabalho em especial a “feminização” do setor financeiro no último período. Entender a estratégia dos empregadores na contratação das mulheres no setor e principalmente como os sindicatos lidam com esta temática é o que veremos nas próximas seções.

2.2.4 - Participação das mulheres trabalhadoras no setor financeiro

No setor bancário as mulheres foram se inserindo aos poucos, contratadas como datilógrafas e escriturarias, exerciam os trabalhos mais rotineiros. O antigo Banespa, por exemplo, só permitiu o ingresso de mulheres em 1968 e para o cargo de auxiliar de escrita, inferior ao de escriturário. No Banco do Brasil o ingresso das mulheres só foi permitido a partir de 1969 com a realização do primeiro concurso que as mulheres puderam se inscrever. Segnini (1994) e Jinkings (2002) observam o processo de feminização na força de trabalho nos bancos na medida em que se aprofundavam as mudanças tecnológicas e organizacionais do trabalho bancário.

Em 1979 as mulheres representavam 36% da força de trabalho bancária no estado de São Paulo, na década de 1980 chegaram a representar quase a metade da categoria 47,5%. Embora com participação significativa o tratamento às mulheres desde o início foi diferenciado em relação aos homens, nesse sentido registramos aqui um depoimento revelador:

[...] não podia usar calça comprida, só podia usar saia. [...] esta luta de deixar de usar aquele guarda-pó azul que a gente usava no Mercantil e não poder usar calça comprida, eu não me lembro no sindicato [...] eu sai do banco sem poder usar calça. (SANTOS, 2008. Entrevista com ex-coordenadora nacional da CGROS, agosto, 2008).

Em relação a vestimenta indagamos o tratamento dispensado aos homens na obrigatoriedade do uso do guarda-pó:

Os homens não usavam, os homens tinham que usar terno e gravata no Mercantil. Podia ser o terno mais chinfrin que tinha, mas era terno e gravata. Agora às mulheres era aquele guarda-pó azul que não marcasse os contornos do corpo. Eu lembro que eu tinha uma colega ela estava na Matriz do Banco lá na Paulista e, ela vinha correndo do cursinho corrido e ela chegou na porta do Banco, do Mercantil enrolou a calça comprida dela, olha o que é você fazer a cabeça das pessoas: o moço da guarita viu comunicou pro chefe dela, hora que ela entrou lá, a suspensão dela estava em cima da mesa, porque ela estava com calça comprida por debaixo da saia, é uma coisa de louco! Agora o Mercantil, era TFP, ele doutrinava as pessoas porque vigilantes contar, duvidar que a menina estava de saia, tinha enrolado a calça comprida [...]. (SANTOS, 2008. Entrevista com ex-coordenadora nacional da CGROS, agosto, 2008).

Em relação a participação feminina nos bancos, o período de declínio pode ser constatado no início de 1990 reduzindo de 46,5% em 1992 para 44,5% em 1993 e 41% em 1996. Fato justificado pelo processo de reestruturação dos bancos que enxugaram vários quadros intermediários principalmente de escriturários onde concentrava grande parcela de mão de obra nos bancos com forte presença feminina, que passaram de 58% em 1979 para 27% em 1993⁶⁶. Os novos modelos de gestão diminuíram os trabalhadores nos locais de trabalho, o processo produtivo passou a exigir trabalhadores polivalentes, dispostos a cumprir metas e vendas de produtos e serviços, incorporando a remuneração variável. A exigência na excelência do atendimento, a polivalência fator de qualidade cada vez mais

⁶⁶ Fonte dados DIEESE (1997) e JINKINGS (2002).

valorizado no setor financeiro levou um aumento da participação das mulheres nos bancos.

Com maior exigência na qualificação e nível de escolaridade as mulheres passam a ocupar mais espaços nos bancos. Porém esta participação como demonstram vários estudos, ficou reduzida a um papel secundário, com a exploração das habilidades e competências das mulheres em trabalhos repetitivos, nos postos intermediários onde predomina a venda de produtos, aproveitando a habilidade das mulheres no trato com clientes. Sem a devida valorização financeira do seu trabalho, limitando os espaços na hierarquia e remuneração dos bancos. A pesquisa *Os Rostos dos Bancários* (2001) revelou:

- As mulheres representam mais de 45% da categoria, constituindo um dos setores que mais emprega mulheres proporcionalmente;
- Embora as mulheres tenham tido certa ascensão nos postos intermediários, isto não repercutiu em igualdade de remuneração;
- O maior nível de escolaridade também não refletiu em maior salário.

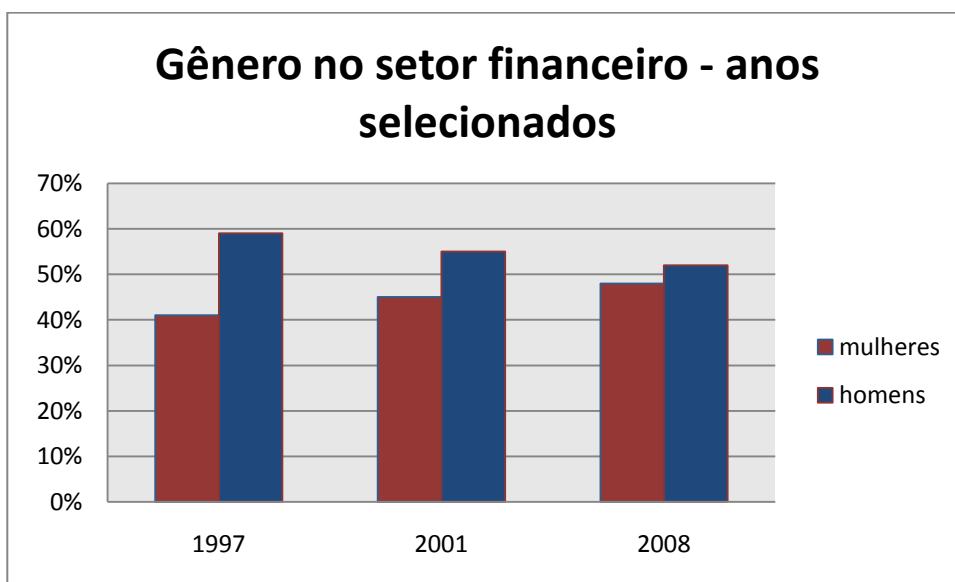
Dados do DIEESE de 2004 revelam que somente 11,60% das mulheres bancárias ganham mais de 20 salários mínimos, contra 20,79% dos homens. Dos cargos de diretoria nos bancos as mulheres participam com apenas 5% contra 95% dos homens. O Mapa da Diversidade nos Bancos realizado em 2008 pela FEBRABAN⁶⁷, ainda sem divulgação oficial, reforçam alguns dados já conhecidos. Conforme informação da CONTRAF-CUT (2009), as mulheres participam na categoria em torno de 48%, ganham 78% dos salários dos homens, apesar de maior escolarização tem mais dificuldade em promoções. A maioria de trabalhadores do setor é branca 77%, alocados em funções de caixa ou escriturários 68%. Negros ou pardos apenas 19,5% da categoria, índice considerado baixo comparado a PEA negra brasileira estimada em 45%, destes apenas 8% são mulheres. No Paraná, o índice é ainda menor apenas 3% de participação de mulheres negras. Negros e pardos ganham em média 84% do salário do trabalhador branco no setor financeiro. Em relação a remuneração na mesma função a diferença é visível, as bancárias que ocupam cargo de gerente por exemplo, ganham em média R\$ 30,00 por hora trabalhada, enquanto os homens são remunerados em R\$ 40,00 a hora. Os dados

⁶⁷ Trata-se de um Censo da Diversidade nos Bancos, pesquisa respondida por 204.794 trabalhadores representando cerca da metade da categoria. Os dados revelam a presença de negros, mulheres e deficientes, perfil, forma e situação de inserção. Esta pesquisa é resultado de demanda antiga apresentada pela CGROS, completada por ação do Ministério Público Federal.

evidenciam a permanência da discriminação sexista e racial do setor já revelado anteriormente pela pesquisa “Os Rostos dos Bancários” (DIEESE, 2001).

As discriminações sexistas no setor bancário são visíveis: baixa remuneração, segmentação da ocupação em trabalhos repetitivos mais suscetíveis a doenças ocupacionais, evidenciando a perversidade a que são submetidas as mulheres bancárias. São ainda as que mais sofrem com a violência dos chefes, sendo as principais vítimas do assédio moral e sexual. Mais acometidas pelas Lesões por esforços repetitivos – LER e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho - DORT as mulheres acabam sendo vítimas do assédio moral, de desqualificação e desconsideração. O controle pela produção faz com que as ausências por conta de tratamentos sejam desqualificadas e injustificadas. Até mesmo a ida ao banheiro acaba sendo controlada, além do que as mulheres casadas e mães geralmente são penalizadas no setor, com grande limitação de ascensão. Apresentamos a seguir alguns dados das pesquisas realizadas pelo DIEESE e pela CNB – CONTRAF, organizadas por nós em forma de gráfico e quadro. Revelam avanço da participação feminina na categoria e dão visibilidade as diferenças em relação a gênero e raça.

FIGURA 5 – GRAFICO 3 - GÊNERO NO SETOR FINANCEIRO



FONTE: CNB (1997); DIEESE (2001) e CONTRAF-CUT (2009).

Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

QUADRO 3 - INDICADORES SÓCIO-ECONÔMICOS – GÊNERO E RAÇA - SETOR FINANCEIRO BRASIL (1997 – 2008)

Indicadores	1997		2001		2008	
	cor\raça	branca	não branca	branca	não branca	branca
	87%	13%	88%	12%	77%	19,5%
mulher negra	11%		11% ⁶⁸		8%	
União civil	homem	mulher	homem	mulher	homem	mulher
casado	65%	52%	n\c*	n\c	n\c	n\c
formal\informal						
Escolaridade	homem	mulher	homem	mulher	homem	mulher
sup. completo ou +	42,59%	57,78%	37,2%	42,6%	50,4%	49,6%
Média Salarial em R\$	homem ⁶⁹	mulher	homem	mulher	homem	mulher
	n\c	n\c	2.202,00	1.445,00	17,52	13,62
					hora	hora
Chefes de Família	homem	mulher	homem	mulher	homem	mulher
	71%	37%	63,17%	18%	n\c	n\c

FONTE: CNB (1997), DIEESE (2001) e CONTRAF (2009). Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. "A experiência da CGROS". Nota: *n\c: não consta

É preciso identificar os fatores que levam a valorização diferenciada em que cada sexo e raça têm um peso distinto. Alguns estudos mostram diferenças de remuneração entre raça e gênero em funções iguais. Criam-se alguns mecanismos para justificar estas diferenças, como adotadas por alguns bancos, com letras de ascensão na função. Muitas vezes as desigualdades passam despercebidas, há certa tendência em considerar diferenças biológicas, qualidades pessoais ou opções individuais as responsáveis pelas diferenças. O mito da democracia racial fortalece a resistência em reconhecer desigualdades de gênero e particularmente de raça⁷⁰. No

⁶⁸ Representam 46,6% do total de 12% de participação negra no setor financeiro.

⁶⁹ Registra-se média salarial de R\$ 1.146,00 sem corte de gênero ou raça.

⁷⁰ O mito da democracia racial construído socialmente no Brasil parte da idéia de que vivemos numa sociedade sem conflitos onde negros e brancos convivem harmoniosamente. Este conceito desenvolvido a partir de 1920 teve como esforço superar o processo da escravidão, dando positividade e reconhecimento à participação dos negros no desenvolvimento do país. Um dos ícones

processo de divisão sexual do trabalho, a técnica e as habilidades constituem mecanismos importantes na valorização da força de trabalho. No caso das mulheres as habilidades consideradas femininas, inatas, naturais são apropriadas pelo sistema de produção capitalista e desvalorizadas, pois parte do pressuposto de como são 'naturais', não houve o esforço de aprendizagem, portanto não há que considerá-las como valor de trabalho agregado, qualificado. Não há como negar a segmentação do trabalho feminino, estreitamente ligado à extensão das atividades privadas, o da responsabilidade pelo trabalho doméstico, limpeza, asseio, educação, saúde, alimentação, o do cuidado, assistência social, atendimento e cuidado de crianças e idosos, entre outros onde a predominância é feminina e de menor remuneração.

Em relação as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no setor financeiro, destacamos dados levantados pelos sindicatos da base do PACTU: SEEB Paranavaí; SEEB Campo Mourão; SEEB Toledo; SEEB Umuarama e SEEB Guarapuava em março de 2009. A pesquisa elaborada pelas entidades registra o número de mulheres ocupando cargo de gerente geral em agências bancárias das bases respectivas dos SEEB's relacionados. Os dados revelam número reduzido de mulheres nesta função, na base do PACTU as bancárias ocupam apenas 9,87% dos cargos de gerentes enquanto os homens ocupam 90,13% do total de cargos de gerentes geral.

QUADRO 4 - MULHERES NA GERÊNCIA GERAL NA BASE DO PACTU

BASE SINDICAL	GERENTE MULHER	AGÊNCIAS NA BASE	PERCENTUAL
Paranavaí	05	52	9,62%
Campo Mourão	04	31	12,9%
Toledo	02	30	6,67%
Umuarama/A. Chateaubriand	05	64	7,81%
Guarapuava	06	46	13,04%
TOTAL	22	223	9,87%

deste movimento é Gilberto Freyre cuja obra "Casa Grande & Senzala" defendeu a idéia da democracia racial, valorizando a participação e contribuição dos negros, na cultura brasileira, nas artes, danças e comidas. Dentro da perspectiva positivista mostrou de forma lúdica a participação do negro no Brasil, ignorando as contradições que envolveram seu ingresso e permanência no país.

FONTE: PACTU (2009) Jornal Pactu Mulher. Reelaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

O quadro evidencia a dificuldade de ascensão das mulheres ao cargo de gerente geral, posto mais alto no quadro das agências bancárias. Situação constatada por outras pesquisas como as realizadas pelo DIEESE. Conforme SEEB - Curitiba (2006) levantamento realizado pelo Sindicato e DIEESE no setor financeiro, revela que o Paraná é o estado que mais discrimina as mulheres - o salário médio das bancárias é 29% inferior ao do homem. Situação mais grave está na região metropolitana de Curitiba em que a diferença entre os salários das bancárias é 32% menor que o dos homens bancários. A explicação para estas desigualdades é um questionamento constante principalmente por parte das mulheres. A luta das mulheres por melhores condições de trabalho e vida, por direitos iguais aos dos homens é antiga, apesar dos avanços as desigualdades ainda persistem. No setor financeiro argumenta o SEEB - Curitiba:

[...] a grande maioria das mulheres trabalha em cargos de base, como atendentes, caixas, operadoras de serviços telefônicos, secretárias e digitadoras – ou seja, os trabalhos diretamente ligados ao atendimento ao público em geral, tendo um mínimo de autonomia e poder de mando. Para os altos cargos – que, conseqüentemente, tem salários maiores – normalmente são designados gerentes homens. (SEEB-Curitiba, 2006, p.12).

3. A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DA CATEGORIA BANCÁRIA

A organização dos trabalhadores em sindicatos no Brasil teve forte influência dos trabalhadores imigrantes, as experiências trazidas da Europa deram um cunho de organização classista. Com tendências anarquistas e socialistas, os movimentos autônomos se consolidaram no Brasil no início do século passado. Concordamos com Manfredi (1996) que o processo de construção da identidade coletiva se dá através de pequenas lutas, que se forjam nos locais de trabalho e de moradia e se convertem em movimentos mais amplos e abrangentes. As primeiras organizações buscavam melhorias de condições de trabalho e de vida, tinham como estratégia o mutualismo e associativismo. Eram organizações autônomas que com criatividade organizavam os trabalhadores na tomada de consciência de classe e na necessidade de se organizarem como tal. Desta forma a experiência europeia principalmente a formação política e imprensa sindical foram fundamentais para organização dos trabalhadores brasileiros⁷¹. Outras tendências também disputavam a organização dos trabalhadores, além da socialista o trabalhismo, reforçado principalmente com o varguismo, e as ligadas a igreja católica.

Com a regulamentação da legislação trabalhista e a repressão Estatal há um divisor de águas na organização do movimento operário brasileiro, os sindicatos deixam de serem autônomos e independentes para se tornar aparelhos burocráticos. O marco regulatório sindical começou a ser desenhado principalmente no Estado Novo (1937-1945), antes disso havia algumas leis, porém pouco consideradas⁷². A mudança se deu principalmente após as greves de 1917 e 1919 em que houve

⁷¹ Entre 1902 a 1920 predominaram as propostas educativas dos libertários os anarco-sindicalistas. Para este movimento a educação era uma peça fundamental na conscientização e transformação da sociedade, educação para revolução. Os anarquistas concebiam o sindicato revolucionário como instrumento de resistência e luta contra a exploração do capital, tendo um papel de coordenação. Foram criados Centros de estudos, com bibliotecas, onde eram organizados, debates, cursos e palestras; Escolas Libertárias exemplo da Germinal que funcionou de 1902 a 1904 entre outras Escolas Modernas, até uma Universidade Popular em 1904 no Rio de Janeiro. De caráter globalizante e diversificada a educação libertária abrangia aspectos culturais, educativos, literários e artísticos, voltada para a emancipação político-ideológica da classe operária, contemplava crianças, jovens e adultos (MANFREDI, 1996).

⁷² Souza Martins (1989) destaca legislações sindicais de 1903 de criação de sindicatos rurais com função cooperativista e de 1907 que facultava a criação de sindicatos tendo como finalidade o estudo e desenvolvimento profissional. Estas leis segundo a autora foram ignoradas tanto pelo movimento sindical quanto pelas autoridades públicas. A autora registra ainda na Primeira República legislação a respeito do trabalho das mulheres e menores, condições de trabalho e férias, mas a regulamentação era ignorada pelo patronato.

investimento não só do Estado, mas, também dos empresários paulistanos. Outro limite da época é que a legislação trabalhista existente era basicamente estadual. As tentativas de federalização encontravam resistência na autonomia estadual, que baseavam o não cumprimento no argumento da inconstitucionalidade, no direito de propriedade, à liberdade industrial e à liberdade contratual, e no poder de polícia dos estados federados (SOUZA MARTINS, 1978, p.19). Há uma tentativa em 1917 pelo Governo Federal na criação do Departamento Nacional do Trabalho, mas a idéia só foi concretizada em 1923 com a criação do Conselho Nacional do Trabalho, Decreto 16.027 de 30\04\1923, constituindo no primeiro passo à criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1931.

Vargas inaugura um modelo populista de aproximação da massa trabalhadora através de discursos ideológicos e forte repressão aos movimentos esquerdistas, pregava a paz social, o equilíbrio e desenvolvimento da Nação. Tinha como princípio segundo suas palavras a substituição do conceito de luta de classes pelo conceito da colaboração entre as classes. Esta plataforma foi reforçada não só no Governo Provisório (1930-1934) mas no Estado Novo (1937-1945). A partir de 1942 o projeto de organização sindical corporativista é implantado no Brasil. A proposta do corporativismo estatal foi formar seguidores através da educação e formação, o governo investiu em propagandas, campanhas de sindicalização, criando mecanismos atrativos para a massa de trabalhadores. Neste período foram criados a Consolidação das Leis de Trabalho (1943), o Imposto Sindical e o Enquadramento Sindical. Os sindicatos eram acompanhados de perto pelo Estado, através da Comissão Técnica de Orientação Sindical os dirigentes eram orientados para administração e os trabalhadores à adesão nos quadros associativos. A estrutura sindical oficial era voltada à recreação, assistência social e jurídica, jornais, programas de rádios, cursos, palestras entre outras formas. No início houve resistência, pois parte de entidades operárias ignoraram os decretos recusaram o registro no Ministério do Trabalho mantendo-se pluralistas e autônomas. Porém, as diversas facções em que se encontrava dividido o movimento, a forte repressão estatal, somados ao aumento das associações oficiais fez com que os sindicatos buscassem o registro e a legalidade para sua sobrevivência. Os sindicatos perderam suas características de luta e movimento, restringindo a ações assistenciais e

recreativas, a ação política de confronto com o patronato era mediada agora pelo Estado, a greve não era mais permitida⁷³.

Buscamos nos estudos de Manfredi (1996) o entendimento sobre a construção do movimento operário brasileiro e suas formas iniciais de organização. A autora ressalta as formas criativas de mobilização e busca de direitos dos trabalhadores. No caso da instauração de dissídios organizavam comissões por fábricas preferencialmente contendo mulheres, para visitar as esposas dos juízes levando os levantamentos estatísticos feitos por eles próprios sobre o custo de vida. Outra forma era assumir o papel do cobrador sindical, reconhecido pelo Ministério do Trabalho podiam circular na fábrica para cobrar a mensalidade e assim conversar com os trabalhadores. Em 1945 a articulação em torno do Movimento Unificador dos Trabalhadores – MUT trouxe a rearticulação do sindicalismo em busca da reorganização dos trabalhadores para a democracia e reivindicação de uma Assembléia Constituinte. Em 1945 com o decreto Lei Constitucional nº 9, Vargas inicia um processo de reabertura convocando eleições gerais, o fim da censura, anistia geral e legalização do Partido Comunista do Brasil - PC do B. Neste período também são constituídos dois partidos de sustentação à Vargas o Partido Social Democrático – PSD e o Partido Trabalhista Brasileiro – PTB. Através desta sustentação eclodiu o movimento “Queremos Getúlio” o queremismo, enquanto isso o PSD lançava a candidatura do general Gaspar Dutra, pregando o patriotismo, cristianismo e o anticomunismo.

A organização sindical bancária no país tem início em 1923 com a Associação dos Funcionários dos Bancos de São Paulo, período de efervescência sindical. Em 1932 eclode a primeira greve bancária no Brasil pelos funcionários do Banco do Estado de São Paulo. O movimento reivindicava melhores condições de trabalho, a greve que durou três dias estava relacionada com a crise de 1929 e a situação da economia cafeeira no Brasil. No período entre 1932 a 1933 a luta pela jornada de 6

⁷³ Os sindicatos só podiam funcionar com a carta sindical e para seu registro vários condicionantes eram exigidos, destacamos: os estatutos deveriam ser aprovados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; apresentação ao Ministério do Trabalho de relatório anual; abstenção de toda e qualquer propaganda de ideologia sectária, de caráter social, político ou religioso, bem como candidaturas a cargos eletivos, estranho à natureza e finalidade as associações; fim da pluralidade sindical, prevalecendo o da unidade sindical; proibição de associações internacionais, etc. Para estimular a sindicalização as Juntas de Conciliação e Julgamento se encarregavam de litígios oriundos de empregados sindicalizados (Decreto 22.132 de 25\11\1932), bem como concessão de férias dos empregados da indústria somente aos sindicalizados (Decreto 23.768 de 18\01\1934) (SOUZA MARTINS, 1989, p.55)

horas estimulou a organização em nível nacional; conquista efetivada em 1933. O movimento pela regulamentação da jornada fez surgirem novos sindicatos de bancários pelo país, que buscaram a luta pelo reconhecimento oficial (TOSI, 1995). A primeira greve nacional dos bancários foi deflagrada em 1934 tendo como organizadores os sindicatos dos bancários do Rio de Janeiro, São Paulo e Santos, lutavam pelo direito à aposentadoria e estabilidade no emprego após dois anos de serviço⁷⁴. O movimento resultou na criação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários – IAPB, Lei 054 de 12\09\1934 e na estabilidade a partir dos dois anos de trabalho, além de avanços políticos com a organização do Congresso Nacional dos Bancários em novembro de 1934 sendo o primeiro encontro de caráter nacional da categoria. Em 1935 através desta organização os bancários realizaram a Campanha pelo Salário Mínimo Profissional e pelo estabelecimento de um Quadro de Carreiras. A organização era feita de forma nacional com a participação de representantes dos sindicatos de bancários do país que existiam na época, neste mesmo período foi articulado a criação da primeira Federação Nacional dos Bancários. A primeira associação bancária do Paraná foi criada em 1936, a partir dessa entidade muitos sindicatos são criados.

O golpe de 1937 trouxe a repressão política e o fechamento dos sindicatos, lideranças foram presas, os sindicatos foram reabertos em 1938 sob intervenção estatal. O enquadramento sindical em 1939 restringiu a representação à base territorial e a categoria profissional, desta forma no mesmo local de trabalho os trabalhadores foram divididos em várias entidades sindicais com datas bases diferenciadas (limpeza e asseio, vigilantes, securitários, comerciários, telefonistas, bancários, processamento de dados, etc.), dificultando a organização e mobilização. Outro retrocesso é que com a Consolidação das Leis de Trabalho - CLT os trabalhadores bancários perderam a estabilidade de dois anos e o fim do pagamento de horas extras para chefia. A repressão e intervenção estatal desarticularam a organização nacional, mas, não impediram a realização do I Congresso Nacional dos Bancários em 1939, principais pontos de luta: quadro de carreira, regulamentação das 6 horas e sua extensão a quem não tinha acesso ao benefício, participação nos lucros e aumento dos benefícios do IAPB (TOSI, 1995, p.37).

⁷⁴ Neste período havia o registro legal de dez sindicatos de bancários no país: São Paulo, Santos, Distrito Federal, Belo Horizonte, Juiz de Fora, Porto Alegre, Curitiba, Salvador, Recife e Fortaleza

Com a Segunda Guerra (1939 – 1945) o movimento se retraiu por conta da crise e do desemprego, porém em 1942 quando bancos de capital alemão e italiano no Brasil foram fechados houve mobilização da categoria em torno de uma campanha nacional pela reinserção dos bancários demitidos. O sindicato dos bancários de Curitiba é criado neste período 1942 e já inicia a participação nas lutas nacionais. A campanha organizada pelos sindicatos dos bancários de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais pela readmissão dos trabalhadores, foi atendida por decreto de 1943, que determinava a contratação dos demitidos em outros bancos, através de sorteio (CANEDO⁷⁵, 1986 apud TOSI, 1995). A desarticulação e o desalento marcaram este período de retração sindical, pois muitos sindicatos eram administrados por juntas governativas e interventores nomeados pelas delegacias do trabalho, permanecendo longos períodos. O movimento pela redemocratização (1945) estimulou a luta. Em 1946 aconteceu a segunda greve nacional dos bancários pela aprovação do plano de carreiras. A greve durou dezenove dias e contou com a adesão dos bancários de São Paulo, Rio de Janeiro, Florianópolis, Minas Gerais, Belém, Niterói, Recife, Porto Alegre, João Pessoa, Maceió e Vitória. Este episódio foi marcado pelo corporativismo, uma Comissão Paritária foi constituída para discussão do projeto com representantes de banqueiros, bancários e governo. O projeto além do quadro de carreiras fixava um piso mínimo para categoria. A unidade nacional para mobilização foi sendo fortalecida, neste período havia também a Comissão Paritária de Salários que se reunia no Rio de Janeiro (TOSI, 1995, p.45). Também houve intervenções em alguns sindicatos conhecida como ditadura Vargas, o sindicato dos bancários de Curitiba sofre intervenção.

Os bancários marcaram presença na construção do 1º Congresso Sindical dos Trabalhadores Brasileiros, na criação da Confederação dos Trabalhadores do Brasil – CTB, na militância partidária. Com nova repressão intervenção nos sindicatos, cassação de partidos e mandatos parlamentares, os trabalhadores criaram entidades alternativas como exemplo a União dos Bancários do Estado de São Paulo – UBESP, fundada em 1950. Em 1952 é realizado o IV Congresso Nacional dos Bancários com o objetivo de reorganizar o projeto de unificação, controle do IAPB e organização da categoria em nível nacional. Na oportunidade foi criada uma Comissão Sindical Permanente, com sede no Rio de Janeiro e também

⁷⁵ CANÊDO, L.B. Bancários: Movimento Sindical e Participação Política, Campinas: Editora da UNICAMP, p.32, 1986.

foi aprovada a moção que criou o Dia Nacional do Bancário em 28 de agosto, data que marcou o início da grande greve dos bancários de sessenta e nove dias em 1951. Os trabalhadores do Banco do Brasil se destacavam na organização e mobilizações principalmente em São Paulo, o que ajudava muito o sucesso da greve já que o sistema de compensação de cheques dos outros bancos era realizado pelo Banco do Brasil. Conforme registra Tosi (1995, p.47) em 1920 e 1930 os bancos privados se constituíam no centro das atividades bancárias principais financiadores da agricultura cafeeira, com o Estado Novo e o fortalecimento do aparelho estatal o Banco do Brasil passa a liderar a rede bancária.

Nesta conjuntura de busca de unidade e fortalecimento as federações de bancários são criadas. As principais bandeiras nacionais foram a campanha nacional pela aposentadoria e o controle do IAPB. Em 1958 no VII Congresso Nacional dos Bancários é fundada a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito – CONTEC. Registravam-se neste período 58 sindicatos e 5 federações (Rio Grande do Sul; São Paulo – Paraná - Mato Grosso; Minas Gerais - Goiás; Rio de Janeiro-Espírito Santo e Norte-Nordeste) e 14 associações de bancários. A CONTEC foi reconhecida em 1959, sendo a primeira confederação nacional criada por iniciativa dos trabalhadores, as outras confederações deste período foram criadas pelo Ministério do Trabalho⁷⁶.

A CONTEC buscou sua consolidação na luta pelo Contrato Coletivo de Trabalho e pelo controle da IAPB. A pauta do Contrato Coletivo de Trabalho priorizava o salário profissional, a volta à estabilidade aos dois anos de serviço, escala móvel de salários, reajuste dos salários em seis meses, extinção do trabalho aos sábados, horário de seis horas para os comissionados. E o direito do sindicato ser ouvido por ocasião da introdução de computadores nas empresas. Por outro lado os banqueiros além de se negar as reivindicações recusavam-se a discutir o Contrato Coletivo de Trabalho. (CANEDO⁷⁷, 1986 apud TOSI, 1995). A estratégia pelo controle do IAPB tinha como objetivo principal a sustentação financeira e política da entidade nacional, base forte de poder. O IAPB tinha o controle dos benefícios que eram distribuídos através das delegacias regionais, uma prática

⁷⁶ Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria –CNTI; Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio -CNTC e Confederação Nacional dos Trabalhadores do Transporte – CNTT.

⁷⁷ CANÊDO, L.B. Bancários: Movimento Sindical e Participação Política, Campinas: Editora da UNICAMP, p.113, 1986.

corporativa forte. Os delegados regionais eram eleitos pelos associados dos sindicatos, o que permitia um controle maior das políticas de investimentos do Instituto, consideradas uma das melhores do país. Conforme relata Tosi, a mudança de política governamental e unificação de todos os Institutos de Aposentadorias e Pensões - IAPs os bancários acabaram perdendo muito política e financeiramente, já que através do Instituto também se desenvolvia a política e mobilização da categoria. (TOSI, 1995, p.56).

Na década de 1960 os bancários somam-se as mobilizações nacionais, é constituído o Pacto de Unidade e Ação Comum – PUA que nos momentos de impasse colocou-se como negociador junto ao poder público, este movimento constituiu as bases da central Comando Geral dos Trabalhadores – CGT. Nesse ano os bancários ameaçam greve os banqueiros instauram o dissídio, mas a forte mobilização garantiu a negociação. Nova greve da categoria é registrada em outubro de 1961, a “greve da dignidade” pelo reajuste de 50%. Os manifestantes utilizaram do piquete para garantir a paralisação que durou seis dias e terminou com 40% de reajuste e a conquista do Adicional por Tempo de Serviço – ATS, além do 13º salário resultado de campanha organizada com outras categorias. Nos anos seguintes aumentam as paralisações em nível nacional, os bancários realizaram duas paralisações em 1962, uma nacional que reivindicava aumentos salariais, melhores condições de trabalho e reformas de base, centradas na fixação do salário profissional e o fim do trabalho aos sábados. E a outra específica dos funcionários do Banco do Brasil contra dois projetos em trâmite no Congresso, o da Reforma Bancária e outro que previa o fim do 13º salário aos bancários. A mobilização resulta no fim do trabalho ao sábado e a manutenção de direitos. Em 1963 é realizado o VIII Congresso dos Bancários tendo como pauta: aumento salarial, estabilidade aos dois anos de trabalho, gratificação semestral e salário profissional. Nova greve é realizada em setembro contra a intransigência dos banqueiros em negociar (TOSI, 1995). O relato do bancário aposentado do Banco do Brasil é bastante revelador:

Na época, já tínhamos uma boa visão da conjuntura nacional e internacional. Era o auge da guerra fria e as camadas conservadoras procuravam de todas as formas desestabilizar o governo do presidente João Goulart, apoiado por muitos sindicalistas do então PTB. Os bancários, por sua vez, ocupavam a linha de frente do sindicalismo, sendo conhecidos pelo seu grande preparo intelectual. (SEEB Curitiba, 2003, p.5).

Um dos grandes problemas da unidade naquela época é que as negociações não aconteciam de forma nacional. As Federações dos Bancos de base regional acabavam fechando acordos com as Federações de Bancários das bases mais mobilizadas e os demais tinham que, muitas vezes, ajuizar dissídios entre outras formas de recursos para terem estendidos os direitos. Com o golpe militar de 1964 os sindicatos todos sofrem intervenção, vários dirigentes passam por inquérito policial militar, as diretorias são cassadas, muitos dirigentes são presos, torturados e mortos. Os sindicatos entram na onda do assistencialismo e anulação da ação política. A reforma constitucional de 1967 reforçou a CLT, aprimorando o corporativismo sindical e controle das liberdades políticas. A fusão dos institutos de previdências (IAPB, IAPI, IAPTEC, IAPC) no Instituto Nacional de Previdência Social – INPS resultou na queda da qualidade do atendimento médico-hospitalar para algumas categorias profissionais, isso reforçou o assistencialismo no sindicato que passa a desenvolver ações de complemento. Os sindicatos passaram a investir em gabinetes dentários, consultórios médicos, equipamentos de raios-X, ambulância, gabinete jurídicos, sedes recreativas como forma de atrair novos associados. Neste período também aumentaram o número de bancos e agências bancárias pelo país. O governo militar avançou em sucessivas reformas bancárias.

Em relação às mobilizações os sindicatos ficaram aparentemente inertes. O medo e a apatia eram os sentimentos mais presentes, sendo que as assembléias e reuniões eram acompanhadas de perto pelos representantes oficiais do governo. Por outro lado vários dirigentes e ativistas bancários continuaram lutando na clandestinidade⁷⁸. Em Curitiba alguns militantes mais aguerridos iniciaram em 1966 uma articulação de bancários para tentar através de eleições livres a retomada do sindicato. O aposentado do Banco do Brasil e militante do Partido Comunista Brasileiro – PCB, Wilson Previdi fala deste período: “No Banco do Brasil, companheiros do partido [...] estavam articulando [...] uma chapa para a retomada da entidade. Começamos a organizar reuniões no porão da Igreja de São Francisco.” (SEEB Curitiba, 2003, p.6). Em 1966 é convocada eleição para o sindicato dos bancários e duas chapas são inscritas, uma dos interventores da ditadura e outra da

⁷⁸ O movimento armado contra a ditadura foi protagonizado pela ALN – Aliança Libertadora Nacional e VPR – Vanguarda Popular Revolucionária. Vários registros destacam a participação de trabalhadores bancários no combate a ditadura, bastante divulgado foi o caso do bancário do BB Jorge Medeiros Valle que desviou cerca de dois milhões de dólares para a guerrilha, cuja história inspirou o filme “O bom burguês” de Oswaldo Caldeira (1982).

oposição. Temendo a vitória da oposição a eleição foi anulada pela Delegacia Regional do Trabalho – DRT. Em 1969 acontece nova eleição no SEEB Curitiba, a direção se divide em dois grupos. Em 1970 o sindicato sofre outra intervenção militar, o grupo de oposição Ação Popular lança a palavra de ordem “Greve nos bancos derruba a ditadura”. Em 1971 é constituída nova diretoria no SEEB Curitiba e vinte dias depois de tomarem posse a Junta Interventora faz nova ocupação, terminando o mandato somente em 1975. (SEEB Curitiba, 2008, p.11).

Na década de 1970 a forte repressão e o arrocho salarial promoveram uma insatisfação geral nas massas operárias, o que impulsionou as mobilizações sociais pelo fim do regime, pela anistia, pela reforma partidária e a criação das oposições sindicais, culminando com a criação do Partido dos Trabalhadores em 1980 e com o “novo sindicalismo”.⁷⁹ A Pastoral Operária e a Igreja tiveram forte influência neste processo, conseguiram através das organizações eclesiais de base a promoção de debates e organização dos trabalhadores em seus locais de moradia e conseqüentemente em seu local de trabalho. Transformando assim o espaço privado da moradia, da vida doméstica em espaço rico de debate e conscientização. Neste sentido, muitas mulheres passaram a aderir aos movimentos sociais e populares, principalmente os ligados a igreja. A primeira greve depois do Ato Institucional AI-5 foi realizada em 1978, na Scania pelos metalúrgicos do ABC paulista. Neste mesmo ano os bancários do BB em São Paulo paralisaram as atividades, mesmo com a direção do sindicato atrelada ao governo os militantes aprovaram em assembléia a paralisação, fortalecendo o processo de oposição e reorganização do movimento. Em 1979 registra-se um forte movimento grevista na categoria bancária, iniciado em Porto Alegre e se estende pelo estado do Rio Grande do Sul, com adesão de São Paulo e Rio de Janeiro, a principal reivindicação do período era de 86% de reajuste e mudança da data base. Mesmo com a repressão do governo militar - prisões dos dirigentes e ativistas, a greve teve duração de 15 dias e contou com adesão dos trabalhadores, milhares de bancários participaram das assembléias. Neste mesmo ano surge a Intersindical constituindo o bloco de oposições ao regime e ao sistema sindical vigente. Em 1980 são organizados o I Encontro da Articulação Nacional dos

⁷⁹ O novo sindicalismo é caracterizado pelo movimento que originou a CUT e de oposição a estrutura sindical oficial, pela democratização das instituições e entidade. As principais bandeiras: liberdade e autonomia sindical, fim do imposto sindical, fim da unicidade sindical, por um sindicato de massa, classista, etc. Em contrapartida a este movimento e principalmente a CUT surge no final da década de 1989 o “sindicalismo de resultados” que marca a criação da Força Sindical.

Movimentos Populares e Sindicais – ANAMPOS, o I Encontro Nacional das Oposições Sindicais – ENOS, o II Encontro da ANAMPOS e o Encontro Nacional dos Trabalhadores em Oposição à Estrutura Sindical – ENTOES. Estes encontros funcionaram como fóruns aglutinadores e de debates rumo a construção de um partido de classe e de uma nova estrutura sindical. Organizaram-se os Encontros Nacionais da Classe Trabalhadora – ENCLATs, em 1981 o I Congresso Nacional da Classe Trabalhadora CONCLAT com a presença de 5.036 delegados, representando 1.091 entidades, culminando na criação da CUT em 1983. A CUT trazia proposta de mudança na prática e estrutura do sindicalismo, com o fim do imposto sindical, pela liberdade e autonomia e fim da unicidade. Neste contexto muitas oposições conquistaram as disputas dos sindicatos, mas alguns tiveram que lutar e resistir para poder ocupar de fato o posto, além disso, vários dirigentes foram afastados neste período. Em São Paulo nas eleições sindicais de 1975 surge a chapa de oposição lançando a idéia de um novo sindicato. A chapa não consegue ganhar o pleito, mas inicia um trabalho de base que vai trazer grandes mudanças. A oposição passa a introduzir nova dinâmica no cotidiano sindical bancário no centro financeiro nacional, participam da comissão salarial que passa a ser eleita em assembléia, a pauta de reivindicações passa a ter uma elaboração e aprovação mais democrática. Em 1978 mobilizações e paralisações acontecem em várias partes do país, em contrapartida em agosto deste mesmo ano, o governo cria o decreto-lei nº 1632, proibindo a greve em setores considerados área de Segurança Nacional. Apesar disto a greve acontece, mas com vários problemas de ordem prática e organizativa, primeiro pelo espontaneísmo e falta de estratégia para a organização do movimento no sentido de orientação aos trabalhadores paralisados. Segundo problema era a pressão patronal, as entidades patronais pressionavam acordos com sindicatos de trabalhadores em bases menores em que não havia disposição para grandes mobilizações. Forçando assim aos demais aceitarem acordos rebaixados, além de recorrerem à polícia e a justiça do trabalho para ajuizamento da ilegalidade do movimento e do dissídio coletivo.

Em 1979 a oposição conquista o sindicato dos empregados em estabelecimentos bancários de São Paulo – SEEB-SP dando novos rumos à organização dos bancários em nível nacional influenciando também outras categorias. A nova direção programou uma política buscando legitimar o papel do sindicato junto a categoria, o departamento jurídico passa a fiscalizar e exigir o

cumprimento de acordos coletivos e conquistados, como a jornada diária de seis horas. As subseções são ampliadas aproximando o sindicato das bases, instituem o departamento de educação e cultura oferecendo cursos de formação e atividades culturais e desportivas. Criam o departamento feminino coordenado por uma comissão de mulheres que cria o “Plantão Mulher” espaço de denúncia e busca de soluções às discriminações de gênero dentro dos bancos. O sindicato também inovou na comunicação impressa tendo a Folha Bancária publicação diária a partir de 1980, abordando não apenas questões corporativas específicas da categoria, como salário, direitos, denúncias, mas temas gerais como política, discriminação de gênero e raça, entre outros. Inovam também na comunicação visual e teatral como forma de mobilização, de forma criativa os bancários inauguram uma nova linguagem para abordar os trabalhadores e a sociedade, esquetes teatrais são montadas nas ruas e nas agências bancárias, bandas de música, bloco de carnaval entre outras formas de manifestação cultural. (BLASS, 1992, p.80-81).

A política de arrocho fez com que as lideranças e o movimento sindical acompanhassem de perto as novas medidas, vários decretos de controle dos salários foram promulgados neste período. Na busca da unidade nacional o III Encontro Nacional dos Bancários e Securitários realizado em 1979 aprovou duas recomendações importantes, que nenhum sindicato ou federação fechasse acordo sem consulta prévia aos outros estados e data-base em todos os estados para 1º de setembro. Em São Paulo a campanha de 1979 é coordenada pela oposição recém eleita, que investe em maior envolvimento com a base, com reuniões nos locais de trabalho, assembleias regionais nas subseções, congressos e convenções da categoria. A mobilização é respondida com uso de aparato ostensivo policial em nível nacional, bombas de gás lacrimogêneo são utilizadas para dispersar os grevistas e manifestantes, dirigentes são presos e processados pela Lei de Segurança Nacional. Em novembro deste mesmo ano é morto Santo Dias membro da Oposição Metalúrgica durante a campanha salarial desta categoria. A fala do dirigente do sindicato dos bancários de São Paulo Gilmar Carneiro, revela bem o contexto do período:

Até então a oposição à ditadura era intelectualizada, vinha do movimento estudantil, da classe média alta. Com aquelas greves as classes pobre e média também aderem à luta contra a ditadura [...] foram tempos difíceis. Na greve de 1979, ainda sob o governo militar de João Figueiredo, a repressão foi tal que

culminou com a intervenção parcial de cinco sindicatos, entre eles o dos bancários. (SEEB– SP, 2005).

Os diretores dos sindicatos dos bancários de São Paulo são afastados e o sindicato sofre intervenção governamental que durou até julho de 1983. A intervenção não paralisou as atividades, visto que os diretores destituídos conseguiram organizar a categoria de fora para dentro e através de contribuições voluntárias conseguiram manter as atividades de mobilização e a Folha Bancária.

Na década de 1980 o emprego é colocado como uma das principais bandeiras do movimento sindical bancário, o principal alvo de denúncias foram as terceirizações, somados a automação e informatização que resultaram no enxugamento dos postos de trabalho no setor. O Bradesco foi precursor do cartão magnético, o Itaú criou a Itautec e desenvolveu sistemas de caixas ATM -*Automatic Teller Machine*. Os bancos criaram também nesta década uma rede de caixas automáticos em nível nacional com atendimento 24 horas, além de empresas em forma de consórcios para efetuar compensações de cheques e outros documentos. Em relação à organização sindical, a campanha salarial de 1980 marca as diferenças ideológicas presentes na categoria bancária, resultando um racha no IV Encontro Nacional da CONTEC. Os sindicatos mais próximos do novo sindicalismo acabam coordenando o processo, respaldando campanha em nível nacional, unificação da data base, pauta e materiais unificados. A novidade desta campanha foi o diálogo com o cliente e a sociedade, os lucros dos bancos são divulgados em forma de cartilha e também anúncios veiculados na TV. Os avanços apontados nesta campanha foi o envolvimento dos caixas e chefias, e a conquista do “quebra de caixa”, valor adicional para compensar diferenças pagas pelos caixas. Outra mudança marcante trazida pelo novo sindicalismo do qual os bancários de São Paulo são os precursores foi a entrada na justiça exigindo ações de cumprimento, caso de alguns bancos que não cumpriam o que havia sido estabelecido em acordo. Em 1981 também aparece uma nova forma de consulta à base promovida pelo SEEB-SP, além do plebiscito para escolher de três propostas uma que pudesse resolver impasse da campanha, a categoria participa na decisão das prioridades da campanha salarial através de uma pesquisa, reproduzida em outros sindicatos do país. Prática que é ainda mantida nos dias de hoje através da consulta nacional às bases, fazendo parte dos preparativos da campanha salarial. A luta pela alimentação

e pelo respeito a jornada de trabalho foram os eixos principais da campanha de 1981, muitos bancos não respeitavam os horários de funcionamento. A ação do sindicato principalmente em São Paulo era a “operação fecha banco”, através de manifestações nas agências exigiam o cumprimento do horário de atendimento, além de encaminhamento de denúncias junto a Delegacia Regional do Trabalho – DRT. A ação sindical a respeito da jornada de trabalho atinge outros setores do sistema, como departamentos e Centro de Processamento de Dados – CPD, que funcionavam nos fins de semana e feriados. Em 1984 o Banco Central divulga a circular nº 871 confirmando o horário das 10 às 16h30min horas para funcionamento junto ao público das agências bancárias em todo o país.

A campanha salarial de 1982 denuncia os altos lucros dos bancos, as principais reivindicações além das perdas salariais; piso salarial de acordo com o salário mínimo calculado pelo DIEESE, reivindicação sempre presente na pauta da categoria; jornada de seis horas diárias; vale alimentação valor único para todos, eleição de CIPAS com a participação dos sindicatos, entre outras propostas. A contraproposta patronal é jornada de trabalho de 6 horas somente para as mulheres, e extensão da ajuda alimentação, que era apenas para os funcionários de 8 horas, para quem fazia hora extra. Um dos avanços da campanha de 1982 foi a unificação da data base nacional da categoria para 1º de setembro⁸⁰, neutralizando assim a manipulação do patronato que forçava acordos reduzidos às bases menores com datas diferenciadas submetendo ao resto do país o mesmo patamar. A década de 1980 considerada por muitos economistas como década perdida para economia brasileira marca a efervescência do movimento sindical e popular. Contra os pacotes, decretos, intervenções e seus efeitos para os trabalhadores o movimento vai às ruas.

Em 1983 os governadores eleitos pelo voto direto assumem, há uma efervescência por parte dos trabalhadores estatais que esperam correção dos salários e dos direitos. Neste ano acontecem o I e II CONCLAT e a criação da CUT, que conta com a participação de dirigentes e oposições bancárias de várias partes do país. A campanha salarial dos bancários de 1983 é discutida no VIII Encontro Nacional dos Bancários organizada pela CONTEC, é aprovado a Comissão Nacional

⁸⁰ Até 1982 a data base da categoria bancária era diferenciada por região, na Bahia 07 de fevereiro; no Ceará 1º de dezembro; 12 de outubro para São Paulo e Mato Grosso; Pernambuco 9 de novembro; 3 novembro para o Rio Grande do Sul; 21 de maio para Sergipe e 1º de setembro para os demais estados. (BLASS; 1992:120-121).

de Negociação com representantes eleitos de todos os estados. Além das reivindicações salariais a campanha inova com a inclusão do combate a terceirização nos bancos e criação de comissões de bancos para discutir as questões específicas⁸¹. Um fato interessante neste período é que o sindicato dos bancários de São Paulo encaminha junto a categoria a proposta de greve geral de 21 de julho orientada pela CUT e por conta disso o sindicato às vésperas do movimento sofre nova intervenção governamental que dura até dezembro de 1984. Funcionários do Bradesco, Noroeste e BCN prepostos dos Bancos em negociações são nomeados como interventores do SEEB – SP pelo Ministério do Trabalho, a dificuldade prática resulta na substituição dos mesmos por funcionário do próprio Ministério. Os dirigentes cassados conseguem organizar a categoria de fora para dentro, as assembleias da campanha salarial convocada pelos interventores são boicotadas, diante desse impasse a campanha salarial 1983 é encerrada com o dissídio coletivo em São Paulo e em outras regiões do país. Blass (1992) destaca que o período de intervenção no sindicato dos bancários de São Paulo aproximou mais a militância, o trabalho de base, a organização no local de trabalho, trazendo práticas organizativas independentes da burocracia institucional. A autora revela a ambigüidade do “novo sindicalismo” tornando o sindicato de caráter corporativo referência para a categoria e para a classe trabalhadora brasileira. Ao mesmo tempo o desgaste político para patrões e governo do mecanismo intervencionista como instrumento desmobilizador das lutas sociais na sociedade brasileira, neste caso reforçou ainda mais a categoria levando os banqueiros exigirem a recondução dos dirigentes por necessitarem de interlocutores com legitimidade política para negociações coletivas. (BLASS, 1992, p. 99-110).

Na luta pela democracia o movimento sindical participou ativamente das campanhas pelas “Diretas Já” em 1984, exigindo democracia e o fim das intervenções governamentais nos sindicatos. Com o *slogan* “Movimento Diretas Já”

⁸¹ O Banespa tinha uma estratégia de organização antes da ditadura militar, havia uma comissão em defesa dos funcionários que organizava encontros nacionais, havia também jornal específico dos funcionários, com o golpe este trabalho foi desmontado, voltando atuação em 1980. Em agosto de 1982 ocorre o I Encontro Nacional dos Banespianos que aprova minuta específica. Por conta da pressão dos funcionários é sancionada em 1983 a lei estadual nº 3.741 garantindo a eleição de um representante dos funcionários em todas as empresas estatais. Os funcionários elegem em 1984 o representante no Conselho de Representantes – COREP designado Diretor Representante – DIREP com direito a voz e voto e mandato de dois anos. A partir deste espaço os banespianos conquistam muitos avanços na carreira e conseguem manter uma organização forte nos locais de trabalho. A proposta dos trabalhadores se baseava na concepção de organização dos “conselhos de fábrica” de Antonio Gramsci, ou seja, a partir do local de trabalho organizar a hegemonia dos trabalhadores.

a chapa de oposição ganha o SEEB Curitiba em 1984, composta por membros ligados a CUT entre outras forças. O ano de 1984 marca também a primeira campanha salarial unificada, a minuta única foi aprovada em assembleias de base em todo o país. Os sindicatos formados pela oposição de origem cutistas eram minoria e muitas vezes nos embates salariais apesar de não concordarem com as propostas acabavam tendo que acatar por conta da força de lei, resultado dos ajuizamentos dos dissídios coletivos instaurados pelos bancos, pela CONTEC ou por outros sindicatos de base. Outro problema é que os acordos firmados não eram acatados pelo Banco do Brasil, que muitas vezes ajuizava dissídio coletivo. Assim, o recurso do movimento sindical eram as ações de cumprimento e greve específica no Banco. O julgamento do TST de 1984 define a CONTEC como legítima representante dos funcionários do Banco do Brasil em nível nacional, prática adotada também pelos bancos federais nas negociações coletivas. A estratégia do movimento sindical cutista bancário foi nas assembleias da campanha salarial desautorizar a CONTEC em negociar e, garantir judicialmente a representação dos sindicatos em negociar por suas bases.

Em 1985 já havia vários sindicatos de bancários ligados a CUT no país, resultando na criação do Departamento Nacional dos Bancários – DNB-CUT, primeiro departamento criado dentro da estrutura da CUT⁸². Neste ano acontece a filiação do SEEB Londrina a CUT, primeiro sindicato dos bancários do estado a filiar-se a Central. Conforme depoimento de Olívio Dutra: “A criação da nova estrutura dos bancários significou um corte no verticalismo da CONTEC. A horizontalidade trouxe à tona as eleições diretas nas entidades, a contribuição espontânea em contraposição ao imposto sindical e a possibilidade da negociação de um contrato coletivo de trabalho nacional com os banqueiros”. (CNB, 2002, p.12). A partir desta estrutura foi possível organizar a estratégia de organização nacional dos bancários, dentro da proposta cutista os estados organizaram os Departamentos Estaduais dos Bancários – DEBs. O DEB-CUT-PR contava com a coordenação do Sindicato dos Bancários de Londrina, funcionava como articulador das orientações nacionais no estado, organização da mobilização e da luta e também na disputa pela hegemonia de representação cutista. Neste período várias oposições sindicais bancárias foram

⁸² A DNB-CUT foi criada em 6 de junho de 1985, representando dezesseis estados. Em 1986 foi aprovado o estatuto da DNB e eleita nova coordenação, composta por representantes de dezenove estados.

articuladas no Paraná, consolidando muitas vitórias. O DNB contribuiu para o fortalecimento das mobilizações e paralisações⁸³, na categoria bancária as assembleias e o movimento tomaram fôlego, o movimento grevista de 1985 foi detalhadamente preparado foi a primeira greve nacional depois do golpe de 1964.

Segundo Blass (1992) este movimento foi uma explosão de muitas lutas contidas, os manifestantes pareciam viver num clima de festa, de luta por direitos, democracia, liberdade de expressão. O sentimento de mobilização contagiou todos os setores dos bancos desde contínuos até a gerência, ultrapassando as reivindicações meramente econômicas, incluindo direitos sociais, políticos e a esperança de um mundo melhor. Em São Paulo, as atividades incluíram ato político com a entrega da minuta de reivindicações à FENABAN abrindo oficialmente a campanha salarial de 1985, prática que se tornou presente no calendário de luta da categoria. Neste período havia 128 sindicatos de bancários, nove federações e uma confederação e por parte dos banqueiros, 134 bancos representados pela FENABAN, entidade sindical patronal e FEBRABAN, entidade civil.

A campanha salarial de 1985 foi um marco na organização da categoria em nível nacional, a busca da unidade trouxe inovação, criatividade e o rompimento de algumas práticas centralizadoras e antidemocráticas. Foi criado o primeiro Comando Nacional dos Bancários com participação de representação dos sindicatos de todo o país na organização e condução da campanha. Esta campanha iniciou o diálogo com o poder público⁸⁴, a sociedade e os clientes, divulgando os lucros dos bancos e as razões dos trabalhadores para a greve, alertando inclusive para a preparação dos clientes para a mesma. Os materiais de divulgação foram diversificados, bandas de música, carros de som, *bottons*, camisetas, adesivos, cartazes, panfletos, jornais, matéria pagas em jornais de grande circulação. Um dos pontos de destaque na

⁸³ Segundo Leite (1986, citado por Blass, 1992, p.112) em 1983 no Estado de São Paulo foram registrados 273 greves envolvendo 820.511 trabalhadores, dessas 193 na região da Grande São Paulo, participando 435.420 grevistas. Em 1985 foram contabilizadas 277 greves envolvendo 1.926.039 trabalhadores, sendo que na Grande São Paulo aconteceram 196 paralisações, participaram 1.263.147 pessoas. (LEITE, M. Três anos de greve em São Paulo: 1983-1985, perfil de um processo, Carta SEADE, n. 2\3, São Paulo, maio\dez, 1986)

⁸⁴ O SEEB-SP articulou-se com o governo estadual e municipal, Tribunal Regional do Trabalho – TRT, Delegacia Regional do Trabalho – DRT, Secretaria Estadual do Trabalho, presidente da Assembleia Legislativa e também com os parlamentares federais. Fazendo lobby sobre as reivindicações da categoria bancária, solicitando audiências com o presidente da República e com o ministro do Trabalho. Reivindicavam o congelamento de preços de bens e serviços; redução das taxas de juros; fim da especulação financeira e punição dos corruptos; estatização dos bancos; salário-desemprego; liberdade e autonomia sindical; fim dos acordos com o FMI e não pagamento da dívida externa; convocação imediata da Assembleia Nacional Constituinte, entre outros pontos (BLASS, 1992, p.116).

minuta entregue à FENABAN foi a unificação do piso salarial, pois os estados tinham pisos diferenciados conforme a taxa populacional⁸⁵, a greve durou três dias e teve como estratégia de paralisação as comissões de esclarecimentos, conhecidas também como piquetes nas portas dos bancos⁸⁶. Neste período tem início as discussões específicas dos Bancos principalmente dos Bancos Estaduais, buscava-se a unificação de uma pauta nacional e depois as organizações por bancos, ampliando e avançando nas reivindicações específicas por Banco e por regiões. Neste contexto os trabalhadores da Caixa conquistam a jornada de seis horas e o direito à sindicalização⁸⁷. O Plano Cruzado trouxe um enxugamento do sistema financeiro. Neste período milhares de demissões foram registradas e acentuou a ação corporativa do sindicalismo bancário em defesa do emprego.

Em 1986 houve paralisações de 24 horas no Banco do Brasil pela revogação das medidas do Conselho Monetário Nacional que decreta o fim da correção monetária e o congelamento de salários e preços. Greve Geral dos bancários em julho, o TRT julgou ilegal o movimento, a repressão policial foi intensificada e em setembro os bancários organizaram a greve geral da categoria, que contou com dois dias de paralisação. As principais reivindicações foram: reposição salarial, piso salarial unificado, 5% de produtividade, reestruturação do horário de trabalho e estabilidade no emprego. Os bancários conquistam o auxílio-creche, demais conquistas foram diferenciadas conforme o julgamento efetuado pelos Tribunais Regionais do Trabalho. A prática de muitos sindicatos filiados a CONTEC era o ajuizamento do dissídio, abrindo mão da negociação com os empregadores, deixando a cargo da Justiça do Trabalho a mediação e julgamento.

Nova greve geral da categoria aconteceu em 1987 com duração de sete dias, atingindo 700 mil bancários em todo o país, destaca-se a conquista do auxílio

⁸⁵ Os pisos eram diferenciados entre as cidades com até 130 mil habitantes e as cidades com mais de 130 mil habitantes, a unificação dos pisos só foi conseguida durante a campanha salarial de 1991.

⁸⁶ As comissões de esclarecimento têm forte efeito de convencimento aos mais inseguros a aderir ao movimento grevista, servem como álibi de justificativa da não entrada ao trabalho.

⁸⁷ Em 1985 aconteceu o I Encontro Nacional dos Empregados da CEF – I ENECEF e o I Congresso Nacional dos Empregados da CEF – I CONECEF, que deliberou sobre a paralisação nacional pela jornada de trabalho de 6 horas e direito à sindicalização. Os empregados da CEF passaram a ser considerados economiariorios em 1967 por ato da ditadura militar que aumentou a jornada para 8 horas diárias e proibiu a sindicalização. Depois de vários anos de luta, com a forte mobilização e a greve de 1985 os trabalhadores da Caixa conquistaram jornada de 6 horas e o direito à sindicalização, garantido por lei sancionada no Congresso, marcando a adesão dos funcionários ao movimento sindical bancário. A partir daí marcaram as disputas na direção das Associações do Pessoal da CEF - APCEF em vários estados, dando um caráter de luta também neste espaço com a vitória da Chapa Movimento ligada a CUT, conquistaram também a direção da Federação Nacional dos Empregados da CEF – FENAE (SEEB Curitiba. Revista Bancari@s, n. 2. 2003, p.13).

creche. A novidade de 1987 foi a entrega pelo DNB da pauta de reivindicação dos bancários à FENABAN, rompendo com a estrutura oficial da CONTEC⁸⁸. No ano de 1987 acontece também a filiação do SEEB Umuarama à CUT, reforçando as atividades e mobilizações na região. Em Curitiba a oposição se divide formalizando o racha ideológico que deu origem ao Movimento de Oposição Bancária – MOB de composição cutista. Várias paralisações foram registradas em 1988, nos bancos estaduais a luta era contra o congelamento da URP e privatizações das estatais. Os bancos privados realizaram greve nacional, cinco dias de paralisação, por reposição salarial, produtividade e melhoria no piso salarial. Em março de 1989 os bancários realizam greve nacional da categoria, com duração de sete dias, neste ano também aconteceram paralisações em diversos bancos estatais, a mais extensa foi a do Banco do Brasil de 21 dias. Também em 1989 foi realizado o I Congresso do DNB-CUT, tendo como pauta o combate ao arrocho salarial, a reforma bancária e a automação.

A década de 1980 considerada, perdida para a economia, em termos sociais foi a mais importante, cresceram o número de organizações não governamentais – ONGs neste período, entidades de classe, partidos políticos, oposições sindicais dando novo impulso ao movimento social e popular. O autoritarismo, a repressão, o desrespeito às leis trabalhistas e aos acordos coletivos fez com que os movimentos intensificassem a mobilização e organização de forma propositiva. A esperança renovada pela democratização do país e pela Constituição de 1988, considerada a “Constituição Cidadã” impulsionou e reforçou a necessidade de organização, os movimentos participaram ativamente dos debates em torno da Constituição de 1988. Através de massivas campanhas muitos representantes dos trabalhadores e de movimentos sociais foram eleitos como deputados constituintes. Muitos *lobbys* por direitos sociais foram articulados pela CUT, movimentos de mulheres, movimento popular entre outros no sentido de proposições para a Constituição.

O ano de 1990 é marcado pela intensificação da política neoliberal no país e Collor lança programa de privatizações e sucateamento das estatais. Na Caixa Econômica foram milhares de demissões em todo o país⁸⁹. O presidente da Caixa

⁸⁸ O sucesso da experiência dos bancários levou a CUT a aprovar em seu III Congresso, realizado em 1988, a regulamentação das estruturas verticais por categorias na forma de departamentos com direção eleita em congresso.

⁸⁹ Somente na base de Londrina a Caixa demitiu de uma só vez 296 funcionários e o BB 24, após ações na Justiça foram reintegrados 157 demitidos em agosto de 1990, além de suspender demais

na época de Collor era Lafayette Coutinho que tinha sido diretor do Banco Econômico, homem de confiança dos banqueiros privados. Vários protestos, atos e paralisações ocorreram em todo o país, os funcionários da Caixa fizeram paralisações em junho e setembro contra a política de privatização. Nos bancos privados também houve demissões resultado dos Planos Collor I e II. As greves se intensificaram em 1990, nesta conjuntura é realizado o II Congresso do DNB-CUT, tendo como principal ponto a mobilização e unificação da campanha salarial da categoria. Com o lema: “O salário desbotou precisamos de **correção salarial urgente** (trocadilho com a palavra coragem) - esta primavera tem que ser nossa! Foi uma das campanhas do ponto de vista visual mais criativa e animada produzida pelo movimento sindical. O ano de 1990 marca a conquista do tíquete-refeição. Outro ponto importante do Congresso do DNB-CUT foi a proposta de transformação do DNB para Confederação Nacional, ponto debatido em vários seminários organizados pelo país, um dos principais argumentos era sobre alternativa à estrutura oficial e também sobre o caráter deliberativo da Confederação. Neste ano na disputa eleitoral do SEEB Curitiba a oposição cutista se divide em duas chapas, resultando na vitória da terceira chapa não cutista.

Em 1991 houve atos de protestos contra o governo, uma greve geral foi convocada pela CUT no mês de maio, em setembro os bancários realizaram greve nacional nos bancos privados e bancos públicos. A luta pelo Contrato Coletivo de Trabalho e a defesa dos bancos públicos marcaram as mobilizações do período, pela demissão dos presidentes do BB e da CEF e pelo *impeachment* de Fernando Collor de Melo. Neste período também houve paralisações nos bancos privados, paralisações-relâmpagos com retardamento de abertura de agências, surgiu uma nova modalidade a greve “*kinderovo*” greves surpresas. A campanha com o tema: “Bancário: você não pode perder esse jogo”, marca a conquista da unificação dos pisos em todo o país. A grande dificuldade do período consistia em recompor salários numa dinâmica de inflação galopante. A política salarial aprovada pelo Congresso (Lei 8222\91) previa a garantia de reposição de inflação a cada quatro meses, mas apenas para as faixas até três salários mínimos, para os salários maiores a reposição se dava apenas sobre a parcela equivalente. Além disso, havia

demissões previstas. Com a organização do movimento nacional para reverter as demissões 109 demitidos foram reintegrados em 1992, após a queda de Collor.

divergências quanto às referências usadas pelo governo para calcular os reajustes⁹⁰. Entre a categoria a dificuldade estava em encontrar um índice que unificasse bancos privados e bancos públicos, ponto polêmico também nos períodos posteriores, constituindo num impasse, já que na discussão das perdas acumuladas havia diferenças significativas por segmento.

Em março de 1992 é criada a Confederação Nacional dos Bancários – CNB-CUT. O Congresso de fundação contou com a participação de 415 delegados, representando 64 sindicatos e seis federações, além de 11 convidados internacionais representando 7 países, o primeiro presidente eleito foi Ricardo Berzoini, paulista e funcionário do Banco do Brasil. (CNB, 1992). A criação da CNB-CUT consolida uma nova estratégia de organização sindical bancária, com unificação da luta e da negociação sindical. Apresentamos nas próximas seções a continuidade da organização da categoria bancária a partir desta nova estrutura – CNB-CUT.

3.1 CNB A ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO NACIONAL DA CATEGORIA BANCÁRIA

Com a criação da CNB-CUT em 1992 as organizações e articulações tornaram-se mais unificadas, os sindicatos cutistas já representavam perto de 85% do total da categoria em nível nacional. A estratégia da CNB além de contrapor a política da CONTEC trouxe como principal bandeira a democracia e transparências nas decisões. Desta forma os sindicatos filiados a CNB passaram a participar de forma proporcional a sua representação de base, a estrutura de confederação trouxe um caráter deliberativo às decisões. A FETEC-CUT-PR nesta mesma lógica foi criada em janeiro de 1992⁹¹. A estrutura da CNB proporcionou inovações na organização das lutas dos trabalhadores bancários, aperfeiçoando os fóruns nacionais de decisão com a criação da Executiva Nacional dos Bancários que

⁹⁰ Várias siglas foram criadas neste período como Índice de Reajuste do Salário Mínimo IRSM-IBGE, Fator de Atualização Salarial –FAS, a referência para o movimento sindical era o Índice de Custo de Vida – ICV-DIEESE.

⁹¹ A criação das confederações e federações paralelas não foi um debate de consenso dentro da CUT, várias divergências e polêmicas em relação a esta política de consertação estrutural ao campo oficial marcaram as cisões dentro da Central.

passou a ser chamado Comando Nacional, responsáveis pela coordenação das campanhas e negociações. Em relação as demandas específicas houve também um aprimoramento destas através das Comissões de Organização de Empresa – COEs, na caixa a denominação é Comissão Executiva dos Empregados – CEE, estas comissões com representantes estaduais é coordenada pela Confederação Nacional.

3.2 - DESENVOLVIMENTO DAS CAMPANHAS SALARIAIS

“Mudar o quadro e juntos pintar uma nova realidade” foi o *slogan* da campanha salarial de 1992, que retomou a participação da base através da Consulta Nacional⁹². Este formato inovou na forma de decisão coletiva sobre a elaboração da minuta de reivindicação, que passou a ser submetida às assembleias de base. Os representantes na mesa da negociação passaram a ser discutidos de forma coletiva, nos encontros nacionais preparatórios às campanhas salariais, respeitando a representatividade de cada entidade, formando assim de forma unitária e proporcional o Comando Nacional dos Bancários⁹³. Outra estratégia foi o diálogo com a sociedade, a respeito da segurança nos bancos, filas, ampliação do horário de atendimento garantindo jornada de seis horas aos funcionários, e regulamentação do sistema financeiro⁹⁴. Outro ponto importante foi a articulação junto às organizações internacionais, a filiação a Federação Internacional dos Empregados e Técnicos - FIET, com sede em Genebra. A preocupação principal era

⁹² Realizada no período de 01 a 12 de junho de 1992 pelas entidades filiadas, os bancários puderam opinar sobre as prioridades da campanha salarial. Esta prática vem sendo mantida por alguns sindicatos e federações, como caso da FETEC-CUT-PR, que além de encaminhar a consulta nacional, mantém em seu site um espaço para opinião da categoria a respeito dos eixos prioritários da campanha salarial do período.

⁹³ Principais reivindicações da campanha 1992\1993: reposição das perdas salariais; reajuste mensal de salários pelo ICV do DIEESE; direito de organização nos locais de trabalho; ampliação do horário de atendimento com dois turnos de trabalho; garantia de emprego; fim das privatizações e da corrupção; CPI para valer e *impeachment* para Collor.

⁹⁴ No Congresso de fundação da CNB foi aprovado um Projeto de Reforma do Sistema Financeiro tendo como diretrizes principais o direcionamento do crédito para setores econômicos prioritários, definição do papel social dos bancos, implantação de mecanismos transparentes e controle social.

ação articulada a respeito da internacionalização da economia e do sistema financeiro, automação e novas tecnologias.

A CNB-CUT como estrutura orgânica da CUT participou da agenda proposta pela Central. A participação dos bancários nas jornadas de lutas contra a corrupção, pelo *impeachment* de Collor, por emprego, saúde⁹⁵, previdência, controle das contas do FGTS, educação, terra e o fim das privatizações, foram decisivas nas mobilizações organizadas em todo o país para queda do presidente da república⁹⁶. O grande avanço na organização dos bancários foi a conquista da Convenção Coletiva Nacional - CCT em 1992, acordo de abrangência nacional com vigência de um ano, renovado no dia 1º de setembro, data base da categoria, passo importante rumo ao contrato coletivo de trabalho, bandeira histórica do movimento sindical cutista⁹⁷. Outro fator importante foi o compromisso dos sindicatos filiados a CNB de não ajuizamento do dissídio, pelo fim da intervenção da justiça do trabalho e a desautorização à CONTEC em negociar pelas bases dos sindicatos cutistas. O movimento sindical da categoria bancária se dividiu em duas mesas de negociação, com os sindicatos de base cutistas de um lado representando a maioria da categoria e da CONTEC de outro. Vários momentos de impasse ocorreram por conta da prática da CONTEC e seus sindicatos no ajuizamento do dissídio, mas a organização e mobilização acabaram vencendo os trâmites burocráticos de representação legal e de fato.

Em 1993 os principais sindicatos dos bancários do país assumem o projeto “Sindicato Cidadão”, engajando-se na Ação da Cidadania contra a Fome e pela Vida, movimento idealizado pelo sociólogo Herbert de Souza. Cerca de 1.500 Comitês contra a Fome foram criados pelos bancários em todo o país. Também realizaram campanha de arrecadação de alimentos no “Natal sem Fome”. Os

⁹⁵ As negociações de 1992 avançaram sobre a prevenção da AIDS com a adoção da Cláusula Trigésima Sétima - Política sobre AIDS: “As partes ajustam a constituição de comissão paritária a nível nacional, integrada por elementos indicados pela FENABAN e pelas entidades sindicais dos empregados, com o objetivo de em 180 dias (cento e oitenta dias) apresentar estudo conclusivo com vista a uma política global de prevenção da AIDS e de assistência e acompanhamento dos empregados portadores da doença. Parágrafo único: É vedada a exigência de exame admissional para pesquisa do vírus da doença. (CNB: 1992, p.35-36).

⁹⁶ O aparato sindical, carros de som, jornais, funcionários e própria categoria mobilizada.

⁹⁷ A Convenção Coletiva Nacional dos Bancários foi assinada por 120 sindicatos, sete federações e a Confederação Nacional dos Bancários – CNB-CUT. (CNB, 1992, p.12). No contrato coletivo as entidades nacionais de trabalhadores e empregadores firmam um instrumento único, regulamentando itens básicos e essenciais. As negociações ocorrem a partir deste instrumento para readequar ou discutir novas cláusulas, diferente da convenção coletiva que tem validade de um ano e toda a campanha tudo que foi acordado no ano anterior precisa ser renovado

bancários aderiram ao movimento pela ética na política contra a corrupção no Congresso, e também marcaram presença nos fóruns institucionais democráticos, conselhos diversos. Neste ano o movimento de oposição bancária - MOB unificado vence as eleições em Curitiba. Foi um período intenso de luta na defesa do banco público com criação e fortalecimento de fóruns e comitês; e cobrança da responsabilidade social dos bancos privados. O BB sofreu enxugamento de quadros no Centro de Comunicações e Serviços – CESECs de todo o país que resultou em milhares de demissões, só na base do SEEB Londrina foram 200 demitidos. O lema da campanha salarial foi “Entre nesta briga contra o jogo dos bancos”, tendo como mascote o galo de briga e outro material com a figura do jacaré de boca aberta denunciava a ganância dos banqueiros: “Banqueiros: cúmplices da miséria – tá na hora de perder esta boquinha”.

Em plena vigência do Plano Real a campanha de 1994 pautou-se pela denúncia do favorecimento dos banqueiros e a situação de desemprego. A CNB realizou junto com o DIEESE “O mapa do emprego bancário no Brasil” que evidenciou as perdas de milhares de postos de trabalho no setor e a elevação dos lucros dos bancos, recurso utilizado sistematicamente como subsídios nas negociações salariais. (CNB, 2003, p.34-35). O movimento sindical bancário lançou a campanha “Banqueiros: sócios da inflação – cúmplices da miséria. Não as demissões e às perdas salariais”. Com o símbolo do “real furado” o tema da campanha foi: “nossas perdas são reais” e “Real: só acredito tendo”. A mobilização foi reforçada pelas paralisações *kinderovo* - greves surpresas, a máquina sindical foi acionada com piquetes muitas vezes contratados. O debate sobre a saúde do trabalhador bancário foi intensificado, fazendo parte do acordo coletivo nacional. Outra conquista foi o vale alimentação e as indenizações adicionais de aviso prévio como mecanismo para coibir demissões. No final de 1994 a CNB-CUT organiza Plenária Nacional tendo como pauta: Sistema Financeiro, Estrutura Sindical e Finanças. A grande preocupação em relação ao sistema financeiro foi os ataques aos bancos públicos praticados pela gestão neoliberal. Com a colaboração de assessores técnicos a CNB proporcionou debate sobre a conjuntura e os reflexos do projeto neoliberal sobre a categoria bancária e também para a sociedade. As resoluções da plenária denunciam o desmonte dos bancos públicos, disseminações de informações falsas visando afetar a imagem dos bancos oficiais e inibir a sua capacidade operacional. Adoção de medidas restritivas; liquidação e privatização;

desativação das carteiras comerciais mais lucrativas; limitação na atuação à nichos de mercados reduzidos; desativação das atividades sociais e de fomento. Enfatizam que o objetivo central é a entrega aos bancos privados do mercado detido pelas instituições financeiras oficiais.

O Programa de Estímulo à Reestruturação e Fortalecimento do Sistema Financeiro – PROER⁹⁸ é lançado pelo governo em 1995, o que facilitou os processos de fusão e incorporação de bancos, aumentando a concentração do sistema financeiro. A luta contra as privatizações são reforçadas, os bancários marcam presença nos atos, manifestações e campanhas⁹⁹. Com o tema “Meu trabalho vale mais” e, enfrentando desemprego no setor as negociações salariais de 1995 têm poucos avanços. Destacam-se a instalação da Comissão Paritária de Saúde com participação de representantes dos trabalhadores e empregadores, cuja finalidade era discutir soluções dos problemas de saúde dos bancários e programas de prevenção às LER/DORT¹⁰⁰; e à participação nos lucros e resultados – PLR, sendo a primeira categoria a conquistar este benefício. Neste ano a CNB promove debates regionais para discutir proposta de construção do sindicato nacional do ramo financeiro. O que suscitou várias iniciativas em todo o país de fusões e regionalização da ação sindical, no Paraná os debates foram intensificados com algumas iniciativas importantes.

No período de 1996 os processos de reestruturação e privatizações de bancos estaduais são acelerados pelo governo. O Banco Central financia a compra do Banco Econômico para o Banco Excel. A CNB intensifica campanha pela regulamentação do sistema financeiro e pela instalação de uma comissão parlamentar de inquérito - CPI para investigar atuação do BC, ação que não encontrou respaldo dos parlamentares. Em relação às mobilizações o *slogan* da campanha seguiu o da CUT “Reage Bancário e Reage Brasil”¹⁰¹; foram nove dias de

⁹⁸ Segundo dados da CNB o PROER liberou mais de 20 bilhões de reais para socorrer bancos em estado falimentar, só no Banco Nacional foram gastos cerca de 10 bilhões de reais. (CNB, 2002, p.28).

⁹⁹ Neste ano apesar dos protestos a Assembléia Legislativa do Rio de Janeiro aprova o Programa Estadual de Desestatização – PED, autorizando o governo estadual a privatizar todas as empresas públicas.

¹⁰⁰ A saúde sempre foi prioridade para CNB, em 1993 é publicada a cartilha nacional “A Saúde no Trabalho Bancário”, a criação da Comissão Paritária de Saúde do Trabalho em 1995, obrigou os banqueiros a reconhecer pela primeira vez a existência da LER. (SEEB - Curitiba. 1942 – 2003 – Edição Especial. Revista dos Bancários, Curitiba, nº1 fev.2003, p. 15).

¹⁰¹ Plano de Ação Reage Brasil foi definido na 8ª Plenária Nacional da CUT (1996), consistia em amplo movimento envolvendo demais setores da sociedade para discutir propostas de combate à

greve com poucos avanços, nos bancos federais os salários foram congelados iniciando uma política de abono em lugar de reajuste.

Crescem as manifestações contra as privatizações em 1997. O Banerj é vendido ao Itaú, o Meridional que tinha sofrido processo de federalização, fecha 34 agências e é vendido ao Bozano, Simonsen. Com autorização do BACEN o Bamerindus é comprado pelo inglês HSBC e o espanhol Santander adquire o Banco Geral do Comércio – BGC e o Noroeste. A campanha salarial resulta em poucos avanços: reajuste no salário (1,2%) e na PLR; complementação salarial para bancários afastados por doença ou acidente, além do compromisso com o programa de prevenções das LER; instalação de várias comissões temáticas e auxílio para requalificação profissional aos demitidos. Em 1997 foi aprovada a construção do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro no II Congresso da CNB realizado em junho. Apesar de debatido entre os SEEB's, a proposta não foi viabilizada, sufocada por várias inseguranças: reforma sindical em curso, receio de perda do patrimônio, prestígio e poder das entidades sindicais e dos dirigentes, entre tantas outras questões. Porém no Paraná este debate rendeu alguns frutos, em 1993 o SEEB Umuarama propõe a criação do Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Noroeste do Paraná. A proposta era unificar os sindicatos pequenos da mesma categoria, os trabalhadores do ramo, ou seja, todos os trabalhadores que estavam prestando serviço no banco e para o banco, os terceirizados, além dos trabalhadores em cooperativas de crédito, banco postal, entre outros afins. O projeto conforme relatos do SEEB Umuarama (2007) foi interrompido na assembléia de fundação, por conta de ações judiciais iniciadas por entidades descontentes com a inovação. Porém o debate resultou na fusão entre o SEEB Umuarama e o SEEB Assis Chateaubriand, que passaram a compor uma direção única, mantendo a estrutura do SEEB Assis Chateaubriand como subsede. Além disso, os SEEB's filiados a FETEC-PR organizaram uma estrutura regional otimizando imprensa sindical, organização de atividades de formação, convênios para uso dos associados às estruturas de lazer, entre outras ações. Na região norte do estado formou-se o grupo denominado "Vida Bancária", abrangendo a região do SEEB Londrina; SEEB

corrupção, privatizações, desemprego, latifúndio, trabalho escravo, trabalho infantil, etc. Com este mote muitos comitês estaduais foram organizados em todo o país, desenvolvendo diversas campanhas, como o exemplo do Reage Paraná que desenvolveu campanhas denunciando a corrupção no governo Lerner; contra os crimes do latifúndio; contra a privatização do Banestado e da Copel entre outras campanhas.

Apucarana; SEEB Arapoti e SEEB Cornélio Procópio. A região do norte novo, noroeste, centro, foi constituída pelo PACTU: SEEB Paranavaí; Assis Chateaubriand, Campo Mourão, Toledo, Umuarama e Guarapuava.

A preocupação da campanha salarial de 1998 foi o desemprego, os bancos privatizados promovem demissões em massa. A CNB lançou o caderno nº 2 “Desemprego, não à barbárie”, abordando o reflexo da reestruturação produtiva e o desmonte dos bancos públicos, preparando os dirigentes sindicais para o tema. O eixo principal da campanha salarial 1998\1999 foi o emprego, tendo como símbolo uma tesoura amarrada e os dizeres: “Desemprego dói, destrói, desespera – chega de cortes”. A conjuntura desfavorável levou os bancos a oferecerem: reajuste zero, retirada do anuênio e jornada de oito horas. Houve pouquíssimos avanços, a Comissão Permanente de Saúde conclui o Programa de Prevenção, Tratamento e Readaptação de LER\DORT. A organização bancária também inova na tentativa de realização de mesa única de negociação da campanha salarial. Articulando com as ações da CUT de redução da jornada de trabalho e horas extras, pela ratificação da Convenção 158 da OIT que protege a demissão imotivada, o movimento sindical bancário organizou pressão no congresso e governo por uma política econômica de crescimento e emprego contra as políticas neoliberais¹⁰². Outra luta empenhada pelos bancários neste período foi contra a reforma da Previdência.

A crise econômica e a política restritiva aumentaram no ano 1999, a CUT junto com outras centrais organizaram a Marcha dos Cem Mil sobre Brasília, exigindo mudanças na política econômica. Os bancários organizaram a I Conferência Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, substituindo o Encontro Nacional; a Conferência com etapas regionais e estaduais buscou melhorar o debate com a base, incluindo também os demais trabalhadores do ramo. A campanha com o tema “Banqueiro só dá banana para os bancários”, teve poucos avanços, nos bancos privados o reajuste foi inferior a inflação do período, Banco do Brasil e Caixa amargaram 0% de reajuste. Ao mesmo tempo a Câmara Federal aprovou reajuste de 59% para o presidente da república e congressistas. O BC se envolve em novo escândalo com a operação de venda de dólares a preços abaixo

¹⁰² Segundo dados da CNB (1998) 40 milhões de brasileiros estavam no mercado informal contra 30 milhões com carteira assinada e 1.654.000 trabalhadores estavam desempregados em São Paulo. Para agravar a situação o governo lançou propostas como a suspensão temporária do contrato de trabalho por empresas em dificuldades, fortalecendo os contratos temporários de trabalho.

do mercado aos Bancos FonteCidam e Marka¹⁰³. Um destaque neste período foi o diálogo que o movimento sindical bancário estabeleceu com a sociedade com o lançamento da publicação da CNB-CUT em parceria com o Instituto de Defesa do Consumidor - IDEC “Os bancos e você” um manual dos direitos dos clientes e usuários dos bancos. Os SEEBs articularam com parlamentares e vereadores leis para coibir as filas nos bancos, exigindo atendimento de no máximo 20 minutos, além de beneficiar clientes e usuários a proposta visava conter o desemprego no setor. Participaram da campanha pela lei de combate a corrupção eleitoral e do plebiscito popular contra a dívida externa e a ALCA, no Paraná a prioridade da luta foi contra a privatização do Banestado.

“Os bancários estão no limite” foi o tema da campanha salarial de 2000; a luta contra a Resolução 2.707 do BC que autorizava a terceirização de serviços bancários motivou nova tentativa de instalar a CPI do BC, mas, a ação do governo inibe a adesão dos parlamentares. A novidade na campanha salarial é a inserção da igualdade de oportunidades na Convenção Coletiva. O século XXI inicia com esperanças de transformação na organização dos trabalhadores e dos movimentos sociais. A edição do I Fórum Social Mundial tendo como slogan “um outro mundo é possível”, realizado em Porto Alegre, é um marco destas expectativas. Os bancários participaram com várias delegações, a CNB apresentou a oficina “O poder do dinheiro na sociedade atual”. A campanha salarial do período teve como mote: “Agora é hora de reacender a esperança”, os SEEBs passaram a investir em assembléias nos locais de trabalho, com retardamento do expediente, chamando a responsabilidade dos trabalhadores para participação. Esta prática esteve presente também como forma de deixar claro aos bancos o direito de organização e manifestação dos trabalhadores, contrapondo os interditos proibitórios tão explorados pelos banqueiros¹⁰⁴. A fala do presidente do SEEB-SP mostra a preocupação do movimento no período:

¹⁰³ Operação segundo a CNB (2002) que envolveu 200 milhões de reais, com prejuízos de 60 milhões de reais para os cofres públicos calculado pelo próprio Banco Central.

¹⁰⁴ Os interditos proibitórios são utilizados como mecanismos para inviabilizar a ação sindical. Parte da premissa de ação cautelar e preventiva com base na ameaça do direito de posse ou de propriedade, previsto no artigo 1.210 do código civil brasileiro. O interdito não proíbe a greve, mas inviabiliza o seu exercício pelo fato de impedir que o sindicato se aproxime dos locais de trabalho, com carros de som, fixação de faixa e do uso do piquete na portas das empresas. O não cumprimento do instrumento traz multas altíssimas aos sindicatos. O uso intensificado deste instrumento por parte dos banqueiros se justifica pela agilidade do mesmo, além de legitimar o uso da polícia militar para o cumprimento do instrumento, resultando muitas vezes no uso da violência. Além de confundir o trabalhador que tem a impressão de que a greve foi proibida. A contradição deste

O bancário precisa redescobrir seu papel na campanha salarial, seu poder de influenciar as negociações ao mostrar ao banco o quanto está insatisfeito [...] o medo e a insegurança ocasionada pela “ordem econômica” tem caráter repressivo. A diferença entre a repressão política e a econômica [...] é que enquanto a primeira concentrava sua perseguição apenas nos mais envolvidos na militância, a segunda não perdoa ninguém [...] é fundamental resgatarmos a nossa capacidade histórica de agir com espírito coletivo e solidário. (SEEB-SP, 2001).

O ano de 2000 foi marcado pelas privatizações do Banespa e Banestado, os esforços do movimento sindical, assembleias, congressos, comitês, greves, atos, abaixo-assinados, processos jurídicos, não foram suficientes para barrar as privatizações. Em relação a campanha salarial a grande novidade foi a inclusão na Convenção Coletiva de Trabalho da cláusula sobre Igualdade de Oportunidade. Em 2001 os SEEB's do Paraná se uniram em defesa da Copel, participando de comitês de defesa, coleta de assinaturas para o projeto de lei de iniciativa popular para impedir a privatização, ocupação da assembleia, entre tantos outros atos. Quanto a campanha salarial foi marcada pelo fim do anuênio, a proposta dos banqueiros em acabar com o benefício com uma indenização de R\$ 1.100,00 é colocada para responsabilidade da categoria. O plebiscito é realizado em dezembro e os bancários aprovam o fim do adicional por tempo de serviço (anuênio). Este episódio demonstra ao mesmo tempo a despolitização da categoria e a falta de solidariedade de classe; o benefício foi retirado, os trabalhadores contratados depois desta data não tiveram mais este adicional no salário, o que aumentou a pressão de demissão àqueles que mantiveram o benefício. Além do erro de avaliação por parte do movimento sindical que superestimou o poder de convencimento dos sindicatos e da conscientização da categoria ao apostar e aceitar a proposta do plebiscito.

Em 2002 a CNB participou da segunda edição do Fórum Social Mundial organizando a oficina “Com crédito para o desenvolvimento social, um outro mundo é possível”. Com os debates em torno das eleições presidenciais a CNB reforçou o projeto de reforma do sistema financeiro, papel do Banco Central, limite das taxas de juros, controle acionário dos bancos. Por ocasião do aniversário de dez anos a CNB

recurso esta no fato do esvaziamento dos direitos trabalhistas e a democratização das relações de trabalho, parte de recurso de ação civil do direito da propriedade, sobrepondo os direitos trabalhistas. Além do que, os trabalhadores quando fazem mobilizações e greves não buscam a posse do patrimônio do banco ou empresa, mas, o cumprimento de deliberação de assembleia, ou seja, a paralisação das atividades, a greve.

lançou o projeto: “Sindicato Nota Dez”, com o objetivo de organizar e planejar a ação dos sindicatos de forma unificada. “Juntos conquistar e mudar” foi o tema da campanha salarial reforçando a unificação da categoria e mesa única de negociação entre setores privados, estaduais e federais. Os SEEB’s também estiveram na organização do plebiscito popular sobre a Aliança de Livre Comércio da América – ALCA e da campanha contra o pagamento da dívida externa.

Bancários Unidos foi a chamada da campanha salarial de 2003 que teve como tema “Que a responsabilidade social vença a ganância”, fazendo a cobrança do papel social dos bancos também com seus funcionários. O saldo positivo da campanha salarial foi a unificação das lutas, resultando em reajuste no Banco do Brasil e Caixa semelhante ao dos bancos privados. Registra-se também a primeira vez que o Banco do Brasil e Caixa participam na mesa única.

A campanha salarial de 2004 reacendeu a mobilização e esperança de avanços da categoria, reprimidas por duas gestões de Fernando Henrique Cardoso. A greve de trinta dias testou a capacidade do movimento sindical de mobilizar a categoria numa conjuntura desfavorável. Os interditos proibitórios impetrados pelos banqueiros, o início da gestão Lula e as eleições municipais em curso foram elementos de conflito, preocupações reveladas na fala do dirigente sindical do SEEB-SP:

Desde que o governo Lula se consolidou algumas cobranças vêm à tona marcadas por contradições. Se os sindicatos ligados à CUT aceitam as propostas na hora de negociar, são tachados de chapa-branca; se não aceitam, são acusados de tentar desestabilizar o governo que ajudaram a eleger. É preciso distinguir entre apoio ao projeto do governo, papel do Estado e ação sindical. (SEEB-SP, 2004).

Avaliação feita também pela FETEC-PR: “houve consenso que a greve está diretamente relacionada à eleição presidencial de Lula, principalmente dentro dos bancos públicos.” (FETEC-PR, 2005, p.6). Embora o Comando Nacional tenha orientado pela aceitação da proposta, grande parte das assembleias recusaram. Outro ponto forte de insatisfação dos bancários em 2004 foi a exigência de metas abusivas adotadas pelos bancos, o que desdobra em pressão, assédio moral, aumento das doenças ocupacionais. Várias estratégias foram utilizadas para mobilizar a categoria e sensibilizar os banqueiros, passeatas pelas ruas, debates nas assembleias realizadas todos os dias, caravana de bancários à Brasília, para

pressionar a direção dos bancos públicos; reuniões de organização das comissões de esclarecimentos, utilização da máquina sindical nas paralisações. A oposição bancária utilizou-se do horário eleitoral gratuito em rádios e TVs nos programas do PSTU convocando a categoria para as assembleias e greve; a unificação da campanha salarial também foi questionada. Por outro lado a reação dos banqueiros foi autoritária com interditos proibitórios tentando desestabilizar o movimento. O resultado positivo foi o aumento real de salários acima da inflação.

Em 2005 os sindicatos se envolveram em várias atividades em torno da campanha pela paz e desarmamento. A campanha salarial iniciou com atos nas grandes capitais do país no dia 11 de agosto marcando a entrega da minuta mínima unificada - MMU da categoria. As principais reivindicações do período foram reajuste de 11,77% (5,69% inflação e 5,75% de aumento real), PLR melhor, emprego, condições de trabalho e saúde. Com o mote “Vamos conquistar essa primavera”, a categoria foi a greve nacional que durou seis dias. As principais conquistas foram o reajuste de 6% dos salários, PLR correspondente a 80% do salário mais o valor fixo de R\$ 800,00 e abono de R\$ 1,7 mil. A campanha de 2005 também foi marcada pelo uso dos interditos proibitórios, em alguns lugares como em São Paulo o SEEB conseguiu liminares cassando os interditos. Além da FENABAN, os empregados da Caixa conquistam o “delta” de promoção e a equiparação do valor da cesta-alimentação. No BB foi aprovada PLR (semestral) que estabeleceu percentual distribuído linearmente de 4% do lucro líquido mais fixo.

O mote “Unidos conquistamos mais” foi o tema de abertura da campanha de 2006 ratificando a campanha salarial unificada. O aumento real de salários, PLR justa, fim do assédio moral e das metas abusivas, igualdade de oportunidades, foram alguns destaques da pauta de reivindicação. Depois de seis dias de greve a categoria conquista aumento real de salários e o valor adicional de PLR, BB e Caixa assinam pela primeira vez a Convenção Coletiva de Trabalho - CCT junto com os demais bancos. Também foi acertada na CCT a implantação de grupo de trabalho bipartite para debater assédio moral.

Em 2007 os bancários inverteram a lógica da negociação dos últimos anos, as famosas rodadas de negociação foram substituídas por reuniões temáticas, com quatro rodadas pré-agendadas, que só terminaram após esgotados os debates sobre cada tema. Ao todo foram doze encontros realizados em um mês e meio, culminando na assinatura da primeira Convenção Coletiva de Trabalho, fruto

somente de negociação, sem greve geral. No BB também foi assinado o acordo incluindo questões específicas, somente na Caixa houve greve de sete dias encerrando com apresentação de proposta. Entre os avanços destacam-se o aumento real, ampliação do pagamento do adicional à PLR e conquista da 13ª cesta-alimentação como um novo direito. Consideramos importante na MMU de 2007 a reivindicação sobre a regulamentação da Remuneração Variável (pagamento baseado nos recursos arrecadados com a venda de seguros, cartões e empréstimos financeiros), apesar de não ter sido negociada mostrou a prioridade do movimento sobre o tema.

A Campanha Salarial de 2008 se destaca pela unidade entre a categoria, campanha unificada com mesa única de negociação. O fechamento do acordo se deu depois da greve de 15 dias entre os bancos públicos e privados. No caso dos privados apesar dos interditos¹⁰⁵ houve criatividade do movimento em manter a mobilização. O reajuste de 10% para os salários até R\$ 2.500,00 e de 8,15% para os acima de R\$ 2.500,00 trouxe um aumento real de 2,66% e 0,93% respectivamente o maior aumento já conquistado pela categoria. Outra conquista foi a efetivação da mesa de segurança bancária, devido a tantas ocorrências de assaltos, seqüestros de funcionários e clientes, esta política se constitui como prioritária para o movimento sindical bancário.

Em 2009 os debates em torno da campanha tiveram como foco o debate sobre a PLR, os trabalhadores bancários conquistaram a cláusula em 1994 e começaram a receber a PLR em 1995, na última campanha salarial o tema voltou como um dos eixos principais de reivindicações. A proposta dos trabalhadores pautou-se pela discussão de um novo conceito de lucro para a PLR com regras mais simples. A principal dificuldade dos trabalhadores bancários é que as regras fazem com que para receber a PLR específica de cada banco os trabalhadores tenham que superar ano a ano o lucro anterior, as metas de superação são abusivas. Em relação a regra básica cada banco utiliza conceitos diferenciados e nem sempre transparentes, com publicação de resultados diferentes¹⁰⁶. O objetivo dos

¹⁰⁵ No caso do Bradesco o Banco conseguiu uma liminar durante a greve de 2008, que condenava o Sindicato a pagar uma multa de 70 mil reais por hora, por agência paralisada. (SEEB – Curitiba, Nov. 2008)

¹⁰⁶ São várias as denominações: pró-forma, gerencial etc.; e diferentes os resultados: bônus e dividendos pagos a poucos executivos e participação nos lucros paga pela regra básica aos milhares de bancários que fazem funcionar o sistema financeiro do Brasil. O exemplo do Santander é emblemático, enquanto distribuiu à cerca de 53 mil funcionários o valor mínimo de PLR garantido pela

trabalhadores é ter uma forma mais justa de avaliar o lucro que reflita em maior participação aos trabalhadores, de forma linear. Conforme informações da CONTRAF-CUT (2009) as premissas dos trabalhadores para a PLR são: modelo simplificado de distribuição; - indicadores transparentes de apuração, para que todos os trabalhadores tenham condições de fazer o cálculo; - baseado em indicadores coletivos e não individuais; não desconto dos programas próprios de remuneração praticados pelo banco; - pagamento proporcional de PLR àqueles que pediram demissão, demitidos e aposentados, já que todos foram responsáveis pelo lucro do banco. Para os afastados por motivo de saúde, o pagamento tem de ser integral, independente do tempo; e - Em caso de processo de fusão ou aquisição, os parâmetros deverão ser revistos para que nenhum trabalhador seja prejudicado. (www.contrafcut.org.br – 12\05\2009). Os debates em 2009 depois de uma longa greve, que perdurou na Caixa por mais de 30 dias, apresentou um adicional de 2% a PLR. Abaixo o quadro evolutivo da PLR.

QUADRO 5

EVOLUÇÃO DA PLR DA CATEGORIA BANCÁRIA¹⁰⁷

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
72%	60%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
Salário	Salário	Salário	Salário	Salário	Salário	Salário	Salário
+	+	+	+	+	+	+	+
R\$200,	R\$270,	R\$300,	R\$300,	R\$400,	R\$450,	R\$500,	R\$550,
		R\$	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$
		6.000, ¹⁰⁸	6.000,	6.500,	7.000,	7.600,	8.200,

FONTE: DIEESE. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. "A experiência da CGROS".

Convenção Coletiva de Trabalho, destinou à alguns superintendentes valores na casa dos R\$ 1,4 milhão (SEEB-SP, 05\05\2009).

¹⁰⁷ Composta pelo percentual do salário, mais valor fixo. Ao longo dos períodos foi fixado um teto mínimo e máximo e valor adicional vinculado ao crescimento do lucro de um ano para outro, pago acima do teto e sem desconto de programas próprios de remuneração.

¹⁰⁸ A partir de 1997 o teto passou a corresponder a dois salários com valor limitador.

Pós – Governo Lula

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
80% Salário + 650, R\$ 9.234,	80% Salário + R\$ 705, R\$ 10.020,	80% Salário + R\$ 800, R\$ 10.620,	80% Salário + R\$ 828, R\$ 10.992, entre R\$ 1.000, e R\$ 1.500,	80% Salário + R\$ 878, R\$ 11.652, entre R\$ 1.200, e R\$ 1.800,	90% Salário + R\$ 966, R\$ 13.862, entre R\$ 1.320, e R\$ 1.980,	90% Salário + R\$ 1.024, teto de R\$ 6.680, + adicional à PLR de 2% lucro líquido distribuído linearmente teto mínimo de R\$ 2.100 e, R\$ 6.680,

FONTE: DIEESE. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

3.3 - EVOLUÇÃO DA MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA

A Minuta Mínima Unificada – MMU ou pauta de reivindicação é discutida e reformulada todos os anos durante os debates da campanha salarial do período, nas etapas regionais e nacional. O calendário da campanha é discutido previamente através do Comando Nacional dos Bancários e da Executiva da CONTRAF-CUT, que definem o calendário do período, contemplando todas as etapas. Há algum tempo o movimento sindical bancário vem adotando a pesquisa e ou consulta com os trabalhadores da base para eleger os principais pontos prioritários para a campanha, os dados são tabulados e analisados nas conferências regionais e estaduais e na nacional. Este processo possibilita a participação dos bancários e bancárias de todo o país nas decisões sobre a campanha salarial do período,

participando, acompanhando e elaborando propostas. A dinâmica de organização faz da prática sindical da categoria bancária uma das mais democráticas.






Nos estados as Federações de bancários filiados a CONTRAF-CUT é que coordena a aplicação da pesquisa e tabulação de dados. No Paraná esta tarefa é atribuída à FETEC-CUT-PR. Obtivemos acesso aos dados do Paraná referentes a campanha salarial 2009\2010 sistematizados pela FETEC-CUT-PR sobre a consulta em sua base, o resultado foram 3.952 questionários respondidos. Além de dados sobre o perfil os participantes elegeram as questões que julgaram mais importantes para campanha do período. Os temas foram divididos em cláusulas econômicas, sociais, de saúde, condições de trabalho e segurança. Os participantes também opinam sobre sua disposição em participar da campanha salarial.

Durante o processo pautas novas são agregadas, o que não significa que serão incorporadas como cláusulas contratadas, tudo vai depender do sucesso da negociação. Abaixo apresentamos um quadro da distribuição da última minuta entregue a FENABAN no ano de 2009. O quadro revela a diversidade de demandas da categoria em várias áreas, contemplando questões econômicas e pautas sociais. As reivindicações em torno da remuneração chegam a 29% da composição da pauta, saúde e condições de trabalho agregando também segurança somam 20,88% da minuta e as questões de igualdade de oportunidade e tratamento representam 7,21% das cláusulas de reivindicações.

QUADRO 6 - DISTRIBUIÇÃO DA MINUTA MÍNIMA UNIFICADA

Artigo 1º	Abrangência
Artigos 2º ao 11º	Salários
Artigo 12º	Participação nos lucros
Artigos 13º a 15º	Adicionais Salariais
Artigos 16º a 19º	Gratificações
Artigos 20º a 34º	Auxílios

Artigos 35º a 39º	Abono de faltas ao serviço	
Artigos 40º a 44º	Benefícios	
Artigo 45º	Previdência complementar	
Artigos 46º a 61º	Emprego	
Artigos 62º a 65º	Cessaçã o do Contrato Individual de Trabalho	
Artigos 66º a 74º	Igualdade de oportunidades e de tratamento	
Artigos 75º a 78º	Segurança bancária	
Artigos 79º a 99º	Saúde e condições de trabalho	
Artigos 100º a 109º	Liberdade sindical	
Artigos 110º a 112º	Aplicação e contratação	

	Remuneração
	Emprego
	Previdência complementar
	Segurança bancária
	Saúde e condições de trabalho

FONTE: CONTRAF-CUT -2009

O Artigo 1º da Minuta Mínima Unificada - MMU representa uma luta antiga do movimento sindical bancário para abranger todos os trabalhadores do setor financeiro, a própria CONTRAF-CUT foi criada neste sentido. Mas os bancos recusam a inclusão da cláusula no Contrato Coletivo de Trabalho – CCT alegando que o Contrato aplica-se somente às partes convenientes no âmbito territorial de suas representações. A organização sindical encontra-se conforme CLT organizadas em categorias e sindicatos de classe, com abrangência territorial delimitada. Uma mudança do ponto de vista legal necessitaria de reforma na estrutura sindical brasileira.

Salário e remuneração

No que diz respeito às reivindicações salariais o artigo 3º que trata do 14º salário e o artigo 4º da proteção salarial propondo a recomposição do salário pelo Índice de Custo de Vida - ICV do DIEESE, ambos há algum tempo na MMU da categoria bancária, mas sem acordo. Outras reivindicações não acordadas referentes à remuneração: artigo 6º Plano de Cargos e Salários – PCS propõe regras claras e democráticas visando o crescimento profissional; e o artigo 7º Fim

das Metas Abusivas. A proposta do artigo 7º é bastante pertinente frente à situação sofrida pela categoria nos últimos anos, com estipulação de metas e arranjos organizacionais que adotam o assédio moral como forma perversa de cobrança de produção. A proposta busca garantir a participação de todos os trabalhadores na estipulação de metas e respectivos mecanismos de aferição, estabelecendo-se que as mesmas serão obrigatoriamente de caráter coletivo e definidas por departamentos/agências. O porte da unidade, a região, o número de empregados, a carteira de clientes, o perfil econômico local, o tempo de execução das tarefas, também devem ser considerados para estabelecimento das metas. Outra medida apresentada é redução proporcional de metas nos casos de afastamentos, licenças, férias, ausência, etc. Os trabalhadores apresentaram cláusulas buscando inibir qualquer tipo comparação entre os resultados obtidos, seja por agência, região ou ranking. Muitos bancos usam esta forma para estimular a competição entre agências e quadro pessoal extraíndo maior lucro na disputa. A MMU em relação a questão propõe ainda o veto à individualização das metas e também o não cumprimento de metas aos empregados no exercício das funções de Caixa. (CONTRAF-CUT, 2009).

O artigo 8º da MMU também não acordado trata da Regulamentação da Remuneração Variável, tem como objetivo oferecer resistência, interferir na lógica da gestão individual para coletiva e exigir o fim das metas abusivas. A proposta é que bancos paguem mensalmente a título de remuneração complementar 10% sobre o total das vendas de produtos financeiros realizadas nas unidades e 5% da receita de prestação de serviços, apurada trimestralmente e distribuída de forma linear. A remuneração variável há algum tempo faz parte da composição salarial dos trabalhadores de vários setores da economia. O fato é que com a reestruturação produtiva os empregadores mudaram o paradigma de remuneração vinculando-a a estratégia de mercado. As empresas buscam reduzir a parcela fixa do salário e ampliar a remuneração variável, atrelada ao lucro ou ao cumprimento de metas. No setor financeiro cada banco estabelece de forma unilateral programa próprio com metas nem sempre claras. Muitas tentativas foram feitas através das Comissões de Empresa – CE para que fossem eleitos funcionários que pudessem acompanhar os programas de participação de resultados dos bancos, mas sem sucesso. Sem o acompanhamento do sindicato, a exigência do cumprimento de metas atrelada a avaliação e desempenho funcional, torna a vida do trabalhador um fator de adoecimento, o cumprimento da meta significa manutenção do emprego. Neste

circulo vicioso o assédio moral torna-se ferramenta organizacional e os resultados são desastrosos para os trabalhadores, principalmente relacionadas à saúde física e mental. O trabalhador bancário além de executar suas tarefas precisa ser um ótimo vendedor de produtos, inclusive tem sido um requisito para contratações. Acaba executando tarefas além do cargo e da jornada em que foi contratado. É comum os trabalhadores bancários estenderem sua jornada para além do banco, continuam trabalhando em casa, e em visitas a clientes com o objetivo de cumprir as metas. Esta situação cria um grande desafio para o movimento sindical bancário, o de estabelecer regras sobre a remuneração direta e indireta, fixa ou variável. Principalmente obter cláusulas contratadas na Convenção que proteja a remuneração dos bancários, com regras claras para remuneração variável, com fim das metas abusivas e que as mesmas reflitam na indenização por demissão e na aposentadoria.

Segundo CONTRAF-CUT (2010) a pesquisa nacional do período em relação às reivindicações salariais revelou a posição dos bancários pelo aumento real de salários que recebeu 75% de nota máxima (escala de 1 a 10). Em segundo lugar ficou o aumento do piso salarial que recebeu 65% de nota máxima. A presidenta do SEEB-SP ao avaliar a pauta de reivindicações de 2010 argumenta :

A pauta vai muito além do aumento real. A categoria quer valorizar a remuneração total, que inclui PLR maior, reajuste nos pisos, nos vales refeição e alimentação, e a implementação de um plano de cargos e salários digno. (CONTRAF-CUT, 2010. p.11)

Abaixo quadro sobre os tipos de remuneração dos bancários:

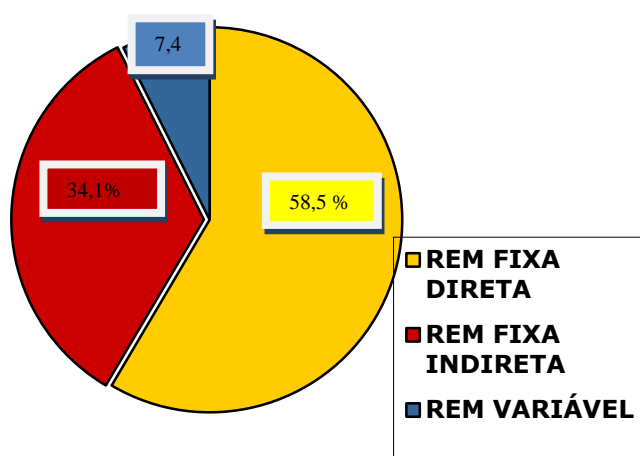
QUADRO 7 - CONCEITOS SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS BANCÁRIOS

Remuneração fixa direta	Remuneração fixa indireta	Remuneração Variável
Recebida regularmente pelo trabalhador sem qualquer vínculo a um gasto específico ou ao desempenho econômico da empresa. São considerada remuneração fixa direta: salário, 13º, férias, descanso semanal remunerado.	Relacionada ao pagamento mediante um determinado gasto específico, como por exemplo: auxílio alimentação, vale transporte, auxílio creche, etc.	Relacionada ao desempenho da atividade econômica e é paga ou não de acordo com critérios normalmente pré-estabelecidos. São considerados como remuneração variável: PLR, comissões e abonos.

FONTE: CONTRAF-CUT, *Textos de orientação - Campanha Salarial 2009*.Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. "A experiência da CGROS".

Segundo estudo do DIEESE sobre a composição da remuneração total dos bancários de acordo com o estabelecido na CCT 2007 da categoria, um trabalhador com salário próximo do piso teria sua remuneração total dividida da seguinte forma: remuneração fixa direta de 58,5%; remuneração fixa indireta de 34,1% e remuneração variável de 7,4%.

FIGURA 6
GRÁFICO 4 – COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS BANCÁRIOS



FONTE: CONTRAF-CUT, *Textos de orientação - Campanha Salarial 2009*.

Em relação a diferença de remuneração entre homens e mulheres a pesquisa CONTRAF-CUT e DIEESE (2010) mostra que a discriminação contra as mulheres começa quando elas entram nos bancos e continua até o desligamento. Os dados revelam que as bancárias foram admitidas em 2009 com uma remuneração média de R\$ 1.707,60, enquanto os homens ingressaram com R\$ 2.460,54, uma diferença de 30,60%. As diferenças permaneceram e se aprofundaram é o que revela os desligamentos, enquanto as trabalhadoras foram desligadas com remuneração média de R\$ 2.800,86 os bancários desligados saíram com remuneração de R\$ 4.126,77, perfazendo uma diferença de 32,13% menor em relação aos homens.

Emprego

Nas propostas em defesa do emprego destacam-se a garantia de emprego (Art. 47º) e garantia contra demissão imotivada (Art. 48º) reivindicações antigas da categoria que não foram acordadas. Há algum tempo o movimento sindical vem

vinculando esta demanda com a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho - OIT¹⁰⁹ ratificada pelo Brasil em 05\01\1995 e denunciada posteriormente antes de entrar em vigor.¹¹⁰ A Convenção elaborada pela OIT a partir da recomendação de 1982, trata da proteção dos trabalhadores contra o término da relação de trabalho sem causa justificada. Estabelece a necessidade de justificar a demissão; enumera as razões que devem ser desconsideradas; prescreve os procedimentos aplicáveis em caso de término da relação de trabalho ou de recurso contra a demissão; prevê prazo de aviso prévio razoável e indenização que proteja as receitas do trabalhador. Em relação ao término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais, ou análogos, a Convenção dispõe a obrigação de consulta aos representantes dos trabalhadores. (CUT, 2000, p.28-29). Apesar de se tratar de um debate sempre presente na agenda sindical nos parece que falta uma estratégia mais eficaz dos agentes para que a Convenção 158 de fato possa entrar em vigor no Brasil. Há uma lacuna deste debate com a sociedade no sentido de conscientização sobre a acumulação capitalista e os mecanismos perversos de ganhos de produtividade. O grande desafio que se apresenta ao movimento sindical é debater o sentido do trabalho e da vida dos trabalhadores, temas que se perdem na agenda e demanda sindical. No primeiro plano a garantia de emprego, remuneração justa, segurança, benefícios, aposentadorias, colocadas como prioridades na pauta sindical, acabam esgotando a ação sindical.

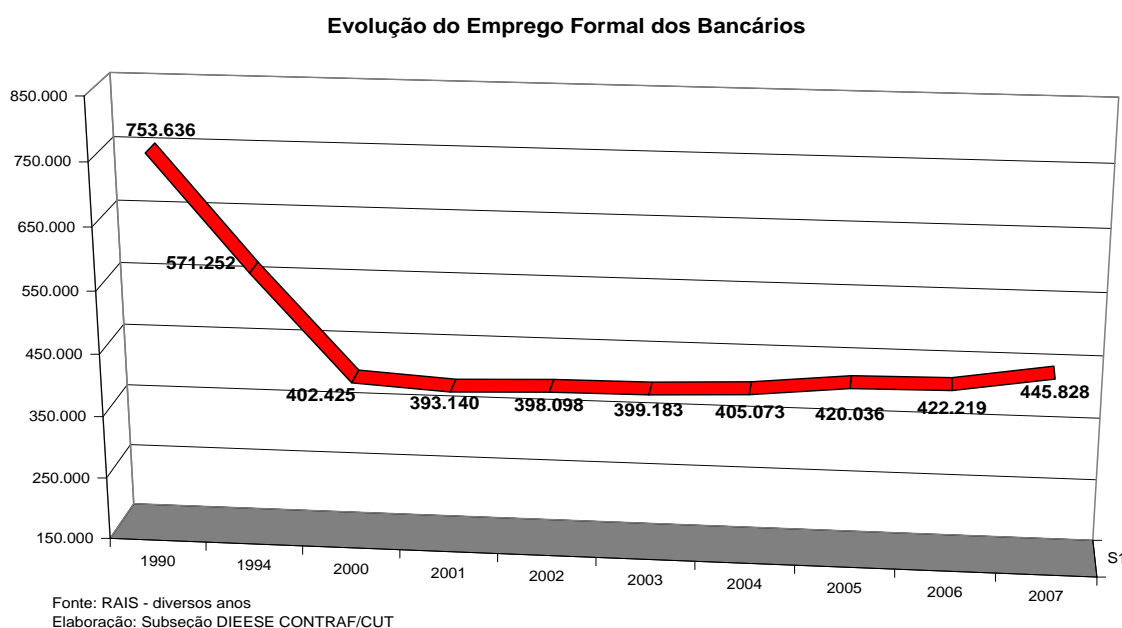
Ainda sobre o tema emprego o avanço da terceirização constitui a grande preocupação do movimento sindical bancário, mesa temática sobre o assunto já foi instaurada na tentativa de inibir o processo de terceirização no setor, mas sem avanços. A proposta presente no artigo 48º da minuta mínima unificada - MMU trata de criar mecanismos de vedar e inibir a terceirização e precarização das relações de trabalho no setor financeiro, tema muito discutido e sem cláusula acordada. O

¹⁰⁹ OIT organização universal criada em 1919, de participação tripartite, reúne governos, empregadores e trabalhadores com intuito de promoção da justiça social e melhores condições de vida e trabalho em todo o mundo. A estrutura da OIT compreende: uma assembléia geral – a Conferência Internacional do Trabalho – que se reúne anualmente, um conselho executivo – o Conselho de Administração – e um secretariado permanente – a Repartição Internacional do Trabalho. Além disso, as ações são desenvolvidas através de outros órgãos ligados a OIT como as conferências regionais, comissões setoriais e os grupos de peritos.

¹¹⁰ Segundo regras normativas da OIT as convenções ratificadas para se tornarem obrigatórias devem entrar em vigor. O prazo estipulado normalmente pela OIT é de doze meses após a data do registro da ratificação. Porém os Estados que ratificam Convenções podem utilizar do recurso à Denúncia, ou seja, declarar que já não desejam mais considerar-se obrigados a cumprir suas disposições. Neste caso a Convenção 158 foi ratificada e denunciada no governo FHC e no governo Lula apesar da pressão do movimento sindical o quadro continua igual.

processo de terceirização, fusões e aquisições, privatizações e disseminação dos correspondentes bancários, resultado da reestruturação produtiva no setor, trouxe como consequência a redução drástica da categoria. O gráfico seguinte dá a dimensão da diminuição do setor que passou de 753 mil trabalhadores em 1990 para 393 mil em 2001 retornando a crescer nos anos seguintes até alcançar 445 mil em 2007.

FIGURA 7
GRÁFICO 5 – EVOLUÇÃO DO EMPREGO FORMAL DOS BANCÁRIOS



Outra proposta em manter os postos de trabalho nos bancos é coibir o correspondente bancário. Artigo 54º da minuta propõe a não implementação dos termos das Resoluções nº 3110 e 3156 do BACEN¹¹¹, matéria também não acordada. Outras propostas também não negociadas são de redução da jornada de trabalho para 25 horas semanais (Art. 56º) e redução de jornada para acompanhamento médico\educacional de duas horas de filho até 18 anos (Art. 57º). A proposta de redução da jornada sem redução de salários também é uma das bandeiras das centrais sindicais, muitas atividades conjuntas entre CUT, FS, CGT, CGTB, CTB, Conlutas, Intersindical, UGT, foram organizadas nos últimos anos neste sentido. O projeto que está parado no congresso é reduzir a jornada de trabalho de

¹¹¹ Resolução 3.110 de 31 de julho de 2003 trata da contratação de correspondentes de instituições financeiras no País, entre outras medidas permite contratação por instituições financeiras para a prestação de serviços. Resolução 3.156 de 17 de dezembro de 2003 trata do contrato de correspondentes no país, estende às cooperativas de crédito, as companhias hipotecárias, as sociedades de crédito ao micro-empendedor e as sociedades corretoras e distribuidoras de títulos e valores a contratar correspondentes.

44 para 40 horas semanais e a partir daí reduzir progressivamente à patamares que garantam emprego, parte do princípio também presente no sindicalismo europeu “trabalhar menos, para que todos trabalhem”. A proposta dos bancários de reduzir a jornada de 30 horas para 25 horas busca a manutenção e aumento do emprego no setor. A demanda se fundamenta também pelo fato dos trabalhadores bancários por conta da pressão, do sofrimento e adoecimento causado pelo trabalho repetitivo, intenso, somado a síndrome do trabalho “vazio”¹¹² e alienado, teriam melhores condições de reporem suas capacidades produtivas e também de se refazerem como sujeitos tendo mais tempo para si e para desenvolverem atividades prazerosas, lazer, cultura, com a redução da jornada.

Também bastante discutida com os banqueiros e setores da sociedade organizada está a proposta de ampliação do horário de atendimento bancário das 9h às 17h com dois turnos de trabalho (Art.59º); controle de diminuição de tempo máximo nas filas de bancos de 15 minutos (Art. 60º); funcionamento das agências com número adequado de funcionários (Art. 61º). Sobre a ampliação do expediente bancário alguns bancos aceitavam discutir o tema, mas, sem vinculação com mudança na jornada de trabalho no sentido de redução e novas contratações. O expediente bancário conforme normas do BACEN devem ser no mínimo de cinco horas ininterruptas com atendimento obrigatório das 12h às 15h. As cidades com porte menor acabam definindo seu horário conforme esta normativa e legislação municipal. No interior do estado do Paraná o horário tem início às 11h com encerramento às 16h.

O informe da CONTRAF-CUT a respeito da negociação sobre as cláusulas da MMU em relação ao emprego dão o tom da dificuldade das negociações:

Na segunda rodada de negociação da Campanha Nacional 2009 [...], a FENABAN rejeitou todas as reivindicações apresentadas pelo Comando Nacional dos Bancários relativas ao emprego. Os bancos se recusam a dar garantias de preservação dos postos de trabalho. Não aceitam discutir a contratação de mais trabalhadores nem mecanismos para garantir o cumprimento da jornada de 6 horas. E se negam a reconhecer a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que proíbe demissões imotivadas. Tampouco querem discutir a limitação de permanência máxima de 15 minutos nas filas das agências, o que obrigaria os bancos a contratarem mais bancários para melhorar o atendimento à população. (CONTRAF-CUT, 27\09\2009).

¹¹² Termo utilizado por psicólogos do trabalho para caracterizar a síndrome do trabalho vazio, no setor bancário o trabalho sem um produto concreto ao final. Para mais informações sobre o tema ver: CODO, W. O trabalho enlouquece? Petrópolis: Vozes, 2004.

A pesquisa realizada pela CONTRAF-CUT e DIEESE em 2009, revelou o fechamento de 2.224 postos de trabalho no primeiro semestre de 2009 no setor bancário e, o contínuo uso da rotatividade como mecanismo para redução da média salarial dos bancários. Segundo o levantamento foram desligados 15.459 bancários entre janeiro e junho e contratados no mesmo período 8.754 funcionários. Os desligados recebiam remuneração média de R\$ 3.627,01 e os novos contratados R\$ 1.928,92 uma redução de 46,82% nos salários. Segundo a CONTRAF-CUT os desligamentos se concentraram nos cargos superiores e admissões nos cargos iniciais, este movimento também foi observado no ano de 2008 em que a diferença dos desligados e contratados foi de 38,02%. Pesquisa CONTRAF-CUT e Dieese (2010) revelam que no ano de 2009, as demissões sem justa causa representaram 56% dos desligamentos, 4% foram demitidos por justa causa e 35,65% foram desligados a pedido. Os desligamentos espontâneos aparecem de forma significativa também no primeiro semestre 2010, em que 44% dos trabalhadores pediram demissão. Situação muitas vezes motivada pelas desfavoráveis condições de trabalho, pressão, cobrança, assédio. Os quadros a seguir revelam a estratégia de desligamentos, a rotatividade como forma de redução da massa salarial.

FIGURA 8

QUADRO 6 - DESLIGADOS E REMUNERAÇÃO – ANO 2009

Desligados, remuneração média por tipo de desligamento / Brasil - Janeiro a Dezembro de 2009			
Tipo de Desligamento	Desligados	Part. %	Rem. Média (em R\$)
Desligamento por demissão sem justa causa	16.786	55,89	3.866,75
Desligamento por demissão com justa causa	1.257	4,19%	2.773,50
Desligamento a pedido	10.706	35,65%	3.186,00
Desligamento por término de contrato	182	0,61%	1.753,58
Desligamento por aposentadoria	587	1,95%	2.573,87
Desligamento por morte	235	0,78%	3.925,51
Término do contrato de trabalho por prazo determinado	281	0,94%	539,81
Total	30.034	100,00%	3.509,59

Fonte: M.T.E./CAGED
Elaboração: Subseção DIEESE - Contraf/CUT

FONTE: CONTRAF- CUT (2010)

FIGURA 9

QUADRO 7- DESLIGADOS E REMUNERAÇÃO – 1º SEM. 2010

Desligados e remuneração média por tipo de desligamento / Brasil - Janeiro a Março de 2010			
Tipo de Desligamento	Desligados	Part. %	Rem. Média (em R\$)
Desligamento por demissão sem justa causa	3.917	47,69%	3.743,74
Desligamento por demissão com justa causa	232	2,82%	2.650,34
Desligamento a pedido	3.604	43,88%	3.573,24
Desligamento por término de contrato	62	0,75%	1.996,84
Desligamento por aposentadoria	196	2,39%	2.789,38
Desligamento por morte	45	0,55%	3.373,82
Término do contrato de trabalho por prazo determinado	157	1,91%	413,46
Total	8.213	100,00%	3.536,38

Fonte: M.T.E./CAGED
Elaboração: Subseção DIEESE - Contraf/CUT

FONTE: CONTRAF- CUT (2010)

A lógica do lucro a qualquer custo, sem mecanismos de restrições faz com que os lucros dos bancos continuem se superando ano após ano. No primeiro semestre de 2009 o lucro líquido dos 21 maiores bancos foi de R\$ 14,3 bilhões. As operações de crédito dos seis maiores bancos (BB, Caixa, Itaú Unibanco, Bradesco, Santander Real e HSBC) aumentaram de R\$ 272 bilhões para R\$ 680 bilhões, 149,3% de aumento; as receitas com prestação de serviço aumentaram de 62,69% e as operações de crédito tiveram um crescimento de 106%. (CONTRAF-CUT, 27\09\2009).

Saúde e condições de trabalho

Saúde e condições de trabalho ocupam o segundo lugar na pauta de reivindicações da categoria. São vinte artigos sobre o tema que compõe a MMU dos bancários, destes doze nunca foram negociados e os outros oito buscam ampliação. O volume de propostas sobre o tema considera a mudança de perfil da categoria e seus reflexos. O trabalhador bancário além de dominar conhecimentos técnicos operacionais deve ser acima de tudo um excelente vendedor. Com o salário

composto quase metade pela remuneração variável os trabalhadores são obrigados a cumprir as metas estabelecidas, não só para manter salários mas o emprego, já que na avaliação funcional o cumprimento de produção é o mais apreciado. A fixação de metas é feita de forma unilateral e abusiva, gerando excesso de horas extras e jornada estendida para além do banco. A pressão para o cumprimento de metas é realizada muitas vezes com a utilização do assédio moral organizacional, ocasionando doenças de fundo psicossocial, além das LER-DORT.

Na década de 1990 a prioridade do movimento sindical se concentrou no combate a LER\DORT, ocasionada principalmente pelo intenso ritmo de trabalho. Várias campanhas foram realizadas pelos SEEB's e Confederação dos Bancários, inclusive com instalação de mesa temática bipartite para discutir política de prevenção. Recentemente com a pressão por metas ocasionando o sofrimento mental, o combate ao assédio moral organizacional tem sido pauta das negociações. São muitos casos de trabalhadores adoecidos e afastados por doenças ocupacionais. Segundo estudos do INSS de 2007, estima-se o pagamento de benefícios acidentários na ordem de R\$ 10,7 bilhões. A categoria bancária aparece em evidência nas estatísticas do Ministério da Previdência Social - MPS, afastando-se do trabalho por 493 dias em média contra uma média nacional de 269 dias em outras categorias. O aumento de doenças mentais relacionadas ao trabalho tem sido reconhecido pelo MPS e algumas medidas foram tomadas neste sentido. O anexo II da Norma Regulamentadora NR-17 trata do teleatendente\telemarketing proíbe o estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho. Não permite a exposição pública das avaliações de desempenho dos trabalhadores, prática comum nas agências bancárias. Proíbe métodos de gestão que causem assédio moral, medo ou constrangimento nos locais de trabalho, além de prever a compatibilização de metas com as condições de trabalho e jornada de trabalho. (MARCOLINO, 2009).

O desafio na sociedade capitalista é estabelecer condições de trabalhos dignas e humanas. Desde o início do capitalismo as demandas dos trabalhadores não cessaram. Se antes a extensa jornada de trabalho e a insalubridade consistiam nos principais problemas dos trabalhadores, hoje com todo o aparato tecnológico que poderia aliviar o esforço físico dos trabalhadores, as condições continuam insalubres. A jornada de trabalho continua extensa, extrapolando o local de trabalho, o ritmo de produção é determinado pelas metas cada vez mais abusivas, o estresse,

a cobrança constante, o assédio moral trouxeram novas doenças. Os trabalhadores continuam alienados do processo de trabalho, o capital se apropriou não só da força de trabalho, mas também da alma, a criatividade, cada vez mais cobrada para vender, para aumentar produção é um dos elementos desse fenômeno. Mudar as relações de trabalho pressupõe discutir novas formas de organização do trabalho, não só no ambiente físico, mas nos aspectos subjetivos, onde o trabalhador possa participar de forma integral, da gestão da produção.

Segurança

Outro tema presente na Minuta Mínima Unificada - MMU da categoria bancária é segurança, a proteção da vida acima do lucro e da defesa do patrimônio dos bancos. A campanha salarial é uma forma de debater com os trabalhadores e sociedade o descaso dos bancos com a vida dos clientes e funcionários. Neste sentido percebemos um movimento importante do movimento sindical bancário, que desde a década de 1990 vem discutindo formas de segurança e proteção aos trabalhadores e usuários. Recentemente foi criado o Coletivo Nacional de Segurança Bancária, com o objetivo de debater propostas e projetos de leis buscando melhorias na segurança nos bancos. Os bancários têm buscado parcerias junto aos vigilantes para debater o tema, unificar campanhas, mobilizações e atuação junto aos órgãos competentes. Representantes do Coletivo Nacional participam inclusive da Comissão Consultiva para Assuntos da Segurança Privada – CCASP da Polícia Federal - PF, onde são julgados os processos movidos pela PF contra bancos, empresas de segurança e vigilância e centros de formação, por ocasião da fiscalização do plano de segurança das unidades. Segundo levantamento da CONTRAF-CUT (2009) multas acima de R\$ 21 milhões foram aplicadas em 2008, revelando o descaso dos banqueiros em cumprir a legislação e as normas de segurança. A articulação tem mostrado resultados no encaminhamento de propostas e projetos de lei federal e municipal que busquem elaboração de legislação que melhore a segurança nos bancos, como porta de segurança com detector de metais e instalada antes do auto-atendimento, câmeras de filmagem com monitoramento em tempo real fora do estabelecimento controlado e vidros blindados nas fachadas externas e internas das unidades. As portas de

segurança muitas delas foram conseguidas depois de muita pressão, atos e protestos nas portas de bancos¹¹³.

No CCT de 1992 foi aprovada a Comissão de Segurança Bancária, cláusula 40ª com representantes dos bancários e dos bancos, apesar da cláusula ter sido renovada nos anos anteriores como cláusula 43ª não houve avanços. A proposta do artigo 75º da MMU propõe além da manutenção e continuidade dos trabalhos da Comissão de Segurança Bancária a elaboração de plano com medidas específicas, objetivando prevenir assaltos visando a segurança e a integridade física e psicológica dos trabalhadores, também propõe ainda apresentação de proposta de solução dos problemas afetos aos mesmos, em decorrência de assaltos já ocorridos. Exige que o serviço de vigilância tenha treinamento específico nos padrões normatizados pela Polícia Federal. O artigo 76º da MMU, também sem negociação, exige que aos bancos tome providência para instalação de condições de segurança contra roubos, seqüestros e agressões, tendo como objetivo a defesa dos trabalhadores e usuários dos estabelecimentos bancários. Determina a instalação de portas de segurança, vidros à prova de balas, equipamentos de filmagem camuflados, com monitoramento fora das agências. Veda ao bancário e bancária o transporte e guarda de numerários, bem como a abertura de agências que deverão ser abertas pelos vigilantes, emissão de Comunicado de Acidente de Trabalho - CAT em caso de assalto, entre outras disposições. O artigo 77º da MMU também sem negociação trata das medidas reparatórias em decorrência de assaltos e seqüestros, exigindo às instituições financeiras a reparação dos danos materiais e psicológicos decorrentes de assaltos contra seus funcionários.

Previdência

A aposentadoria e pensão é um dos temas que vem acompanhando a minuta de reivindicações dos bancários nos últimos anos. A pesquisa realizada pela CONTRAF-CUT e Dieese (2010) apontou que no ano de 2009 do total de desligamentos dos trabalhadores bancários, os desligamentos por aposentadoria representaram 1,95% e por morte 0,78%. O dado chamou atenção pelo pequeno número de aposentados entre os motivos de desligamentos, reforçando a tese da

¹¹³ O Banco Unibanco era um dos que resistiram na colocação de portas de segurança, colocando em risco real funcionários e usuários. A situação foi resolvida na fusão entre Unibanco e Itaú com a adoção do *layout* do Banco Itaú.

alta rotatividade como forma de diminuição dos salários e também do descaso dos bancos com seus trabalhadores. Segundo CONTRAF-CUT “considerando que os bancários que se aposentam são quase todos de bancos públicos, podemos concluir que há mais bancários que morrem do que se aposentam nos bancos privados.” (CONTRAF-CUT, 2010, p.26). Além de acompanhar a luta em defesa da previdência pública na busca de melhoria dos benefícios dos aposentados e pensionistas e intervir para melhorar a sua gestão, o movimento sindical bancário vem exigindo que os bancos promovam a aposentadoria complementar dos seus funcionários. A previdência pública passou por diversos ajustes e todos eles reduziram direitos. Num país marcado pela precariedade das relações de trabalho e informalidade, os trabalhadores aptos a conseguir o benefício, número bastante reduzido, enfrentam dificuldades com as novas regras e com o fator previdenciário¹¹⁴, o tão sonhado descanso ficou mais distante. O fato é que em vez de promover o aumento do fundo público o governo faz o contrário pune quem sempre contribuiu. Se grande parte da população está longe do benefício a nova regra, privilegia os que entraram mais tarde no mercado de trabalho, população com maior escolaridade e detentora de maior salário e rendimento. Enquanto os que iniciaram mais cedo a contribuição para poder ter acesso ao benefício integral vão ter que trabalhar ainda mais.

O trabalhador bancário que se aposenta deixa de receber vários benefícios como o auxílio alimentação, a cesta alimentação, a participação nos lucros e resultados (PLR), assistência médica etc. A proposta da previdência complementar surge no sentido de garantir melhor rendimento aos trabalhadores aposentados, além de promover o acesso ao benefício de forma programada. O trabalhador pode acionar o benefício em caso de aposentadoria, morte, invalidez e desligamento da empresa. As empresas são beneficiadas com a dedução das contribuições no imposto de renda. Muitos bancos privados já oferecem planos de benefícios para os

¹¹⁴ O fator previdenciário foi criado pela Lei 9.876\99, como mecanismo de adiar a aposentadoria por tempo de contribuição. Um artifício para reduzir o número de benefícios e conter o déficit da previdência, solução criada em 1999 e mantida pelo governo Lula. Consiste em um redutor com base no cálculo: contribuição – idade – expectativa de vida, assim para receber 100% do benefício o segurado deve adiar aposentadoria e permanecer mais tempo contribuindo para o sistema. A pressão das centrais sindicais e a expectativa das eleições fizeram com que em maio de 2010 o senado e congresso aprovassem o projeto 6.188\05 que extingue o fator previdenciário. Porém, o projeto foi vetado pelo presidente em junho de 2010 e, continua em trâmite na câmara que poderá derrubar o veto. Uma proposta alternativa está sendo construída pelas centrais sindicais, que tem como base a somatória contribuição e idade em 85 anos para a mulher e 95 para os homens. Outro mecanismo para o cálculo é considerar após a contribuição mínima - 30 anos para a mulher e 35 anos para os homens, que cada ano a mais de contribuição será considerado em dobro para a somatória 85, 95. Mais informações sobre o tema ver: <http://www.cut.org.br>; <http://www.machoadadvogados.com.br>.

clientes, mas negam o benefício aos funcionários de forma justa e com gestão compartilhada. Em muitos casos os trabalhadores são demitidos antes de requerer a aposentadoria, com possibilidades remotas de resgatar sua reserva, desta forma alguns planos acumulam reservas referentes aos benefícios do conjunto, beneficiando apenas o alto escalão do banco. A proposta presente no artigo 45º da MMU, também sem acordo, tem o objetivo de garantir a suplementação de aposentadoria e pensão por morte e invalidez, propõe regras mínimas para os benefícios dos bancários, prazo de contribuição, regras claras de portabilidade das reservas, resgate total das contribuições dos bancários e do banco em caso de demissão, além de gestão paritária em todas as instâncias na administração dos planos de benefícios. (CONTRAF-CUT-2009).

Ainda sobre a aposentadoria o movimento sindical propõe em sua MMU art. 98º um programa de preparação para a aposentadoria “destinado à orientação e informação aos empregados em fase de pré-aposentadoria, com vistas a favorecer o processo de adaptação desses empregados a essa nova condição” (CONTRAF-CUT, 2009). Apesar da proposta não ter sido acordada representa uma iniciativa importante, principalmente quando pensamos na nossa sociedade do trabalho, que vive para o trabalho, o momento de gozo da aposentadoria tem que realmente ser trabalhado como um direito, como um resgate de outros valores da vida.

Educação

Outra pauta importante é o artigo 28º auxílio educação que está na minuta de reivindicações desde a década de 1990 e que ainda não foi acordado. A exigência da qualificação e formação cada vez mais presente no mercado de trabalho, no setor financeiro assim como em outros setores serve como processo de seleção. Assim, os bancos além de se eximirem da responsabilidade com a qualificação do profissional, usa este critério para selecionar seu quadro funcional. Dentre as consultas realizadas pelos sindicatos nas campanhas salariais este tema tem sido apontado pelos bancários como prioritário.

Igualdade de oportunidades e tratamento

Em relação às propostas de cláusulas de igualdade de oportunidades e tratamento tema fruto de debates proporcionados pela CGROS, percebemos

avanços nas cláusulas contratadas bem como nas propostas elaboradas. A reivindicação de igualdade de oportunidade foi colocada na mesa de negociação pela primeira vez em 1994, tendo como foco principal a implementação das Convenções 100 e 111 da OIT. A Convenção 100 de 1951 - ratificada pelo Brasil em 1957 - trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor. E a Convenção 111 de 1958 foi ratificada pelo Brasil em 1965, visa promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e de ocupação, eliminando toda a discriminação, distinção, exclusão ou preferência, baseada em motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social e que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento. (CUT, 2000).

Conforme relatos de componentes da CGROS, as dificuldades em torno da negociação foram marcadas pela insuficiência de conhecimento e argumentação dos negociadores com o tema. De um lado, os negociadores representantes dos trabalhadores composto unicamente por homens, com experiência em negociação, mas, não na temática de gênero, de outro lado os empregadores também composto por homens alegavam inconstitucionalidade na proposta. Mesmo com a negativa as (os) dirigentes componentes da CGROS articularam outra estratégia, organizaram um seminário com membros da executiva nacional dos bancários sobre negociação de cláusulas de igualdade de oportunidades. Este primeiro seminário realizado em fevereiro de 1999 foi um marco no que trata de apropriação do termo igualdade de tratamento incluindo questões de gênero, raça e orientação sexual pelos dirigentes da executiva, composto exclusivamente por homens. A estratégia funcionou o tema foi colocado como um dos eixos prioritários da campanha nacional salarial de 2000. Neste período a CGROS estabeleceu um convênio com o Fundo de Igualdade de Gênero – FIG¹¹⁵, com o título “A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho”. Em agosto de 2000, como parte do projeto foi lançada a cartilha nacional “Igualdade de Oportunidades – todo mundo sai ganhando com a adoção de novas práticas”, campanha trabalhada na base, com cartazes, cartilhas e debates nos locais de trabalho. O tema foi colocado na mesa de negociação de forma enfática, do outro lado, os banqueiros alegavam não possuir dados concretos de discriminação na categoria, desafiaram os trabalhadores a

¹¹⁵ Ligado a Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional – ACDI\CIDA, financiadora de projetos que promovam a igualdade de gênero.

provar a discriminação e desigualdade nos bancos em relação a gênero e raça. No CCT 2000\2001 é aprovada a cláusula 51 que dizia: “O sindicato apresentará resultado de pesquisa sobre o tema, abrindo discussões entre as partes”. Desta forma surge a pesquisa “Os rostos dos Bancários – Mapa de Gênero e Raça no setor bancário brasileiro”, estudo feito pelo DIEESE que trata do perfil da categoria. Os dados revelaram várias disparidades entre salários de homens e mulheres com incidência maior de desigualdade na população negra. Esta pesquisa serviu para municiar os dirigentes sindicais para o debate e negociação de igualdade de oportunidades e tratamento principalmente em relação a gênero e raça.

Com o debate a respeito da pesquisa a CGROS apresentou as seguintes propostas de adendo a Cláusula 51^a para negociação 2001\2002: cumprimento das Convenções 100 e 111 da OIT; constituição de uma Comissão Paritária (demanda antiga da CGROS presente na MMU de 2000); isonomia de tratamento para homossexual e continuidade da campanha de prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho, com promoção de debates, palestras e oficinas nos locais de trabalho, além de publicações específicas com ampla visibilidade. Com a negociação foi aprovado no CCT 2001\2002 a Cláusula 51^a Igualdade de oportunidades – “as partes ajustam entre si, a constituição da Comissão Bipartite, que desenvolverá campanha de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores, no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórios nos ambientes de trabalho e na sociedade em geral”. (CONTRAF-CUT, 2009, Jornal da CONTRAF-CUT – Especial Igualdade de Oportunidades, julho 2009).

A partir da instalação da mesa temática sobre igualdade de oportunidades muitas campanhas foram discutidas com a FENABAN. A campanha “Combate e Prevenção ao Assédio Sexual” desenvolvida pelos bancários em 2001 teve acordo da FENABAN para abertura de palestras em centros administrativos do país, fazendo parte da formação de CIPAs entre outros processos de qualificação e orientação do trabalhador bancário. A campanha “Relações Compartilhadas” também foi discutida na mesa temática, com proposta de socialização e massificação da mesma entre a categoria e a sociedade, através de uma peça teatral. Porém, conforme relatos de representantes da CGROS, o tema emperrou quando foi discutido o financiamento do projeto de divulgação, não houve consenso com a FENABAN sobre a contribuição financeira desta. A mesa temática ficou

estagnada por conta dos entraves políticos, mas a CGROS continuou a apresentar proposta para negociação. Em 2005 foram apresentadas várias propostas sobre ausências remuneradas em relação às responsabilidades domésticas e familiares para ambos os sexos, propostas de ampliação de licença paternidade; licenças em casos de abortos, adoção e etc. A isonomia de tratamento aos homossexuais também foi colocada na Minuta Mínima Unificada - MMU. Destacamos entre as propostas apresentadas pela CGROS, a instalação da Auditoria da Diversidade, que deveria ser acompanhada por especialistas com objetivo de levantar a participação e situação de trabalho em relação a gênero e raça no setor banco a banco. A proposta de cláusula incluía o comprometimento das instituições financeiras na adoção de Programas de Promoção da Diversidade. Mais uma cláusula proposta era de Promoção da Igualdade de Oportunidade para todos e todas, com metas a serem alcançadas equiparando a participação de gênero e raça conforme a População Economicamente Ativa - PEA regional. Outras cláusulas colocadas foram a de continuidade da campanha de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho e assédio moral. De todas as propostas apresentadas apenas houve acordo na renovação da mesa temática, ou seja, a manutenção da comissão bipartite.

Em 2006 houve tentativas de retorno dos trabalhos da mesa temática, novas propostas foram incluídas. Porém o CCT 2006\2007 limitou-se a renovar as cláusulas garantindo a mesa temática sobre igualdade, sem avanços nas outras reivindicações da MMU. Em 2007 depois de vários debates incluídos pela CGROS na mesa temática e também por pressão do Ministério Público ficou acordado a realização do Censo da Diversidade nos Bancos, demanda anterior da Comissão presente na proposta da Auditoria da Diversidade. A FENABAN acatou a indicação da CGROS dos parceiros para realização do Censo, vários materiais de divulgação foram confeccionados. O Censo foi realizado em 2008, porém os dados e resultados ainda não foram disponibilizados na íntegra. Em 2009 o movimento sindical incluiu novamente proposta de cláusula de promoção da igualdade, buscando com o resultado do "Mapa da Diversidade" um plano de ações com metas de superação das desigualdades incluindo também os fornecedores, prestadores de serviços contratados pelas instituições, porém não houve consenso sobre a questão. O destaque da negociação de 2009 foi a inclusão no CCT da Isonomia de tratamento para homoafetivos, garantindo aos parceiros ou parceiras de trabalhadores e trabalhadoras a mesma aplicação de benefícios de cônjuges. E a ampliação da

licença maternidade para 180 dias. Em relação as outras propostas como a adoção do programa de promoção e valorização da diversidade, com metas estabelecidas; contratação e inclusão de trabalhadores com deficiência; combate ao assédio sexual e moral não houve acordo entre os patrões.

3.4 PARTICIPAÇÃO E OPINIÃO DOS BANCÁRIOS DO PARANÁ - CAMPANHA SALARIAL 2009

Uma das etapas principais da campanha salarial dos bancários é a consulta realizada pelos SEEB's em suas bases. Trata-se de um levantamento realizado pelos sindicatos nos locais de trabalho bancário em que a categoria opina a respeito dos temas prioritários, estratégias de negociação e mobilização entre outros pontos importantes a serem definidos na campanha salarial do período. Os dados depois de sistematizados constituem em referência para a construção da pauta de reivindicações da categoria. Sobre a consulta realizada no Paraná referente a campanha salarial 2009\2010 –consideramos pertinente algumas observações sobre os dados. Foram 3.952 questionários respondidos, destes participaram 56,65% bancários e 42,56% bancárias, o que demonstra a preocupação com os sindicatos de coletar a opinião de ambos os sexos, e também reforça a idéia de que as mulheres participam, dão a opinião quando consultadas. Sobre a filiação ao sindicato 52,30% responderam que eram sócios contra 23,20% não sócios, dado que pode revelar a permanência da rotatividade no setor, e o ingresso de novos trabalhadores através de concursos públicos, caso BB e Caixa, e também uma renovação de quadros nos bancos privados. Fato evidenciado sobre o tempo de banco 24,52% afirmaram ter menos de 5 anos de banco e 24,52% disseram ter até 10 anos de categoria. Uma categoria que se renovou nos últimos anos revela interesses específicos, exemplo disso foi a eleição da pauta social em que o auxílio educação recebeu 45,19% dos votos, contra 19,71% da proposta de garantia de emprego. Este índice leva a crer que a incorporação do discurso da qualificação *versus* emprego está presente entre os trabalhadores do setor, que podem avaliar a ajuda na qualificação com investimento na empregabilidade, ou também outra

hipótese é de que crêem ser mais fácil alcançarem esta reivindicação que a garantia de emprego. O fato é que o interesse pelo benefício revela a disposição dos trabalhadores a ampliar os estudos. Outros itens da pauta social como melhorias no auxílio creche e babá obtiveram 22,98% de votos e a ampliação da licença maternidade para 6 meses 8,27%. Dados que levam a pensar que a preocupação com os filhos não está colocada na ordem de prioridades, ou por terem como meta a preocupação com carreira entre os mais jovens, ou por, de alguma, forma já terem resolvido a questão com filhos já criados por exemplo.

Em relação a remuneração fixa os bancários elegeram o aumento real de salários como prioridade recebendo 52,07 % dos votos e entre a remuneração variável colocaram a necessidade de negociação sobre a questão com 50,03% dos votos. O que revela que estão sentindo a pressão do cumprimento das metas abusivas que condicionam o recebimento de parcela significativa do salário. A implantação do PCS recebeu também 35,83% dos votos, o que leva a crer que os bancários vêem o trabalho como profissão da qual anseiam fazer carreira.

Sobre cláusulas ligadas a saúde e condições de trabalho os respondentes elegeram o combate ao assédio moral como prioridade com 40,36% dos votos, seguido da proposta de combate às metas abusivas com 28,47% dos votos. Estes dados dão visibilidade a um problema já constatado pelo movimento, os trabalhadores do setor financeiro estão sofrendo com a pressão do trabalho, o assédio moral tem vitimado muitos trabalhadores e está ligado justamente a um mecanismo de cumprimento de metas, o assédio moral organizacional como argumenta Soboll (2008), Gosdal e Soboll (2009) é utilizado como estratégia de gestão para obter resultados, no caso, o cumprimento de metas.

Em relação a previdência complementar apenas 21,03% afirmaram que possuíam o plano contra 69,26%. Quando perguntado sobre a prioridade da reivindicação na MMU somente 24,57% julgaram importante, contra 34,03% que avaliaram não ser tema prioritário, e 41,39% não responderam sobre a questão. Estes dados revelam que o tema carece de discussão mais aprofundada na categoria, muitos desconhecem a proposta e outros parecem ainda não se preocuparem com a questão da aposentadoria.

Na próxima seção apresentamos a estrutura de organização dos bancários de base cutista em nível estadual, representados pela Federação Estadual dos Trabalhadores em Empresas de Crédito – FETEC-CUT-PR.

3.5 - A FETEC-CUT – PR X ESTRATÉGIA DE ORGANIZAÇÃO ESTADUAL

Antecedentes

A organização dos bancários no Paraná teve início na década de 1930, tendo como precursora a associação dos bancários do Paraná, criada em 1936, através dela muitos sindicatos foram criados. Em 1942 surge o Sindicato dos Bancários do Paraná com sede em Curitiba, naquela época a maior concentração de bancos estava na capital e nas cidades pólos Paranaguá, Londrina, Maringá. Em Paranaguá a Associação Profissional dos Bancários criada em 1956 se transforma em Sindicato em 1957, tendo carta de reconhecimento em 1958. Outros Sindicatos de Empregados em Estabelecimentos Bancários – SEEB's surgem neste período: Maringá em 1957 abrangendo também a região noroeste; SEEB Apucarana e região em 1958. Em Londrina a associação dos bancários criada em 1957 se transforma em sindicato no mesmo ano. Com a criação da Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários – FEEB-PR em 1959 passam a ser discutidos os sindicatos regionais, o SEEB Curitiba delimita sua base regional e outros sindicatos são criados. O SEEB Paranaíba surgiu em 1972, o SEEB Cornélio Procópio em 1975. A partir da Associação Profissional dos Bancários de Umuarama em 1973 o SEEB Umuarama foi fundado em 1976 num desmembramento de base com o SEEB Maringá¹¹⁶. No decorrer dos períodos históricos as estruturas passam por mudanças e intervenções. As intervenções ocorrem durante a gestão do presidente Getúlio Vargas e também durante a ditadura militar. Interventores passam a ocupar e gerir os sindicatos, fator que trouxe um refluxo grande na organização. No SEEB Londrina, a intervenção dura 19 anos de 1964 até 1983, em Paranaguá vai de 1964 a 1966. Os militantes tiveram que ter muita criatividade para organizar a categoria paralelamente a estrutura oficial e intervencionista¹¹⁷. O sentimento de romper com

¹¹⁶ Conforme publicação do SEEB Umuarama a transformação de associação para sindicato foi difícil, pois a ditadura dificultava o máximo a criação de um sindicato de classe. “Quando autorizava o registro ditava o estatuto que era padrão. A lei permitia assinar acordos, mas proibia mobilizações e principalmente greves. Além disso, obrigava os Sindicatos a manterem serviços assistenciais como dentista, médico e até barbeiro, além de atividades esportivas e de entretenimento” (SEEB Umuarama. 37 anos de ações sindicais 31 anos de fundação 20 anos de trabalho cutista. Publicação Especial do SEEB Umuarama, Assis Chateaubriand e Região. Março, 2007: 5)

¹¹⁷ Durante a ditadura militar as chapas que disputavam os pleitos sindicais deveriam ser registradas na Delegacia Regional do Trabalho, que poderia vetar qualquer integrante que considerasse perigoso (SEEB, 2003:9). No SEEB Londrina o último interventor colocado pelo governo militar saiu em 1985 com a vitória da chapa cutista, em Curitiba o mandato do interventor encerrou em 1984 com a eleição

estas estruturas fez com que se criassem alternativas. O movimento pela democratização do país intensificado na década de 1980 estimulou a criação de oposições sindicais e busca de alternativas de organização dos trabalhadores, surge a CUT e com ela novas estratégias. O SEEB Campo Mourão através da articulação de integrantes oriundos da militância partidária criou em 1984 a Associação Profissional dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão e Região, com o reconhecimento sindical em 1985 transformou-se em Sindicato, elegendo sua primeira direção em 1986 e em 1989 filia-se a CUT. O SEEB Toledo foi criado em 1986 numa estratégia de desvinculação com a FEEB, já nasce com a concepção de organização da CUT. A vitória da oposição cutista nas eleições do SEEB Londrina em 1985, primeiro sindicato de bancários do Paraná a filiar-se a CUT, foi fundamental para conquista de novos sindicatos para a Central e de uma nova maneira de organizar os trabalhadores. Registramos aqui um trecho elucidativo desta conjuntura:

O distanciamento da base, a falta de democracia dos estatutos e a falta de compromisso com as lutas dos trabalhadores, marcas registradas dos dirigentes que se apossaram da FEEB, fizeram com que procurássemos uma alternativa de organização própria. (FETEC-CUT-PR, 1994, p. 11)

Na gestão cutista do SEEB Londrina, que se mantém há 25 anos, grande parte da estrutura foi voltada para organização da hegemonia cutista no estado. Com a filiação de novos SEEB's o DEB-CUT-PR é criado em 1990, através dele são estruturadas as oposições sindicais. A vitória da CUT nas eleições do SEEB Apucarana, a filiação do SEEB Cornélio Procópio é um exemplo do trabalho do DEB-CUT-PR. Porém o DEB-PR sofreu as insuficiências de uma estrutura informal, falta de estrutura e recursos, o caráter de instância não deliberativa, etc. Outro fator importante foi a disputa com a FEEB-PR pelo reconhecimento da representação legal da categoria, principalmente na democratização da organização e campanha salarial no Banestado. Ao mesmo tempo a estratégia da FEEB-PR foi aumentar o número de SEEB's filiados, já que nos encaminhamentos da direção cada SEEB tinha direito a um voto. Assim desmembrando parte de suas bases o SEEB Guarapuava foi criado em 1983; o SEEB Pato Branco em 1985; o SEEB Cianorte em 1986; o SEEB Arapoti em 1991 embora sua direção já tivesse uma leitura de

de uma chapa de oposição composta por integrantes cutistas.

organização cutista; o SEEB Telêmaco Borba em 1992. Por estas e outras questões os debates se aprofundaram na construção da Federação cutista.

3.5.1 - Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito – FETEC-CUT-PR estrutura e organização

A FETEC-CUT-PR entidade sindical de segundo grau, foi criada em 19 de janeiro de 1992, com a participação de 06 sindicatos filiados (Assis Chateaubriand, Apucarana, Campo Mourão, Londrina, Toledo e Umuarama), participaram ainda do Congresso de fundação representantes de sindicatos próximos e oposições cutistas reconhecidas. O Congresso de criação da Federação cutista enfrentou polêmica: Havia pelo menos três posicionamentos no debate: 1) não fundação; 2) não fundação naquele momento; e 3) pela fundação. Os argumentos dos contra a fundação baseavam-se em priorizar a disputa pela direção da FEEB, não abrindo mão daquela estrutura, além de questionar a criação de uma estrutura paralela muito parecida com a oficial, tanto combatida. Os que defendiam contra a fundação naquele momento faziam com a proposta de aguardar o resultado do congresso do Departamento Nacional dos Bancários – DNB marcado para junho do mesmo ano, cuja pauta principal era o debate sobre a estrutura vertical dos bancários. Os favoráveis à fundação defenderam que a FETEC-CUT-PR seria a única forma de contrapor-se à “pelega” FEEB, organizando o movimento bancário no estado sendo uma estrutura de direção, deliberativa e respeitada. (FETEC-CUT-PR, 1994, p. 12).

O projeto da criação da Federação cutista tinha como objetivo principal romper com a estrutura da FEEB-PR. A estratégia era construir um novo formato de organização, buscando a conquista da hegemonia cutista no estado, principalmente, esvaziando financeiramente a FEEB-PR com a reclamação da parte do imposto sindical dos bancários destinado à Federação da categoria. Este foi um dos grandes embates jurídicos travados pela FETEC-CUT-PR contra a FEEB-PR, conforme o registro de classe a FEEB-PR com carta oficial, reclamava o direito ao imposto sindical das entidades de base da FETEC-CUT-PR (estrutura paralela não oficial), o acordo foi resolvido com a partilha dos recursos do imposto recolhido que estavam sob julgamento. Como relatado no texto abaixo: “Com a nossa federação poderíamos bloquear o repasse do imposto sindical descontados dos trabalhadores

das nossas bases e repassados à FEEB, que utilizava os recursos arrecadados contra o avanço da CUT na categoria.” (FETEC-CUT-PR, 1994, p.12).

Estruturada financeiramente, a FETEC-PR pôde organizar as disputas eleitorais com a composição das oposições e fortalecimento dos SEEB's cutistas. Resultado disso foi a estrutura e organização unificada do movimento de oposição bancária – MOB em Curitiba, que vence a disputa em 1993, filiando-se a CUT em seguida. No SEEB Paranaíba a chapa da CUT vence o pleito também em 1993. A FETEC-PR contribuiu com a organização do SEEB Arapoti fundado em 1991 num desmembramento da estrutura da FEEB-PR; conquista o SEEB Guarapuava através de reuniões e debates com a base que decidem pela filiação à CUT. Atualmente a FETEC-PR têm dez sindicatos filiados representando aproximadamente 27 mil trabalhadores. Além da organização e estrutura das campanhas salariais no estado, promovendo a organização por bancos, seminários, oficinas, encontros e conferências. Esta estrutura também contribuiu para a instalação da subseção do DIEESE linha bancários Paraná, responsável por vários estudos relacionados ao Banco Bamerindus vendido para o HSBC, e também do Banestado. Dentre a organização nacional, a FETEC-PR era responsável pela coordenação destes dois bancos, assumindo a coordenação da COE Bamerindus depois HSBC e principalmente a condução das lutas no antigo Banestado.

Em relação a luta contra a privatização do Banestado a FETEC-PR como revela vários registros assumiu a coordenação da campanha em defesa do Banco. A campanha teve início em 1997 quando o governo Jaime Lerner articulava na Assembléia Legislativa a lei de privatização. O Comitê em Defesa do Banestado foi lançado em 30 de março de 1998 em ato no Plenarinho da Assembléia Legislativa. Conforme relatos do SEEB Curitiba (2003, p.17-19) a FETEC-PR e seus filiados organizaram várias frentes de ação: 1) Com os funcionários, foram realizadas assembleias, congressos e seminários para discutir o papel do banco e estratégias de defesa; 2) Junto à sociedade, foram organizados dezenas de atos e manifestações públicas, com distribuição de panfletos esclarecendo os prejuízos para o Paraná com a venda do Banco; 3) No campo político foram articulados vários *lobbys* na esfera municipal, estadual e federal. Foram realizadas plenárias com prefeitos, vereadores e lideranças no sentido de fortalecer a defesa, com aprovação de moção de repúdio contra a privatização. Atos, manifestações e passeatas na capital e interior do estado também foram realizados para esclarecer a população.

Os funcionários se envolveram significativamente na campanha participando das atividades de coleta de assinaturas, paralisações, greves e protestos; 4) Os *lobbys* foram intensificados principalmente com os deputados estaduais no sentido de fortalecer uma bancada de apoio na defesa do Banco, aos favoráveis a privatização a estratégia foi articular pressão pela base eleitoral dos deputados. Outra estratégia utilizada pelo movimento em defesa do Banestado foi a ocupação das galerias no dia da votação do projeto e nos outros momentos que o assunto estava em pauta; 5) No campo jurídico várias medidas judiciais foram impetradas: mandatos de segurança; pedidos de liminar; abaixo-assinado para ingresso de Ação Popular contra o projeto. A coleta de assinatura mobilizou os sindicatos e os trabalhadores foram cerca de 70 mil assinaturas recolhidas. Os abaixo-assinados foram entregues à Procuradoria Geral da República em um grande ato precedido de uma passeata com centenas de manifestantes no dia 13 de setembro de 2000. Apesar de toda ação que movimentou principalmente os funcionários, SEEB's e outras lideranças, tanto no campo político quanto jurídico o resultado revelou que os dois poderes seguiam a indicação do governo neoliberal. Outra evidência é que a população em geral não se envolveu na campanha, pareciam convencidos da privatização, relacionando sempre aos fatos envolvendo operações irregulares e indevidas, como o caso dos precatórios, dívida etc., além de incorporarem o discurso neoliberal. Diferentemente do que aconteceu na COPEL que foi na ordem inversa, os trabalhadores copelianos pouco se mobilizaram para campanha de defesa, a participação maior veio de outros setores, movimentos sociais, sindical e estudantil.

Estrutura organizativa da FETEC-CUT-PR

No início de sua fundação, a FETEC-PR se estruturou de forma bastante modesta, uma estrutura política, mas, sem arrecadação financeira, pois dentro da distribuição do imposto sindical os recursos da base da FETEC-PR eram destinados à FEEB. Desta forma estabeleceu-se em sede alugada em Londrina no período de 1992-1994, com uma funcionária e dois dirigentes liberados. A manutenção para esta estrutura era rateada entre os sindicatos filiados, compondo um fundo solidário de estruturação. Com a filiação do SEEB Curitiba à CUT, a FETEC-PR se instala na capital ocupando um espaço cedido pelo Sindicato, neste período já contava com um corpo de dirigentes liberados, as despesas ainda eram rateadas entre os

sindicatos filiados através de contribuição estatutária. A partir do acordo feito com a FEEB e ação do reconhecimento legítimo de representação a FETEC-PR passa a receber os recursos do imposto sindical e estruturar-se melhor. Assim no início de 2000 adquire sede própria, localizada no centro de Curitiba, equipada com computadores entre outros materiais eletrônicos, de escritório e comunicação.

Em relação à composição da direção no início era eleito um corpo diretivo estadual compreendendo uma direção executiva estadual e seus respectivos suplentes, além de representantes regionais. Cada regional também possuía um corpo diretivo, com pastas executivas e um coordenador. Depois o quadro da direção foi reduzido, com composição de uma direção executiva em que em sua composição contava com 3 representantes regionais, 01 representante do VIDA – SEEBS: Londrina, Apucarana, Arapoti e Cornélio Procópio; 01 representante do PACTU – SEEBS: Paranaíba, Campo Mourão, Toledo, Umuarama e Guarapuava e; 01 representante do SEEB Curitiba. Atualmente foram eleitos no último congresso para o mandato 2008\2011 um total de 77 diretores, destes 16 ocupam secretarias executivas, 06 conselho fiscal (3 efetivos e 3 suplentes) e 55 diretores suplentes. Conforme disposição estatutária a FETEC-CUT/PR se organiza com as seguintes instâncias deliberativas: congresso estadual; plenária do sistema diretivo e diretoria executiva. O congresso estadual que acontece de três em três anos ordinariamente, além de eleger a direção com mandato de três anos, tem a seguinte função: aprovar a linha política da entidade e o plano de lutas; debater e deliberar sobre questões e temas de interesse da categoria e da classe trabalhadora e analisar em última instância recursos oriundo da decisão da Plenária do Sistema Diretivo. A Plenária é o órgão máximo de decisão interna da FETEC-CUT-PR, dela participam todos os integrantes do sistema diretivo eleitos no Congresso Estadual da entidade, além de representantes dos sindicatos de base eleitos em assembleias para este fim. Compete ao sistema diretivo da FETEC-CUT-PR: garantir a aplicação da linha política e das resoluções dos Congressos Estaduais; aprovar políticas específicas para o período compreendido entre uma plenária e outra; representar e defender os interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive nas questões jurídicas e administrativas; fixar as diretrizes da política sindical a ser desenvolvida e cumprir e fazer cumprir deliberações da categoria em todas as suas instâncias. (FETEC-CUT-PR, 2008). Destacamos quadro elaborado por nós, através dos dados coletados,

que demonstra a capacidade estrutural da FETEC-CUT-PR e seus sindicatos filiados.

QUADRO 8

DEMONSTRATIVO DA CAPACIDADE ESTRUTURAL DA FETEC-CUT-PR E DOS SEEB'S FILIADOS

Entidade \ Fundação	Estrutura física ¹¹⁸	Quadro funcional	Representação Sindical ¹¹⁹	Diretores Liberados
FETEC- CUT-PR fundação 1992	Sede própria	01 telefonista	27 mil trabalhadores	07
SEEB Arapoti fundação- 1991	Sede própria	01 Estagiária	267 trabalhadores	02
SEEB Apucarana fundação – 1958	Sede Própria Sede Campestre	01 secretária, 01 zeladora 02 funcionários serviços gerais (sede Campestre)	570 trabalhadores	07
SEEB Campo Mourão fundação - 1985	Sede própria Sede campestre	01 zeladora 02 funcionários na associação	327 trabalhadores em 31 unidades	06
SEEB Cornélio Procópio fundação - 1975	Sede própria Se- de campestre	01 secretária e 02 aux. de escritório	420 bancários em 18 municí- pios	09
SEEB Curitiba fundação - 1942	Sede central; Espaço cultural: auditório, academ., quadra poliesp. bar\restaurante) e Sede campestre	27 (secretarias, assessores, auxiliares limpeza e conservação, serviços gerais)	17.300 trabalhadores	26
SEEB Guarapuava Ano de fundação – 1983	Sede própria – 01 urbana Sede campestre	01 zeladora 02 func. na sede campestre	460 trabalhadores em 25 municípios	07
SEEB Londrina fundação - 1957	Sede própria Sede campestre	5 (auxiliar limpeza\ man. secretarias, telefonista)	1800 trabalhadores	25
SEEB Paranavaí fundação - 1972	Sede própria- 01 adm e 01 social.	01 escriturário, 03 zeladores +01 assessor jurídico.	480 trabalhadores.	04
SEEB Toledo fundação 1986	Sede própria, salão defestas, auditório e 01 carro	01 Zeladora	380 bancários	05
SEEB - Umuarama e Assis Chateabriand – fundação - 1976	02 sedes urb.: Umuarama e Assis; 02 chácaras com quadra esportivas e salões de festas. 1 carro.	01 assessor jurídico, 01 assessor de imprensa (free lance), 01 secretaria executiva, 02 caseiros e 01 auxiliar de serviços gerais,	Cerca de 500 bancários, em 70 unidades de 29 municípios.	07

FONTE: DADOS COLETADOS. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

¹¹⁸ Embora não tenha sido mencionado por todas as entidades, todas possuem carros, algumas como SEEB Curitiba e SEEB Londrina possui mais de um carro e também ambas possuem “pipoqueira de som” – carrinho adaptado com som utilizado durante atos e manifestações de rua.

¹¹⁹ Dados aproximados.

Os dados revelam um potencial significativo em termos de recursos humanos e estruturais para o trabalho sindical. Uma das características que marcam o sindicalismo bancário além da organização e convenção nacional da categoria são as liberações de dirigentes que acontecem sem ônus para o movimento sindical. O número expressivo de dirigentes liberados somados a vantagem da organização e articulações das campanhas salariais de forma nacional, situação que garante ganho de tempo e energia favorece a ampliação do espaço de atuação sindical bancária para além da categoria. Desta forma os bancários têm marcado presença significativa na direção da CUT-PR desde sua fundação e também em outros espaços institucionais democráticos. Conforme levantamento feito por nós todos os SEEB's filiados a FETEC-PR tem participação nos conselhos municipais. As prioridades de participação se concentram nos conselhos municipais de saúde e conselho municipal do trabalho. O SEEB Londrina é o que mais tem representantes em conselhos, participa dos seguintes conselhos municipais: saúde; mulher; trabalho; criança e adolescente; educação; meio ambiente; habitação; assistência social; idoso; cultura; previdência; pessoa com deficiência e conselho da Sercomtel. Outro investimento do sindicalismo bancário também se refere à disputa nos espaços de poder político, segundo nosso levantamento todos os SEEB's tiveram dirigentes que se licenciaram para disputa eleitoral. Em muitos casos candidaturas vitoriosas, como exemplo, oriundos do SEEB Londrina dois deputados federais foram eleitos Paulo Bernardo (Banco do Brasil) e Nedson Micheletti (Caixa Econômica), sendo que o primeiro ocupa hoje cargo de ministro do planejamento e o segundo foi eleito prefeito de Londrina pelo PT por duas gestões (2000-2008), além disso, nas últimas eleições elegeu um vereador Jacques Dias (Caixa Econômica). Do SEEB Curitiba também saíram candidaturas vitoriosas como exemplo o vereador Tadeu Veneri (Banco do Brasil) que hoje ocupa o cargo de deputado estadual – PT e Angelo Vanhoni (Banestado) foi vereador de Curitiba, deputado estadual e hoje ocupa o cargo de deputado federal - PT. Os SEEBs Arapoti, Apucarana, Paranavaí, Toledo e Umuarama também elegeram vereadores ligados ao sindicalismo bancário, com exceção de Paranavaí as demais candidaturas estão ligadas ao Partido dos Trabalhadores - PT. Situação que reforça a estratégia de representação nos espaços de poder e decisão no sentido de buscar legislação que favoreça a classe trabalhadora e a categoria bancária, como exemplo regulamentação do sistema

financeiro, tempo de filas nos bancos, segurança bancária, etc. Em relação ao corte de gênero poucas candidaturas femininas foram priorizadas por este segmento.

3.6 - A BUSCA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO SETOR FINANCEIRO

O tema da igualdade de oportunidades está presente no movimento sindical bancário desde a década de 1990, a criação da CGROS em 1997 teve como fator fundante a organização de mulheres sindicalistas. Araujo e Ferreira (2000) fazem uma retrospectiva da inserção das mulheres no mercado de trabalho e no movimento sindical, referem-se a década de 1970 como um período de grande participação das mulheres nestes espaços. Situação favorecida pelo contexto político da época, luta pela democratização do país, aumento dos movimentos sociais e sindicais e criação do “novo sindicalismo”¹²⁰. As autoras constataam, porém, que o aumento da participação feminina nas organizações sindicais não modificou as desvantagens na ocupação e salários das mulheres. O contexto desfavorável, somado a dificuldade em influenciar no campo sindical - negocial contribuíram para a queda na participação das mulheres nos sindicatos. Porém, lembram Araujo e Ferreira (2000, p.312) “o movimento sindical é um ator coletivo em permanente reelaboração de sua própria identidade”¹²¹. Assim com as mudanças proporcionadas pelo novo sindicalismo, com base na organização por local de trabalho as mulheres trabalhadoras passaram a investir na participação política e sindical.

As mulheres marcaram presença nas lutas históricas da classe trabalhadora e no processo de democratização do país. Contribuíram com a criação da CUT

¹²⁰ Termo utilizado para caracterizar o contexto da criação da CUT e, as novas demandas colocadas pelo sindicalismo brasileiro, diferenciando-os do período anterior. Principais bandeiras do novo sindicalismo: liberdade e autonomia sindical; fim da unicidade sindical; fim do imposto sindical. Parte do princípio de organização de um sindicalismo de classe, de massa, com o fortalecimento da organização a partir dos locais de trabalho. Para análise mais aprofundada sobre o tema ver Antunes (1995), Boito Jr (1991) e Rodrigues (1999).

¹²¹ Sobre o conceito de ação coletiva ver Bridi (2008), trata-se de uma análise aprofundada sobre a ação social e ação coletiva no contexto de organização das comissões de fábrica da Volvo, Volkswagem-Audi e Comitê Sindical da Renault. A tese defendida por Bridi fortalece as ações coletivas no interior das fábricas como forma de resistência as determinações do capital globalizado e, também como elemento fundamental para a reconstrução de uma ação sindical emancipatória, construída a partir da organização nos locais de trabalho.

aprofundaram a importância da temática de gênero no interior da Central, política presente desde 1986 com a criação da Comissão Nacional Sobre a Questão da Mulher Trabalhadora- CQMT. Através da Comissão diversas campanhas e debates foram realizados. O combate as discriminações de gênero estimulou as mulheres para atuação política, ampliou o espaço de atuação das mesmas, que passaram a interferir nos sindicatos, formando grupos e comissões. As mulheres passaram a exigir a inclusão do referencial de gênero na pauta sindical. O trabalho da Comissão foi fundamental para a percepção das conseqüências da divisão sexual do trabalho no capitalismo, bem como da sujeição e desigualdades impostas às mulheres, somados com a herança cultural do patriarcado. Araujo e Ferreira (2000, p.318) argumentam que as reivindicações das sindicalistas e militantes contribuíram para a democratização interna da CUT. O reconhecimento do trabalho da comissão de mulheres trabalhadoras resultou na criação da Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora – SNMT-CUT em 2003. Com a estrutura e *status* de Secretaria as questões de gênero ganharam visibilidade no interior da Central e fora dela. As sindicalistas investiram desde o início da Comissão (1986) em articulações com várias redes feministas e do movimento de mulheres nacionais e internacionais. Com a SNMT estas articulações ganharam relevância, as mulheres da CUT passaram a participar em várias instâncias e organizações internacionais. Estão representadas nas Comissões de Mulheres da Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul –CCSCS e da Confederação Internacional de Sindicatos –CSI, além de estabelecer relações e parcerias com as comissões de mulheres da Região Andina e da Coordenação Sindicato Nacional – CSN-Canadá, entre outras entidades sindicais mundiais. Conforme Lima (2003):

A presença das mulheres nos espaços de decisão é imprescindível. O processo de descentralização e de divisão do poder tem aberto novos canais de participação. Estabelece um novo diálogo, uma nova forma de interpretar a presença da mulher, apontando outro desenho e definição de políticas sociais com abrangência local, nacional e internacional. (LIMA, 2003, p.654)

A articulação das mulheres sindicalistas é fruto da luta das mulheres feministas, por direitos, pelo fim da opressão e desigualdades de gênero. As contribuições de Elizabeth Lobo foram significativas para o movimento sindical em “A classe operária tem dois sexos” afirmava que era preciso outro olhar, uma nova

política para organização da classe trabalhadora, que contemplasse as dimensões de gênero. LOBO (1991).

A maior presença das mulheres no movimento sindical pode ser identificada como resultado da adoção das políticas de cotas¹²². Porém muitos sindicatos não cumprem as cotas de participação de gênero, mesmos nas instâncias orgânicas da CUT que deveriam ser obrigatórias. Há muitas denúncias do não cumprimento. Na 11ª Plenária 2008 e no 10º CONCURT 2009, o tema esteve presente, contudo não houve avanços em relação a mecanismos institucionais que garantissem o cumprimento. Embora a criação da SNMT tenha ampliado as campanhas e o debate no interior dos sindicatos, o tema gênero/mulheres não é assumido como política estratégica das entidades. A ampliação da participação das mulheres precisa ser construída com adoção de políticas de inclusão.

Pesquisa realizada pelo IBGE (2001) constatou que apesar dos avanços da presença das mulheres nos sindicatos, sua participação no quadro associativo e nas direções é inferior a sua importância no mercado de trabalho. A pesquisa revela que a presença feminina é mais forte nos sindicatos de trabalhadores urbanos. Embora tenham aumentado a participação nas direções dos sindicatos de trabalhadores, a presença das mulheres limita-se aos cargos de menor relevância, com participação limitada nos três principais cargos: presidência (10%), secretaria geral (24%) e tesouraria. (16%). Segundo o estudo do IBGE, a presença das mulheres nos sindicatos de empregadores é ainda menor. Os dados reforçam a tese de que as ações dos sindicatos não contemplam a participação feminina. Há atividades lúdicas que contemplem a participação de mulheres, políticas culturais e esportivas? Há creches na organização das atividades formativas, assembléias, congressos e etc.? As políticas de igualdade de gênero são contempladas nas pautas de debates e na negociação coletiva da entidade? Os sindicatos procuram de fato organizar suas atividades contemplando as demandas da categoria levando em consideração que a classe trabalhadora tem dois sexos, identidade étnica, sexual, cultural e religiosa? Os sindicatos e sindicalistas estão preparados e capacitados para o debate com a categoria sobre diversidade e igualdade de oportunidades?

¹²² Aprovadas na CUT em 1993 a participação da cota mínima de 30% e máxima de 70% para ambos os sexos nas instâncias de direção entre os efetivos e suplentes das CUTs Estaduais e Nacional, política obrigatória e estatutária. Válida como orientação para os sindicatos filiados.

O grande desafio é vencer o fantasma da transformação cultural, muito das justificativas para explicar a manutenção do machismo e preconceito é dizer que isso é uma questão cultural e as mudanças são lentas¹²³. Sabemos que as transformações culturais não são fáceis, mas, não podem ser usadas como desculpa para o comodismo. As grandes mudanças começam com pequenas atitudes, nos espaços cotidianos, no espaço doméstico e de trabalho. A CGROS surge neste contexto de participação e debate das mulheres na CUT em torno da igualdade de oportunidades na categoria. As diversas campanhas produzidas deram o tom do aprofundamento e o amadurecimento das discussões: *Igualdade de Oportunidades: Todo mundo sai ganhando com adoção de novas práticas*, em 2000; *Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no Trabalho em 2001*; *Relações Compartilhadas: Um outro mundo é possível*, em 2002. E em 2003 em conjunto com a Comissão de Saúde foi realizada a Campanha de combate ao assédio moral.

O movimento sindical bancário é protagonista de várias lutas e conquistas, a adoção da convenção nacional dos bancários é uma delas, também é um dos primeiros a adotar o tema da igualdade de oportunidades como eixo de campanha, com experiência de mesa de negociação específica sobre o tema. Neste quadro é importante fazer um balanço destas lutas e da trajetória da CGROS na contribuição para novas demandas e práticas sindicais. A participação das mulheres no movimento sindical bancário ainda é bastante reduzida, embora haja um esforço das organizações dos eventos nacionais sempre recomendarem o respeito às cotas, a viabilidade prática muitas vezes é comprometida pelo número reduzido de mulheres participantes do corpo diretivo e da militância. Deve-se considerar ainda que as mulheres que participam têm que dar conta de uma extensa agenda: jornada de trabalho muitas vezes extrapolada, trabalho doméstico, cuidado com os filhos entre outras tarefas da reprodução social.

As mudanças ocorridas nos Bancos nas últimas décadas revelam a estratégia do sistema financeiro em se adaptar as novas formas de competição no mercado, num ambiente de globalização e exigências estruturais permanentes. As mulheres tiveram maior presença no setor pós década de 1980 como consequência do processo de reestruturação produtiva e as novas demandas de qualidades e

¹²³ Os banqueiros já usaram este argumento em mesa de negociação, conforme relato de FONSECA (2006) sobre a audiência entre os bancos (Bradesco, Itaú, ABN, HSBC e Unibanco) e Procuradoria Geral do Trabalho em 18\07\2006 para os bancos as desigualdades são frutos da situação social e não cabe a eles resolver.

competências exigidas: trabalhadores polivalentes, exercendo várias funções ao mesmo tempo e com baixa remuneração, trabalho parcializado e precarizado, agilidade, atenção e simpatia no atendimento ao público. Embora reconhecidas como perfil adequado para novas demandas do mercado financeiro, as mulheres bancárias não tiveram o mesmo reconhecimento quanto à questão de cargos e salários. As funções com atribuições marcadamente femininas assim como em outros setores são desvalorizadas. Partem do princípio da naturalização, da não agregação de valores de aprendizagem e competência, como se já nascessem sabendo, creditando na natureza das mulheres este eterno fazer e refazer coisas sem receber por isso, o dom de cuidar, de limpar, de atender, da submissão.

A participação das trabalhadoras trouxe novas demandas para organização sindical. Participantes ativas nas campanhas salariais e nos movimentos de mobilização, as mulheres bancárias iniciaram sua participação política nos movimentos grevistas, amadurecendo a necessidade de participação nos espaços de decisão, direção sindical e cargos eletivos. A participação das mulheres bancárias nos sindicatos agregou novas reivindicações nas pautas sindicais, avançando na adoção de cláusulas de políticas afirmativas de igualdade de gênero e combate à discriminação sexista e racial no setor. O próximo capítulo é dedicado a análise da trajetória da CGROS na categoria bancária, considerando os avanços, os limites e desafios para implementação da política da igualdade de oportunidades e tratamento no setor financeiro. Antes disso e fechando o capítulo sobre a organização sindical da categoria bancária, apresentamos as articulações em nível internacional, considerando também a pauta de gênero.

3.7 - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL

O advento da economia globalizada promoveu uma profunda transformação nas relações de trabalho em todo o mundo, com reflexos mais contundentes nos países periféricos, que já sofriam com as crises financeiras e o endividamento externo. No Brasil a acelerada abertura econômica promovida pelo governo Fernando Collor no início de 1990, trouxe consequências drásticas no setor

econômico e industrial brasileiro¹²⁴. O despreparo para disputar com o mercado global altamente competitivo resultou em falências, reestruturações e fusões que afetaram significativamente o emprego e as relações de trabalho. A reestruturação no mundo do trabalho foi feita através de política de redução das políticas públicas, privatizações, fusões, reestruturação produtiva, resultando na desregulamentação e precarização das relações de trabalho. Esta conjuntura exigiu uma nova posição do movimento sindical em todo o mundo, que também se reestruturou com vistas a ampliar sua representação e aumentar a capacidade de articulações e negociações internacionais¹²⁵.

Amorim e Fischer (2009) mostram as estratégias de organização dos sindicatos nos países centrais e também na América Latina. Demandados pelos efeitos da mobilidade de capitais produtivos, da consolidação das transacionais e dos blocos econômicos, que resultaram na elevação do desemprego, desestruturação de parques industriais e procura e concentração de mão-de-obra em países periféricos. Este panorama exigiu uma reorganização do movimento sindical como também uma ação mais articulada em nível internacional. Reproduzimos quadro elaborado pelos autores, que evidenciam as estratégias de organização que mais se destacam em termos de organização e ação sindical.

QUADRO 9

ALTERNATIVAS PARA AÇÃO SINDICAL

Regiões	Propostas\Alternativas
Europa ¹²⁶	Revitalização dos sindicatos – maior atenção aos locais de trabalho (eleição de delegados base, comitês de empresa); Respostas coletivas: Ampliação da ação sindical, inclusão de trabalhadores não organizados. Objetivo: elevar a sindicalização trazendo novos segmentos para representação sindical como

¹²⁴ Zapata (1999) alerta sobre os perigos do livre comércio baseados na eliminação de tarifas e a livre abertura. Enfatiza o papel central do Estado-nação na criação de legislação e reestruturação do mercado interno para transição do novo modelo de desenvolvimento, o que no Brasil mostrou-se insuficiente. O autor ressalta a complexidade da América Latina ao livre comércio, que envolve modernização tecnológica, relações com os trabalhadores e sindicatos e mudanças no sistema político. Mudanças que segundo o autor, exigem reestruturação de instituições vigentes desde a década de 1930 “quando se formaram as principais instituições que regulamentam os destinos dos trabalhadores de muitos países da região” (ZAPATA, 1999, p.62).

¹²⁵ Concordamos com Santos (2006) ao estudar o movimento do sindicalismo europeu contemporâneo, caracteriza o foco principal do movimento frente à reestruturação produtiva como concerto social. O autor aponta os limites das práticas propositivas e defensivas e a falta de perspectivas de articulação do projeto societário pelo movimento sindical.

¹²⁶ Ver FREYSSINET, J. Mudanças tecnológicas e relações profissionais: experiências sindicais na Europa Ocidental. In: DIEESE. Emprego e Desenvolvimento Tecnológico – Brasil e Contexto Internacional. São Paulo: DIEESE, 1998. p.195-209.

	<p>trabalhadores informais, jovens, mulheres e migrantes. Articulação dos sindicatos com movimentos sociais, ação conjunta para atingir os excluídos do mercado de trabalho; Respostas individualistas: Ofertas de serviços como cursos de qualificação, consultoria, clubes, etc. Respostas organizativas: Reestruturação sindical – mudanças estruturais e estatutárias para ampliar representação sindical, ex. organização por ramo de produção. Participação em pactos sociais – intervenções sindicais na orientação da política econômica, política fiscal, previdenciária, científica e tecnológica, entre outros assuntos vinculados ao trabalho; Redução da jornada de trabalho sem redução de salários, campanha deflagrada em vários países. (França através de legislação reduziu jornada semanal para 35 horas, em 2002); Negociações de acordos supranacionais com multinacionais; Participação em espaços tripartites - assento nos Comitês Empresariais Europeus.</p>
Américas	<p>Atuação nacional: Oferta de serviços aos trabalhadores, cursos de qualificação, academias, espaços culturais e desportivos. Investimentos na participação das políticas - tripartismo constitui o espaço de discussão. Unificação das centrais sindicais em campanhas e projetos. Articulação com movimentos sociais na formulação de agendas de luta; Atuação internacional: envolvendo organizações sindicais regionais e mundiais, organização de campanhas articuladas em nível mundial, ex: trabalho decente, marcha mundial de mulheres ação 2010 e tripartismo – OIT.</p>

FONTE: Amorim e Fischer (2009). Reelaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

As centrais sindicais brasileiras unificaram muitas lutas, por exemplo, Marcha da Classe Trabalhadora por valorização do salário mínimo, redução da jornada de trabalho sem redução de salários entre outras campanhas. No campo internacional passaram a inserir-se na agenda sindical de outros países, articulando a participação no MERCOSUL e nos debates em torno dos efeitos da Área de Livre Comércio das Américas – ALCA. Nesta conjuntura ocorreram as adesões a Confederação Internacional de Organização Sindicais Livres - CIOSL: a CGT filiou-se em 1991, a Força Sindical e a CUT em 1992. É preciso registrar que esta discussão no interior da CUT foi alvo de polêmicas, resultando inclusive em racha interno e afastamento da ala mais à esquerda da Central, originando a criação do Conlutas e Intersindical. A polêmica iniciou-se em 1991, no 4º CONCUT, com a aprovação de resolução autorizando a filiação internacional da CUT, delegando a decisão de qual entidade filiar-se à Plenária Nacional. A 5ª Plenária Nacional da CUT realizada em 1992, em São Paulo, deliberou pela filiação à CIOSL. O argumento contrário revelado também por vários estudos como de Manfredi (1983),

é de que a CIOSL junto com a Organização Regional Interamericana de Trabalhadores – ORIT¹²⁷ tiveram atuação intensa na América Latina, apoiando inclusive os regimes de exceção, através de cursos de capacitação de dirigentes como forma de cooptação e controle político-ideológico. Exemplo foi a atuação no Brasil do Instituto Americano para o Desenvolvimento de Sindicatos Livres – IADESIL ligado a *American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations* AFL-CIO dos EUA. Além da promoção de cursos eram oferecidas bolsas para dirigentes sindicais realizar cursos nos EUA. Outro investimento foi a articulação de criação de institutos liberais de formação sindical no Brasil, como exemplo o Instituto Cultural do Trabalho – ICT criado em 1963 com colaboração do IADESIL. Conforme Amorim e Fischer (2009) o IADESIL foi substituído em 1997 pelo *Solidarity Center* – Centro de Solidariedade, que além de contar com recursos da AFL-CIO tem o aporte da *United States Agency of International Development* – USAID (Agência Internacional de Desenvolvimento) e o *National Endowment for Democracy* – NED (Doação Nacional para Democracia). Em relação a CUT os autores citam ainda a aproximação com as centrais sindicais italianas *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* - CGIL e *Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori* – CISL; a *Deutscher Gewerkschaftsbund* - DGB (Confederação dos Sindicatos Alemães) e a *Federatie Nederlandse Vakbeweging* – FNV (Federação Holandesa de Sindicatos)¹²⁸.

Os argumentos colocados pelos defensores da filiação a CIOSL e aprovados pela maioria dos participantes da 5ª Plenária da CUT, era de que as transformações no mundo do trabalho ocorridas principalmente com a abertura econômica e a globalização demandava à CUT uma ação mais contundente internacionalmente, participando como direção das instancias internacionais. Transcrevemos texto elucidativo contido nas resoluções da 5ª Plenária:

[...] o movimento sindical tem que buscar suas alianças no campo internacional a partir da necessidade concreta de encontrar respostas para os trabalhadores que representa. [...] existem importantes sinais de reestruturação do movimento

¹²⁷ ORIT era a regional da CIOSL nas Américas, com a criação da CSI a regional das Américas passou a se denominar Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas – CSA.

¹²⁸ Conforme Amorim e Fischer (2009) a criação do Instituto Observatório Social da CUT, criado em 1997, teve apoio da FNV holandesa e da DGB alemã. A construção da Escola Sindical Sul da CUT, criada em 1990 e situada em Florianópolis, também contou com apoio da DGB alemã. O Instituto Interamericano pela Igualdade Racial – INSPIR, criado em 1995, o qual agrega vários centrais, inclusive a CUT teve o apoio do *Solidarity Center*.

sindical internacional, que pela primeira vez nos últimos 40 anos caminha no sentido da sua unificação. A CUT, que sempre defendeu a unidade do movimento sindical nacional e internacional, considera extremamente positiva a superação dos marcos ideológicos que provocaram a divisão do sindicalismo mundial durante o período da guerra fria. O desmoronamento do “socialismo real” e a falência da concepção do sindicato como “correia de transmissão” do partido e do Estado levou ao desaparecimento quase que completo da FSM¹²⁹. O que coloca a CIOSL como a única referência do movimento sindical internacional capaz de dirigir essa redefinição, já que a CMT¹³⁰ permanece sem a possibilidade de se apresentar como uma alternativa que poderia disputar a hegemonia com a CIOSL, que hoje, além de reunir as maiores centrais dos países desenvolvidos (AFL-CIO/EUA; CLC/Canadá; DGB/Alemanha; CGIL, CISL e UIL/Itália; UGT/Espanha, TUC/Inglaterra, as centrais dos países nórdicos etc.¹³¹.) vai se consolidando como a principal referência do movimento sindical dos países do Terceiro Mundo e dos países do antigo bloco socialista. (CUT, 1992, p. 16)

Outro apelo forte era a de que o movimento sindical no mundo todo passava por profundas mudanças e de que a CUT deveria participar como protagonista também deste processo. Em outro trecho das resoluções da 5ª Plenária esta tese é reforçada:

Mesmo sendo a CIOSL a única opção capaz de representar o sindicalismo em escala mundial é preciso reconhecer que apesar de todos os avanços ainda persistem problemas e deficiências em sua atuação. Isso representa uma forte razão que deve comprometer a CUT, junto às centrais de outros países, a impulsionar estratégias e ações sindicais bem como a formulação de políticas globais que se contraponham às decisões tomadas pelo grande capital internacional e contribuam para a construção de um novo internacionalismo dos trabalhadores que amplie a capacidade de atuação do movimento sindical na construção de uma nova ordem baseada na autodeterminação dos povos, na preservação da paz, na superação das desigualdades mundiais, no fortalecimento da democracia e na valorização dos recursos naturais e do meio ambiente, e que

¹²⁹ FSM – Federação Sindicato Mundial, de tendência comunista, fundada em 1945 na cidade de Paris. Sua fundação é resultado da dissolução da Federação Sindicato Internacional – FSI (1901-1945) ligada a Segunda Internacional. A FSM agrupou sindicatos da Europa, dos EUA, além de entidades de posição social-democrata e comunista de outros países. Com a guerra fria houve uma separação ideológica, os sociais democratas fundaram a CIOSL em 1949, que mais tarde em 2006 numa fusão com outras entidades formaram a Confederação Sindical Internacional – CSI. (Fonte: <http://www.ituc_csi.org>; <http://pt.wikilingue.com/es/Sindicalismo_internacional>)

¹³⁰ CMT - Confederação Mundial do Trabalho, de origem cristã foi fundada em 1920 em Haia - Holanda, com o nome de Confederação Internacional de Sindicatos Cristãos – CISC, adotando em 1968 o nome CMT. Em 2006 junto com a CIOSL, a CMT dissolveu-se formando a CSI.

¹³¹ AFL-CIO - *American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations*; CLC – *Canadian Labour Congress*; CGIL-*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*; CISL- *Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori*; UIL – *Unione Italiana del Lavoro* (mais próxima da Força Sindical) ; UGT – *Unión General de Trabajadores*; TUC- *Trades Union Congress*.

não será possível sem a participação dos trabalhadores e da sociedade civil organizada. (CUT, 1992, p.21).

Nesta conjuntura e sobre orientação da CUT o sindicalismo bancário desde início da década de 1990, inicia articulações e filiações em nível internacional, conforme CNB-CUT (2002):

Os bancários do Brasil passaram a ser ouvidos em fóruns fora do país. No início, era a troca de conhecimento, de experiências e realidades. Mas o acúmulo de experiências e o conhecimento de outras entidades sobre nossa ação sindical credenciaram a Confederação, que passou a ser referência para trabalhadores de outras partes do planeta. (CNB, 2002, p.57)

3.7.1 - Atuação no MERCOSUL

Estimulados pelas discussões do MERCOSUL¹³² e criação da Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul – CCSCS¹³³ entidade de defesa dos direitos dos trabalhadores no Cone Sul. Em 1992 os bancários organizaram um evento em Buenos Aires, sobre o processo de integração, com a participação de representantes da CNB-CUT do Brasil, Associação Bancária da Argentina - La Bancária - CGT, Associação Bancária do Uruguai - PITCNT, Federação de Trabalhadores Bancários

¹³² Conforme CUT (1991) a articulação em torno do MERCOSUL teve início em 1986 quando os governos do Brasil e da Argentina deram início a um processo de integração econômica dentro dos marcos da Associação Latino Americana de Integração – ALADI (criada em 1980 pelo Tratado de Montevideú, com 12 países membros). De 1986 a 1989 foram firmados vários protocolos e acordos, no dia 26 de março de 1991 foi assinado o Acordo Marco, estabelecendo a constituição do Mercado Comum do Cone Sul – MERCOSUL, que teve sua plena constituição a partir do dia 1º de janeiro de 1995. Participam do MERCOSUL: Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai e Venezuela que passou a integrar o Bloco em 2006. O Chile, Equador, Colômbia, Peru e Bolívia fazem parte da Comunidade Andina – CAN participam como países associados ao MERCOSUL. Constitui a estrutura do MERCOSUL: o Conselho do Mercado Comum (órgão superior de condução política do processo); o Grupo Mercado Comum (órgão executivo), integrado pelos ministérios de Relações Exteriores, da Economia e bancos centrais dos três países e uma Comissão Parlamentar Conjunta.

¹³³ Conforme informações divulgadas em seu site (<http://www.ccscs.org>) a CCSCS foi fundada em Buenos Aires em 1986, através do apoio e articulação da Confederação Internacional de Organização Sindicais Livres - CIOLS e da Organização Regional Interamericana de Trabalhadores - ORIT. A Coordenadora está estruturada de forma colegiada, possui dois órgãos executivos: Secretaria Geral e Secretaria Técnica. Além de 11 comissões setoriais: Têxtil e Vestimenta; Finanças; Comércio; Construção e Madeira; Educação; Energia; Metal; Petroquímico e químico; Saúde; Telecomunicações e Transporte aéreo. E 5 comissões temáticas: Comissões de Mulheres; Comissões de Jovens; Seguridade Social; Erradicação do Trabalho Infantil e Comissão de Desenvolvimento Produtivo. Através da Coordenadora várias propostas dos trabalhadores foram aprovadas no MERCOSUL, exemplo o Subgrupo de Relações de Trabalho; a aprovação da Declaração Sócio-Laboral do MERCOSUL em 1998; a criação do Forum Consultivo Econômico Social – FES e do Observatório Social e Mercado de Trabalho (organismo técnico de gestão tripartite).

– FTB do Paraguai e Confederação de Sindicatos de Trabalhadores Bancários – CSTBA do Chile. As resoluções do evento reforçaram a necessidade de maior integração dos sindicatos e articulação para participação nos subgrupos de trabalhos que compõe o MERCOSUL, principalmente Subgrupo 11 *Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social*. Outro foco importante refere-se ao acompanhamento e fiscalização do sistema financeiro, coibindo estratégias de desregulamentação financeira que inviabilizem programas de desenvolvimento na região. Conforme informações do SEEB-SP em encontro realizado em São Paulo em 1993 os sindicalistas mostraram preocupação sobre a internacionalização bancária no MERCOSUL. Em Carta de princípios aprovada no Encontro ratificaram a necessidade de algumas ações para o MERCOSUL:

a) aprovação de carta social; b) ratificação das convenções da OIT; c) defesa dos bancos públicos de fomento e seu papel social; d) estudos comparativos sobre legislação laboral do setor financeiro, internacionalização do sistema financeiro no MERCOSUL, autonomia dos Bancos Centrais e as políticas de controle do sistema financeiro, negociação coletiva, entre outras preocupações. (SEEB-SP, 1992. Caderno Informação Sindical, nº18, p.7-8).

A CNB-CUT esteve presente no VII Congresso dos Bancários do Chile e do VI Congresso dos Bancários do Uruguai, ambos realizados em 1996. Em 1997 representantes da CNB participam de encontro no México que trata da temática da atuação dos bancos estrangeiros na América Latina. O relato abaixo retrata um pouco a forma de inserção da Confederação Nacional dos Bancários na agenda internacional principalmente no Cone Sul.

É importante detalhar que no final dos anos 90, em 1999, a CCSCS, durante sua Cumbre Sindical anual que foi realizada em Montevidéu, iniciou um processo de organização por setor na CCSCS. A CNB-CUT não participou da atividade e depois foi chamada a atenção pela CUT a participar, quando se viu que a CONTEC participou e saiu na coordenação do setor, sendo os bancários da CUT a maioria no Brasil. No evento do setor do ano 2000, durante a Cumbre Sindical em Florianópolis a CNB-CUT inicia sua participação e a partir daí coordena o Setor na CCSCS até os dias atuais, eu sou o coordenador. [...] o trabalho no Comitê de Finanças da CCSCS articula as redes de empresas multinacionais no setor, iniciando em 2000 com os bancos Santander e BBVA. Nos anos seguintes se organiza as redes do ABN Amro – hoje já incorporada a do Santander, e também do HSBC, Banco do Brasil, Unibanco e Itaú – hoje também já unificadas. (SANTOS, 2010. Entrevista com o Secretario de Relações Internacionais da CONTRAF-CUT, junho, 2010)

No III Congresso da CNB-CUT realizado em 2000 foi criada a Secretaria de Relações Internacionais, com a função de acompanhar o ramo financeiro em nível mundial e manter relações com organizações sindicais internacionais, estrutura incorporada pela CONTRAF-CUT. Conforme relatos do Secretario de Relações Internacionais da CONTRAF-CUT:

A política sindical internacional da CONTRAF-CUT vem sendo desenvolvida [...] nos últimos 10 anos, dentre de uma visão de política prioritária. [...] assumimos o papel protagonista do desenvolvimento da organização sindical internacional do setor financeiro na região, não somente no Cone Sul, mas nas Américas. Não só pelo tamanho da representatividade que tem os trabalhadores do setor financeiro no Brasil, mas pela vasta experiência, adquirida na estrada cutista, da organização dos trabalhadores no país. Esta atuação nos transformou numa referencia global [...] estamos mais conectados as necessidades dos trabalhadores, na defesa dos direitos adquiridos, nacionais e internacionais, e no compromisso da luta por ampliação dos direitos, e fazer a defesa intransigente dos direitos fundamentais do trabalho como parte indissolúvel dos direitos humanos, e pela luta do trabalho decente. (SANTOS, 2010. Entrevista com o Secretario de Relações Internacionais da CONTRAF-CUT, junho, 2010)

3.7.2 - Atuação e filiações em outros centros

Em 1993 a CNB filia-se à Federação Internacional de Empregados Técnicos e Profissionais – FIET, a partir daí a CNB começa a participar dos fóruns internacionais. Em julho de 1995 participou do Congresso Mundial da FIET e da Conferência Mundial de Mulheres da FIET. Em 1996, participou da IV Conferência Mundial da FIET, em Genebra, oportunidade que “cobrou a responsabilidade social do sistema financeiro, como promotor do desenvolvimento produtivo, e defendeu o debate de mecanismos protetores da estabilidade monetária internacional”. (CNB, 2002, p.57). A internacionalização financeira cada vez mais presente tornou a aproximação da CNB com organizações sindicais européias uma necessidade. Em 1996 a CNB participa do VI Congresso Nacional dos Bancários da Espanha e da Conferência Mundial dos Bancários e Securitários, realizada em Genebra, Suíça. Foram realizados vários encontros e conferências sobre os bancos estrangeiros na América Latina, permitindo troca de experiências entre sindicalistas de vários países. Em 1997 participou do VIII Congresso dos Bancários de Portugal e do VII Congresso

da *Federacion Estatal Banca Y Ahorro de Comisiones Obreras* da Espanha. E em 1998 a CNB sediou a conferência sindical sobre os bancos estrangeiros na América Latina, com presenças de representantes de diversos países da Europa e da América Latina. Uma das propostas colocadas nestes encontros foi a criação de Comissões de Empresa em âmbito internacional. Em 1998 a CNB participou do Seminário Internacional sobre Saúde e Meio Ambiente no Trabalho, entregando ao diretor mundial de Relações Trabalhistas do Santander um dossiê contendo várias denúncias e práticas anti-sindicais do Santander no Brasil. Em 1999 a CNB organizou em São Paulo o seminário internacional dos bancários do Santander com participação de dirigentes espanhóis e da América Latina, neste evento foi aprovado a “Semana Mundial de Luta no Santander”, os sindicalistas elaboraram um “código de conduta”, reivindicando respeito à legislação e aos contratos de trabalho de cada país, o documento foi entregue às direções do banco na Espanha e nos países da América Latina. (CNB, 2002, p.60).

Em 1999 a CNB participou da 6ª Conferência Mundial de Mulheres da FIET, “no evento foi discutido o aumento do número de mulheres trabalhadoras nas instâncias decisórias da entidade”. Tema presente na 7ª Conferência Mundial de Mulheres: “que discutiu a transformação do mercado por meio da igualdade e da justiça, solidariedade feminina nos sindicatos e na sociedade, além de condições de igualdade para mulheres e homens no mercado de trabalho”. (CNB, 2002, p.59). Representantes da CNB-CUT estiveram no 24º Congresso Mundial da FIET, realizado em 1999, em Sidney, Austrália, que decidiu pela unificação de 4 grandes entidades sindicais internacionais: Internacional de Comunicação – IC; Federação Internacional dos Gráficos – FGI e Internacional dos Meios de Comunicação e Espetáculo – MEI. Assim surge em 2000 a *Union Network Internacional* – UNI - *Global Union* (União Sindicato Global)¹³⁴, a CNB-CUT também participou do Congresso de fundação, fazendo parte da direção da UNI – Finanças. A UNI dentro da estrutura organizativa representa a Federação Sindical internacional, possui 900 entidades filiadas em 140 países, representando cerca de 20 milhões de trabalhadores. Segundo informações divulgadas em seu site

¹³⁴ UNI Sindicato Global se organiza de forma regional: UNI África, UNI Américas, UNI Ásia e Pacífico e UNI Europa. A organização, construída a partir das fusões da FIET, CI, FGI e MEI, engloba diversas categorias de trabalhadores organizados: Limpeza e Seguros; Comércio; Finanças; Jogos; Telefonia; Turismo; Gráfica e Embalagens; Tecnologia de Informação e Serviços; Mídia, Entretenimento e Artes; Seguro Social; Esportes; Cabeleireiros e Estética e Trabalhadores Temporários.

(www.uniglobalunion.org. Acesso em: 02/07/2010) o trabalho da UNI está concentrado em acordos globais com o fim de obter poder e igualdade para os trabalhadores, subsidia as entidades filiadas no sentido de aprovação de legislação que garanta os direitos de organização e de negociação. A entidade já realizou Congressos em Berlim (2001), Chicago (2005) e seu 3º Congresso (novembro de 2010) acontecerá em Nagasaki (Japão). A UNI Finanças é o Sindicato Global para o setor financeiro, representa 237 entidades filiadas e três milhões de trabalhadores de bancos e empresas de seguros em todo o mundo. A UNI América Finanças é presidida pelo presidente da CONTRAF-CUT. Registramos abaixo relato da entrevista que realizamos que explica a organização da UNI Finanças:

A UNI Finanças faz parte do organograma geral da UNI, portanto o setor se organiza da seguinte forma: temos a UNI Finanças Mundial com sede em Nyon, na Suíça, e a UNI Américas Finanças, com sede atualmente na cidade do Panamá. Os mandatos das direções são de 4 anos. No Comitê Executivo mundial temos uma das vice-presidências [...] e uma vaga titular e suplente no Comitê Executivo Mundial. Na UNI Américas Finanças, temos a presidência e duas vagas de titulares e suplentes no Grupo Diretivo Regional. Temos também a participação na Direção Regional de Finanças, Comércio e Jovens da UNI Américas. Na UNI existe uma direção política e outra administrativa [...]. As campanhas são definidas nas reuniões de cada rede de cada Banco e coordenada pela UNI Américas Finanças, através da sede no Panamá. (SANTOS, 2010. Entrevista com o Secretario de Relações Internacionais da CONTRAF-CUT, junho, 2010)

Percebemos que as diferenças culturais marcam presença nos espaços de organização sindical internacional, o que não seria diferente já que a UNI e a CSI representam fusões de entidades com um passado de forte comprometimento político ideológico, em muitos casos divergentes. Basta pensar nas diferenças que permeiam a organização da CUT, Conlutas e Força Sindical no Brasil e reportar isso ao campo mundial. Registramos entrevista que realizamos que revela as dificuldades enfrentadas também pelas mulheres nas articulações e proposições de políticas:

Quando eu participei do Congresso de fundação da UNI, antiga FIET, na Austrália, eu encaminhei um adendo às teses da Conferência de mulheres, pedindo somente para acrescentar que a culpa da precarização das relações de trabalho no mundo era do neoliberalismo, e não da mundialização conforme estava escrito, foi um sufoco. Não consegui encaminhar isto de forma alguma. A explicação que o V. deu na ocasião, era que o cara que estava no comando da UNI e continua até hoje [...], acreditava no modelo neoliberal, na livre concorrência e coisa e tal. Era um outro mundo e a gente via perfeitamente a divisão geopolítica nos congressos – os países ricos de um lado, os emergentes de outro

e os dependentes na cola dos ricos. Então para você conseguir vencer uma votação, os países bancavam a participação de organizações e países pobres para fecharem com eles. (SANTOS, 2010. Entrevista com a Representante da CONTRAF-CUT na Rede UNI Mulheres, junho, 2010)

A fala acima evidencia a dinâmica dos espaços de decisão, permeado de articulações e jogos de interesse, situação que não difere de outras organizações semelhantes, em que movimentam diferentes atores. A criação da Secretaria de Relações Internacionais – SRI – da Confederação Nacional dos Bancários da CUT estruturou e respaldou o trabalho desenvolvido em nível internacional. Em 2000 a CNB participou da reunião da UNI-Europa, na Suíça, que debateu as fusões e incorporações de bancos, e do encontro em Madri promovido pela COMFIA – Sindicato Espanhol evento que firmou “o pacto de ação conjunta e cooperação em relação aos bancos espanhóis na América Latina”. (CNB, 2002, p.60). O trabalho desenvolvido resultou na criação em 2001 de duas Coordenadoras Ibero-Americanas de Trabalhadores: do grupo Santander e outra do grupo BBV. A partir daí várias reuniões e encontros e campanhas dos bancários Ibero-Americanos foram organizados, em 2001 em Buenos Aires e Espanha. O trabalho desenvolvido pela CNB-CUT e continuado pela CONTRAF-CUT tem marcado posição política junto à UNI desde sua fundação.

O fato da 1ª Conferência Mundial da UNI Finanças ter sido realizada no Brasil em 2002 revela o reconhecimento da Confederação Nacional dos Bancários entre os sindicatos de bancários de todo o mundo. Com o tema “Sindicalismo Sem Fronteiras”, a Conferência discutiu processo de organização internacional dos trabalhadores, aprovando criação de comitês mundiais de empresa, no sentido de unificar a luta pela igualdade de direitos. Conforme publicação da CNB-CUT (2002):

A CNB-CUT tem investido parte de seu orçamento nas atividades internacionais por entender a importância da interação com os demais países. São muitas as barreiras enfrentadas, entre elas as diferenças culturais. Mas há necessidade de apresentar soluções para os problemas dos trabalhadores e a parceria com sindicatos de trabalhadores de outros países permite o fortalecimento dessa luta e da CNB-CUT. (CNB-CUT, 2002, p.61)

Embora com dificuldades a convergência de opiniões divergentes contribuiu para alguns avanços no aprofundamento sobre questões de fundo. Aproximando os discursos questionadores principalmente em relação ao modelo neoliberal, o que de certa forma deu nova direção as campanhas da UNI e também da CSI. A reprodução da entrevista reforça esta idéia:

Em 2002, no Congresso da Uni Américas no Rio, o discurso mudou radicalmente. Os caras já atacavam as políticas neoliberais e daí para frente foi mudando um pouco a configuração. Como as grandes empresas passaram a se instalar nos países periféricos, os países ricos tiveram que olhar e atender melhor as demandas dos países e organizações pobres. (SANTOS, 2010. Entrevista com a Representante da CONTRAF-CUT na Rede UNI Mulheres, junho, 2010)

Outra informação importante refere-se ao resultado do 2º Congresso da Confederação Sindical Internacional – CSI realizado em junho de 2010 em Vancouver – Canadá. Com o slogan “Agora, os povos: Da crise à justiça global”, o evento contou com a participação de 1.400 delegados representando 312 organizações sindicais de 155 países, conforme relatos do delegado da CUT:

[...] o 2º Congresso foi um salto de qualidade, pois assumiu a responsabilidade de definir ações concretas para o enfrentamento da crise e na defesa da democracia, do papel do Estado, da redistribuição de renda e do diálogo social. Entre as principais prioridades estão a garantia de justiça e equidade no mercado de trabalho; a regulação das finanças, colocando a economia financeira a serviço da economia real; a luta por um futuro sustentável, com baixas emissões de carbono e, principalmente, a construção de um novo modelo de desenvolvimento, uma vez que o modelo especulativo parasitário ditado pela globalização neoliberal está falido. (Confederação Sindical Internacional. 01\07\2010. Disponível: <<http://www.cut.org.br>>).

Segundo informações do Secretario de Relações Internacionais da CONTRAF-CUT:

A política desenvolvida nestas redes ajudaram a pressionar a política da UNI, que na Conferência de 2002 no Rio, a CNB, em acordo realizado dividiu com a La Bancaria (Argentina) o mandato de 4 anos, os 2 primeiros para os argentinos e os 2 últimos para o Brasil, que assumiu a, presidência do setor e se reelegeu na conferência de 2006 para um mandato inteiro. (SANTOS, 2010. Entrevista com o Secretario de Relações Internacionais da CONTRAF-CUT, junho, 2010)

O objetivo da participação é buscar formulação de políticas conjuntas entre os bancos estrangeiros com filiais no Brasil e dos bancos brasileiros com presença internacional. Estas articulações produziram muitas campanhas unificadas e comissões de negociações conjuntas para discutir questões específicas dos bancos estrangeiros. Como exemplo a campanha mundial da UNI Finanças pelo acordo global com HSBC e Santander. Elaborada pela Coordenação da Aliança Sindical Global do HSBC e do Santander, a campanha realizada no início de 2010, teve como objetivo assegurar direitos fundamentais para os trabalhadores em todos os países onde esses Bancos atuam. Articulada pela UNI Finanças e seus filiados, a

campanha constituiu-se de coleta de assinaturas dos funcionários dos dois bancos em nível mundial para petição do acordo global, em forma de abaixo-assinados e adesões on-line. Além de coleta de assinaturas foram distribuídos jornais específicos aos funcionários, estimulando a participação destes na campanha. Segundo informações da CONTRAF-CUT (2010) a expectativa dos abaixo-assinados é pressionar os acionistas dos bancos, pelo acordo global. (Fonte: <http://www.contrafcut.org.br>. 30\04\2010). Outra ação recente vinculada a preocupação com os efeitos da crise mundial nas relações de trabalho, foi a aprovação pela UNI Finanças de uma carta global com princípios de responsabilidade na venda de produtos financeiros. O documento foi definido em reunião da UNI Finanças, realizada em junho de 2010 em Copenhague. A proposta é que as organizações sindicais filiadas a Uni Finanças pressionem os bancos para que assinem o documento. Destacamos entre as propostas divulgadas:

Estabelecimento de estruturas de incentivos mais transparentes, esclarecimento de conflitos de interesses e a criação de uma ouvidoria independente, para que os bancários possam denunciar práticas de vendas inapropriadas. Que o cumprimento de metas não seja motivo de demissão de trabalhadores. (CONTRAF-CUT, 10\06\2010).

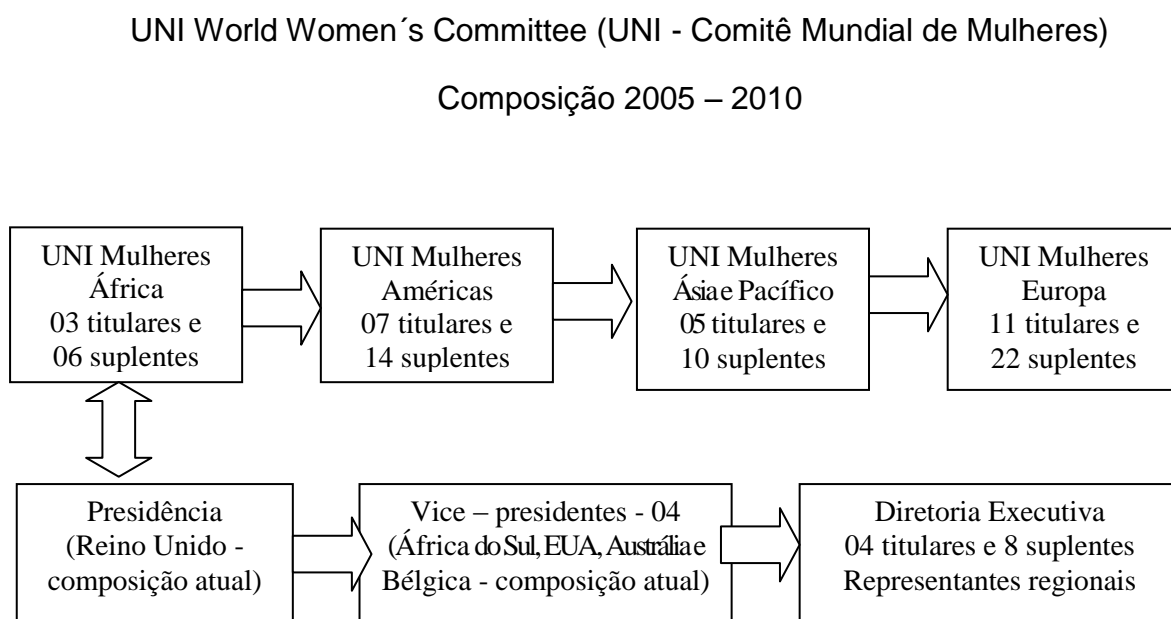
3.7.3 - Organização internacional e equidade de gênero

A UNI Sindicato Global também se organiza por grupos de interesse inter-categorias, priorizando o trabalho com mulheres e juventude. Em relação as mulheres trabalhadoras existe o comitê mundial UNI Mulheres, composto pelas representantes regionais¹³⁵. Os comitês regionais têm o papel de organizar e articular as campanhas e políticas decididas pela organização em suas regiões. A *UNI World Women's Committee* (UNI - Comitê de Mulheres) é composto por integrantes eleitas ou indicados nas assembleias\reuniões regionais, com um mandato de quatro anos¹³⁶. Veja organograma

¹³⁵ Em novembro de 2010 conforme informações do site da UNI junto com a 3ª Conferência Mundial da UNI acontecerá também a 3ª Conferência de Mulheres da UNI. Entre os temas a serem debatidos estão: migração e tráfico de mulheres; o impacto da crise financeira global sobre as mulheres; combate a violência contra as mulheres; estratégias de igualdade de oportunidades para UNI Grupo Interprofissional. (<http://www.uniglobalunion.org>. Acesso: 14.06.2010).

¹³⁶ Em relação a representação das Américas as representantes do Brasil acordaram um revezamento

FIGURA 10 - ORGANOGRAMA 2 - ORGANIZAÇÃO DA UNI - COMITÊ MUNDIAL DE MULHERES



Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

A participação das bancárias do Brasil na rede UNI Mulheres iniciou com a CNB desde fundação da UNI em 2000, mas a articulação internacional das mulheres começou antes, como mostra o relato da entrevista que realizamos:

Já existia uma organização de mulheres pela FIET praticamente no mesmo formato que temos na UNI. As mulheres são indicadas em Conferências regionais e mundiais. O mandato é de 4 anos e normalmente a força da grana pesa bastante, ou seja, os principais cargos são ocupados pelas organizações e países que contribuem mais financeiramente. Porém o peso político pode balancear esta disputa. Exemplo da CONTRAF, nossa contribuição não é tão expressiva assim, talvez a menor de todas as entidades no Brasil – considerando a participação da Força e UGT, porém somos a maior organização de bancários de toda América e respeitada pela organização, isto pesa muito. (SANTOS, 2010. Entrevista com a Representante da CONTRAF-CUT na Rede UNI Mulheres, junho, 2010)

As divergências culturais e disputas por espaços políticos também influenciam na elaboração das políticas de gênero da UNI Mulheres, é o que revela a entrevista:

Em relação as mulheres, a nossa disputa sempre se deu com as argentinas, tanto na ocupação dos cargos como na política. Na última conferência regional no Panamá, 2007 ou 2008, as argentinas não admitiam colocar a questão racial em

entre titulares e suplentes de dois anos. As mulheres bancárias estão presentes neste comitê, nesta última composição pela bancária do Bradesco e diretora do SEEB-SP Neiva Ribeiro, representando a CONTRAF-CUT.

pauta. Diziam que isto era dividir as mulheres e nós insistimos muito nisto. As argentinas queriam um cargo de vice-presidenta a gente colocou um nome da força sindical (as argentinas já tinham fechado apoio das norte-americanas e de países dependentes da América Latina) e retiramos no último momento em apoio a Colômbia. Foi maravilhoso, porque a Colômbia estava vivendo um momento de muita perseguição e assassinato de dirigentes, e o apelo foi muito forte [...]. A arrogância e o desespero das argentinas era tanto, que elas apelavam para a força da grana, dizia que a Colômbia não teria condições de fazer política e coisa e tal. O Brasil ficou bem visto porque a gente abriu mão de um cargo para indicar uma colombiana. (SANTOS, 2010. Entrevista com a Representante da CONTRAF-CUT na Rede UNI Mulheres, junho, 2010)

Em relação a temática de gênero percebemos que a CGROS-CONTRAF-CUT tem um discurso mais avançado, comparado às outras categorias que participam da Rede UNI Mulheres América, principalmente no que se refere ao corte de classe e raça. E esta contribuição parece ter crescido na formulação de cursos e temas a serem debatidos. Registramos trecho do folder de formação elaborado pela Rede de Mulheres da UNI no Brasil:

Não é possível tratar do tema de gênero sem considerar a questão racial como outra forma cruel de oprimir e violentar seres humanos, e que gênero e raça constituem Eixos Estruturantes do padrão das desigualdades sociais no Brasil, pois o fato de nascer homem ou mulher, negra ou branca, poderá determinar sua condição e seu espaço na sociedade. (Rede de Mulheres UNI Brasil, 2010. Um pouco de história e algumas reflexões)

Ao analisarmos as informações divulgadas pela UNI percebemos que as campanhas de equidade de gênero, priorizam cursos de capacitação e formação de dirigentes, campanhas voltadas ao combate ao assédio sexual, ao assédio moral, às diferenças de remuneração. Outras ações articulada pela UNI Mulheres: implementação da Convenção 100 da OIT, que exige remuneração igual para homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor; campanha pela igualdade de gênero e trabalho decente; campanha de sindicalização de mulheres e a proporcionalidade de participação nos espaços de decisão, principalmente no que se refere a direção sindical. Em relação a este ponto conforme divulgado no site da entidade a UNI irá introduzir em seu 3º Congresso (nov\2010) uma moção para garantir pelo menos 40% de participação de mulheres nos cargos da UNI, o movimento articulado pelo Comitê UNI Mundial de Mulheres tem apoio da UNI Mundial Executiva. (<<http://www.uniglobalunion.org.htm>>. Acesso: 15\06\2010).

Sobre a experiência do trabalho da UNI Mulheres perguntamos a representante da CONTRAF-CUT sobre as principais campanhas desenvolvidas, os

resultados e reflexos das mesmas no país. Obtivemos a seguinte resposta:

Penso que uma atuação internacional ajuda a entender e ampliar os horizontes. A troca de experiência é um resultado interessante a gente acaba copiando coisas delas e elas da gente, as alianças formadas a partir das afinidades políticas ideológicas para atuação nestes espaços também é interessante. E as entidades filiadas acabam sendo pautadas por temas que normalmente não seriam, ou fariam vistas grossas, como as campanhas de mais participação de mulheres nos sindicatos, de jovens etc. Uma organização internacional tem um tempo mais lento que as demais por motivos óbvios, se é difícil fazer atividades conjuntas no Brasil, imagine internacional. (SANTOS, 2010. Entrevista com a Representante da CONTRAF-CUT na Rede UNI Mulheres, junho, 2010)

A busca da equidade na participação nos espaços de decisão parece ser uma ação bem presente nos fóruns internacionais. Pelo que pudemos acompanhar a orientação das delegações para cursos, encontros, congressos, sempre coloca a necessidade de respeito a cotas de gênero e também o incentivo de participação de jovens. O que ajuda a entidades filiadas a repensar esta prática. Outro ponto importante é como resolver o problema das desigualdades no mundo do trabalho. Um estudo realizado pela Confederação Internacional de Sindicatos – CSI¹³⁷ em 2009, divulgado no site da entidade, revelou que a brecha salarial entre mulheres e homens presentes no mercado formal em todo o mundo é de 22%. (<<http://www.ituc.org.htm>>. Acesso:15\06\2010). Em seu II Congresso, realizado em junho de 2010 em Vancouver - Canadá, a CSI além de eleger uma mulher para presidente aprovou uma Resolução sobre Igualdade de Gênero, contendo um projeto de ações de combate a discriminação e a busca da equidade de gênero. Dentre as propostas destacam-se: Intensificação da campanha “Trabalho decente, vida decente para a mulher”; programas de capacitação e sensibilização sobre gênero para dirigentes sindicais; promoção e capacitação para mulheres em

¹³⁷ A CSI dentro da estrutura organizativa representa a central sindical mundial, embora não tenha ligação orgânica com a UNI que representa a federação internacional dos sindicatos, as entidades filiadas a UNI estão filiadas à CSI. A CSI é a principal organização sindical internacional dos trabalhadores e trabalhadoras do mundo. Conta com 312 organizações filiadas em 156 países, somando uma representação total de 176 milhões de trabalhadores. A CSI foi fundada em 2006 em Viena, reúne as entidades filiadas da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres – CIOSL e da Confederação Mundial do Trabalho – CMT, entidades dissolvidas com a criação da CSI. Sua fundação contemplou também outras organizações sindicais independentes. A estrutura conta com uma direção colegiada com representação das regionais, conselho geral com representantes regionais, e comitê de mulheres e de juventude, além de outros grupos de trabalho. Estão ligadas a CSI as confederações sindicais regionais, no caso das Américas pela Confederação Sindical das Américas – CSA. A CUT que já fazia parte da AFL-CIOLS participa da direção da CSI, ocupando uma das vagas de vice-presidente e também da CSA na Secretaria de Políticas Econômicas e Desenvolvimento Sustentável. (www.ituc.org.htm; www.csa-csi.org; www.cut.org.br.)

negociação coletiva e incorporação de gênero em todas as atividades sindicais. Reproduzimos texto bastante elucidativo da responsabilidade que a CSI coloca aos seus filiados:

Os sindicatos têm uma responsabilidade básica, e devem tomar a iniciativa na luta por conseguir a igualdade de gênero no trabalho, em suas políticas, em suas próprias estruturas e na sociedade. A CSI exorta a todas as filiadas a dar prioridade e garantir a sindicalização de mulheres, assim como a promoção de mulheres em cargos diretivos e em todas as estruturas sindicais. (CSI, 2010. Resolução Sobre Igualdade de Gênero, tradução nossa)

Consideramos importante a aprovação da resolução, principalmente por conta da representatividade da CSI, presente na organização de trabalhadores de 155 países. No caso do Brasil a CUT faz parte da direção da Confederação Internacional, desta forma as resoluções orientam uma prática sindical nesta temática. Além do que a UNI e a UNI Mulheres também fazem parte desta organização internacional, na qual a CONTRAF-CUT está inserida, a CSI representa a instância superior em relação a organização internacional. No próximo capítulo situamos a experiência da CGROS-CONTRAF-CUT em relação a temática de gênero e busca de relações igualitárias no setor financeiro brasileiro.

4 - A TRAJETÓRIA DA CGROS NA BUSCA DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O que me incomoda de verdade, não só no movimento sindical, mas no dia a dia é a indiferença de muitos e a lentidão com que caminha este processo. E a lentidão com que as pessoas levam para se conscientizar dos seus direitos e dos direitos dos outros. É o caso daquela semente que germina muito lentamente e que deve ser regada diariamente, insistentemente! (branca, mais de 45 anos, casada, dirigente HSBC, liberada há 9 anos)

A unificação nacional das lutas da categoria bancária, as estratégias de organizações adotadas ao longo dos períodos, a conquista da Convenção Nacional em 1992 foram fatores que possibilitaram a unidade de ação e organização dos trabalhadores no setor financeiro. Este formato possibilitou também a organização das mulheres bancárias em nível nacional. Na década de 1990, já existia uma comissão nacional das mulheres bancárias que procurava se articular e participar não só da construção da pauta de reivindicação da categoria em nível geral, mas também pensar sobre as questões específicas das trabalhadoras bancárias. Fator relevante para esta organização foi a influência e contribuição do movimento feminista na organização das trabalhadoras. A ação feminista no Brasil despertou para criação da Comissão Sobre a Questão da Mulher Trabalhadora da CUT – CQMT em 1986, que agregava trabalhadoras do campo e da cidade dos diversos setores de atividade. A CQMT passou na década de 1990 a ser denominada Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora CNMT – CUT; nestes 24 anos de história foram muitas campanhas e políticas articuladas pelas mulheres da CUT e as bancárias estiveram sempre presentes.

Este capítulo vai tratar sobre a organização das mulheres nos espaços de poder e decisão, principalmente em relação às bancárias e sua estratégia de ação. Subdividimos em algumas seções para melhor entendimento e apresentação.

4.1 - PAUTA FEMINISTA NA CATEGORIA BANCÁRIA

Muitas pesquisas como de Hirata (2002, 2007), Abramo (2007), Araujo e Ferreira (2000), Bruschini e Lombardi (2007) entre outras, têm dado destaque para o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Fenômeno mais presente na década de 1980, com as mudanças no mundo do trabalho, reestruturação produtiva, novas demandas e habilidades, exigência da polivalência e trabalho mais flexibilizado. No entanto, é preciso lembrar que as mulheres sempre estiveram presentes no processo de produção: da coleta pré-histórica; sistema artesanal na idade média; início do industrialismo na idade moderna, mulheres e crianças foram as primeiras empregadas nas fábricas têxteis. Com o aprimoramento da revolução industrial e desenvolvimento urbano, as mulheres foram relegadas ao trabalho reprodutivo, conhecido como o trabalho invisível, o de cuidar, alimentar, limpar, educar, organizar, ligado a reprodução social. Embora fundamental para o funcionamento do sistema capitalista o trabalho doméstico nunca foi valorizado. Isso se deve principalmente pela essencialização e naturalização do trabalho da reprodução social em que as mulheres são as grandes responsáveis. Como função natural e essencial da mulher, como se já tivesse nascida e preparada para isso. E como o valor do trabalho é traduzido em função da qualificação do dispêndio de tempo para capacitação e aprendizagem, do trabalho especializado, das habilidades técnicas apreendidas. Neste caso não se conta o esforço de aprendizagem diária e contínua que as mulheres foram submetidas desde sua infância, brincando de boneca, de casinha, enfim aprendendo de forma lúdica todos os cuidados com a casa, e com o passar do tempo inserida nos trabalhos domésticos “naturalmente”.

Conforme as demandas do sistema, as mulheres foram incentivadas ao trabalho fora do lar, em outros períodos estimuladas a retornar ao mundo doméstico como forma de resgatar sua feminilidade. Exemplo disso foram as campanhas desenvolvidas durante a primeira e segunda guerra incentivando as mulheres ao trabalho na metalurgia entre outros serviços tidos como masculinos. E no pós-guerra como bem tratado por Friedan (1971) há uma construção cultural para que as

mulheres retornem ao lar, às funções domésticas¹³⁸. A demanda por um trabalho minucioso, repetitivo, parcial, desvalorizado aumentou a participação das mulheres no mundo do trabalho.

A participação cada vez maior das mulheres tem ocasionado uma mudança na organização das famílias. A terceira edição da pesquisa “Retrato das desigualdades de gênero e raça” do IPEA divulgada em 2008 mostrou que no Brasil aumentou o número de mulheres chefes de família, que passou de 19,7% em 1993 a 28,8% em 2006. Esta tendência como conclui o estudo, aponta contextos de precarização da vida e do trabalho feminino, revela também sobre processos de (des) empoderamento das mulheres, trata-se de um indicador de desigualdade de gênero. (IPEA, 2008, p.3). O que se constata é que o aumento das chefes de família trouxe pouca vantagem para as mulheres, mesmo sendo chefes de família continuam ganhando bem menos que os chefes homens. Embora as mulheres ocupadas tenham maior grau de instrução que os homens, o esforço na manutenção do emprego é gerado em um duplo esforço de tornar-se competitiva no mercado, maior grau de instrução e maior empenho no desenvolvimento das funções. A chefia da família aumentou ainda mais a responsabilidade das mulheres, além do esforço em se manter no mercado de trabalho altamente competitivo as mulheres ainda são as principais responsáveis pelas atividades domésticas. Mulheres se queixam que mesmo quando são as únicas responsáveis pelo sustento doméstico, caso de maridos desempregados, afastados, etc., este com o tempo livre pouco ajuda nos afazeres domésticos.

A luta contra a opressão de gênero não é recente, milhares de mulheres já lutaram e morreram por este ideal ao longo dos séculos. Apesar de significativos avanços, pode-se dizer que assim como as desigualdades de classe, as discriminações sexistas e raciais étnicas ainda não estão superadas. Enraizados culturalmente, os preconceitos são sistematicamente produzidos e reproduzidos. Desta forma não basta apenas sanções legais, é preciso avançar em mudanças culturais e práticas cotidianas. Daí a importância do movimento feminista, que

¹³⁸ Na pesquisa realizada na sociedade norte-americana Friedan (1971) percebe uma profunda mudança de papéis das mulheres na sociedade pós-segunda guerra. A mística feminina construída por diversos aparatos culturais incentiva as mulheres ao retorno do lar, a construção de uma família feliz, a realização da mulher como mãe e esposa. O que no fundo resolveria o problema do retorno dos homens as suas funções de mando e direção em todos os setores da sociedade, destinando às mulheres o papel de cuidadoras, organizadores do ambiente doméstico e o mais importante para o sistema na construção da consumidora em potencial.

apesar de muitas vezes estigmatizado, contribuiu significativamente para novos paradigmas. O acúmulo de estudos feministas colocou novas categorias de análise às ciências humanas, que passa a analisar o mundo na perspectiva de gênero, reconhecendo a diferença entre sexo e gênero.

O movimento feminista colocou em xeque o movimento sindical: a classe trabalhadora tem dois sexos e as mulheres são exploradas de forma mais intensa pelo capitalismo no mundo do trabalho e na sociedade. A responsabilidade pela reprodução social, ou como diria Bourdieu (2003) a gestão do “capital simbólico da família” é direcionada às mulheres sem nenhuma valorização. Entende-se por reprodução social as tarefas exercidas para manutenção da força de trabalho, que se resumem às tarefas domésticas, a limpeza das roupas, da casa, a alimentação, o cuidado da família, da criança, entre outras. Tarefas estas que chegam a consumir mais de vinte horas semanais conforme estudos realizados pelo IBGE (2008). O estudo aponta uma diminuição da carga horária média empregada pelas mulheres nas tarefas domésticas de 28,9 horas em 2001 para 23,9 horas em 2008. A conclusão desta diminuição revela que as mulheres mais participativas no mercado de trabalho passaram a adquirir vários aparatos eletrônicos diminuindo o tempo gasto com higiene, limpeza e asseio.

A contribuição da teoria feminista se torna fundamental para um repensar sobre as ciências. Desenvolveu novas teorias, propôs outras problemáticas abrindo campo de investigação em diversas áreas do conhecimento científico. A teoria aliada a prática feminista trouxeram efeitos políticos surpreendentes, mudanças culturais profundas e paradigmáticas. Muitas teóricas foram fundamentais para reforçar a necessidade de mudanças, desde a literatura com Virginia Wolf (1928), Beauvoir (1949) Betty Friedan (1963), Carole Pateman (1988)¹³⁹, etc.

Neste contexto, no caso do Brasil, o movimento feminista contribuiu profundamente para que a licença paternidade fosse incluída na Constituição de 1988. Colocando o debate para a sociedade e para o movimento sindical sobre a responsabilidade paterna. O que suscitou avanços nas negociações coletivas, com discussão sobre o direito à creche, a licenças e faltas para acompanhamento dos filhos em tratamento de saúde, entre outros. Na categoria bancária o tema foi trabalhado de forma mais incisiva em 2002 quando a Confederação dos Bancários

¹³⁹ Anos relacionados a primeira publicação original.

lançou a campanha: “Relações compartilhadas”. Sobre este tema a pesquisa do IPEA (2008) revelou um pequeno crescimento do número de famílias monoparentais masculinas de 2,1% em 1993 para 2,7% em 2006 e o decréscimo das monoparentais femininas de 63,9% em 1993 para 52,9% em 2006. Embora pequeno o indício de aumento das famílias monoparentais masculinas mostra mudanças comportamentais no que se refere à padrões hegemônicos da masculinidade brasileira. Lentamente os homens têm assumido a responsabilidade tanto pela provisão, quanto pelo cuidado da sua prole tarefa tradicionalmente relegada às mulheres. (IPEA, 2008, p.4).

A luta pela valorização e divisão das tarefas domésticas representa um debate fundamental para discutir o peso e o valor das funções. O foco desta discussão está na carga da responsabilidade, na qual as mulheres respondem em muitos casos exclusivamente pela reprodução social e conseqüentemente são penalizadas no mercado de trabalho pelo fato de serem ou poderem ser mães. O fato de a mulher gerar filhos não quer dizer que ela seja a única responsável por eles, algumas funções são insubstituíveis, mas outras podem e devem ser divididas com os companheiros, com o Estado e também com o capital. A responsabilidade pela maternidade não pode ser motivo para discriminação e limitação no setor produtivo, ao contrário devia sim ser reconhecido e valorizado, afinal de contas as mulheres são as responsáveis pela geração da mão de obra para o mercado.

Outro elemento que envolve este debate também trazido pelo movimento feminista é a segmentação do mercado de trabalho, em que as atividades executadas pelas mulheres funcionam como extensão do trabalho doméstico, de arrumação, organização, ou seja, tarefas subordinadas, sem prestígio, sem poder de decisão. Como se as tarefas relacionadas ao poder, direção e execução e de maior prestígio fosse de competência dos homens. Vinculou-se razão como competência masculina e emoção como competência feminina, e a distribuição de cargos segue um perfil predeterminado em que estas competências limitam a participação dos sexos em determinada função. Em Bourdieu encontramos uma abordagem que reflete de modo pertinente a questão:

O mundo social funciona (em graus diferentes, segundo as áreas) como um mercado de bens simbólicos dominados pela visão masculina [...] ser feminina é essencialmente evitar todas as propriedades e práticas que podem funcionar como sinais de virilidade; e dizer de uma mulher de poder que ela é muito

feminina não é mais que um modo particularmente sutil de negar-lhe qualquer direito a este atributo caracteristicamente masculino que é o poder. (BORDIEU, 2003, p.118).

É preciso desconstruir estereótipos, pensar em seres humanos completos, capazes de desenvolverem razão e emoção, repensar os espaços de homens e mulheres na sociedade e, principalmente que tipo de sociedade queremos. A organização das mulheres no movimento sindical, a participação nos espaços de decisão e poder numa perspectiva de construção de política de gênero se torna fundamental para a transformação social. A inclusão da pauta de igualdade de oportunidades no setor financeiro, discussão presente há pelo menos duas décadas é uma experiência única para pensarmos nos mecanismos de transformação e manutenção de práticas discriminatórias. O primeiro tema tratado pelas sindicalistas bancárias foi o combate ao assédio sexual no setor financeiro, no início de 1990. Em 1997 foi criada a CGROS, várias campanhas foram realizadas: campanha de sindicalização das mulheres bancárias - 1998, “igualdade de oportunidades: todo mundo sai ganhando com a adoção de novas práticas” - 2000; “prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho” -2001 e “relações compartilhadas: um outro mundo é possível” - 2001. E em 2006 junto com a comissão nacional de saúde foi lançada a campanha de combate ao assédio moral no trabalho.

Pudemos perceber ao longo deste período que a temática da igualdade de oportunidades está tendo reflexos na categoria. Houve avanços nas negociações coletivas com a inclusão de várias cláusulas de gênero. O Banco do Brasil e a Caixa adotaram programas de equidade de gênero e promoção da diversidade. Alguns bancos privados têm adotado programas de diversidade, mas, é preciso avançar além da moeda social. Adotar programas não é apenas incluir pessoas e sim dar condições de oportunidades de trabalho e ascensão profissional, é adotar políticas com metas bem definidas. A diversidade deve ser tratada para além da “inclusão” do diferente, discutindo como ponto central a extinção dos mecanismos sociais culturais que transformam as diferenças em desigualdades.

4.2 - PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS ESPAÇOS DE DECISÃO

A participação das mulheres nos espaços de decisão nos remete a debater a construção dos espaços democráticos. É preciso considerar que o conceito de democracia ocidental não incluía as mulheres, na Grécia antiga apenas homens livres e aristocratas faziam parte da *polis*, podiam decidir e participar. Os conceitos de democracia e cidadania abrangem uma infinidade de elementos dependendo da visão de mundo dos autores. As correntes filosóficas que colaboraram para mudanças no mundo político desde o renascimento ao iluminismo dão ênfase ao mundo masculino, caracterizados pelo antropocentrismo e racionalismo. As mulheres sempre tiveram dificuldades em se fazer ouvir, em ganhar destaque no mundo político. Embora tenham marcado forte presença na Revolução Francesa ao escrever a Declaração de Direitos dos Homens e Cidadãos elas foram excluídas, enquanto portadoras de direitos civis. O conceito de cidadania é complexo e polêmico, significa participação na vida da Cidade, gozo dos direitos e exercício de deveres. Se pensarmos em termos de cidadania civil; social e cidadania política, todas limitaram a participação de mulheres. O mundo público fora do ambiente doméstico sempre foi negado às mulheres, que tiveram dificuldades em estudar, trabalhar e participar das decisões políticas. É muito recente a participação das mulheres nos espaços de decisão, foram alfabetizadas há pouco mais de 150 anos, o direito ao voto feminino em todo mundo é recente.

No Brasil, as sufragistas trabalharam muito para conquistar o direito ao voto, que foi obtido por meio do Código Eleitoral Provisório em 24 de fevereiro de 1932. Mesmo assim, na época, a conquista não foi completa. O código permitia apenas que mulheres casadas com autorização do marido, viúvas e solteiras com renda própria pudessem votar. O voto feminino sem restrições só passou a ser obrigatório em 1946. A primeira deputada eleita no Brasil foi Carlota Pereira de Queirós em 1934, de lá para cá o mundo político para as mulheres continua restrito. Dados das últimas eleições demonstram que no Senado brasileiro, das 81 cadeiras, somente 10 são ocupadas por mulheres; na Câmara Federal de 513 parlamentares somente 45 são mulheres, representando 8.77% de participação feminina. O Paraná está entre os estados brasileiros que não elegeu nenhuma Deputada Federal em 2006, ocupando a 23ª colocação.

Representando um dos estados mais conservadores na eleição de mulheres, o Paraná nunca elegeu uma governadora. Na Assembléia Legislativa do Paraná, as mulheres ocupam 7,4% das 54 cadeiras, abaixo da média nacional que é de 11,43%. Para as Câmaras Municipais somente 10,9% das cadeiras no Paraná são ocupadas por mulheres. A média nacional é de 12,64%. Para prefeitura a média nacional é de 7,3% ocupado por mulheres no Paraná a média é de 5,76%, ficando em 18º lugar nacional. (CFEMEA, 2002, 2006).

São vários os obstáculos à participação política feminina: falta apoio moral, do ponto de vista do incentivo da confiança e capacidade da mulher em ocupar espaços de decisão; faltam recursos econômicos e estruturais; dupla jornada de trabalho - falta apoio do companheiro; carência de compromissos reais para colocar a agenda dos direitos humanos e das mulheres; frágil institucionalização do país - não se cumpre a legislação de cotas; ausência de uma cultura política de promoção de mulheres nos espaços de decisão. A Lei 9.504\97 que condiciona os partidos a apresentarem 30% de candidaturas femininas não é cumprida e, quando é há um esvaziamento do conceito, partidos exigem que candidatas estejam mais comprometidas com a política partidária do que com as demandas das mulheres. Em outras situações há o pacto de renúncia do cargo pelas mulheres, em benefício do suplente do sexo masculino, muitas vezes são utilizadas como candidatas laranjas somente para cumprir cotas.

Na II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizada em Brasília no período de agosto 2007, o tema central foi “mais cidadania para mais brasileiras”. A construção participativa do Plano Nacional de Políticas para Mulheres - PNPM envolveu 200 mil mulheres brasileiras em conferências municipais e estaduais. Foram aprovadas 91 metas, 56 prioridades e 394 ações distribuídas em 11 grandes áreas de atuação. Este formato se torna interessante por conta da gestão e execução do PNPM que conta com 19 órgãos da administração pública federal (ministérios da Educação, Justiça, Saúde, Cidades, Turismo, Desenvolvimento Social, Planejamento, Trabalho e Emprego, Minas e Energia, Cultura e Meio Ambiente; secretarias de Promoção da Igualdade Racial e de Direitos Humanos, Casa Civil, Secretaria Geral da Presidência, SECOM, FUNAI e IPEA), além de representantes de mecanismos governamentais estaduais e municipais de políticas para as mulheres e do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM.

Políticas como estas estimulam a participação das mulheres nos espaços de decisão.

4.2.1 - Trajetória das mulheres na CUT

No âmbito da participação sindical da CUT as mulheres estiveram presentes desde a fundação em 1983. No 2º CONCUR em 1986 foi criada a Comissão Nacional Sobre a Questão da Mulher Trabalhadora - CQMT, fruto do reconhecimento que a “classe trabalhadora tem dois sexos” e da busca da construção das trabalhadoras como sujeitos políticos da Central. Através da Comissão muitas campanhas foram desenvolvidas com o objetivo de dar visibilidade à presença das mulheres no mercado de trabalho. Em 1986 é realizado o I Encontro Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, destaque deste período foi a contribuição da socióloga Elizabeth Lobo.

Na década de 1980 as mulheres concentraram-se na campanha por creches nos locais de trabalho e reivindicações pelos direitos reprodutivos; participaram da campanha e *lobbys* pela licença maternidade e paternidade aprovada na Constituição de 1988. Outras campanhas de destaque foram “igualdade de oportunidades na vida e no trabalho”, desenvolvida em 1998 e retomada em 2008 e “violência contra a mulher – tolerância nenhuma” de 2004 que se mantém como política permanente.

Sobre os direitos reprodutivos a grande polêmica suscitada no interior da Central foi sobre a descriminalização do aborto, aprovada no 4º CONCUR realizado em 1991. A aprovação se deu como contam muitas participantes pela capacidade e eloquência das intervenções das mulheres que defenderam a proposta¹⁴⁰. Em 1993 na 6ª Plenária Nacional foi aprovada a adoção das cotas de gênero, referendada no 5º CONCUR em 1994. Segundo relatos este foi um debate longo, polêmico e exaustivo. A implementação de cotas de participação no mínimo 30% e máximo de 70% para ambos os sexos nas instâncias de direção foi um dos grandes avanços que permitiu aumento da participação das mulheres nas instâncias da CUT, mas o

¹⁴⁰ Foco do debate: defesa do controle do corpo, da sexualidade e da reprodução pertence exclusivamente às mulheres. O planejamento familiar é de competência do casal, mas de responsabilidade do Estado, que tem o dever de garantir as condições necessárias para este fim. Outro ponto é a igualdade e autonomia às mulheres reconhecer o direito das mulheres ao seu corpo. Conquista dos direitos reprodutivos e direitos sexuais é um marco fundamental na consolidação da democracia.

desafio para o cumprimento e para avançar além do teto ainda não foi superado. Outro ponto importante é que não basta estar na direção, é preciso ir além, exercer de fato o poder, decidir. Desta forma a cota não pode ser vista como meta mas como passo. O empoderamento às mulheres pressupõe a apropriação do poder, o exercício de decisão. Poder que se exerce estando nos espaços de direção, decidindo, participando dos debates. Para tanto é preciso aumentar as condições de exercício do poder por parte das mulheres. Neste sentido é preciso investir nas mulheres, na capacitação, na formação, no crescimento da auto-estima, na auto-confiança, na segurança, fazendo-as sentir capazes, no sentido do “eu posso”.

Em 2003 foi criada a Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora – SNMT no 8º CONCUR e em 2006 aprovada a implantação de Secretarias de Mulheres nas CUTs Estaduais. Em 2008 a Plenária Nacional da CUT avaliou a políticas de cotas, aprovando mecanismos para seu cumprimento referendados no 10º CONCUR.

O que percebemos é que a participação feminina nos espaços de poder não é nada facilitada, tornando o sindicalismo pouco atrativo às mulheres. O que se vê é a contradição do discurso da transformação social, os espaços de decisão sindical acabam reproduzindo a cultura estabelecida. O debate das relações de gênero na perspectiva da construção da equidade é assumido individualmente e por grupos minoritários e não como política prioritária das entidades sindicais. Constatação disso são as ausências de cláusulas de gênero nas negociações coletivas, buscando a superação da desigualdade no trabalho. Outro tema importante neste debate é a falta de transversalização das relações de gênero nas políticas das entidades sindicais¹⁴¹.

4.2.2 - Presença das mulheres nos SEEB's

Embora reconheçamos a importância da adoção das políticas de cotas de gênero no movimento sindical cutista, e o esforço das dirigentes bancárias em colocar a pauta da igualdade, podemos notar a dificuldade da própria inserção das bancárias nos espaços de decisão. Várias situações relatadas podem explicar esta

¹⁴¹ Transversalizar seria o processo de valorar as implicações de gênero com todos os temas, com as políticas do movimento sindical, ou seja, conectar a temática com as políticas e ações, dando visibilidade, considerando o corte de gênero.

situação, ressaltamos o fato que a presença das mulheres não é prioridade do movimento sindical bancário. Do contrário as cotas de participação seriam cumpridas e políticas de inclusão seriam priorizadas. Nesta seção vamos retratar um pouco esta realidade.

4.2.2.1 - Participação nas mobilizações e greves da categoria

Há vários registros da participação das mulheres na luta da categoria, Correia (2005) observa que o ano de 1955 foi a primeira vez que uma mulher falou numa assembléia do SEEB-SP. O fato foi tão inusitado para os bancários da época, que se tornou manchete do jornal do sindicato: “A bancária Consuelo Toledo utilizou o microfone para ‘sugerir’, aos homens presentes que se eles quisessem ela poderia usar suas calças e eles poderiam usar suas saias.” (CORREIA, 2005, p.3). Correia (2005) ressalta que o questionamento da masculinidade, se coloca como uma forma de subversão, de quebra de valores tradicionais. Em outros momentos estes estereótipos são utilizados para chamar a atenção dos papéis masculino e feminino de forma satírica¹⁴².

Sobre a história das bancárias recorremos a Tosi (1995) que registra o envolvimento das mesmas desde 1963, participando da greve e fazendo piquetes. Na greve do BB de 1978 sob governo militar temos relatos também da participação de mulheres. O depoimento da bancária do BB Aci Rangel reflete o contexto do período. A militante afirma que a greve marcou a retomada das grandes mobilizações da categoria pela conquista de direitos e democratização do país: “Éramos, a imensa maioria, estreantes em greve. Mas fomos corajosos, coragem, na maioria das vezes, não passa de uma reação ao medo, não é? E com acertos e erros demos nossa cota de contribuição para empurrar o regime ladeira abaixo”. (O Espelho, 2008, p.5).

Conforme relata o informativo, a participação na greve de 1978 trouxe à militante Aci Rangel severa advertência por parte do Banco. A bancária relata que quando convocados a comparecer ao departamento geral do funcionalismo, a tática adotada para escapar do estereótipo de sindicalista “bicho-grilo” era ir de “lady”, cabelo preso, salto alto, revela:

¹⁴² Já presenciamos em várias greves da construção civil ou dos trabalhadores da pavimentação os apelos à masculinidade e coragem para que os trabalhadores enfrentem a greve.

“Quando eu cheguei estavam esperando uma “guevarista”, a surpresa foi grande. Com 23 anos, eu tinha certeza que naquela conjuntura em que estávamos vivendo, esse era um caminho para quem aspirava um país livre, mais humano, justo e melhor”. (O ESPELHO, 2008, p.6).

Nos anos 1980 elas também marcam presença, as bancárias se revelam na greve, invertendo e subvertendo posições e o próprio discurso sindical. As mulheres, observa Blass (1992) utilizam muito a voz e o corpo, intervêm coletivamente, com irreverência, ironia e espontaneidade. As bancárias participaram ativamente da greve de 1985, das comissões de esclarecimento, adotadas como estratégia de convencimento dos colegas para coibir a entrada com piquetes nas portas dos locais de trabalho. As bancárias surpreenderam os próprios colegas, com garra determinação, enfrentaram a polícia, guardas de segurança e os colegas que tentavam furar a greve. (BLASS, 1992, p.146).

A implementação do projeto neoliberal na década de 1990, trouxe consequências drásticas para os trabalhadores. A redução dos postos de trabalho e investidas em perdas de direitos colocou o movimento sindical na defensiva dificultando o poder de mobilização e avanços nas conquistas. Foi preciso inovar, as intervenções teatrais, atos em portas de bancos, greve “pipoca” e “*Kinderovo*”¹⁴³ foram algumas formas encontradas de mobilização e paralisação. As mulheres bancárias marcaram presença neste período, nas atividades sindicais, ocupando cargos na direção, organizando as atividades, fazendo propostas, falando no microfone. Correia (2005) lembra que em 1991 o slogan da campanha salarial era: “Esta primavera tem que ser nossa”, as mulheres entregaram flores aos policiais, participaram ativamente dos piquetes, das passeatas e das assembléias.

Reproduzimos abaixo registros do informativo do SEEB-SP (2004), contendo depoimentos de diretoras do sindicato que participaram da greve de trinta dias em 2004:

O balanço que faço dessa greve é muito positivo, foi a maior e a mais difícil dos últimos anos. Mostrou a volta do movimento de massa. Durante os oito anos do governo Fernando Henrique Cardoso nós não víamos isso. Foi um período de entrega. É uma questão de ideologia. Nós precisávamos estar presentes para dar segurança aos bancários. Na segunda semana de greve minha filha de 4 anos, sem querer, acabou me chamando de tia. Me deu a maior dor no coração. Eu saía de casa por volta das 5h da manhã, porque as atividades começam muito cedo, e

¹⁴³ Greve pipoca refere-se as manifestações que vão crescendo, estourando como pipoca e *Kinderovo* greves surpresas anuncia-se, mas não diz onde vão acontecer, alusão ao doce de chocolate que anuncia uma surpresa em seu recheio.

só voltava depois das 22h, acabava vendo minha filha só dormindo. *C.T. G.S., diretora de Cultura (SEEB-SP, 2004)*

A greve foi um processo de aprendizado muito grande, tendo a volta da participação ativa da categoria diferente dos anos 90. Durante todo o período da greve a grande preocupação foi que tudo desse certo. Participei da coordenação do movimento. Então, era preciso estar atenta a tudo para que não houvesse falta de materiais, para que as passeatas acontecessem conforme o planejado e tudo o que fosse necessário. Trabalhamos em um ritmo acelerado porque havia uma demanda muito grande. Na maioria das vezes as atividades só se encerravam depois das 23h30, e no dia seguinte se iniciavam muito cedo. Com isso, acabei adoecendo. Minha resistência caiu. Na última assembléia senti muitas dores nas costas e no peito. No dia seguinte fui internada. *J. L., secretaria geral do SEEB-SP (SEEB-SP, 2004)*

Dei o máximo de mim. Neste ano, devido à gravidez (7 meses no período da greve), decidi privilegiar algumas atividades, principalmente nas comissões de esclarecimento. Também procurei estar presente nas ações do Banco Real. Muitos bancários e até dirigentes sindicais me aconselhavam a ficar em casa, mas a gravidez não é doença. Fui fazer o meu trabalho como qualquer outra mulher. Além disso, como poderia ficar fora de um momento histórico para a categoria? Em casa ficaria ainda mais ansiosa. Em geral, no meio de tanta tensão, senti o carinho e a preocupação dos bancários comigo. *D. R., diretora da Confederação Nacional dos Bancários (SEEB-SP, 2004)*

Destacamos também o depoimento da bancária de base que usou o microfone na defesa da greve, durante a assembléia:

Minhas mãos tremiam, as pernas estavam bambas, meu coração disparado e minha voz embargada. Fiz como se estivesse em um programa de auditório, porque os bancários já estavam exaustos e dispersos. Falei com emoção e acabei chamando a atenção deles. Acabei sendo ovacionada. Muitas pessoas que eu não conhecia vinham me cumprimentar. Falei sobre a necessidade de romper com o medo e com a insegurança. Apesar de passar dois dias meio em pânico, cheguei à conclusão de que, se fosse demitida, iria embora realizada porque me dediquei naquilo que acredito. (SEEB-SP, 2004)

4.2.2.2 - Mulheres bancárias nos espaços de decisão

Ainda que as mulheres tenham muita garra na militância participando do movimento grevista, das assembléias, o grande problema está no reconhecimento desta atuação. As mulheres têm certa resistência em se expor nas assembléias, em falar no microfone, os argumentos são feitos pelos homens, também estão pouco

representadas nos sindicatos, na participação das direções onde se concentra o poder de decisão, da comissão de negociação.

Uma das hipóteses da pouca presença das mulheres na disputa pelo espaço de poder é que para elas a participação tem outros significados, não dão tanta importância em estar na direção. Há certa tendência em depreciar a política e valorizar o social e o informal, observa Blass (1992, p.148). Outra hipótese é que a ocupação dos espaços de poder e decisão têm uma disputa acirrada, muitas vezes agressiva e violenta, fazendo que as mulheres não queiram entrar neste embate. Com a adoção de políticas de cotas pela CUT em 1994, que orienta um mínimo de 30% para participação tanto de homens como de mulheres nas direções, as mulheres começaram a cobrar esta participação. O debate das cotas ainda é bastante polêmico, muitos sindicatos não acatam por não ser uma obrigação e sim orientação. Muitas vezes, as mulheres participantes do movimento sindical são alvo de comentários depreciativos – consideradas a “cota” - como se a presença feminina fosse para cumprir uma determinação, uma concessão e não pela capacidade de contribuição das trabalhadoras, no fundo os comentários sarcásticos mostram a desconfiança quanto ao desempenho da mulher dirigente. As mulheres para entrarem na direção passam sempre por um crivo, tendo que provar serem muito melhores que os homens. É preciso criar mecanismos para ir além das cotas, outra forma de reivindicação das mulheres é a proporcionalidade nos espaços de decisão, assim uma categoria como a dos bancários que possuem 48% da base de mulheres teria que estar representada na direção com este percentual. Mas acima de tudo uma discussão urgente a ser feita é sobre a apropriação dos espaços de poder, como modificar a forma de atuação, porque o poder tem o signo do masculino, como se a competência de decisão e mando fosse imanente ao homem.

Estudos feitos por Tosi (1995, p.102) dão o tom do tratamento dispensado às mulheres no meio sindical, depois de anos de controle sindical e de chapa única as eleições de 1979 no Sindicato dos Bancários do Espírito Santo são marcadas por duas chapas na disputa. A chapa de oposição liderada por uma mulher foi vencedora, inconformados os homens propõem que retirem os nomes e que outra pessoa pudesse ocupar o lugar da presidência. A presidenta eleita recusou tal proposta e assumiu o mandato.

Transcrevemos abaixo depoimento que revela o grau de dificuldades das mulheres bancárias nos espaços públicos de decisão:

[...] lembra uma etapa que a gente fez uma vez que era através de bailes, não sei o que. O primeiro encontro em 1986 estadual de mulheres bancárias, 86 daí você vai, tem um estadual e o nacional também. Tinha que recuperar esta história desde os bailes que as bancárias faziam como uma forma de organização na verdade. Era a única forma que elas tinham de se organizar, de poder. Até miss tinha nas bancárias [...] pra você chegar a um encontro, a atuação de nós mulheres é como a atuação dos negros nos quilombos, a gente vai usurpando, depois volta pro quilombo. Por isso, eu acho que seria legal recuperar estes mecanismos de organização que as mulheres faziam e que aí elas conseguiam, inclusive, sei lá levar alguma reivindicação. (SANTOS, 2008. Entrevista com ex-coordenadora nacional da CGROS, agosto, 2008).

4.2.2.3 - Participação de mulheres nos SEEB'S Paraná

Nossa análise evidenciou dados semelhantes sobre a dificuldade da participação de mulheres nos sindicatos de bancários no Paraná. A própria confederação dos bancários – CONTRAF-CUT precursora do trabalho em gênero no campo sindical, em seu último congresso realizado em 2008, no qual foram eleitos 78 diretores representantes de vários sindicatos do país, destes 76,92% são homens e apenas 23,08% de mulheres bancárias foram eleitas para a direção da CONTRAF-CUT para o triênio de 2008\2011. Nas pastas executivas, responsáveis pela elaboração e execução das políticas da Confederação, as mulheres ocupam apenas duas secretarias representando 15,38% da executiva, muito longe dos 30% das cotas orientado pela CUT. Na FETEC-CUT-PR, presenciamos um retrocesso da participação das mulheres do período da implementação da política da CGROS, em 1997 para o último mandato 2008-2011. Em 1997 as mulheres representavam 22,43% da direção da FETEC-PR e, 36,36% da direção executiva - responsáveis por secretarias executivas formuladoras e executoras de políticas. Já no último congresso a participação das mulheres pouco se ampliou representando 22,5% de participação feminina e na direção executiva diminuíram a participação para 18,75% de mulheres na direção executiva.

Nos SEEB's filiados a FETEC-PR, no quadro de participação de mulheres há uma oscilação ascendente. No SEEB Curitiba maior sindicato da base da FETEC-PR verifica-se no período de 1997 a 2000 uma reduzida participação de mulheres, apenas 8,26% na composição da direção contra 91,74% de participação masculina, sendo que na direção executiva a participação feminina era de 27,27%. Outro dado que se sobressai neste período é o número expressivo na composição da direção

109 participantes, o dobro das gestões posteriores. De 2000 a 2003 a direção passa ser composta por 54 membros, esta redução se justifica pelo próprio processo de enxugamento da categoria, resultado da reestruturação produtiva no setor, fusões, incorporações e privatizações. Este foi o período em que as políticas e campanhas da CGROS foram desenvolvidas, o quadro de participação de mulheres passa a 16,67%, destas 28,57% ocupavam cargos nas pastas executivas. No período de 2003 a 2006 do total de 54 diretores no SEEB Curitiba, as mulheres representavam 34,52% da direção, mas na executiva apenas 20% destas ocuparam pastas. Este quadro se manteve na última composição mandato de 2008\2011. Os avanços foram significativos comparados ao período anterior, vale ressaltar que no período de 2002 a 2008, o SEEB Curitiba, foi presidido por uma bancária, e neste período em mudança estatutária foi criado a Secretaria de Igualdade de Oportunidades. Contudo, na prática, percebe-se que a política de gênero em relação a importância da participação das mulheres nos espaços de decisão, o empoderamento às mulheres, continua bastante limitado, visto que na executiva respondem apenas por 20% das pastas. Porém, uma das referências do sindicato é a participação de mulheres na presidência, o SEEB Curitiba antes da CUT foi presidido por um mandato por uma bancária do Banestado. E também com a CUT teve dois mandatos tendo uma mulher presidindo o SEEB Curitiba, também oriunda do Banestado.

O SEEB Londrina, segundo maior sindicato de bancários do estado, também aprimorou a participação das mulheres nos sindicatos, no período de 1993 a 1997, dos 40 diretores do sindicato havia apenas três mulheres, representando 7,5% da direção, na executiva nenhuma mulher ocupava cargos. Vale ressaltar que, neste período, a política de gênero foi bastante acentuada na CUT, com a adoção da política de cotas e também a criação da CGROS dos bancários. Reflexo da política de gênero, as mulheres marcam presença no SEEB Londrina: de 2000 a 2003 representam 18,75% da direção, e 18,18% nas pastas executivas; de 2003 a 2006 sobe a participação das mulheres na direção representando 23,08% e na executiva continuam com 18,18% das pastas; de 2006 a 2009 passam a compor 30% da direção constituindo o primeiro mandato em que as cotas orientadas pela CUT são cumpridas no SEEB Londrina, embora na executiva respondam apenas por 22,22% das pastas. Além disso, em toda a história do SEEB Londrina nenhuma mulher ocupou o cargo de presidenta. Registro o depoimento de uma das dirigentes do SEEB Londrina:

[...] olhando aqui eu fico emocionada, quando entrei no sindicato eu era a única mulher na mesa de negociação. Sabe o que é você se sentir sozinha, a gente tem outra concepção porque os homens foram aprendendo, inclusive é um compromisso político, eu posso sair daqui tranqüila. [...] é difícil o movimento sindical é machista é perverso a carga para mulher é mais pesada. [...] eu acho que a gente conquistou muito, são as mulheres que abraçaram seus direitos. (SANTOS, 2008. Entrevista com dirigente SEEB Londrina, abril, 2008).

Os demais SEEB's do interior também apresentam dados parecidos com muitas oscilações em alguns casos queda e total ausência da participação feminina nas pastas executivas. No SEEB Arapoti, houve queda significativa da participação feminina: No período entre 1994 a 1997 as mulheres somavam 17,39% de participação na direção e, 44,44% das pastas executivas; já no período de 2006 a 2009 passam a ocupar 12,5% da direção e, 11,11% da executiva. Em Apucarana, no período de 1994 a 1997 as mulheres participaram em 12,5% na direção, passando a 20% em 2000, 21,21% em 2003, decrescendo à 19,35% em 2006 e 17,5% em 2009. Na direção executiva também houve diminuição da participação feminina de 2003 a 2006, por exemplo, compunham 26,67% da direção executiva passando a 20% no período de 2006 a 2009.

O SEEB Campo Mourão apresenta uma oscilação ascendente de participação de mulheres. Em 1993 o Sindicato apresentava um quadro de 37,5% de mulheres na direção e, ocupando cargos na direção executiva participavam 25% de mulheres, situação que foi sendo ampliada ao longo dos períodos. A última composição da direção do SEEB Campo Mourão, mandato de 2009 a 2013, a direção encontra-se com participação paritária de homens e mulheres 50% e, no cargo de direção executiva também houve um acréscimo significativo de presença de mulheres 38,46%. Outra observação interessante é que o sindicato também fez uma adequação do quadro da direção proporcionalmente a representação de base, no período de 1993 por exemplo, a direção era composta por 52 membros e na última composição foi eleita uma direção de 26 representantes.

No SEEB Cornélio Procópio de 1994 a 1997 as mulheres ocuparam 23,68% da direção e na executiva assumiram 8,33% das pastas, ou seja, uma secretaria executiva. No período de 1997 a 2000 diminuíram a participação passando a representar 21,21% da direção, mantendo 8,33% na executiva. Nos períodos posteriores a participação de bancárias na direção do SEEB Cornélio aumenta: no período de 2000 a 2003 ocupam 25,93% da direção e 22,22% da executiva; de 2003 a 2006 as mulheres passam a ocupar 31,25% da direção, mas na executiva o

quadro de participação diminuiu passando a representar 16,67%; de 2006 a 2009 aumenta a participação na direção executiva passando a ocupar 25% das pastas, no entanto caiu a participação feminina na direção representando 29,03%. Registro importante é que o SEEB Cornélio teve um mandato presidido por uma mulher, uma bancária oriunda do Banestado.

O SEEB Guarapuava de todos os sindicatos filiados é o que apresenta a menor participação feminina. Nenhuma mulher nunca ocupou cargo na direção executiva e o sindicato que tem quatro anos de mandato passou o período entre 1997 a 2000 sem nenhuma mulher na direção. Entre 1994 a 1997 as mulheres participavam em 6,25% da direção; de 2000 a 2003 as mulheres representavam 8,33% da direção, passando a 12,5% no período entre 2003 a 2006, mantendo o percentual entre 2006 a 2009. No SEEB Paranavaí também houve retrocesso na participação das mulheres nos cargos de decisão. Chegaram a representar 10% de participação na executiva, ou seja, uma representante dos 10 cargos da executiva, no período de 1997 a 2000. Nos períodos posteriores 2000 à 2009, representando três mandatos, nenhuma mulher ocupou cargo na executiva. A participação das mulheres também diminuiu na composição da direção: em 1997 a 2000 as mulheres representavam 9,09% da direção, passando a 13,64% no período de 2000 a 2003, caindo para 13,51% no período de 2003 a 2006, caindo novamente para 12,2% no período de 2006 a 2009.

O Sindicato dos Bancários de Toledo foi o que mais respondeu à adoção de políticas de gênero. Já no período de 1994 a 1997 a participação das bancárias na direção era de 34,38% e na executiva representavam 28,57%. De 1997 a 2009 a participação de mulheres na direção do SEEB Toledo se torna paritária, representam 50% da direção, oscilando apenas na ocupação de cargos na executiva: de 1997 a 2000 ocupam 28,57% das pastas na direção executiva; de 2000 a 2006 o número de mulheres na executiva sobe para 42,86% caindo na última composição de direção para 28,57%.

Em relação ao SEEB Umuarama importante registrar algumas iniciativas no sentido de mudanças na organização sindical bancária. A fusão entre o SEEB Assis Chateaubriand e Umuarama, além de outras inovações estatutárias, o tempo de mandato sindical passou de três para quatro anos a partir de 1999. Em relação a participação de mulheres e homens na direção o SEEB Umuarama é um dos sindicatos com menor número de participação feminina: no período de 1993 a 1996,

as mulheres participavam da direção representando 11,11%; de 1996 a 1999 há um acréscimo de mulheres na direção com a participação de 15,79%, mas na direção executiva os homens ocupam todos os cargos; de 1999 a 2003 numa composição de trinta e três membros, apenas cinco mulheres participam representando 15,15%, nenhuma mulher na direção executiva; na gestão 2003 a 2007 a participação feminina passa a 20%, mas a executiva continua ausente de participação feminina. A última eleição representa um marco em termos de participação feminina no SEEB Umuarama, foi o primeiro ano em que além de aumentar a participação das mulheres na direção 26,47%, as mulheres conseguem participar da direção executiva ocupando duas pastas de onze, representando 18,18% de participação, mas apenas uma delas está liberada para executar as atividades.

A análise dos dados evidencia que a orientação das cotas não é respeitada nos SEEB's do Paraná, poucos avanços têm sido buscados para seu cumprimento. Somados a isso não são dadas condições para que as mulheres participem do espaço de decisão, tornando o movimento sindical pouco atrativo para as mulheres. Em pesquisa desenvolvida por nós com os delegados do VIII Congresso Estadual da FETEC-CUT-PR (2008), em relação à questão das cotas, 87,18% dos homens afirmaram que sua entidade cumpria as cotas, contra 100% das mulheres. Este dado revela a falta de acompanhamento da questão principalmente pelas mulheres, pois as informações deste período revelam que das dez entidades filiadas a FETEC-CUT-PR somente quatro cumpriam as cotas (ver Quadro 10). Em outra pesquisa realizada por nós em 2003 (VI Congresso da FETEC-CUT-PR) 13,89% dos homens afirmaram serem contra a adoção de cotas e as justificativas foram:

“Não há necessidade de percentual somente competência – temos que praticar e não fazer de conta”

“Não pode ser impeditivo para consolidar a organização”

“Somos todos iguais, com a mesma capacidade intelectual, as cotas só servem para explicitar e manter as idéias falsas de que somos diferentes”

“Não vejo como fundamental”

“Tem que ter capacidade”.

Os argumentos revelam a falta de entendimento sobre as políticas afirmativas, ao mesmo tempo o conceito da competência coloca sobre dúvida a capacidade feminina, colocando as mulheres sempre a prova. Consideramos

relevantes os pontos elencados pelas sindicalistas bancárias do Paraná no encontro estadual da mulher bancária, realizado em 2004, sobre as dificuldades que enfrentam nos sindicatos. Abaixo sistematizamos as falas presentes no relatório produzido pela FETEC-CUT-PR:

Tripla jornada de trabalho; falta de tempo, muitas tarefas para pouco tempo; excesso de atividades; estereótipos; falta condições para participação da mulher - falta creche nos eventos; brincadeiras que desqualificam a participação da mulher; direção centrada no poder masculino; temas compartimentados, não há corte de gênero nas discussões, não é priorizado; necessidade de esforço redobrado para ser valorizada; tom de voz muitas vezes é ridicularizado; mulher no sindicato - muitas vezes é visto como objeto sexual; homens não assumem de fato ambiente doméstico; desvalorização do trabalho feminino; representação feminina bancária não é considerada, na representação do sindicato; exigência de competência maior; discriminação sexista no sindicato; assédio moral no sindicato. (FETEC-PR: maio\2004, p.2)

Outra questão levantada pelas sindicalistas bancárias do Paraná é que o convite para participar do sindicato é diferente para homens e mulheres:

Para homens o argumento da possibilidade de estar ocupando espaço de poder, da estabilidade, das promoções de atividades lúdicas como futebol, são bastante atrativas. As viagens, por exemplo, são consideradas também como um elemento atrativo aos homens, muitos como não tem a consciência das relações compartilhadas acabam aproveitando esta brecha como momentos de lazer. Para as mulheres o convite é colocado num grau de importância e de dúvida quanto a capacidade feminina. Os argumentos intimidam mais do que atraem. Exemplo: a exposição pessoal, a imposição de falar em público, subir no caminhão de som, 'pegar no microfone', fazer piquetes, 'segurar na força', as viagens tem uma conotação diferente. Para as mulheres, a ausência do ambiente doméstico, torna-se um grande dificultador, pois muitas ainda, não vivem um ambiente de relações compartilhadas, e assumir a direção do sindicato significa uma tripla jornada de trabalho.(FETEC-PR: maio\2004, p.2)

O relato acima mostra a percepção que as mulheres adquirem quando passam a refletir sobre a ocupação dos espaços de poder e decisão. Abaixo apresentamos quadro da participação da direção da FETEC-CUT-PR e sindicatos filiados em anos selecionados, período que trata esta tese.

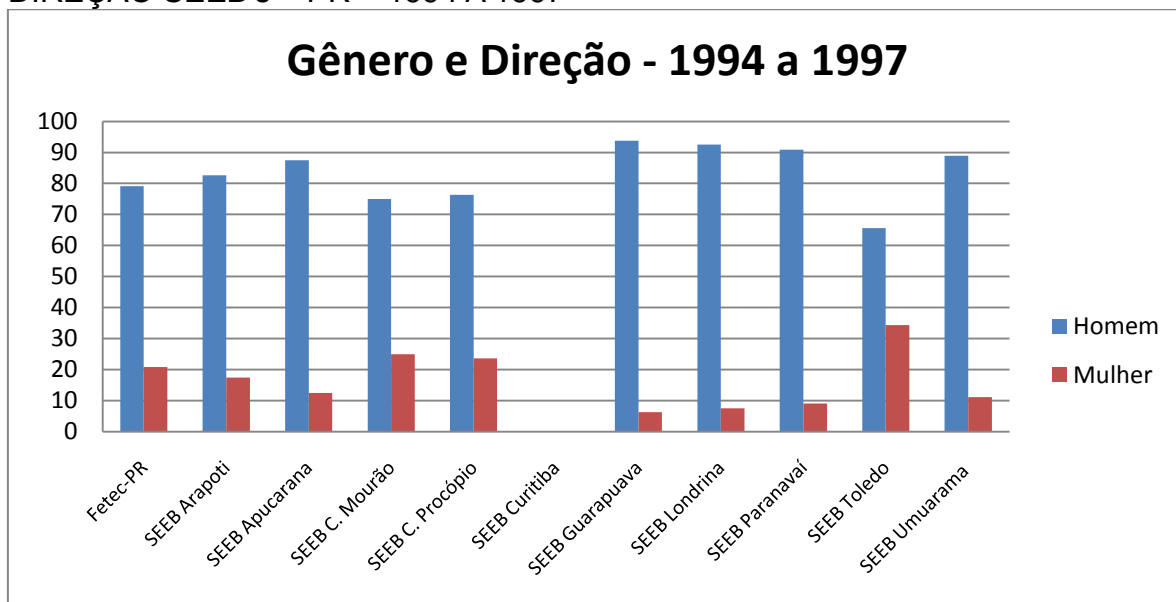
QUADRO 10 - DEMONSTRATIVO PARTICIPAÇÃO DE HOMENS E MULHERES FETEC-PR E SEEB'S FILIADOS – ANOS SELECIONADOS

ENTIDADE	1994 - 1997	1997 - 2000	2000 – 2003	2003 – 2006	2006 – 2009
FETEC-CUT-PR	Direção = 48 H = 79,17% M = 20,83% Executiva = 11 H = 54,55%	Direção = 107 H = 77,57% M = 22,43% Executiva = 11 H = 63,64%	Direção = 76 H = 71,05% M = 28,95% Executiva = 11 H = 54,55%	Direção = 62 H = 62,9 M = 37,1% Executiva = 13 H = 53,85%	Direção = 80 H = 62 M = 18 – 22,5% Executiva = 16 H = 81,25%

SEEB – Arapoti	M = 45,45% Direção = 23 H = 82,61% M = 17,39% Executiva= 9 H = 55,56% M= 44,44%	M = 36,36% Direção = 24 H = 83,33% M = 16,67% Executiva= 9 H = 66,67% M= 33,33%	M =45,45% Direção = 20 H = 18,90% M = 10% Executiva= 9 H = 77,78% M= 22,22%	M = 46,15% Direção = 24 H = 91,67% M = 8,33% Executiva= 9 H = 88,89% M= 11,11%	M = 18,75% Direção = 24 H = 87,5% M = 12,5% Executiva= 09 H = 88,89% M = 11,11%
SEEB – Apucarana	Direção =40 H = 87,5% M = 12,5% Executiva=14 H = 78,57% M = 21,43%	Direção = 40 H = 80% M = 20% Executiva= 15 H = 80% M = 20%	Direção = 33 H = 78,79% M = 21,21% Executiva= 15 H = 80% M = 20%	Direção =31 H = 80,65% M = 19,35% Executiva= 15 H = 73,33% M = 26,67%	Direção = 40 H = 82,5% M = 17,5% Executiva= 15 H = 80% M = 20%
SEEB Campo Mourão	1993 - 1997 Direção = 52 H = 75% M = 25% Executiva= 08 H = 62,5% M = 37,5%	1997 - 2001 Direção = 46 H = 71,74% M = 28,26% Executiva= 08 H = 37,5% M = 62,5%	2001 - 2005 Direção = 23 H = 69,57% M = 30,43% Executiva= 08 H = 37,5% M = 62,5%	2005 - 2009 Direção = 28 H = 64,29% M = 35,71% Executiva= 08 H = 62,5% M = 37,5%	2009 - 2013 Direção =26 H = 61,54% M = 38,46% Executiva= 08 H = 50% M = 50%
SEEB Cornélio Procopio	Direção = 38 H = 76,32% M = 23,68% Executiva= 12 H = 91,67% M = 8,33%	Direção = 33 H = 78,79% M = 21,21% Executiva= 12 H = 91,67% M = 8,33%	Direção =27 H = 74,07% M = 25,93% Executiva= 09 H = 77,78% M = 7,41%	Direção = 32 H = 68,75% M = 31,25% Executiva= 12 H = 83,33% M = 16,67%	Direção = 31 H = 70,97% M = 29,03% Executiva= 12 H = 75% M = 25%
SEEB Curitiba	Direção = H = M = Executiva= H = M =	Direção = 109 H = 91,74% M = 8,26% Executiva= 11 H = 72,73% M = 27,27%	Direção 54 H = 83,33% M = 16,67% Executiva= 14 H = 71,43% M = 28,57%	Direção 54 H = 62,96% M =34,62% Executiva= 14 H = 80% M = 20%	Direção 52 H = 62,96% M = 34,62% Executiva= 14 H = 80% M = 20%
SEEB Guarapuava	Direção= 32 H = 93,75% M = 6,25% Executiva= 11 H =100% M = 0%	Direção = 24 H = 24 M = 0% Executiva= 7 H = 100% M= 0%	Direção = 24 H = 91,67% M = 8,33% Executiva= 7 H = 100% M = 0%	Direção = 24 H = 87,5% M = 12,5% Executiva= 7 H = 100% M = 0%	Direção = 24 H = 87,5% M = 12,5% Executiva= 7 H = 100% M = 0%
SEEB Londrina	Direção = 40 H = 92,5% M = 7,5% Executiva= 11 H = 100% M = 0%	Direção = 40 H = 80% M = 20% Executiva= 11 H = 88,89% M = 11,11 %	Direção = 48 H = 81,25 M = 18,75% Executiva= 11 H = 81,82 % M = 18,18%	Direção = 39 H = 76,92% M = 23,08% Executiva= 11 H = 81,82% M = 18,18%	Direção = 40 H = 70% M = 30% Executiva= 9 H = 77,78% M = 22,22%
SEEB Paranaíba	Direção = H = M = Executiva= H = M =	Direção = 44 H = 90,91% M = 09,09% Executiva= 10 H = 90% M = 10%	Direção = 44 H = 86,36% M = 13,64% Executiva= 10 H = 100% M = 0%	Direção = 37 H = 86,49 M = 13,51% Executiva= 10 H = 100% M = 0%	Direção 41 H = 87,8% M = 12,2% Executiva= 10 H = 100% M = 00
SEEB Toledo	Direção = 32 H = 65,62% M = 34,38% Executiva= 14 H = 71,43% M = 28,57%	Direção = 26 H = 50% M = 50% Executiva= 14 H = 71,43% M = 28,57%	Direção= 24 H = 50% M = 50% Executiva= 14 H = 57,14% M = 42,86%	Direção = 24 H = 50% M = 50% Executiva= 07 H = 57,14% M = 42,86	Direção = 22 H = 50% M = 50% Executiva= 07 H = 71,43% M = 28,57%
SEEB Umuarama e Assis Chateabriand –	1993-1996 Direção = 45 H = 88,89% M = 11,11% Executiva =10 H = 100% M = 0%	1996-1999 Direção = 38 H = 84,21% M = 15,79% Executiva = 10 H = 100% M = 0%	1999-2003 Direção = 33 H = 84,85% M = 15,15% Executiva =11 H = 100% M = 0%	2003 -2007 Direção = 30 H = 80% M = 20% Executiva =11 H = 100% M = 0%	2007 2011 Direção = 34 H = 73,53% M = 26,47% Executiva = 11 H = 81,82% M = 18,18%

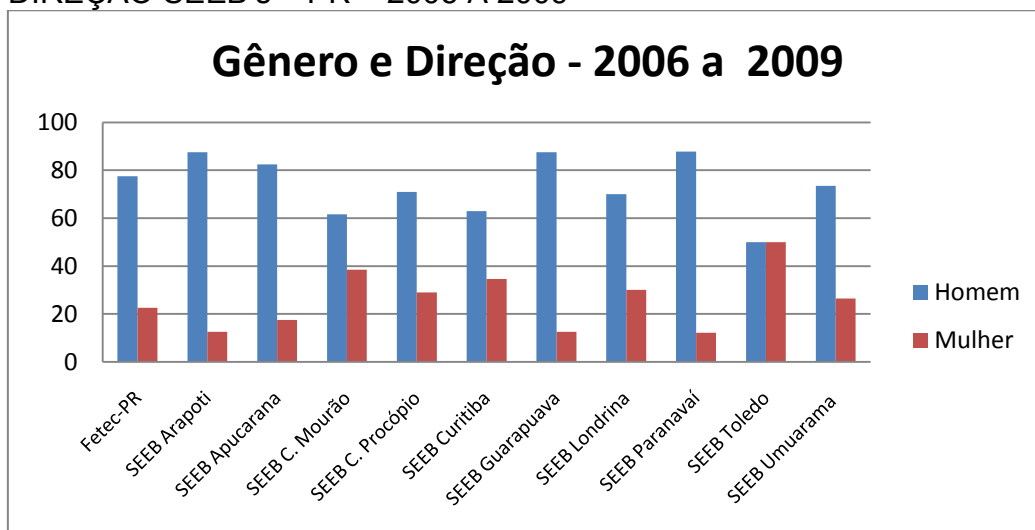
Fonte: Dados coletados. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”. Nota: H= homem; M= mulher

FIGURA 11
GRÁFICO 6 - DEMONSTRATIVO PARTICIPAÇÃO HOMENS E MULHERES NA DIREÇÃO SEEB's – PR – 1994 A 1997



FONTE: Dados coletados. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

FIGURA 12
GRÁFICO 7 – DEMONSTRATIVO PARTICIPAÇÃO HOMENS E MULHERES NA DIREÇÃO SEEB's – PR – 2006 A 2009



FONTE: Dados coletados. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

4.2.4 - A criação da CGROS

O embrião da CGROS começou com a organização nacional de mulheres bancárias no início de 1990. Em 1991 as dirigentes sindicais articularam-se numa comissão nacional de mulheres em torno de propostas para compor a minuta de reivindicações da categoria. Uma das principais bandeiras do período era o combate ao assédio sexual no setor. O grupo liderado pelas bancárias de São Paulo já tinha certo acúmulo com questões relativas às mulheres trabalhadoras, articulou um *lobby* junto aos sindicatos para que assumissem uma política de combate ao assédio sexual nos bancos, havia muitas denúncias. O relato abaixo de uma ex dirigente do SEEB-SP elucida algumas questões:

O nosso sindicato tinha um grupo de mulheres que discutia estas questões, a maternidade, creches, o assédio sexual veio depois. [...] quando lançaram a CNB a Verinha foi pra lá pra discutir isso e discutir mais, porque como ela era feminista, então ela tinha esta coisa de discutir esta questão do salário da igualdade. Uma menina do nosso sindicato ela e a Verinha introduziram o debate da violência contra a mulher, [...] tudo foi assim conspirando. A gente já tinha este grupo de mulheres no sindicato que discutia mais a questão da creche e depois veio a discussão do assédio e da violência, da violência doméstica mesmo. Uma bancária do Bradesco foi estuprada pelo vigilante [...] as mulheres se organizaram, abriu processo e tal. E depois começou a se discutir a história da violência e do assédio sexual, na verdade da violência sexual, aí veio a Verinha. A Verinha como feminista que era, trouxe o debate feminino pra gente da CNB. A gente se reunia, mas quem se reunia mais era SP, RJ, daí foi um marco, era uma Comissão, e ela coordenava esta Comissão dentro da CNB. [...] antecedendo a Conferência da Campanha Salarial, ela chamou, e aí as meninas conseguiram, nós conseguimos reunir meninas de vários estados e estas pessoas foram pra lá. [...] e lá no Rio de Janeiro nós já colocamos a questão de gênero. (SANTOS, 2008. Entrevista com ex-coordenadora nacional da CGROS, agosto, 2008).

No Paraná o primeiro sindicato dos bancários a assumir o debate foi o SEEB Londrina. Conforme relato de entrevista, em 1992 uma das diretoras do Sindicato passou a fazer parte do coletivo nacional de mulheres bancárias e trouxe o debate sobre o assédio sexual.

[...] tínhamos uma comissão nacional de mulheres bancárias, não ia pra frente, eram poucas. Para colocar uma coisinha era difícil, quando era encontro de massa convidavam as mulheres, mas, quando era delegada não. [...] combate ao assédio sexual 1992, colocamos no Vida Bancária¹⁴⁴, estava lá a matéria, mulher

¹⁴⁴ Nome do jornal distribuído nas bases do SEEB Londrina.

Bradesco, menina Bradesco [...] (SANTOS, 2008. Entrevista com dirigente SEEB Londrina, abril, 2008).

A campanha de combate e denúncia ao assédio sexual ganhou destaque no informativo sindical, solicitando que as bancárias fizessem denúncias, também ganhou espaço na mídia regional televisiva, com divulgação da campanha e entrevista com a responsável. E também na mídia nacional com participação de representantes bancárias em entrevistas na TV Cultura, e também mídia escrita. No caso do SEEB Londrina o debate foi promissor chegou-se a cogitar a criação de um departamento de mulheres ligado a Secretaria de Cultura no sentido de acompanhar os casos e fazer um trabalho mais consistente com as mulheres. O debate foi vencido pela maioria que não concordava com a proposta, o principal argumento contrário era de que discutir especificidades de gênero dividia a luta, se fosse criar um departamento de mulheres teria que abrir outros como de negros, índios, etc. Ressaltamos porém a importância da iniciativa do coletivo nacional de mulheres, tratar o problema do assédio sexual fez com que as mulheres bancárias se aproximassem mais do sindicato, reconhecendo a entidade como instrumento para resolver o problema. Outro fator é que o tema assédio sexual, problema recorrente em nível nacional, unificou as sindicalistas bancárias num plano de lutas de mulheres. É o que argumenta nossa entrevistada:

Em 1992 fizemos no Rio de Janeiro um Congresso de Campanha Salarial e nós nos reunimos um dia antes. [...] na época não falava gênero, falava mulher [...] reunimos várias meninas bancárias e tiramos um documento unificado pra aquele encontro de campanha salarial. [...] defendemos aquele documento, teve coisas muito engraçadas, pessoas politicamente incorretas, digamos assim, ou melhor, pessoas liberando lá seus preconceitos. Todas as meninas se uniram contra este sindicalista que depois foi obrigado a pedir desculpas. Ele falava: o que quê nós queríamos lá? Olha o cara falava isso no microfone [...] (SANTOS, 2008. Entrevista com ex-coordenadora nacional da CGROS, agosto, 2008)

A partir daí conforme nossa entrevistada, as sindicalistas bancárias começaram a se organizar de forma mais articulada. “Em 1992 foi o debate da Convenção 100 (OIT) e do assédio sexual, depois teve outra reunião para discutir GROS” (Ibidem). A partir do documento aprovado no Rio de Janeiro em 1992, a comissão nacional foi organizada com representantes de cada estado:

[...] a Verinha começou a ver quais os sindicatos que tinham trabalho, quem tinha disposição de discutir [...]. Nós começamos esta discussão era uma comissão de mulheres, a Verinha por ser militante e eu por ser militante de raça e ela por ser

militante da GROS nos reunimos com estas meninas todas que a gente conseguiu tirar nos estados e mudamos o nome para GROS, primeiro ficou em gênero e raça e mais tarde não muito mais tarde a questão da orientação sexual, então ficou lá CGROS. [...] a gente fez levantamentos de quantas mulheres sindicalizadas, era este tipo de trabalho, era uma coisa bem básica. [...] teve um encontro no Rio de Janeiro que foi bastante interessante, inclusive porque era um encontro de mulheres da FIET¹⁴⁵ e quem foi fazer a parte cultural foram as mulatas do Sargentelli, foi um fiasco! (ibidem)

O relato acima mostra as dificuldades de entendimento sobre a questão de gênero entre os sindicalistas. Conforme nossa entrevistada o incidente com a apresentação cultural de um evento internacional em que as mulheres são colocadas como objeto sexual reforçou a necessidade de aprofundar o debate de gênero. A partir daí as mulheres entraram em contato com o Fundo de Igualdade de Gênero – FIG para discutir um projeto para a categoria bancária¹⁴⁶:

[...] antes disso a gente fez uma campanha de sindicalização nacional, a gente fez o oitavo de março nacional, então a gente tinha a organização básica e tentava fazer um trabalho nacional. Quando apareceu esta oportunidade que conhecemos a Zimermann¹⁴⁷ [...] a partir daí foi que surgiu aquelas três campanhas, que são aquelas três cartilhas, mais aquele CDzinho. (ibidem)

A igualdade de oportunidades como eixo de negociação enfrentou resistência, é o que revela nossa entrevistada:

[...] nós tentamos colocar a igualdade de oportunidades como eixo de campanha salarial. [...] os capos estavam lá era um mês de campanha salarial e a gente ia discutir quais eram os pontos que nos víamos como temas prioritários. Então foi lá eu levantei a minha mãozinha e falei, todo mundo ficou na sala, [...] fizemos a primeira ação de mesa de negociação [...] e foi muito interessante isso foi lá no SEEB SP. Ai enfim, foi um enfrentamento muito grande [...]. O S. falou pra gente assim: não existe demanda dos trabalhadores e das trabalhadoras, no nosso caso dos bancários e bancárias nesta questão, vocês não organizaram os bancários e as bancárias nesta questão. Vocês voltem lá organizem as bases depois de organizadas clamando por igualdade de oportunidades aí vocês voltem aqui que a gente inclui. Estas frases dele revelam bem o pensamento machista do movimento sindical. Porque nenhum eixo de campanha salarial foi debatido, os bancários estavam clamando por índice de 100% ou clamando seja lá o que for? Não existia isso. Agora como era no nosso caso e a gente queria discutir, a gente

¹⁴⁵ Federação Internacional dos Empregados e Técnicos.

¹⁴⁶ Em relação ao projeto igualdade de oportunidades e as campanhas desenvolvidas, observamos que as mesmas só foram possíveis por conta do financiamento do Fundo de Igualdade de Gênero – FIG - agência canadense de desenvolvimento internacional que apoiou financeiramente o projeto da CGROS. Situação que evidencia a dificuldade do movimento sindical na prioridade das questões de gênero, as sindicalistas idealizadoras do projeto tiveram que recorrer a recursos externos.

¹⁴⁷ Representante do Fundo de Igualdade de Gênero – FIG, agência financiadora das campanhas desenvolvidas pela CGROS.

queria que a bandeira da igualdade de oportunidades fizesse parte dos dez pontos da campanha salarial, não! Nós tínhamos que ter dados por trás. Porque segundo o S. não existe nada que você possa reivindicar se você não tiver as massas, o que é certo, mas não era real [...]. (ibidem)

Conforme nossa entrevistada depois de várias mediações a igualdade de oportunidades passou a fazer parte do eixo de campanha salarial de 1994. Foi a primeira categoria a incluir o tema como pauta de negociação. A organização do tema como eixo da campanha exigiu da CGROS uma preparação, mais precisamente capacitação do comando nacional de negociação sobre o tema, o relato abaixo mostra um pouco os bastidores deste debate:

[...] como se tornou eixo nós fizemos uma reunião no Sindicato lá em Osasco, do Comando do nosso sindicato e aí foi o S. na mesa e falou assim: 'olha, este negócio de discutir igualdade de oportunidades (a gente queria discutir a Convenção 100 e 111) vocês estão todas malucas porque, isso os banqueiros nadaram de braçada quando falamos: - está aí na Constituição é proibido discriminar!'. E eu fiquei olhando pra ele, bom enfim está na Constituição que é proibido discriminar e daí não se discrimina? Qual foi sua argumentação? [...] Eles falaram assim a gente não discrimina porque é proibido discriminar está na Constituição. Nós não sabíamos o que falar pra eles - não tinham resposta pra eles - aí nos prometemos pra eles que tinha sim e que nós íamos mostrar pra eles que tinha'. Nem pensava mulher ir pra mesa, uma mesa da FENABAN, impensável! A gente tinha que falar tudo pra eles o que a gente queria, a gente falava: o tema de igualdade de oportunidades é este [...] (ibidem)

Apesar de não ter tido avanço nas negociações no primeiro ano em que entrou em pauta, o tema igualdade de oportunidades ganhou relevância, mostrou a necessidade de aprofundamento. Constituiu-se em agregador na luta e organização sindical das mulheres, dos afrodescendentes e de orientação sexual. Na campanha posterior foi insistido no tema:

Ai veio a outra campanha salarial e lá não precisamos mais brigar daquele jeito que a gente brigou. [...] eu lembro que foi feito uma pesquisa na base quais eram as nossas prioridades [...] e a igualdade de oportunidades ficou em quinto lugar, isto também amarrava, foi muito legal, porque nós não tínhamos dados. A base não estava clamando por isso e ficou em quinto lugar. Então naquele ano foi de novo – vamos voltar pra FENABAN, nós vamos mostrar que existe discriminação e nós vamos fazer uma pesquisa – foi então que eles prometeram que iam fazer uma pesquisa. [...] fizemos um seminário em Atibainha com o DIEESE [...] fizemos um negociação simulada [...] eu acho legal divulgar que o processo que fizemos foi um processo educativo para homens e mulheres. (ibidem)

A partir do seminário “construindo a igualdade de gênero da categoria bancária” em 2000, que constituiu em um debate sobre capacitação em negociação

em cláusula de gênero, o comando nacional se comprometeu em apresentar os dados da discriminação desta forma surge: “Os rostos dos bancários”

[...] quando nós fizemos ‘os rostos’ e colocamos os banqueiros em xeque eles tentaram nos desqualificar e tudo mais, nós abrimos um debate muito interessante na sociedade e no sistema financeiro que é o mais ‘reaça’¹⁴⁸ que existe. Então isso foi muito bom para a categoria bancária, porque muitos bancos começaram a criar os seus programas de diversidade. Então teve toda aquela história foi bom para os sindicalistas foi educativo, foi formativo, mas, para a categoria para os trabalhadores foi muito positivo, porque de uma forma ou de outra, dentro dos locais de trabalho as pessoas tem que discutir, por que não tem negro lá? Por que não tem mulher? O próprio bancário teve que discutir, os banqueiros se sentiram mexidos e tiveram que criar sua secretaria da diversidade, distorcidamente ou não, mas eles tiveram que se movimentar para poder pegar direitinho o nosso discurso a nossa ação e claro reelaborar da forma deles [...] (ibidem)

O debate como mostra nossa entrevistada, foi reforçado pela criação da Secretaria de Políticas Sociais da CNB, com respaldo de uma coordenação executiva o tema ganhou relevância dentro da entidade e nos fóruns nacionais da categoria:

[...] formada e criada a Comissão e depois a Secretaria de Políticas Sociais nós passamos a fazer pesquisa em todos os congressos e plenárias da CNB [...] retomamos os encontros [...] fizemos dois grandes encontros ... (ibidem)

Outros apoios externos foram buscados:

[...] no espaço do INSPIR¹⁴⁹ conseguimos nos articular com o movimento negro de mulheres e com os parlamentares e a gente vai lá pra dentro [...] a parceria com Ministério Público veio em função do ‘rosto dos bancários’ [...] nós movemos coisas imagináveis! [...] depois eles criam uma comissão de cordigualdade. [...] colocaram a OIT, achavam que lá participava os trabalhadores e tentou excluir o movimento sindical. E com base no Rosto ele fez uma pesquisa chamou o IPEA e fez uma pesquisa banco a banco na região de Brasília. Mas, aí, eu fui lá, enquanto CONTRAF, enquanto INSPIR falar com ele que nós tínhamos que participar e depois na câmara de deputados na comissão de direitos humanos. Nesta comissão eu propus que se fizesse a auditoria da diversidade, os banqueiros estavam todos lá. Aí o O falou assim: ‘eu gostei da idéia é ótima, mas, não vamos chamar de auditoria vamos chamar de um mapa da diversidade que é pra não ficar tão pesado, o que você acha?’ Eu falei: eu concordo, então aí ficou aprovado que ia fazer o Mapa da Diversidade. Eu propus que a assessoraria no caso seria gente nossa, o CEERT, para poder ter os dados. Tudo isso foi um avanço. (ibidem)

¹⁴⁸ Grifo nosso, refere-se ao termo reacionário.

¹⁴⁹ A criação do INSPIR – Instituto Interamericano da Promoção da Igualdade Racial foi fruto do debate iniciado pela categoria bancária.

Campanhas desenvolvidas pela CGROS

Conforme Maria Aparecida Antero Correia, Neide Aparecida Fonseca, Eliana Maria dos Santos e Iracini Soares da Veiga (2005) a iniciativa de elaboração do projeto de igualdade de oportunidades na categoria bancária partiu da necessidade de aprofundar o debate sobre relações de gênero e raça no setor financeiro. Teve como principais objetivos: fortalecer a organização das militantes e sindicalistas bancárias; conscientizar e difundir a temática de gênero nos sindicatos e na categoria bancária e formar agentes multiplicadores em gênero. O projeto elaborado pela CNB em conjunto com SEEB-SP foi desenvolvido em forma de campanhas temáticas. Participaram da execução inicialmente 10 federações e 17 sindicatos que atuaram como agentes multiplicadores¹⁵⁰, no desenvolvimento do trabalho outras entidades foram se agregando. Segundo as autoras a experiência retrata a luta pela igualdade de oportunidades no contexto do sindicato-cidadão e do estabelecimento da CGROS como estratégia de apoio e articulação para negociação coletiva sobre a temática. A primeira campanha “igualdade de oportunidade – todo mundo sai ganhando com a adoção de novas práticas”, desenvolvida em 2000, constituiu-se como introdução do tema na categoria. Abordou a situação das diferenças de gênero, raça, orientação sexual, geração e pessoa com deficiência e a necessidade de busca de relações de igualdade de oportunidades e tratamento. Em 2001 o tema foi o combate e a prevenção ao assédio sexual no local de trabalho. A campanha repercutiu na categoria e fora dela, foram organizadas várias palestras nos locais de trabalho nos centros administrativos, ganhou destaque também na mídia. As trabalhadoras se sentiram seguras em denunciar práticas de assédio sexual e no mesmo ano da campanha foi aprovada Lei nº 10.224\01 criminalizando a prática. O tema das relações compartilhadas em 2002 foi resultado dos debates sobre a necessidade de divisão das responsabilidades domésticas e familiares. O conteúdo da campanha dialogou com a possibilidade de construção de novos papéis para homens e mulheres no espaço doméstico, e na riqueza e no prazer do compartilhamento, necessário para que os componentes da família possam atuar no espaço público sem o peso da dupla jornada. As uniões homoafetivas como

¹⁵⁰ SEEB's multiplicadores: SEEB ABC – SP; SEEB Araraquara – SP; SEEB São Paulo – SP; SEEB Rio de Janeiro – RJ; SEEB Campos – RJ; SEEB Vitória – ES; SEEB Salvador – BA; SEEB Vitória da Conquista – BA; SEEB Pernambuco- PE; SEEB Brasília – DF; SEEB Belo Horizonte – MG; SEEB de Patos de Minas – MG; SEEB Ipatinga – MG; SEEB Porto Alegre – RS; SEEB Santa Cruz do Sul – RS; SEEB Curitiba – PR; SEEB Florianópolis – SC;

unidades familiares, o direito à paternidade e maternidade também foram abordadas durante a campanha. O fechamento do projeto foi feito com a elaboração do *CD-room* “Nunca desista!” contendo as cartilhas, vídeo formativo e com a sistematização das atividades desenvolvidas nos estados. Em 2004 a CGROS junto com a Comissão de Saúde da CNB lançaram a campanha de combate e prevenção ao assédio moral no setor financeiro, também com recursos do FIG. Esta campanha foi realizada da mesma forma que as demais, com as federações e os sindicatos multiplicadores, tendo como co-responsável pelo projeto o SEEB Pernambuco.

QUADRO 11- EVOLUÇÃO DA CGROS

1994	“A mulher bancária e o mercado de trabalho” – apresentação de documento da comissão de mulheres bancárias no I Congresso da CNB-CUT
1994	Inclusão da cláusula de igualdade de oportunidades na minuta de negociação
1997	Institucionalização da CGROS – II Congresso da CNB-CUT
1997	“A mulher bancária – da feminização do trabalho à plena cidadania” – apresentação e aprovação do documento - II Congresso da CNB-CUT
1998	Campanha de sindicalização de mulheres
1988	Igualdade de oportunidades como eixo da campanha salarial
1998	Seminário de Sensibilização para Negociação Coletiva de Cláusulas relativas a Gênero, Raça e Orientação Sexual
1999	Seminário de planejamento da CGROS – São Paulo
2000	Inclusão na Convenção Coletiva de Trabalho – CCT a cláusula sobre igualdade de oportunidade – com constituição da comissão bipartite.
2000	Criação da Secretaria de Políticas Sociais da CNB-CUT – papel de coordenação da CGROS (3º Congresso CNB-CUT)
2000	Parceria com o FIG: A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho (três etapas – três campanhas)
2000	Seminário: A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho – Atibaia – SP
2000	Igualdade de Oportunidades: todo mundo sai ganhando com adoção de novas práticas (1ª etapa – projeto FIG – elaboração de cartilhas e cartazes)
2001	Prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho (2ª etapa – projeto parceria com o FIG – elaboração de cartilhas e cartazes)
2001	Publicação da pesquisa: Os rostos dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro
2002	Relações compartilhadas: um outro mundo é possível (3ª etapa – projeto parceria com o FIG – elaboração de cartilhas e cartazes)
2003	Lançamento CD ROOM “Nunca Desista!” (finalização do projeto FIG - sistematização das campanhas desenvolvidas)
2004	Participação II Encontro do FIG – Apresentação do projeto desenvolvido pela CGROS-CNB-CUT
2004	I Encontro Nacional de Bancárias – 275 pessoas: 86 homens (31%) e 189 mulheres (69%)
2004	Lançamento Campanha Combate e Prevenção ao Assédio Moral no Setor Financeiro

Fonte: Dados coletados. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

Atividades da CGROS no Paraná

Conforme FETEC-CUT-PR (2004), o debate sobre a questão de gênero está na pauta da entidade desde sua fundação em 1992. A Federação tem marcado presença nas atividades em torno de datas alusivas a mulher, participa do coletivo estadual da CUT, inclusive com representante da entidade assumindo a Secretaria Estadual da Mulher Trabalhadora da CUT-PR. Em relação ao oito de março em vários anos registra-se a elaboração e confecção de materiais distribuídos aos sindicatos filiados, exemplo jornal estadual “Atrevida” em 1998, brindes e camisetas, em anos posteriores¹⁵¹. Além disso, há registro de realização de vários debates, oficinas, seminários e encontros com a temática de gênero, poder, saúde, violência, condições de trabalho. A FETEC-CUT-PR foi uma das fundadoras da CGROS desenvolvendo as campanhas nacionais no estado. Destacam-se:

QUADRO 12
ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELA CGROS-PR

ATIVIDADE	ANO	OQUE FOI FEITO	ONDE E COMO?
Campanha sindicalização de mulheres bancárias	1998	Coordenação campanha no estado elaboração de material.	Base SEEB's filiados, confecção de folder e camiseta: Mulher, nunca desista!
Campanha de igualdade de oportunidades	2000	Lançamento da cartilha e da campanha	Em Curitiba e no interior com promoção de debate e distribuição de cartilhas e cartazes nos locais de trabalho
Campanha de combate ao assédio sexual no trabalho	2001	Lançamento da cartilha; promoção de debate; coletiva com imprensa	Lançamento da cartilha câmara municipal de Curitiba em março. Debate no centro administrativo do HSBC, presença da Dep. Federal Iara Bernardes – autora do projeto de lei criminalização do assédio sexual.
Campanha relações compartilhadas	2002	Lançamento da cartilha. Distribuição material na base	Lançamento da cartilha na Câmara Municipal de Curitiba e em Ato público - março de 2002 de Curitiba. Lançamento da Cartilha em Apucarana, participação em rádios locais. Lançamento em Londrina com debate. Distribuição material base.
Sistematização das campanhas – produção do CD Room	2003 2004	Lançamento e reprodução do CD	Lançamento do CD – Conferência Estadual da Campanha Salarial 2003\2004. Lançamento do CD em Curitiba, em Londrina e Umuarama.
Campanha de combate e prevenção do assédio moral	2004	Seminário de sensibilização e lançamento da campanha. Reprodução de cartilhas	Seminário de sensibilização de dirigentes sindicais e lançamento da campanha em Londrina. Reprodução de cartilhas de combate ao assédio moral.

FONTE: FETEC-PR (2004). Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

¹⁵¹ Temas do 8 de março: 1998 – Mulher Nunca Desista! Folders sindicalização e camisetas; 2001 – Mulher outro mundo é possível – folders, cartazes e camisetas com imagem da abertura do I Fórum Social Mundial; 2002 – Mulher teus atos te revelam de Fato – folders, banner, cartazes e camisetas; 2003 – Mulheres tem fome de solidariedade, oportunidade e companheirismo – banner, folders, camisetas, brinde espelinho com arte da campanha (imagem de mulher negra amamentando – alusão à campanha Fome Zero)

Na consulta realizada por nós em 2008, 93% dos participantes disseram que suas entidades desenvolveram as campanhas proposta pela CGROS em suas bases. Em relação à repercussão os relatos demonstram que o debate extrapolou o trabalho de base, refletindo em outros espaços da sociedade. Sindicalistas afirmaram que participaram de entrevistas em jornais e redes de TV para falar das campanhas realizadas e que houve procura pelos materiais desenvolvidos por outras entidades de classe, sindicatos, movimentos sociais, escolas, universidades, entre outros. Sobre a avaliação do desenvolvimento das campanhas da CGROS pelos SEEB's do Paraná registramos avaliação feita pelas sindicalistas bancárias:

QUADRO 13
AVALIAÇÃO CAMPANHAS CGROS NO PARANÁ

PONTOS POSITIVOS	PONTOS NEGATIVOS
<p>Visibilidade às problemáticas da discriminação sexista e racial;</p> <p>Ótima aceitação na base e sociedade;</p> <p>Ganhou espaço na mídia e em várias entidades de classe.</p>	<p>Dificuldades financeiras para reproduzir o material;</p> <p>Questões de gênero não são colocadas como prioritárias;</p> <p>Resistência em assumir as campanhas;</p> <p>Pouco envolvimento dos sindicalistas - faltou sensibilização para direção dos sindicatos.</p>

FONTE: FETEC-PR (maio 2004, 3). Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. "A experiência da CGROS".

Em relação a avaliação das sindicalistas destacamos a dificuldade na absorção dos sindicatos do tema gênero. Neste sentido a negativa financeira na produção dos materiais é o grande balizador, o que revela a ausência do reconhecimento da política de igualdade de gênero como um tema importante na política de ação sindical. Em que pese a boa aceitação da base e da sociedade com as campanhas desenvolvidas pela CGROS. Uma das questões importantes colocadas nesta tese é saber se o trabalho da CGROS trouxe mudanças para ação sindical. Ao questionarmos os e as dirigentes paranaenses: o trabalho desenvolvido pela CGROS mudou sua percepção de mundo? Obtivemos as seguintes respostas¹⁵²:

¹⁵² Consulta realizada com participantes do VIII Congresso Estadual da FETEC-CUT-PR, junho de 2008.

QUADRO 14

REFLEXO DA CGROS NA AÇÃO INDIVIDUAL

	SIM	JUSTIFICATIVA	NÃO	JUSTIFICATIVA
M A S C U L I N O	56%	<p>“Quando o debate é bem feito fica muito mais fácil para os devidos esclarecimentos” (branco, mais de 50 anos, casado, banco privado)</p> <p>“O tema ainda é pouco debatido (tabu), daí a necessidade da promoção do debate nos mais variados fóruns.” (branco, casado, banco público)</p> <p>“Sabia da discriminação mas não tinha a dimensão ou tamanho desta discriminação, depois dos debates estamos aptos a combater esta pratica tão comum hoje em dia”. (Indígena, mais de 40 anos, casado, banco privado).</p> <p>“Cada vez mais a igualdade é obrigação social.” (branco, casado, banco privado)</p> <p>“Da importância do exercício da igualdade” (negro, casado, banco privado)</p> <p>“Quebra de tabus, ampliação da visão referente ao tema” (negro, mais de 40 anos, casado, banco privado).</p> <p>“Tinha pouco conhecimento sobre as atividades” (negro, mais de 40 anos, banco privado)</p> <p>“Principalmente pelos direitos adquiridos” (branco, mais de 45 anos, casado, banco privado)</p> <p>“Aprimorou o debate argumentações (negro, mais de 30 anos, heterossexual, banco privado) Passei a defender mais mulheres na direção e ampliei a quantidade de tarefas domésticas. (branco, mais de 35 anos, casado, banco privado)</p>	25%	<p>“Sempre fui aberto e livre de preconceitos.” (branco, + de 35 anos, casado, banco privado)</p> <p>“Minha visão de mundo já se direciona para as mudanças.” (branco, + de 40 anos, casado, banco privado)</p> <p>“Já tinha a idéia de igualdade” (asiático, + de 40 anos, casado, banco privado)</p> <p>“Falta envolvimento das direções, e eu já via o mundo com outros olhos”. (branco, + de 40 anos, homossexual, banco público)</p> <p>“Pouca atuação” (branco, + de 40 anos, casado, banco privado).</p> <p>“Acredito que as minhas bases, cultural e social, consideram as ações desenvolvidas de caráter universal, portanto, não afetam as minhas atitudes. Sou absolutamente favorável ao trabalho da CGROS”. (indígena, + de 40 anos, casado, banco privado)</p> <p>“Já tenho opinião formada” (branco, + de 40 anos, casado, banco privado)</p> <p>“Nunca tive dúvidas sobre esses direitos”. (branco, + de 40 anos, casado, banco privado)</p> <p>“A minha percepção tem muito a ver com o trabalho desenvolvido”. (Negro, casado, banco privado)</p>
F E M I N I N O	66,6%	<p>“Sim, pois passei a refletir sobre meu dia a dia”. (branca, mais de 45 anos, casada, banco privado)</p> <p>“Além de esclarecer muito o pensamento, pude levar a informação para colegas”. (branca, mais de 35 anos, casada, banco privado)</p> <p>“Sempre muda. Toda informação nos estimula a crescer intelectualmente, espiritualmente, estamos sempre em constante evolução”. (branca, mais de 45 anos, casada, banco privado)</p> <p>“Algumas barreiras – preconceitos foram derrubados” (negra, mais de 45 anos, casada, banco privado)</p> <p>“Mesmo já tendo uma postura de luta qualificou meu discurso”. (branca, mais de 45 anos, separada, banco público)</p>	8,3%	<p>Sempre respeitei a individualidade e as diferenças de cada um e que fazem do mundo melhor. (Asiática, + 40 anos, casada, heterossexual, ABN, dirigente não liberada 8 anos).</p>

FONTE: Questionário – perfil e opinião dos participantes VIII Congresso Estadual da FETEC-CUT-PR (jun\2008). Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

Os depoimentos são significativos, revelam que houve mudanças de opinião para ambos os sexos, resta saber por que esta nova consciência pouco refletiu na prática, já que as cotas de gênero pouco avançaram nos SEEB's, em alguns casos houve retrocessos. Sobre este tema os participantes também opinaram sobre a seguinte questão:

Você considera que o trabalho desenvolvido pela CGROS trouxe mudanças nas relações sindicais entre os dirigentes homens e mulheres?

QUADRO 15
REFLEXOS DA CGROS NA PRÁTICA SINDICAL

	SIM - 56,86%	EM PARTE - 29,41%	
F E M I N I N O	75% "Acredito que é um trabalho contínuo" (mais de 40 anos, casada, dirigente banco privado) "Estamos dialogando e conversando mais sobre temas que antes eram feitos através de brincadeiras" (branca, mais de 45 anos, casada, banco privado) "Pelo menos dentro do sindicato homens tentam 'manerar' seus instintos machistas em relação as companheiras" (branca, + de 45 anos, casada, banco privado) "Sim, ampliou espaço para mulher" (branca, mais de 30 anos, casada, banco privado) "As mulheres puderam ocupar melhores espaços" (negra, mais de 50 anos, banco privado) "Conscientização aumentou" (branca, + de 35 anos, casada, banco privado) "As pessoas procuram por em prática o respeito as cotas." (branca, + de 30 anos, casada, banco privado)	25% "A participação das mulheres ainda é pouco significativa." (branca, mais de 45 anos, casada, banco privado) "Acho que o movimento sindical ainda não compreendeu o verdadeiro objetivo da CGROS. Precisa trazer para a sociedade a importância das relações compartilhadas". (negra, mais de 45 anos, casada, banco privado) "Percebo que alguns homens ainda relutam em aceitar a presença em pé de igualdade de mulheres. Temos que ser pelo menos duas vezes melhor que o dirigente homem." (branca, mais de 45 anos, separada, banco público)	
M A S C U L I N O	SIM - 51, 28% "Não há mais discriminação" (branco, mais de 35 anos, casado, banco privado) "Esclarecimento sobre o tema e qualificação para o debate" (negro, mais de 30 anos, casado, banco privado). "Os companheiros passaram minimamente a observar as companheiras" (negro, casado, banco privado) "As mulheres começaram a participar e exigir direitos". (branco, casado, mais de 45 anos, aposentado Banestado) "Mas falta muito a ser mudado" (branco, + de 40 anos, homossexual, banco privado). "Transparência, inclusão de pessoas que não tinham oportunidade de argumentar suas idéias". (branco, mais de 45 anos, casado, banco privado) "Importante para debater com a sociedade, trabalhadores e sindicalistas para mostrar a nossa falha em nossas entidades em não discutir assunto". (indígena, mais de 40 anos, casado, banco privado) "Trouxe uma maior integração entre todos" (branco, mais de 40 anos,	NÃO - 5,13% "Participação não quantifica a base, e há pouco interesse por parte da maioria das mulheres em participar." (branco, mais de 40 anos, casado, banco privado). "Ainda, as mulheres não tem o	EM PARTE - 30,7% "Tem que avançar as discussões". (branco, mais 45 anos, casado, banco privado) "Falta mais formação". (branco, mais de 40 anos, casado, banco privado). "O machismo ainda predomina, para mim uma simples piada reflete um sentimento enrustido. Muito discurso, mas a prática é diferente na vida de muitos sindicalistas". (branco, casado, banco privado) "A maioria dos dirigentes não tem interesse pelo tema". (branco, + de 35 anos, banco privado). "Creio que houve avanços, mas ainda há discriminação em nosso meio". (branco, mais de 35 anos, casado, banco público) "Falta aprofundar na discussão sobre o tema em razão de poucos se interessarem pelo assunto". (negro, casado, banco privado) "Aprova a distribuição de brindes e cursos para as mulheres no SEEB." (branco, mais de 40 anos, casado,

separado, banco privado). “Os temas transversais sempre precisam ser lembrados, e ações de caráter formativo neste campo contribuem para minorar os efeitos dos preconceitos”. (indígena, mais de 40 anos, casado, banco privado) “Houve maior participação feminina e maior respeito”. (branco, mais de 35 anos, casado, banco privado).	mesmo espaço” (negro, mais de 35 anos, casado, banco privado).	banco privado). “Precisa avançar em relação a nº de liberações e de ocupação de cargos de mais destaque”(branco, mais de 45 anos, casado, banco privado “Pois há casos e casos as vezes as mulheres e que se afastam do relacionamento sindical”. (branco, mais de 35 anos, casado, banco privado)
--	--	--

Fonte: Questionário – perfil e opinião dos participantes VIII Congresso Estadual FETEC-PR (2008).
Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”. (12,8% homens não responderam)

4.3 - AVALIAÇÃO SOBRE A CGROS: O QUE PENSAM OS BANCÁRIOS E BANCÁRIAS

A partir da pesquisa que realizamos com os participantes da 10ª Conferência Nacional dos Bancários realizada em junho de 2008 em São Paulo, é possível fazer algumas considerações importantes para análise da temática da igualdade de oportunidades. Dos 155 questionários respondidos 38,7% foram de mulheres contra 61,3% de homens. Isso revela o esforço do movimento em cumprir as cotas de gênero. A participação das mulheres nos fóruns de decisão como estes, que definem além das prioridades da campanha salarial 2008\2009, índices e estratégias são fundamentais como capacitação no exercício dos processos de intervenção e decisão. A dificuldade das mulheres é imensa, por conta da responsabilidade que envolve a dupla jornada, além de outras questões de cunho cultural, por conta disso, muitas mulheres resistem em fazer parte destes espaços de participação e decisão.

Outro dado importante na pesquisa é sobre o estado civil das participantes: 65% das mulheres são separadas ou solteiras, apenas 33,3% são casadas ou vivem maritalmente. No caso dos homens, os dados diferem bastante 76,85% são casados contra 21% de solteiros ou separados. Esta reflexão é fundamental para observarmos o grau de dificuldades que estão submetidas as mulheres dirigentes/militantes. São várias hipóteses que permeiam esta situação. Podemos avaliar que o estado civil de solteiras ou separadas facilita a participação das mesmas, diminui o conflito na hora de negociar uma viagem ou afastamento do lar, situação enfrentada pela maioria das mulheres que dividem a casa, marido, filhos

com trabalho e militância. Interessante avaliar até que ponto o despertar destas mulheres para participação na sociedade em espaços públicos e de decisão, acumulando com o amadurecimento do sentido de sua existência enquanto sujeitas ativas de transformação não resultaram em enfrentamento de situações de opressão colocando fim em casamentos e relacionamentos conflituosos. Alguns relatos levam a crer que mais conscientes e “empoderadas”, seja política ou financeiramente, as mulheres se afastam de relacionamentos que as oprimem.

Sem dúvida, para o homem a participação nos espaços públicos é bastante facilitada. As ausências do espaço doméstico, no caso de viagens e participação em eventos e atividades fora do horário e em fins de semana, em relação a organização das tarefas domésticas e reprodução social são pouco prejudicadas, isso acontece pelo fato de que na maioria dos casos, estas atividades são assumidas pelas mulheres, companheiras, mães, irmãs ou secretarias. Já as militantes e dirigentes mulheres têm que se desdobrar para poder ter casa em ordem, higienizada, roupas limpas, passadas e guardadas, alimentação e outras tarefas de organização domésticas realizadas, sem contar a infinidade de atividades que envolvem o cuidado com as crianças e outros dependentes. Tudo isso faz com que, muitas vezes, elas deixem de participar das atividades não só por conta da carga de trabalho, mas pela falta de perspectivas de mudanças nos espaços públicos e coletivos.

Em estudo realizado Touraine (2007) observa no pós-feminismo certa atitude antipolítica das mulheres, percebe o seguinte paradoxo: “é no momento em que o mundo privado invade a esfera pública, onde os problemas “pessoais” e primeiramente os da sexualidade passam em primeiro plano no conjunto da sociedade que as mulheres em movimento rejeitam todas as formas de participação ativa na vida pública, e parecem refugiar-se na própria consciência individual ou nas reuniões de pequenos grupos” (TOURAINÉ, 2007, p.97). Segundo Touraine (2007) as mulheres não perderam o interesse pela ação coletiva, rejeitam o poder dominante da política e o modelo de democracia, apostam mais nas ONGs e outros grupos como espaços importantes para transformações culturais. Este fenômeno também foi percebido na pesquisa realizada por nós com as participantes da 10ª Conferência, das mulheres que responderam ao questionário 40% disseram não serem filiadas a nenhum partido contra 33% dos homens, embora seja um número reduzido se partirmos do pressuposto de que muito da militância sindical está

associada à militância política, é um fator a considerar. Em relação a outras atividades voluntárias - ONGs e associações, 40% das mulheres disseram atuar.

Em relação às dificuldades para atuação e militância sindical o elemento apontado como mais agravante pelas mulheres foi a questão cultural, o preconceito e o machismo dos companheiros, em segundo lugar a responsabilidade com os filhos e a dupla jornada, em terceiro a falta de capacitação e formação para atuação sindical, a falta de creche nos eventos ficou em quarto lugar. As respostas dos homens diferem bastante: em primeiro lugar, entre as dificuldades foi apontada a falta de espaço para o trabalho; em segundo, muita cobrança da sociedade e da base; em terceiro, a falta de capacitação e formação para atuação e, em quarto, foi apontado pelos homens, a responsabilidade com os filhos e a dupla jornada de trabalho. Estas respostas dão a dimensão das diferenças de dificuldade enfrentadas por ambos. O fato do preconceito e machismo estarem em primeiro plano de dificuldade apontado pelas mulheres, demonstra que apesar do acúmulo do movimento sindical na temática da igualdade de oportunidades e tratamento, na realidade prática dos espaços de poder e decisão estes fenômenos ainda persistem - para as mulheres este fator é o que mais incomoda.

Perguntado se já sofreu discriminação em seu local de trabalho, por gênero, raça, orientação sexual ou por deficiência, 38,3% das mulheres disseram que sim contra 12,6% dos homens. Registramos algumas falas de nossa pesquisa:

“O companheiro me disse no sindicato quando eu era secretária geral, que nem a mulher dele mandava, imagina eu querer coordenar as atividades que ele iria fazer”. (branca, solteira, banco público, 13 anos liberada para ação sindical, SP)

“Quando a mulher participa de alguma atividade fora de sua cidade é turismo. Brincadeiras maldosas dos companheiros na vida sexual e mais outras inúmeras situações”. (Negra, separada, banco privado, liberada há 21 anos, MG)

“Já discuti com o gerente porque na semana internacional da mulher a CEF da minha agência não queria liberar a tarifa para CPF das clientes mulheres que era grátis, ele queria cobrar a tarifa”. (branca, casada, banco público, 6 anos liberada para o sindicato, RS)

“No sul do país sofri discriminação no trabalho por ter sido delegada sindical e por ser nordestina e durante todo o meu tempo de caixa, sofro por ser sindicalista, me olham atravessado”. (branca, separada, banco público, dirigente não liberada, PB)

“Quando meu trabalho “começou a aparecer” comecei a ser boicotada e os assuntos minimizados em sua importância”. (branca, casada, banco público, dirigente liberada há 4 anos, DF)

Enquanto para as mulheres as discriminações se referem ao simples fato de ser mulher, com agravante se for negra, para os homens elas aparecem em relação a outras características:

“Devido a minha deficiência (poliomelite) tenho uma deficiência nos movimentos, sou mais lento que os outros. Nesse sentido minha avaliação de *performance* foi baixa, sou caixa, e em 09 de junho fui demitido por causa da avaliação dos meus supervisores da agência, tendo a minha reintegração no mesmo dia, pela ação do sindicato.”(branco, banco privado, dirigente não liberado, SP)

“Estava passando mal devido a síndrome de pânico e disse que tinha a impressão que ia desmaiar; neste momento disseram-me que eu fosse ‘forte’, afinal de contas, que tipo de homem eu era “Homem não desmaia”, isso só fez eu piorar”. (branco, banco público, 1 ano liberado para o sindicato, SP)

“Por causa da minha raça, não pude ser indicado à promoção (...) fui confinado nove anos em um PAB - Bancário”. (negro, banco privado, 11 anos liberado para o sindicato, RJ)

“O gestor do banco expressou verbalmente que não trabalhava com aleijados”. (negro, banco privado, liberado 1 ano)

“Brincadeiras e comentários preconceituosos, machismo, intolerância, falta respeito mesmo. Alguns fingem respeitar, de forma descarada”. (branco, homossexual, banco privado, diretor liberado, MG)

4.3.1 - Os espaços de poder e decisão

O fato dos homens terem levantado a falta de espaço para o trabalho como primeiro grau de dificuldade revela o grau de disputa e competitividade no espaço de poder e decisão, do qual o movimento sindical faz parte. As disputas acirradas na formação e composição das direções fazem com que muitas mulheres se afastem abrindo mão do pleito. Acreditamos que se não houvesse a orientação para a adoção de cotas, as mulheres estariam fora deste espaço no que se refere aos cargos executivos¹⁵³. Mulheres têm um olhar diferente para política muitas acabaram sendo inseridas pela militância no campo dos direitos sociais. O espaço de poder e decisão ainda é sistematicamente cultuado e reproduzido como espaço masculino, a máxima de que os “homens são mais racionais” os coloca como postulantes naturais

¹⁵³ É preciso avaliar corretamente a adoção de políticas de cotas, e até que ponto elas garantem que as mulheres estejam representadas e incluídas. A medida foi criada para ampliar a participação das mulheres no movimento sindical, tem que ser vistas como mínimo e não como teto. Somado a isso é preciso a adoção de outras políticas de inclusão, formação, capacitação, entre outras.

para todos os espaços de poder, mesmo que haja uma mulher tão ou mais competente na disputa o fator “emocional” ligado às mulheres é trabalhado como um desvalor. Estas idéias foram construídas socialmente é preciso que sejam desconstruídas, transformadas. As dicotomias que colocam um desvalor para características femininas precisam ser revistas. Pensar o ser humano é entender que razão e emoção são características fundamentais e ambas precisam ser valorizadas e trabalhadas. Há um aprendizado à ambos, o empoderamento¹⁵⁴ às mulheres e o desenvolvimento das emoções como um valor para os homens.

Em relação às cotas 25% das participantes afirmaram que sua entidade não respeita as cotas, em contrapartida apenas 15% dos homens opinaram que não há o cumprimento das mesmas em sua entidade. As justificativas reforçam várias dificuldades:

“Dificuldades para trazer mulheres segundo eles, há uma tendência a só convidarem homens”. (negra, casada, banco privado, dirigente liberada 17 anos, PE)

“Falta políticas para engajamento das mulheres”. (branca, casada, banco público, base, BA)

“Dificuldade em encontrar mulheres que se disponham a participar”. (branca, casada, banco privado, MA)

“As mulheres não estão dispostas devido aos filhos, casamento, dupla jornada”. (branco, banco, privado, liberado, 8 anos, RJ)

“Falta de engajamento e uma melhor política para a participação do gênero no movimento sindical” (branco, banco público, liberado 4 anos)

“Desinteresse e preconceito dos maridos\companheiros da bancária, falta de apoio” (branco, banco privado, liberado 17 anos, SP)

A contribuição das teóricas feministas é fundamental para entender que as relações de gênero são relações de poder. E que estas relações estão presentes não só no poder executivo, legislativo, mas, em todas as instâncias cotidianas. Neste sentido uma pessoa que coordena uma mesa de reunião, plenária, congresso, etc., está exercendo uma relação de poder. Um assento na mesa de negociações, o uso do microfone, a fala\discurso nas grandes reuniões ou assembléias, também se entende como lugares de poder (OLIVEIRA, 2005, p.30). Exercer o poder para as

¹⁵⁴ Empoderar significa dar poder e empoderamento é conceder a alguém o exercício do poder (OLIVEIRA, 2005:30).

mulheres é um grande desafio, vêem este espaço como excludente, ocupar o espaço de poder e inverter a lógica - aí esta uma tarefa transformadora para ambos os sexos. Ao perguntar se considera que homens e mulheres têm igual espaço no movimento sindical? A maioria das mulheres precisamente 66% avalia que não, contra 39% dos homens. Algumas justificativas são bem esclarecedoras:

“[...] ainda as mulheres são preteridas quando dos convites para inserir-se e quando inseridas há muita dificuldade de ascensão direção executiva – poder autoridade”. (Banco público, divorciada, dirigente liberada há 9 anos, SP)

“as mulheres têm medo de vir para o movimento, por todas as barreiras que existem: jornada dupla, preconceito do companheiro/família.” (Banco público, separada, liberada há 3 anos, PR)

Vários homens justificaram a ausência das mulheres pelo machismo presente no movimento, destacamos algumas falas:

“A maioria é homem. O movimento sindical é altamente machista e competitivo” (Banco privado, casado, liberado 17 anos, SP)

“As mulheres têm oportunidades desiguais e se exige muito delas para que obtenham espaço” (Banco privado, casado, 15 anos liberado, PR)

“[...] ainda não pela cultura e filhos, pois é só ver as mesas congressuais sindicais, é reflexo da sociedade em que vivemos”. (Banco privado, casado, diretor liberado há 13 anos, SP)

“[...] as mulheres não conseguem conciliar militância e vida pessoal” (Banco Público, diretor liberado há 20 anos, RS)

4.3.2 - Mulheres no espaço de negociação

Outro elemento importante para análise é o grau de influência de homens e mulheres nos espaços de decisão. Ao perguntar se considera que homens e mulheres têm igual espaço de decisão na elaboração da pauta de negociação e negociação propriamente dita, 55% das mulheres avaliam que não, contra 33,6% dos homens. As justificativas são contundentes, a maior parte das respostas das mulheres fala sobre o número reduzido de participantes femininas nestes espaços, algumas falas:

“[...] falta de credibilidade nas mulheres por parte dos homens, normalmente às mulheres é delegada a pauta social”. (Banco Público, separada, liberada há 6 anos, PR)

“Por não ser liberada minhas experiências nesses níveis são mínimas. No meu sindicato em alguns momentos, a última palavra ainda privilegia a visão masculina”. (Banco privado, diretora não liberada há 4 anos, PE)

“Pelo contrário, são até perseguidas se “ousar”, não são ouvidas” (Banco Privado, separada, liberada há 10 anos, SP)

“Sim na elaboração pois, as discussões perpassam por vários fóruns. Não para negociação pois, na mesma nem sempre as mulheres podem estar presentes em todos os momentos e não ocupam os principais cargos nos SEEB's, facilitando o discurso e a defesa da maioria dos homens nas negociações”. (Banco Público, casado, liberado há 16 anos, SP)

Considerando a situação em que se encontram as mulheres bancárias: representam 48% da categoria; apesar de maior escolaridade continuam sendo preteridas nos cargos de promoção; ganham 30% menos que os homens; são as principais vítimas do assédio sexual e moral; são as mais vulneráveis à demissão, entre outros fatores. As questões levantadas acima são suficientes para serem priorizadas numa campanha salarial, já que trata de problemas que atingem metade da categoria. Por outro lado o espaço da negociação com o patrão é o local privilegiado para debater e discutir cláusulas de promoção de igualdade de oportunidade e tratamento, diminuir as diferenças salariais de gênero e combater o assédio moral e sexual. Avaliamos que o movimento sindical, no nosso caso o movimento sindical bancário, ao não dar prioridade a essas questões reforça o *status quo*.

Os relatos demonstram que a participação das mulheres no espaço de negociação ainda é bastante reduzida. Embora o avanço da inclusão da cláusula 52 em 2001, que garantiu a instalação da comissão de igualdade de oportunidades e tratamento para desenvolver 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. As demandas ficaram muito segmentadas não se colocou prioridade às questões e, as discussões por um período foram estagnadas. A ausência das mulheres neste espaço de decisão e negociação faz com que estas questões permaneçam em segundo plano, negociadas apenas nas mesas específicas.

4.3.3 - A experiência da CGROS

Foi perguntado aos (as) participantes se a entidade da qual faz parte desenvolveu as campanhas encaminhadas pela CGROS. As mulheres afirmaram que sim em 65%, destas 20% disseram que foram adesões parciais. Enquanto 79% dos homens avaliaram que as campanhas foram desenvolvidas, destes 16,8% consideraram que foram desenvolvidas de forma parcial.

Em relação a repercussão das campanhas na base as respostas revelaram que apesar de bem aceita, houve pouco empenho das direções para trabalhar com os temas. E a divulgação repercutiu mais na sociedade que na própria base:

“Para a sociedade satisfatória, mas, para a diretoria falta de comprometimento da maioria dos diretores” (branco, banco privado, liberado para o sindicato há 6 anos, SP)

“Foi importante a campanha sobre assédio moral, pois foi feito cartilhas e os bancários foram esclarecidos, foi muito bom” (branca, solteira, banco público, dirigente não liberada, SP)

“Valorizada, interessante, importante, devemos retomá-las” (branco, banco privado, liberado para o movimento sindical há 10 meses, RJ)

Perguntamos ainda aos (as) participantes se o trabalho desenvolvido pela CGROS e pelo Coletivo de Mulheres trouxe mudanças na percepção sobre o mundo, 30% das mulheres disseram que sim contra 33,68% dos homens. Dado que consideramos significativo, revela que o movimento sindical, no trabalho da CGROS, teve o mérito de fomentar a consciência, de homens e mulheres. Destacamos algumas falas:

“Apesar de ser mulher, não conhecia toda abrangência dos problemas sofridos pelo meu gênero. Ampliou também minha visão de violência, política e cidadã” (branca, casada, dirigente não liberada, PE)

“Esclareceu aspectos da pouca participação das mulheres e ajudou-me a mobilizar as mulheres” (branca, casada, banco público, liberada há 2 anos, CE)

“Não só a CGROS, mas também o trabalho da Secretaria Nacional de Mulheres da CUT, participação no movimento feminista”. (negra, separada, banco privado, liberada há 17 anos, PE)

“Mostrou que somos iguais tanto homens quanto mulheres e precisamos fortalecer o papel da mulher na sociedade que está aquém do desejado” (branco, banco público, não liberado, FEEB SP)

“Me conscientizei que o direito de igualdade e oportunidades se estende ao ser humano do sexo oposto” (negro, casado, banco privado, liberado há 11 anos, RJ)

Importante ver de que forma as campanhas foram incorporadas no cotidiano dos dirigentes e das dirigentes sindicais. Em relação à prática das relações compartilhadas, 46% das mulheres disseram adotar esta política:

“Quando dividimos as tarefas temos mais tempo para o diálogo, os abraços e lutar por um mundo melhor” (branca, solteira, base, SP)

“Marido, filhas, todos participam e têm uma escala de tarefas” (branca, casada 3 filhas, banco público, RS)

“Meu marido e filhas compartilham as tarefas, ainda que não totalmente” (negra, casada 2 filhos, MA)

Sobre as relações compartilhadas 61% dos homens afirmam assumir parte das tarefas domésticas, o que consideramos em avanço. Algumas falas:

“Primeiro que é justo, segundo melhora o relacionamento”. (branco, casado, 3 filhos, banco privado, RJ)

“Minha esposa tem tendinite e falta grana para contratar uma auxiliar” (branco, casado, 1 filho, banco privado, BA)

“Eu acho que não existe essas tarefas exclusivas de um ou de outro, os trabalhos inclusive o doméstico devem ser compartilhados”.(branco, banco público, DF)

“Porque a minha esposa também trabalha é justo que eu ajude”. (branco, banco privado, SP)

Podemos identificar um grande avanço em relação ao tema, os homens estão discutindo e percebendo que também devem dividir as tarefas domésticas. Para alguns a prática ainda esta no campo da ajuda e não como responsabilidade de ambos. Em pesquisa recente com os metalúrgicos da Região Metropolitana de Curitiba, sobre este tema Sampaio (2007) observou que uma das tarefas mais desenvolvidas pelos homens no ambiente doméstico é levar o lixo para fora.

Em relação às mudanças que a CGROS trouxe para as relações sindicais entre homens e mulheres, 60% das mulheres observaram mudanças, destas 35% afirmaram que as mudanças foram parciais:

“[...] os homens passaram ao menos discutir essas questões”. (solteira, dirigente liberada há 10 anos, SP)

“Está abrindo as portas para as mulheres, agora nós participamos mais, conhecemos mais nossos direitos”. (casada, banco público, liberada há 6 anos, RS)

“Nenhuma mudança de conduta é fácil, mas esperava atitudes mais solidárias, principalmente com as mulheres, num ambiente tão politizado”.(casada, banco privado, liberada há 4 anos, PE)

“Existe muita dificuldade para as mulheres no movimento sindical e ainda muita luta”. (separada, banco privado, liberada há 21 anos, MG)

“Ainda não atingimos nem 50% a maioria não se interessa pelo assunto”. (casada, banco privado, dirigente não liberada há 9 anos, SP)

“Nas questões menores fica tranquilo a participação de mulheres, mas, questões mais impactantes a disputa é desleal”. (separada, banco público, liberada há 6 anos, PR)

Segundo a opinião dos homens, 46% afirmaram que o trabalho desenvolvido pela CGROS trouxe mudanças nas relações sindicais, destes 21% alegam que foram parciais:

“Porque humanizou as relações entre dirigentes”. (banco público, diretor liberado há 20 anos, RS)

“Existe mais respeito e compreensão às companheiras”. (banco privado, liberado há 11 anos, RJ)

“Existe mascaração em muita gente.” (banco privado, liberado há 15 anos)

“Sou homem, mas reconheço que os sindicalistas ainda são muito machistas”. (banco privado, liberado há 6 anos, SP)

“Há muitos companheiros que são ‘machistas’ por criação ou convicção”. (banco privado, liberado há 8 anos, RJ)

Sem dúvida a CGROS desenvolve um trabalho fundamental para que a temática da igualdade de oportunidades esteja sempre presente não só nas pautas de negociação com os patrões, mas como elemento transformador das práticas sindicais e cotidianas. Os (as) envolvidos (as) passam a repensar em temas que para eles\elas eram desconhecidos. Onde antes viam relações naturalizadas começaram a perceber as desigualdades sexistas socialmente construídas, portanto passíveis de serem transformadas. Foi solicitado aos (as) participantes que opinassem sobre que tipo de campanha e estratégia a CGROS deveria priorizar e grande parte sugeriu que as campanhas devem ser reeditadas, com ênfase na categoria, ou seja, na base. Outra sugestão é priorizar a questão da discriminação

racial no setor financeiro. O próprio perfil dos participantes revela quanto há de discriminação racial nos bancos, sobre a identidade étnica/racial dos participantes 80% são brancos; 16,7% negros; 0,6% asiáticos e; 0,6% indígenas. O que revela a dificuldade do setor na contratação de afrodescendentes¹⁵⁵ e outras identidades étnicas/raciais.

Em relação à geração 89,9% dos participantes têm mais de 35 anos, e entre 25 à 35 anos - teto do que se considera jovem, apenas 4,5% dos participantes encontram-se nesta faixa. Este dado nos traz duas informações importantes, primeiro que a categoria bancária está mais amadurecida em termos de geração, grande parte dos trabalhadores bancários encontra-se em idade acima dos trinta anos, dado já revelado no perfil do bancário realizado em 1997. Outro fato importante é a dificuldade do movimento sindical em se renovar em trazer jovens para a direção e militância. A grande maioria dos que participam de debates como estes pertencem a direção de sindicatos 83,22% no caso da pesquisa.

4.4 - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES X NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A pauta da igualdade de oportunidades nas negociações coletivas é bastante recente. O banco de dados do DIEESE quando se refere a este balanço revela o pouco acúmulo dos sindicatos nesta área. Os temas relativos às mulheres trabalhadoras, por exemplo, limitam-se às garantias de direitos relacionados à maternidade, direitos reprodutivos. Em relação à raça, orientação sexual, pessoas com deficiência não há dados suficientes e as experiências de negociação são raras. Nesse sentido, a experiência da categoria bancária neste tema é bastante significativa, visto que a criação da CGROS representou um grande avanço em termos da responsabilidade sindical na temática de gênero e raça, no sentido de combater a todas as formas de exclusão, entre elas a discriminação e o preconceito.

¹⁵⁵ Algumas pesquisas dão visibilidade à discriminação, como exemplo a realizada pela FETEC-CUT-PR em 2007, revela que apesar da PEA negra estar em torno de 25% no estado, apenas 1,5% de afrodescendentes estão empregados no setor financeiro no Paraná.

A Comissão desde sua criação realizou diversos seminários de capacitação de dirigentes na temática de gênero, raça e orientação sexual. Uma das primeiras campanhas nacionais desenvolvidas pela CGROS foi a de “Igualdade de oportunidades e de Tratamento” no ano de 2000, campanha que exigiu que os sindicalistas bancários dominassem o tema da igualdade e equidade. A resistência dos banqueiros em discutir a temática em mesa de negociação principalmente alegando não possuir dados mensuráveis levou a Confederação dos Bancários a realizar junto com o DIEESE a pesquisa: “O rosto dos bancários - Mapa de Gênero e Raça do Setor Bancário Brasileiro”, item incluído em acordo coletivo de 2000, cláusula 51ª: Igualdade de oportunidades – “O sindicato apresentará resultado de pesquisa sobre o tema, abrindo discussões entre as partes”.

A pesquisa publicada em 2001 apresentou uma radiografia da força de trabalho no sistema financeiro brasileiro, revelando a discriminação de raça e gênero no interior de um setor considerado um dos mais modernos e dinâmicos da economia brasileira. Embora as mulheres tenham uma participação de quase metade da categoria e apresentam maior escolaridade que os homens, são preteridas dos cargos de decisão, direção e de comando, conseqüentemente os de maior remuneração. Em relação aos negros o quadro ainda é pior, em todas as regiões estudadas a presença da raça negra nos bancos é significativamente inferior aos negros empregados no mercado de trabalho. Em São Paulo registra-se 30,0% da raça negra na condição de empregado, sendo que a participação dos negros no setor bancário, na mesma condição, restringe-se a 12,7%, as outras regiões apresentam similaridades. Outro aspecto relevante são as condições da ocupação negra no setor financeiro, estão mais presentes nas funções mais desqualificadas e de menor remuneração. A participação relativa dos negros no setor bancário é mais presente no Distrito Federal, representam 49,3% dos seus empregados. Este percentual é justificado devido à forte presença dos bancos públicos, que possuem processos de contratação com menos possibilidade da ocorrência de discriminação racial. Os resultados da pesquisa “O Rosto dos Bancários” revelam ainda que as mulheres apesar de maior grau de instrução em relação aos homens têm rendimentos muito inferiores. O tempo de permanência também revelou disparidades, o trabalhador da raça negra e as mulheres ficam menos tempo no emprego, sendo a situação mais grave a da bancária negra. Os negros também

apresentaram maior participação em contratos de trabalho flexibilizados e terceirizados.

Com o resultado da pesquisa revelando as discriminações sexistas e raciais no setor, a Executiva Nacional dos Bancários e a CGROS conseguiram a inclusão da Cláusula 52^a *Igualdade de Oportunidades* na Convenção Coletiva de Trabalho de 2001. Trata-se da “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”. A mesa bipartite foi renovada nos anos anteriores. A CGROS desenvolveu várias outras campanhas importantes como as de Combate ao Assédio Sexual no Trabalho em 2001, Relações Compartilhadas em 2002. Mas a intenção de aprimorar as cláusulas em relação à igualdade de oportunidades não avançou. Neste período 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.

A iniciativa do Governo Federal, através da Secretaria de Políticas para Mulheres – SPM, em articular parcerias com o Ministério Público e representação de classe foi fundamental para cobrar a responsabilidade das empresas e dos bancos. Neste sentido, foi criado o Programa pró Equidade de Gênero em 2005 pactuados entre governo e empresas e, como não podia deixar de ser começando com as estatais. A Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil já adotam programas com resultados positivos principalmente em relação à equidade de gênero. Os programas de equidade nestes bancos contam com a participação dos empregados eleitos pelos funcionários nas comissões pró-equidade. Importante destacar que por iniciativa do Ministério Público do Trabalho - MPT a FEBRABAN chegou a assinar um pacto através do Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos. cujo principal objetivo é combater a desigualdade racial e de gênero, buscando a isonomia dos trabalhadores vulneráveis a esse tipo de discriminação no âmbito do emprego. A primeira parte do programa que era mapear nos cinco principais bancos privados o corte de raça e gênero foi cumprida, mas, quando chegou à segunda fase de firmar termos de ajustamento de conduta – TAC, com

metas negociadas a serem cumpridas os Bancos recuaram¹⁵⁶. Por conta disto o MPT chegou a entrar com ações contra os Bancos por não cumprirem as convenções internacionais (OIT 110 e 111) e não cumprirem o princípio de não discriminação presente na Constituição Federal.

Apesar de todo o esforço do MPT e da CGROS-CONTRAF-CUT, os banqueiros ainda resistem a discutir seriamente a questão. Alguns avanços têm sido considerados, o ano de 2006 foi importante por duas questões, a realização do I Seminário Nacional Sobre a Diversidade nos Bancos realizado pela CONTRAF-CUT e que contou com a participação do MPT e também de alguns Bancos e a retomada das negociações através da mesa bipartite. Com a retomada das negociações foi realizado em 2007 o II Seminário Nacional Sobre a Diversidade nos Bancos que resultou no compromisso da FENABAN na realização do censo da diversidade no setor financeiro. O mapa da diversidade realizado no início de 2008, reivindicação antiga da CGROS foi composto por vários materiais de campanha e um questionário disponível nos sítios dos Bancos, da FENABAN e da CONTRAF-CUT com questões relativas a sexo, cargo, trajetória funcional, cursos, entre outras questões.

A CGROS-CONTRAF-CUT acompanhou de perto todas as fases da concretização do projeto, aprovando os materiais e também a aplicação do questionário. Organizou seminário de lançamento do questionário no início do ano 2008 com intuito de preparar os dirigentes para divulgar o mapa na base. A partir do resultado do Mapa é preciso avançar na segunda etapa que é estabelecer metas com a FENABAN para resolver o problema das desigualdades sexistas e raciais no setor. E como argumentou o MPT não é difícil resolver já que a categoria tem um percentual razoável de rotatividade 13% e, 38% dos empregados são admitidos a cada ano. Além da mesa temática e bipartite de igualdade de oportunidades e de

¹⁵⁶ O projeto piloto desenvolvido pelo MPT privilegiou no primeiro momento o Distrito Federal – DF e os dados levantados são alarmantes. Foram investigados os cinco maiores bancos privados, quadro funcional de 1.850 trabalhadores diretamente contratados, destes apenas 18,7% negros, sendo que a PEA negra no DF é de 46%. Ao focar as diferenciais salariais as discrepâncias entre os salários dos negros e brancos, quanto entre os salários das mulheres e homens se revelam. No banco ABN, por exemplo, as mulheres negras recebem 52% do que recebem em média os homens brancos. Essa distância salarial diminui no caso das mulheres brancas, mas, a média salarial delas continua reduzida, representa 59% do rendimento dos homens brancos. Já no Banco HSBC a investigação revelou que os negros recebem 59% do salário dos bancários brancos. Outro fator importante na pesquisa realizada pelo MPT é que as discriminações não são por motivos educacionais, já que os brancos com até segundo grau representam 24% e os negros 21%. Com o terceiro grau, os brancos representam 76% contra 79% dos negros. Não se sustenta portanto, o argumento de que as diferenças que desfavorecem os negros em termos de rendimento médio e de ocupação de cargos de chefia decorrem de uma suposta insuficiência de escolaridade desse grupo racial (BRITO, 2006).

tratamento, a CGROS- CONTRAF-CUT participa como convidada e colaboradora de reuniões com o Ministério Público do Trabalho e FEBRABAN que discutem esse processo.

4.4.1 – *Backlashes*: retrocessos na luta da igualdade

Consideramos *backlash* como colocado por Faludi (2001) com sentido de reação negativa à algo que ganhou destaque, ou seja, retrocessos de conquistas, ou de quase conquistas. No caso específico tratamos dos *backlashes* na luta pela igualdade das mulheres bancárias, verificamos a adoção de políticas que estavam avançando e que foram desvalorizadas, estagnadas, revertendo assim os poucos progressos construídos pela CGROS e pela militância feminina e feminista bancária. Destacamos alguns *backlashes* contra a luta pela igualdade:

a) Fim dos encontros de mulheres bancárias preparatórios a campanha salarial

A análise dos dados revela que houve um esvaziamento dos debates pela igualdade de oportunidade na categoria bancária com o fim dos encontros de mulheres bancárias, preparatórios a conferência nacional dos bancários. Os encontros já haviam sido consolidados como uma prática da CGROS nos últimos anos, com resultados positivos. Há registros de encontros expressivos com cerca de 300 trabalhadores, havia o respeito à cotas de gênero, os homens também participavam. Além de discutir as questões com seriedade com tempo disponível que o tema requer, os eventos tinham um caráter avaliativo e propositivo, colocando propostas para pauta de reivindicação do período, também discutia estratégias de campanha. Outro ponto importante é que massificava a participação das mulheres nos debates em torno da campanha salarial e dos temas que mais as afetava. Estes eventos cessaram a partir de 2006. Registramos o recurso emitido pela CGROS à direção nacional da CONTRAF-CUT solicitando a organização do evento, mas que não obteve sucesso. Alguns argumentos do documento enfatizam a importância do retorno dos encontros de mulheres bancárias:

Estes encontros demonstraram que além de se configurarem enquanto espaços

de reflexão, de formação e qualificação de dirigentes e de formulação de políticas, também é um espaço de transformação de muitos e muitas dirigentes, pois participam homens – em 2004 foram mais de 30% - e mulheres que debatem temas difíceis de serem debatidos em outros espaços da sociedade, como por exemplo, orientação sexual. Por outro lado, sua realização também proporcionou a participação de muitas mulheres nas Conferências Nacionais, fato também determinante para o empoderamento das mulheres no movimento sindical e na sociedade [...] (CGROS, 2006, p.1)

b) Descumprimento das cotas de gênero com prejuízo à participação das mulheres

Outro retrocesso foi o relaxamento ao cumprimento das cotas de gênero, uma flexibilização à uma exigência estatutária no caso das instâncias orgânicas à CUT e, a CONTRAF-CUT é orgânica a CUT. Desta forma a CONTRAF-CUT em seu último congresso não atingiu o coeficiente mínimo de mulheres na direção, muito menos na direção executiva. Se a estrutura superior flexibiliza numa deliberação estatutária os sindicatos filiados que têm esta premissa como orientação e não obrigação deixaram também de priorizar a participação das mulheres. No caso da FETEC-CUT-PR aconteceu algo semelhante, no último congresso compôs com muito custo a cota na executiva, mas no meio do processo houve remanejamentos desfavorecendo as mulheres na executiva, participam ocupando apenas 25% das pastas. Sendo que no corpo diretivo dos 77 diretores apenas 18 são mulheres, uma participação de 23,38%. Lembramos que assim como a CONTRAF-CUT a FETEC-CUT-PR também é orgânica a CUT.

c) Priorização de campanhas ligadas à maternidade

Este é um dos retrocessos que consideramos grave, desconstrói todo o debate acumulado pela CGROS em mais de dez anos de história e, também pelo movimento feminista, que é de construir a imagem da mulher como ser humano não como apenas um útero. Desta forma a CGROS ou parte dela, ao priorizar na campanha salarial 2009\2010 a conquista dos 180 dias de licença maternidade como um avanço para luta das mulheres colocou a mulher novamente na redoma do espaço privado. Isso não quer dizer que somos contra os 180 dias de licença, mas este debate, no nosso ponto de vista, já estava superado. Há legislação para isso, dando inclusive incentivos as empresas que adotarem tal procedimento. A pergunta é: isso era prioritário para a CGROS? A campanha ainda teve desdobramentos

questionáveis, em jornal especial confeccionado pela CGROS de março 2010, o destaque foi para conquista da cláusula estendendo o benefício da licença às bancárias, enquanto entendemos que o grande avanço ocorrido na campanha de 2009 que rompeu paradigmas, foi a aceitação por parte dos bancos da inclusão de parceiros do mesmo sexo nos planos de saúde. Outra ação que reforça o retrocesso é que em reunião de abril 2010, a CGROS lançou nova proposta à FENABAN: uma campanha pelo aleitamento materno nos bancos. A mensagem neste caso parece reforçar a idéia que lugar de mulher é mesmo cuidando de filho. Uma categoria com organização nacional, com mesa única de negociação, com Convenção Coletiva de Trabalho – CCT válida para todo o país deveria ter mais responsabilidade ao tratar de temas tão caros e importantes. O debate que acreditamos urgente para a CGROS priorizar e cobrar da FENABAN são os resultados do Censo da Diversidade realizado em 2008 e que até agora não foram divulgados na íntegra. Uma vez divulgados é preciso estabelecer metas para resolver as desigualdades de gênero e de raça no setor financeiro.

4.4.2 – Os bancos e igualdade de oportunidade e tratamento

Nesta seção apresentamos um breve relato sobre as experiências dos bancos em relação a igualdade de oportunidade e tratamento. Selecionamos para análise os bancos privados que mais se destacam no mercado em termos de lucratividade, em relação aos bancos públicos selecionamos a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil.

4.4.2.1 - Experiência dos Bancos Privados

As evidências das discriminações sexistas e raciais no setor financeiro são inegáveis, vários estudos têm apontado esta tendência. Exemplo disso foram as pesquisas realizadas pelo Instituto Observatório Social – IOS no ABN Amro Bank¹⁵⁷ em 2003, no Banco Santander em 2001 e HSBC em 2004. Selecionamos alguns bancos para análise.

¹⁵⁷ Antigo Banco Real adquirido pelo holandês ABN e incorporado pelo Santander em 2007.

ABN Amro

A pesquisa realizada pelo IOS e divulgada em 2003 revelou que o quesito gênero e cor influenciam negativamente na carreira dos funcionários do ABN. Entre os 22.393 empregados da época da pesquisa, apenas 9,7% eram negros, sendo que estes ocupavam as funções de baixa remuneração. O estudo revelou a ausência de negros\nnegras na direção do banco e nos cargos de gerentes, os quais apenas 2% são ocupados por negros. Em relação as mulheres a situação não é muito diferente, pois estas ocupam os cargos menos valorizados como escriturárias e atendentes com poucas chances de promoção. São discriminadas quando engravidam e são as principais vítimas de assédio moral. O Banco ABN Amro aceitou a pesquisa e se mostrou disposto a rever o quadro.

O conceito de diversidade como agregador de valor e lucro foi colocado pelos representantes do Banco ABN-Real e HSBC no I Seminário nacional sobre a diversidade nos Bancos, realizado em Curitiba no ano de 2006. Para Carvalho (2006) representante do ABN-Real, a adoção do programa diversidade pelo Banco veio no sentido de inovar a capacidade de negócios, traduzido no discurso do desenvolvimento sustentável. O Banco segundo Carvalho (2006) possui mais de 10 milhões de clientes no Brasil e 28 mil funcionários, adotou novo conceito a partir da visão de que a sociedade está evoluindo e que o mercado precisa evoluir junto, buscando a satisfação dos clientes. “Nós desejamos essa mudança e nos propomos a ser um dos líderes desse processo no mercado e na sociedade”. A busca pela competitividade no mercado coloca a diversidade nesta relação, diferentes demandas exigem tratamentos diferenciados. Segundo Carvalho (2006) “Desenvolvimento Sustentável para o ABN AMRO significa viver nossos valores e princípios de negócio para atender as necessidades da organização e de nossos *stakeholders*¹⁵⁸ hoje, ao mesmo tempo em que protegemos, mantemos e valorizamos o capital humano, natural e financeiro para o futuro.” (CARVALHO, 2006, p.1). A representante do Banco argumenta ainda que a valorização, promoção e gestão da diversidade favorecem o cumprimento da missão da empresa, que é a satisfação do cliente resultando em lucro para os acionistas. Em relação ao quadro pessoal promover a diversidade significa atrair e reter talentos, engajamento da

¹⁵⁸ Significa parte interessada “pessoa ou organização” que possui um valor econômico ou que é responsável pela guarda de um dado valor econômico. (http://www.wikipédia.org/wiki/Teoriado_stakeholder).

equipe, abertura para inovações, resultando na satisfação de funcionários e clientes, resultando em maior lucratividade. O conceito colocado pela representante do Banco pode ser traduzido na seguinte frase: “diversidade é vantagem significativa e competitiva - a diferença faz a diferença para os negócios e para a sociedade” (CARVALHO, p.8).

No evento Carvalho (2006) relatou a trajetória do ABN com o tema, em 2001 através dos indicadores do Instituto Ethos o Banco cria a Diretoria da Responsabilidade Social; em 2003 o Banco divulga o Relatório de Sustentabilidade e cria Diretoria Educação e Desenvolvimento Sustentável; em 2004 e 2005 é criada a Área Sustentabilidade e Diversidade, com foco na inclusão de negros, Pessoa com Deficiência - PCDs, adolescentes aprendiz e maior de 45 anos. Através destas ações segundo Carvalho (2006), foi criado o Comitê de Valorização da Diversidade responsável pela política interna, o comitê elaborou manual do gestor, incluindo tema na formação dos gestores, constituiu grupo de mulheres e carreira, grupo “negros do Banco Real” – 2004 e grupo PCD – 2005. Além de estabelecer parcerias com ONG’s ligadas a comunidade negra e PCD com o objetivo de selecionar inclusão deste público. A representante do Banco salientou que em fevereiro de 2006 foi realizado o lançamento do programa “Geração Eficiente” com a participação de 15 estagiários com deficiência, a proposta é capacitação para efetivação e em março 2006 o programa “Executivo Jr” destinado a Universitários negros, foram selecionados 50 universitários. Carvalho (2006) lembrou ainda que o Banco incluiu assistência médica e odontológica para parceiros do mesmo sexo em 2004, considerando que esta proposta só foi assinada em acordo com a FENABAN no CCT 2009\2010, o ABN foi um dos pioneiros entre os bancos privados em reconhecer este direito.

Banco Santander

Selecionamos para análise alguns itens da pesquisa realizada pelo IOS no Banco Santander em 2001: Negociação coletiva – desrespeito às cláusulas do Contrato Coletivo de Trabalho – CCT. O estudo concluiu que o Santander não cumpre acordos específicos e tem pouca disposição para negociação direta com o sindicato. O banco não disponibiliza informações para os representantes dos

trabalhadores¹⁵⁹, não repassa informações de saúde e segurança para os funcionários representantes da comissão interna de prevenção de acidentes - CIPA. Além de interferir nas eleições da CIPA evitando que pessoas ligadas aos sindicatos sejam eleitas. (Instituto Observatório Social. Relatório Executivo de Observação, 2001, p.3-4)

Discriminação sexista e racial – O Banco Santander não tem programas de promoção de igualdade. Inexistem cláusulas anti-discriminatórias no Código de Conduta da empresa, o Banco segundo o relatório acaba reproduzindo a desigualdade de gênero e raça existente no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa registrou: número reduzido de negros nos Centros Administrativos do Santander - CASA¹⁶⁰ e nas agências do Santander, concluiu que a condição de negro significa obstáculo para o ingresso no Banco. Os poucos negros estão em funções de menor prestígio e valorização, comparados aos brancos. Os negros têm maior presença entre os trabalhadores terceirizados e do período noturno. A pesquisa revelou ainda desigualdades na ascensão profissional entre homens e mulheres, brancos e negros. As mulheres ocupam funções menos valorizadas como: caixas, telefonistas, atendentes, gerências de vendas ou de atendimento. Constatou-se a não proporcionalidade entre o número de mulheres trabalhando no Banco e a presença destas nos cargos de chefias, a pesquisa revelou ainda a inexistência de negros nos cargos de comando. “Há indícios de que muitos cargos/funções femininas estão diretamente relacionados à aparência. A mulher é usada como ornamento e atrativo, uma mercadoria cujo valor é determinado por padrões estéticos estabelecidos por brancos, o que tende a excluir grande parte das mulheres negras”. (Instituto Observatório Social. Relatório Executivo de Observação, 2001, p.4).

Conforme relatório apresentado pelo IOS em relação a liberdade sindical o Santander “tem uma prática lesiva à organização dos trabalhadores nos locais de trabalho”, discrimina trabalhadores com maior vínculo com o sindicato. Outro dado é a demissão de ex-dirigentes sindicais e diminuição da representação sindical, através de acordos individuais “compra” a estabilidade dos dirigentes sindicais para

¹⁵⁹ “Através do Código de Conduta que tem como primeiro item a exigência de sigilo de informações, dificulta o repasse de informações por parte dos funcionários”. (Instituto Observatório social. Relatório Executivo de Observação, 2001, p.4)

¹⁶⁰ São quatro grandes centros administrativos do Banco considerados CASA: CASA 1 e CASA 2 situados no Bairro Santo Amaro na cidade de São Paulo, CASA 3 na Av. Interlagos em São Paulo e CASA 4 situada no Jardim Europa na cidade de São Paulo, os quatro centros têm funcionamento de 24 horas.

poder rescindir seus contratos de trabalho. Os dirigentes não tem livre acesso aos locais de trabalho são proibidos de entrar no CASA. (ibidem, p.3). São apontadas ainda pelo relatório as discriminações do Banco contra os portadores de lesão por esforço repetitivo – LER.

Conforme informações divulgadas no site do Banco, o Grupo Santander teve início em 1857. Em 2007 o Banco comemorou seus 150 anos como 12º lugar do mundo em capitalização na bolsa e o 7º colocado em lucro. O Banco Santander está presente em mais de 40 países e possui 69 milhões de clientes. No Brasil o Grupo Santander atua desde 1957 através de parceria com o Banco Intercontinental. Com a aquisição do ABN Real em 2007, o Banco Santander tornou-se o terceiro maior banco privado do Brasil, com mais de 9 milhões de clientes, possui 3.601 agências e 18.194 caixas eletrônicos.(<http://www.santander.com.br.htm>. Acesso em: 13\06\2010). O quadro seguinte traz informações significativas sobre o aumento da lucratividade do banco no período 2008 a 2009.

QUADRO 16
DADOS SOBRE O SANTANDER NO BRASIL

Informações relevantes	Ano 2009	Ano 2008
Receita de prestação de serviços	10.815 milhões	8.100 milhões
Patrimônio Líquido	23.938 milhões	23.520 milhões
Clientes	9 milhões	8 milhões
Funcionários	52 mil	53 mil
Número de pontos de vendas	3.603	3.592

FONTE: Dados divulgados no site <http://www.santander.com.br.htm>. Acesso em: 13\06\2010. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

A análise dos dados revela as contradições e os mecanismos de acúmulos do setor. O crescimento do patrimônio líquido do Banco de 2008 para 2009, 718 milhões, somados ao acréscimo de 1 milhão de clientes e o aumento de postos de vendas, não significaram crescimento do quadro funcional, ao contrário o banco demitiu mil funcionários neste período. A política de gestão do Santander vem sendo alvo de várias ações sindicais. O SEEB Curitiba chegou a apelidar o Banco de “Satãder” por conta da prática perversa do Banco com seus funcionários. Em um dos protestos realizados pelo SEEB Curitiba em 2009, contra as demissões, um dos cartazes continha os seguintes dizeres: “Satãder, o inferno na terra. A recompensa para os funcionários é a chicotada e o desrespeito” (disponível

em:<<http://www.contrafcut.org.br>> 18\02\2010. Acesso em: 10\08\2010). Conforme relatos do SEEB Curitiba (2009) com a aquisição do Banco Real o Santander demitiu de uma única vez 400 bancários em São Paulo em janeiro de 2009. Reproduzimos abaixo a posição do Secretário de Saúde do SEEB Curitiba:

O Santander quer ser um dos bancos gigantes no país e não mede esforços, para isso [...] está adotando uma postura agressiva adquirindo outros bancos desde que chegou ao país [...] em Curitiba, conseguiu as contas municipais ampliou o número de agências e saiu a “caça” de trabalhadores com experiência em outros bancos. Muitos bancários estão arrependidos da mudança. Estão assustados, o Santander exige produtividade por meio de metas absurdas que não podem ser cumpridas sem comprometer a saúde dos trabalhadores. (SEEB Curitiba, 2009)

O Santander foi denunciado pelo movimento sindical na OIT pelo abuso dos interditos proibitórios e também objeto de ação do MPT sobre convocação dos trabalhadores do Santander Real no Pará para trabalhar no sábado durante Campanha Salarial Nacional de 2009. (disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br>> 08\06\2010. Acesso em 03.07.2010)

Com as campanhas organizadas pelo movimento sindical cobrando políticas de igualdade e promoção da diversidade, o Banco Santander iniciou o Programa de Valorização da Diversidade, conforme informação do Santander:

[...] os temas priorizados são: questões raciais, questões de gênero, pessoas com deficiência, diversidade etária (jovem aprendiz e pessoas com mais de 45 anos) e diversidade sexual. Para discutir cada uma dessas áreas, o banco possui grupos de diálogo, formando um Comitê de Diversidade que elabora propostas para apreciação do Comitê Executivo. (CONTRAF-CUT, 10\06\2010).

O Programa é recente, não conta com acompanhamento do movimento sindical. Percebemos a preocupação do Banco com a inclusão de PCD. Segundo informações da CONTRAF-CUT o Banco Santander não está cumprindo a legislação que prevê a cota de 5% de PCD no quadro de empregados. Em relação a esta dificuldade a alegação dos Bancos é a falta de pessoas qualificadas. Desta forma a FEBRABAN criou o Programa de Inclusão e Capacitação de Pessoas com Deficiência com a finalidade de proporcionar capacitação específica em atividades bancárias. O depoimento registrado pela CONTRAF-CUT do bancário do Santander e diretor da FETEC-SP José Roberto Santana é revelador:

[...] “a lei da cota de 5% de pessoas com deficiência, que já tem 19 anos, ainda não é cumprida pelo banco”. O diretor afirmou ter sido admitido pelo projeto Talentos sem Barreiras, mas não recebeu promoções. “Isso mostra que as

barreiras continuam", denunciou. (CONTRAF-CUT, 10\06\2010).

Em relação a inclusão de PCD as reivindicações do movimento sindical referem-se ainda a adequação do mobiliário, piso, banheiros e estacionamento adaptados, cadeira motorizada para utilização no trabalho, concessão de auxílio para transporte e estacionamento aos funcionários com deficiência, pois muitos estão impossibilitados de utilizar o transporte coletivo.

O conceito de responsabilidade social do Santander é questionado por Recoaro (2009):

Enquanto o mundo inteiro discute a responsabilidade social das empresas sob a perspectiva da sustentabilidade - calcada no tripé econômico, social e ambiental, o Santander [...] explicita no seu Relatório Anual de 2008 a visão atrasada e predatória da gestão deste banco que se resume em gerar rentabilidade crescente aos seus acionistas e satisfação de todas as necessidades financeiras de seus clientes. (RECOARO, 2009, p.1).

A autora que também é dirigente do antigo Real incorporado pelo ABN depois pelo Santander argumenta sobre o retrocesso de posição com as mudanças de gestão:

Conforme o último relatório publicado em 2006 pelo ABN Amro, a visão consiste em integrar o humano, com o ambiental e com o econômico em todas as suas decisões. [...] o Santander omite informações sobre o número de negros e negras na instituição e não revela qual é a situação da mulher (maioria absoluta) dentro do banco em termos de salários e encarecimento. (RECOARAO, 2009, p.1)

HSBC

Segundo informações divulgadas no site do Banco, o Grupo HSBC emprega em todo mundo cerca de 284.000 "colaboradores", destes 28.000 no Brasil. O Banco afirma que seleciona os funcionários pelas "competências", ou seja, recrutamento por mérito. Em relação à diversidade o Banco divulga:

O HSBC tem uma preocupação em estimular a diversidade no ambiente de trabalho por acreditar que ela é vital no seu sucesso a longo prazo, espelhando também a diversidade de seus clientes. No Brasil, a política de estímulo à diversidade engloba a ampliação de oportunidades para mulheres, afrodescendentes e pessoas com necessidades especiais, estimulando a promoção de uma cultura interna de inclusão. Entre os avanços em curso está a adequação do fluxo de carreira para melhor atender à diversidade, a adaptação dos espaços físicos e a preparação desses profissionais. (<http://www1.hsbc.com.br/sobre-hsbc/responsabilidade-social/> Acesso 12\05\2010).

Em relação à inclusão de afrodescendentes o Banco lançou em 2006 o Projeto Ônix que estabelece parcerias com universidades ou entidades promotoras da diversidade étnica para a contratação de estagiários. O primeiro convênio conforme divulgado pelo Banco foi realizado com a Universidade Zumbi dos Palmares e trouxe 20 estudantes negros para estagiar no HSBC. Sobre este tema o Banco fez exposição no I Seminário nacional sobre diversidade nos Bancos (2006), e seu representante foi categórico em afirmar na ocasião que “diversidade dá lucro” entre outras questões também registrou que trabalhar com a inclusão proporciona “fidelidade e compromisso do colaborador”. Parte da idéia da valorização da oportunidade, como muitas pessoas que se encontram entre o grupo marginalizado muitas vezes ocorre de se esforçarem além do normal para garantir aquele posto, já que em outras condições não teriam muitas chances. Neste viés também falou a representante do ABN afirmando que entre o quadro de melhores funcionários do banco encontrava-se uma pessoa com deficiência - PCD.

Sobre PCD conforme divulgado pelo banco, o HSBC implementou programa de capacitação profissional e inclusão em parceria com a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social do Paraná, com a Universidade Livre para a Eficiência Humana - UNILEHU e instituições especializadas na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O projeto iniciado em 2006 abrange três capitais: Curitiba, São Paulo e Rio de Janeiro. Conforme dados divulgados pelo HSBC passaram por treinamento 295 PCD, destes 75 foram contratados.

Bradesco

O Bradesco exhibe em seu site os prêmios que recebeu da Revista Exame, entre eles o de ter sido eleito uma das 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil e uma das 50 melhores empresas para a mulher trabalhar, pelo terceiro ano consecutivo. Informa que foi destaque no grupo de empresas da pesquisa: “As melhores na gestão de pessoas” da revista Valor Carreira, editada pelo Jornal Valor Econômico com o apoio técnico do *Hay Group*. ([http: www.bradesco.com.br](http://www.bradesco.com.br). Acesso, junho 2008). Importante registrar a metodologia da pesquisa, o levantamento é realizado com base na opinião dos funcionários previamente selecionados. Sabemos que as duas revistas são empresariais com o objetivo de divulgar empresas. Uma análise do quadro abaixo sobre os “cases” é de admirar

tanta premiação. Em relação a pessoa com deficiência – PCD, o Banco divulga que “sempre contribuiu de forma significativa para o desenvolvimento da sociedade e tem priorizado práticas de inclusão social”, como uma empresa responsável, desta forma divulga a contratação de PCD. Neste caso não temos informação sobre o cumprimento da lei de inclusão de PCD pelo Banco. A Lei 8.213 de 1991 prevê a inclusão de pessoas com deficiência (PCD’s) e pessoas reabilitadas no mercado de trabalho. A Lei determina a contratação de 2% de deficientes para empresas entre 100 e 200 funcionários, 3% para as que possuem de 201 a 500 trabalhadores, 4% para aquelas entre 501 e 1.000 empregados e 5% para estabelecimentos com mais de 1.000. Segundo depoimento de representante do MTE, no 1º Encontro Nacional sobre Igualdade de Oportunidades da CONTRAF-CUT - São Paulo dez\2008, muitos bancos além de não cumprir a lei de inclusão de PCD, utilizam o contingente de reabilitados, lesionados pela própria empresa para cumprimento da cota.

Destacamos o conceito de equidade do Banco presente no código de conduta ética da organização Bradesco. De forma contraditória o Banco define equidade fundado na igualdade de direitos: “é uma justiça natural com disposição para reconhecer o direito de cada um”. (BRADESCO, 2008, p.5). Porém, ao materializar a prática limita-se ao campo da preservação da individualidade, da ação não discriminatória em relação as características de gênero, étnicas-raciais, políticas, religiosas, etc. Sem relacionar o termo aos espaços de trabalho, ou seja, igualdade de oportunidade e tratamento para: acesso ao emprego bancário, promoções e salários. O fato de não discriminar não significa promover equidade, até porque, a ação da não discriminação fica no campo do discurso politicamente correto, da tolerância forçada. No caso do Bradesco a análise do organograma funcional, período de 2008, revela o limite de acesso às mulheres aos cargos de direção, dos 24 cargos de direção nenhuma mulher ocupa pasta. As mulheres marcam presença somente no conselho de administração, composto por 7 membros, destes apenas uma mulher ocupa cargo.

Registramos também notícia veiculada pelo SEEB Londrina (2010) sobre o anúncio feito pelo Bradesco de reajustes diferenciados nos salários dos gerentes regionais e de agências para o ano de 2010. Segundo as informações veiculadas os reajustes serão concedidos em percentuais que variam entre 12% a 24% para os gerentes geral, regional e gerentes pessoas física e jurídica. O critério será o

merecimento, as avaliações e o valor percentual a ser acrescido nos salários serão realizados pelo gerente geral de cada agência com anuência dos gerentes regionais. O SEEB Londrina questionou a decisão, alegando dois erros graves: primeiro a falta de transparência para os reajustes, baseado em critérios subjetivos; além do que, a proposta abrange apenas uma parcela do quadro funcional. Conforme SEEB Londrina (2010) o movimento sindical reivindica “um plano de cargos e salários com regras claras e que abrangem todos os funcionários da corporação”. (SEEB Londrina, 2010.)

Unibanco

Em relação ao Unibanco, várias notícias sindicais retratam o descaso e discriminação com os funcionários. A começar pela falta de segurança, o Unibanco sempre recusou a instalar portas de segurança, colocando em risco real a vida dos funcionários e usuários das agências. Conforme notícia do SEEB-SP (2009): “o descaso dos bancos com a segurança é tanto que os assaltos estão começando a virar rotina na vida dos bancários. No Unibanco, por exemplo, nenhuma agência tem porta de segurança e o número de vigias é sempre abaixo do necessário” (SEEB-SP, 2009, p.1). Outra denúncia feita pelo SEEB-SP é que o processo de fusão Itaú Unibanco não priorizou a questão da segurança.

Sobre o processo de fusão Itaú Unibanco as denúncias feitas pelo SEEB-SP (2009) dizem respeito aos desligamentos promovidos com funcionários que possuíam ações trabalhistas nos bancos supracitados. E também sobre a pressão realizada pelos gerentes para que os funcionários com ações em andamento retirem os processos. (SEEB-SP, 02\04\2009. Disponível em: <[http:// www bancariosp.com.br](http://www.bancariosp.com.br). Acesso em: 28\08\2009). Notícia divulgada pela CONTRAF-CUT (2010) revela que em 2009 apesar de ser o banco que mais obteve lucro, o Itaú Unibanco foi o campeão em demissões, demitiu 7.176 trabalhadores. Outras denúncias referem-se à discriminação contra os trabalhadores que retornam de licença saúde, os mesmos são isolados pelos gestores e voltam a adoecer. Além disso, conforme SEEB-SP (2009) o banco tem retardado o processo de regularização do retorno dos funcionários afastados, resultando em atraso no pagamento de salários e benefícios.

Conforme site do Banco o processo de ingresso revela-se limitador: “O Unibanco respeita a dignidade das pessoas, sabe o valor social do trabalho, acredita no desenvolvimento de talentos e oferece condições para que cada indivíduo coloque em prática seu potencial de acordo com suas habilidades”. (<http://www.unibanco.com.br>. Acesso em: 20\10\2008). A mensagem apresenta vários condicionantes - busca profissionais capacitados e compatíveis. Os conceitos de habilidades, potencialidades e talentos podem se tornar controversos - dá margem para a velha discussão sobre a divisão sexual do trabalho.

A respeito da concepção de igualdade de oportunidades e tratamento em relação a gênero, a campanha realizada pelo Unibanco em 2008, com o objetivo de selecionar funcionários para o cargo de gerente geral, deixa claro o limite de acesso às mulheres a este posto. Reproduzimos abaixo anúncio do banco.

FIGURA 13

PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE GERENTE GERAL - UNIBANCO

4 • Boa Chance CLASSIFICADOS • O GLOBO • Domingo, 25 de Maio de 2008

PROGRAMA DE FORMAÇÃO GERENTE GERAL

Inscrições abertas até 17/06

Com pessoas que fazem a diferença é que se faz um banco que nem parece banco.

O Unibanco é uma das maiores instituições financeiras do Brasil, mas nem por isso deixamos de ser descontraídos e bem-humorados. Se você cultiva a boa ambição, tem ideias diferentes e acredita na sinergia de equipe, não perca tempo: o Unibanco tem uma oportunidade para o seu futuro. O Programa de Formação de Gerente Geral oferece 580 horas de treinamento no IBMEC em São Paulo. Entre no site e participe.

Perfil do Candidato

- Formação superior concluída entre dezembro de 2000 e dezembro de 2006 em Economia, Administração de Empresas, Contabilidade, Engenharia, Direito e em áreas correlatas
- Ambição e busca de crescimento profissional
- Disponibilidade para mudança de cidade ou de estado (vagas em todo o Brasil)
- Desejáveis: experiência em gestão de pessoas e pós-graduação em mercado financeiro

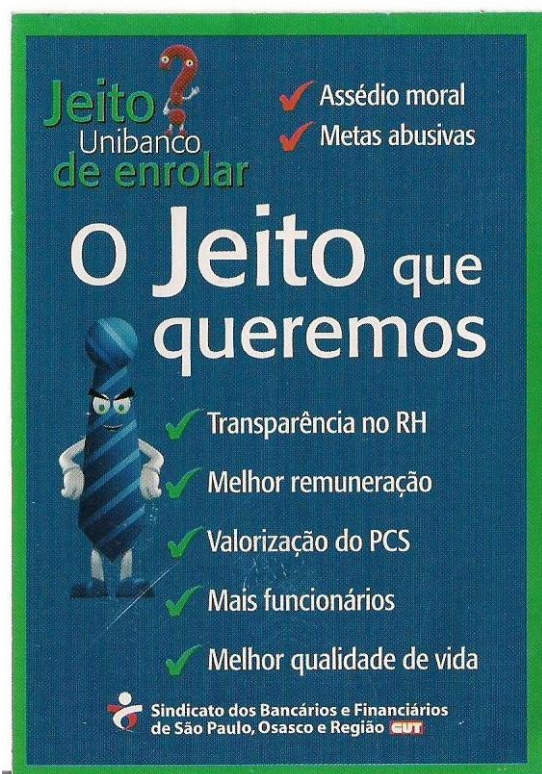
Mais informações: www.unibanco.com.br, acessando Oportunidades de carreira

UNIBANCO
Nem parece banco.

FONTE: O GLOBO, 25\05\2008. P.4

Por outro lado a Comissão de Organização por Empresa - COE do Unibanco, coordenada pelo movimento sindical, respondeu com a seguinte campanha:

FIGURA 14
CAMPANHA COE UNIBANCO



FONTE: CONTRAF-CUT

A campanha promovida pela COE Unibanco ao não questionar a ausência da inserção das mulheres no programa de gerente geral do Unibanco, evidencia a não assimilação de parte do movimento sindical bancário a respeito das relações de gênero. Desta forma as relações de gênero parecem situar num campo reservado é assunto das mulheres sindicalistas, não há transversalidade a respeito de gênero e ação sindical. E como quem negocia em sua grande maioria são os homens o tema é negligenciado.

Alguns “cases”

Selecionamos algumas notícias divulgadas nos últimos doze meses pelos sindicatos, colhidos no *site* da CONTRAF-CUT, que revelam atitudes contraditórias dos bancos em relação a temática da promoção da diversidade, principalmente ao que se refere a gênero. Utilizamos o termo “cases” por conta da valorização que os

bancos dão a palavra, no sentido de destacar resultados de ações positivas, porém o recorte que fazemos são para os resultados negativos.

QUADRO 17 - ALGUNS CASES

BANCO	CASE	ANO	FONTE	ENCAMINHAMENTOS
Santander	Demitiu bancária grávida: C.R.S.F.	19/09/2006	SEEB-SP	Intervenção SEEB-SP
Itaú- Unibanco	Demitiu M. C. T. L. após a mesma solicitar inclusão de sua companheira no plano de saúde.	26/04/2010	SEEB-RJ	Intervenção SEEB-RJ - ação judicial. O crime de homofobia gerou protestos na agência.
Itaú	Condenado por danos morais por fazer funcionária do banco em GO transportar valores. Descumpriu Lei nº 7.102/1983.	2008	TST 04/06/2008	Indenização de 50 mil à bancária
Bradesco	Demite bancária lesionada. Após reintegração demite-a novamente em fev\2000	Fev\1997 Fev\2000		Ação jurídica: reintegração. Novo processo reintegração em 2010
Bradesco	Demitiu bancária "M" lesionada. Após reintegração jan\2010 demite-a quando a mesma estava grávida de sete meses. Com o fim da estabilidade e retorno ao trabalho demissão mar\2010.	Out\2007 Jan\2010 março 2010	SEEB- SP	Ação jurídica pelo SEEB-SP: reintegração Novo procedimento jurídico torna nula demissão.
Bradesco	Humilhação, constrangimento e atitude anti-sindical. Bancária e sindicalista "G" SEEB\RO sofreu constrangimentos e humilhações no dia 08\03 quando entregava material do dia internacional da mulher para os bancários do Bradesco.	março 2010	SEEB- RO	Boletim de ocorrência e denúncia na Gerência de Relações Sindicais do Banco.
Bradesco	Condenado por indenização moral a empregada na Bahia, desviada de suas funções para transporte de valores		CONTRA F 27/01/2010	Ação judicial: indenização vlr \$ 10 mil por dano moral exposição de risco.

FONTE: Informativos CONTRAF-CUT (<http://www.contrafcut.org.br>). Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. "A experiência da CGROS".

4.4.2.2 – Experiência dos Bancos Públicos

Nos bancos públicos a adoção de políticas de equidade de gênero teve início a partir do Programa Pró-Equidade de Gênero criado e executado pela Secretaria Especial de Políticas para Mulheres – SPM do governo federal. O Programa iniciou em 2005 e tem como diretriz básica o desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas para alcançar a equidade de gênero no mundo do trabalho, tendo como parâmetros a gestão de pessoas e a mudança na cultura organizacional.¹⁶¹ São parceiros deste projeto o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher – UNIFEM e a Organização Internacional do Trabalho - OIT. O Programa Pró-Equidade é dirigido às organizações de médio e grande porte dos setores públicos e privado que aderem voluntariamente ao programa. As empresas assinam o plano de ação, comprometendo-se com seu cumprimento. Como forma de reconhecimento do esforço das organizações participantes na implementação do plano foi criado o Selo Pró-Equidade de Gênero. As empresas públicas federais foram as primeiras a participar do programa como forma de reforçar a adesão das demais. O Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal fizeram a adesão em 2005 para a 1ª Edição do Programa em 2006, a partir de 2007 o Programa contou com adesão da iniciativa privada.

Em relação a Caixa Econômica Federal, sua história tem início em 1861 através do Decreto nº 2.723 do regente D. Pedro II, que deu origem à Caixa Econômica e Monte de Socorro com o objetivo de incentivar a poupança e conceder empréstimos sob penhor. Conforme Rudolfo (2001) a partir de 1874 a Caixa se instala nas províncias de Alagoas, São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul. No Paraná a Caixa se instalou em Curitiba em 1876. A partir de 1931 a Caixa passa a ampliar as operações e serviços, como empréstimos, carteira hipotecária e, em 1961 detém o monopólio da Loteria Federal. Em 1969 o Decreto-Lei nº 759 institui a Caixa Econômica Federal como instituição financeira pública, vinculada ao Ministério da Fazenda, com sede e foro na capital da República¹⁶². Em 1986 incorporou o Banco

¹⁶¹ Os objetivos do Programa Pró-Equidade de Gênero são: “Contribuir para a eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; conscientizar e sensibilizar empregadores e empregadoras e estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações; reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a equidade de gênero no mundo do trabalho; criar a rede pró-equidade de gênero; construir um banco de práticas de gestão que promovam a equidade de gênero no mundo do trabalho”. (SEPM, 2009, p.4).

¹⁶² A CAIXA está sujeita às normas do órgão competente e à fiscalização do Banco Central do Brasil.

Nacional de Habitação – BNH e a gestão do FGTS, passando a ser o maior agente nacional de financiamento da casa própria e também gestora de vários benefícios sociais, como: Programa de Integração Social - PIS, seguro-desemprego, crédito educativo, financiamento habitacional¹⁶³. A Caixa é o principal agente das políticas públicas do governo federal, atende correntistas, beneficiários dos programas sociais, apóia iniciativas artístico-culturais, educacionais e desportivas em todo o país. Segundo informações institucionais a Caixa possui mais de 48,1 milhões de clientes e 37,5 milhões de cadernetas de poupança, correspondendo a 31% de todo o mercado de poupança nacional. Conforme divulgado em seu site (<http://www.caixa.gov.br>) a Caixa possui a maior rede bancária do país, abrangendo os 5.561 municípios brasileiros, com mais de 17 mil pontos de atendimento entre agências, lotéricas e correspondentes. Segundo os dados do Banco Central em comparação aos demais bancos a Caixa fica em 5º lugar em número de agências, mas ao computar agência e funcionários a Caixa fica com a maior média um total de 51,31 trabalhadores por agência. Este dado reflete o número de trabalhadores nos grandes centros administrativos, os chamados “prediões” da Caixa, que mantém um número significativo de trabalhadores. Abaixo quadro comparativo:

QUADRO 18 - COMPARATIVO SISTEMA FINANCEIRO - AGÊNCIA E FUNCIONÁRIOS

INSTITUIÇÃO	Nº DE FUNCIONÁRIOS	Nº DE AGÊNCIAS	MÉDIA FUNC/AG.
Banco do Brasil	122.246	4.952	24,69
Caixa	106.989	2.085	51,31
Itaú	106.744	4.555	23,43
Bradesco	80.151	3.462	23,15
Santander	51.083	2.295	22,26
HSBC	28.006	895	31,29

FONTE: Banco Central do Brasil. Data-base: Dez\2009 – Balancetes processados até: 26\03\2010. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

Estrutura de Administração da CAIXA: I- Conselho de Administração (composto por sete conselheiros: cinco indicados pelo Ministro de Estado da Fazenda, dentre eles o Presidente do Conselho; o Presidente da CAIXA, que exerce a Vice-Presidência do Conselho; um conselheiro indicado pelo Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão); II - Diretoria (Presidência, Conselho Diretor, Vice-Presidência responsável pela gestão de ativos de terceiros e Vice-Presidência responsável pela administração\operacionalização das loterias federais e dos fundos instituídos pelo Governo Federal, exemplo – FGTS). (Fonte: <<http://www.caixa.gov.br>>).

¹⁶³ Conforme Gonçalves (2008) em 2007 a Caixa contabilizou 41,7 milhões de clientes do PIS e 62 milhões de clientes de contas ativas do FGTS.

Em relação a gestão de recursos humanos assim como outros bancos a Caixa também considera o quadro funcional como “colaboradores”, veja abaixo perfil:

QUADRO - 19
PERFIL DOS COLABORADORES DA CAIXA

TIPO	TOTAL 2007	TOTAL 2008	TOTAL 2009
empregados concursados	74.949	78.175	81.306
estagiários	11.873	11.755	12.103
prestadores de serviço	10.456	28.549	26.358
adolescentes aprendiz	3.638	3.710	3.736
jovens aprendizes (lançado em 2009)	-	-	147
TOTAL	100.916	122.189	123.650

FONTE: CAIXA, 2010. Relatório de Sustentabilidade da Caixa de 2009. Reelaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

Todos os empregados da Caixa são admitidos por concursos públicos. Segundo Relatório de Sustentabilidade da Caixa de 2009¹⁶⁴ os funcionários participam na elaboração do plano estratégico da Caixa desde 2003. A participação se dá na primeira fase consultiva, através de acolhimento de contribuições individuais e coletivas. Na segunda fase deliberativa o plano estratégico é submetido ao conselho administrativo. O programa Diversidade da Caixa criado em 2005 faz parte do plano estratégico da empresa 2005 – 2015, e incluem questões relacionadas a gênero, raça, pessoa com deficiência - PCD e a livre orientação sexual. O programa está organizado em comissões nacionais temáticas. O tema da diversidade passou a constar na comunicação da empresa, assim como outros bancos a Caixa adotou o conceito: “diversidade, a diferença faz a diferença”. Segundo Gonçalves (2008) o Programa Diversidade da Caixa tem a ver com:

[...] nossa missão e visão, que contemplam a conduta ética e o respeito e valorização do ser humano, para o que é fundamental a valorização e respeito à diversidade. Também tem aderência para atingir um dos nossos desafios estratégicos que é: “Ser uma das Melhores Empresas para se Trabalhar”, pois cria ambiente interno favorável a esta percepção. E a diversidade existente em nossas equipes que estão em todas as regiões do país, com uma pluralidade que representa a diversidade do próprio país. (Gonçalves, 2008, p.7)

¹⁶⁴ Disponível: <<http://www.caixa.gov.br>>).

A Caixa participa desde 2006 da subcomissão de diversidade da FEBRABAN, responsável pelo “projeto de valorização da diversidade no sistema financeiro”, lançado em abril de 2008, o censo da diversidade foi uma das ações do projeto.

Programa de equidade de gênero

O programa equidade de gênero na Caixa iniciou com a adesão desta ao programa pró-equidade de gênero da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM, em 2005. A Caixa conquistou o Selo Pró-equidade de Gênero em todas as edições, por ter cumprido os Planos de Ação. A comissão nacional pró-equidade de gênero na Caixa foi instalada em 2006, as subcomissões regionais nos estados em março de 2007. Em fevereiro 2008 o processo passou a ser eletivo para as Subcomissões Regionais, com mandato de dois anos. Registramos trecho da entrevista que realizamos com uma das bancárias da Caixa e representante da comissão do Paraná:

Primeiro organizamos a subcomissão provisória pela equidade de gênero, da subcomissão provisória eles procuraram nomes que tinham alguma participação voluntária do movimento sindical, que já tinha algum envolvimento com pessoas. Daí eu fui convidada porque era, sou voluntária da ONG Moradia e Cidadania, fui convidada a participar desta subcomissão provisória, isto em 2007. Em 2008 foi realizada uma eleição nacional, todos os empregados deveriam participar. Os empregados se inscreviam [...] escolheram 10, os 10 mais votados foram os que compuseram a Comissão que deixou de ser provisória para ser uma Comissão Estadual Pró-Equidade de Gênero do PR. Estas Comissões tinham dois anos de mandato e, agora em 2010 foi realizada uma nova campanha para que os empregados se inscrevessem, foi em fevereiro. Sempre acontece a inscrição em fevereiro e a votação final de fevereiro ou começo de março, as Comissões tomam posse no dia 8 de março. [...] só eu e a colega M. de Londrina permanece desde a provisória até agora na Comissão de 2010. Muitos desistem no meio do caminho por falta de apoio dos gerentes, de seus gerentes. Apesar de ser um programa nacional, tem em cada estado uma comissão estadual, agora com o nome Comissão Regional Pró-Equidade de Gênero do Estado do Paraná, então cada estado tem uma Comissão, mesmo assim alguns gerentes não aceitam. A nossa Comissão ela se reúne trimestralmente autorizado destacamento, nacionalmente uma vez por ano eles fazem uma reunião, um encontro lá em Brasília [...]. (SANTOS, 2010. Entrevista com representante da Comissão Regional Pró-Equidade de Gênero da Caixa do Estado do Paraná. maio/2010)

Sobre a dinâmica da Comissão segundo dados da entrevistada há um regimento interno que normatiza as comissões regionais, os integrantes segundo ela tem um trabalho essencial o de sensibilizar os empregados para a equidade de gênero. Em relação ao incentivo para promoção da equidade o recurso é a pontuação:

[...] as agências eles tem um item na avaliação deles que conta a equidade de gênero, então isso pontua para a superintendência lá que alcançar ficar mais próxima do seu número de mulheres, do seu percentual de mulheres , eles pontuam. Isso foi um grande incentivo na Caixa foi pontuar. (ibdem).

Segundo a presidenta da Caixa, o programa de equidade da Caixa contempla:

[...] campanhas de combate a violência contra a mulher; enfrentamento da discriminação racial; defesa da livre orientação sexual; inclusão de pessoa com deficiência e estímulo a criação de oportunidades iguais entre homens e mulheres nos cargos de gestão. (Maria Fernanda Ramos Coelho - Pres. Caixa – Relatório de Sustentabilidade – 2009).

Conforme Gonçalves (2008) através do programa foram desenvolvidas várias ações como: campanhas internas de sensibilização; adoção de manifestações simbólicas, como o uso do laço branco; e-mail ao público interno, alusivos a datas específicas em relação a gênero e raça; incentivo à reflexão sobre a equidade de gênero por meio da cartilha “Refletindo sobre a equidade de gênero”, produzida em 2007 e distribuída aos empregados. A cartilha foi trabalhada nas unidades através de roteiro de debate e registro de participação nos currículos dos empregados participantes. Como afirma nossa entrevistada:

[...] os empregados tiveram que estudar, momentos de estudo sobre a cartilha não passar assim despercebido. Então acho que foi bom o programa. Todo mundo recebeu uma cartilha e teve um momento que a Caixa pediu que reunisse em equipe para discutir. (SANTOS, 2009. Entrevista com gerente da Caixa - Gerencia de Filial de Alienação de Bens Móveis e Imóveis - GILIE. out\2009)

Entre as ações da empresa registradas por Gonçalves (2008) destacamos a pesquisa interna para levantar estereótipos em relação às mulheres, no sentido de promover ação e capacitação para o empoderamento das mulheres; promoção do *chat* trimestral “falando de diversidade”, espaços de subsídios, reflexão e debate aos participantes; além dos seminários nacionais sobre diversidade. Outras iniciativas junto à sociedade referem-se ao dia 8 de março – dia internacional das mulheres, durante a semana a Caixa promove a emissão de CPF gratuitos para as mulheres;

25 de novembro – dia internacional pela eliminação de toda a forma de violência contra a mulher; dia 6 de dezembro – dia do laço branco – homens pelo fim da violência contra as mulheres. Nestas datas a Caixa veicula mensagens em extratos e *site*.

Na Caixa os temas gênero e raça são tratados juntos, como forma de medir e acompanhar indicadores. A publicação dos indicadores de equidade de gênero e raça reforça a seriedade e compromisso da empresa com o programa. Além da transparência faz com que os gestores se comprometam com as metas de equidade, já que os dados podem ser acompanhados por todo o quadro funcional, unidade por unidade. Os indicadores permitem averiguar diferenças regionais na ascensão de gênero e raça e a necessidade de ações específicas. Reproduzimos abaixo quadro que evidencia indicadores da diversidade na Caixa.

QUADRO 20
PERFIL DA DIVERSIDADE NA CAIXA (GÊNERO, RAÇA, PCDE GERAÇÃO)

GRUPO	2008	2009
% mulheres em relação ao total de empregados	46,64	46,48
% mulheres negras em relação ao total de empregados	7,20	7,33
% homens negros em relação ao total de empregados	10,38	10,61
% negras em cargos de gerência em relação ao total de cargos gerenciais	4,3	4,35
% negros em cargos de gerência em relação ao total de cargos gerenciais	9,02	9,13
% negros em chefia\unidade em relação ao total de cargos de chefia\unidade	11,61	11,69
% mulheres em chefia\unidade em relação ao total de cargos de chefia\unidade	26,46	27,21
% mulheres em cargo de gestão em relação ao total de gestores	39,64	39,75
% homens negros em cargo de diretoria em relação ao total de cargos de diretoria	0,00	0,00
% mulheres negras em cargo de diretoria em relação ao total de cargos de diretoria	25,00	20,00
% de PCD em relação ao total de empregados	0,29	0,25
% de PCD em cargos de diretoria em relação ao total de cargos de diretoria	0,00	0,00
% de pessoa acima de 45 anos em relação ao total de empregados	35,67	37,12
% de pessoa acima de 45 anos em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais	nd	43,67
% de pessoa acima de 45 anos em cargos de diretoria em relação ao total de cargos de direção	nd	100

FONTE: Caixa 2010, Relatório de Sustentabilidade 2009.

Segundo o relatório de sustentabilidade 2009 o aumento da participação feminina nos processos seletivos de 34,9% em 2008 para 39,3% em 2009, ocorreu devido a práticas de tratamento equânime. As novas práticas trouxeram mais oportunidades de participação feminina, o processo seletivo interno passou a ser obrigatório para todos os cargos, exceto os de alto escalão, favorecendo o incremento da participação feminina. Em 2008 as mulheres representavam menos de 30% de aprovados, em 2009 passaram a 50%. Dois fatores influenciaram o resultado: mudança na composição das bancas de entrevistadores na fase de avaliação de competências, que passou a ser dividida de forma equânime entre homens e mulheres e, abolição de critérios de indicações pessoais para ocupação de posição na empresa.

Interessante a análise feita pela nossa entrevistada:

Aqui na Caixa a gente tem praticamente 47% de mulheres 53% de homens, mas nos cargos gerenciais há uma diferença muito grande, as mulheres estão com 28% dos cargos gerenciais, no geral. Aqui no Paraná depois da instalação da equidade de gênero a gente já tem algumas superintendências regionais, que já tem 40%, 42% de mulheres em caso de chefia. A gente percebe que não só aqui no Paraná, mas nas áreas, nas gerenciais de filiais elas tem muito mais chances de mulher ser gerente, do que gerente geral de agência. Então é bem engraçado que nas filiais que seriam serviços administrativos, gerentes de mulheres são maiores que o índice de mulheres como gerentes gerais da agência. [...] mas assim enquanto tem 2 mil agências, tem 20 gerencias de filiais, então aí dá uma diferença grande [...]. (SANTOS, 2010. Entrevista com representante da Comissão Regional Pró Equidade de Gênero da Caixa do Estado do Paraná. maio\2010)

Esta constatação de certa forma revela a competição maior que há nas agências em que o salário de gerente geral dependendo do porte da agência é superior ao de gerências de área ou administrativas. Outro fator preocupante é a reestruturação que a Caixa começou a realizar neste ano de 2010, que pretende reduzir o número dos funcionários nos centros administrativos em 30%, os funcionários excedentes passarão a trabalhar nas agências. O fato é que a disputa na ocupação de cargos nas agências podem se tornar mais acirradas, importante acompanhar se a proposta da equidade será prejudicada. O argumento de nossa entrevistada revela que o programa de equidade na Caixa não está consolidado:

O programa de diversidade [...] já faz parte da política da empresa, ele faz parte da política da Caixa, mas não faz parte da vida dos empregados ainda. Eles ainda não estão sensibilizados, muitos acham que não precisa, que não existe, que

ninguém discrimina mulher, que não precisa, que isso é só mais uma Comissão pra mostrar, ainda precisa muito diálogo. Então acho que a Caixa também tinha que ter uma meta que até 2015, por exemplo, todos os empregados estariam sensibilizados mesmo pró-equidade de gênero, porque hoje não é assim que acontece. (ibdem)

A Caixa se destaca em relação à valorização da mulher, é o primeiro Banco a ter como presidente uma mulher. No caso da Caixa a presidente é uma funcionária de carreira, o que torna a participação ainda mais significativa. Em relação à promoção e valorização do quadro funcional, a adoção de concurso interno com banca de avaliação paritária em relação a gênero oportunizou com que as mulheres ocupassem cargos de comando dentro da empresa, experiência de boa prática de equidade.

Em relação à questão racial a Caixa segundo relatório de sustentabilidade 2009, vem desenvolvendo vários cursos e palestras, incluindo nas peças publicitárias a questão indígena e afrodescendente. Em 2009 numa parceria com a FUNAI a Caixa incluiu vários estudantes indígenas como estagiários. Sobre PCD a inclusão é contemplada na empresa através de cotas nos concursos. A Caixa elaborou cartilhas sobre o tema, modificações estruturais para acessibilidade, mapeamento de PCD empregados e dependentes de empregados e criação de comissão nacional de PCD. Além disso, a Caixa acompanha o projeto elaborado pela FEBRABAN a respeito de PCD; investe em treinamento em LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais visando capacitar atendimento nas agências. Em relação ao público externo oferece atendimento exclusivo 0800 a PCD auditiva; internet banking adaptado a PCD visual; linha de crédito específica para PCD e patrocínio do comitê paraolímpico brasileiro. Em relação a geração, a Caixa adotou o “programa de reconhecimento e valorização”, homenageando funcionários com maior tempo de vínculo e “programa vida futura” direcionado ao desligamento por aposentadoria e à orientação de carreira.

Sobre as cláusulas de negociação a Caixa tem avançado em relação aos outros bancos. Em 2006 reconheceu as uniões homoafetivas para todos os benefícios, como plano de saúde, transferência, férias conjuntas. Foi o primeiro a incluir a licença maternidade de 180 dias, aumentando também a licença paternidade de cinco para dez dias. Mesmo tratamento para licença-adoção para empregados solteiros ou em relação homoafetiva.

Quanto ao Banco do Brasil, sua história tem início em 12 de outubro de 1808 através de um alvará do príncipe regente D. João. Em 1833 o Banco sofre processo de liquidação, por conta do esvaziamento dos recursos promovido pela volta da Corte para Portugal em 1821. Conforme informações institucionais, divulgadas em seu *site*, o Banco do Brasil ressurgiu em 1851 e, em 1853 se funde com o Comercial do Rio de Janeiro. Em 1854 é aprovado pela direção do Banco concurso público como forma de ingresso dos empregados. Novas reestruturações aconteceram com a criação da República, o Banco passa por mudanças de nomes e fusões, voltando à marca original BB em 1906, permanecendo até hoje. Em 2001, o Banco do Brasil adotou a configuração de Banco Múltiplo, ampliando ação e capilaridade. Em 2008 através da Medida Provisória - MP 443 o BB foi autorizado a comprar participação de bancos e outras instituições financeiras. Assim adquire a Nossa Caixa aumentando a participação no Estado de São Paulo, o Banco do Estado do Piauí e o Banco do Estado de Santa Catarina e participação de 50% das ações do Banco Votorantin¹⁶⁵. Estas aquisições fizeram com que o Banco do Brasil ocupasse novamente a liderança do sistema financeiro nacional, posição que havia perdido com a fusão do Itaú e Unibanco. Segundo relatório anual de 2009 (<<http://www.bb.com.br>>), o BB conta com uma das maiores redes de atendimento do país, com 17,9 mil pontos de atendimento em 3,5 mil municípios e cerca de 52,7 milhões de clientes. Está presente em 23 países e utiliza uma rede de 1,4 mil bancos correspondentes em 144 países. Em 2009 registra 9,3 milhões de usuários de transações bancárias pela internet e 1,1 milhão pelo *mobile banking*, responsáveis por 19,9% das transações realizadas. Conforme relatório 91,7% do total de transações efetuadas em 2009 foram realizadas em canais automatizados, ou seja, pelo próprio usuário. O Banco bateu recorde de desempenho econômico em 2009, alcançando um lucro líquido de 10,1 bilhões, superior ao 8,8 bilhões de 2008.

Em relação aos funcionários o Banco também adota o conceito de colaboradores. Conforme dados do Banco Central (2010) o BB possui 122.246 funcionários, segundo relatório anual do BB de 2008 contava até dezembro\2008 com 2,4 mil funcionários terceirizados e 7,6 mil estagiários. Dados do BB (2009) informam que o quadro funcional da empresa é bastante jovem, possui escolaridade alta e a grande maioria tem pouco tempo de Banco. Os dados são justificados pelas

¹⁶⁵ A aquisição de 50% do capital social e 49,99% do capital votante do Banco Votorantim ocorreu em jan\2009.

recentes contratações em que muitos universitários entraram no quadro funcional. O quadro abaixo dá a dimensão desta realidade:

QUADRO 21 - ESCOLARIDADE E GERAÇÃO BB

ESCOLARIDADE					
E. Fundamental	E. Médio	E. Superior		Pós-Graduação	
0,6%	30%	48,2%		21%	
IDADE					
mais de 45 anos	36 a 45 anos	26 a 35 anos		até 25 anos	
29,3%	28,1%	34,6%		7,9%	
TEMPO DE BANCO (em anos)					
até 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 35	mais de 5
48%	19,7%	2,1%	3,7%	12,2%	14,3%

FONTE: Relatório anual do BB – 2009. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

O tema da responsabilidade social ganhou importância no BB a partir de 2000. Em 2005 foi criado o Projeto Diversidade no BB, tendo como objetivos a busca da equidade e eliminação de preconceitos existentes com relação a gênero, raça\etnia, orientação sexual, credo e pessoa com deficiência. Conforme publicação do Banco do Brasil (2005) o Projeto teve como referência os compromissos assumidos com os Objetivos do Milênio, que tem como uma das metas a igualdade entre sexos e a valorização da mulher. Outro parâmetro foi o Pacto Global que consta em seu sexto princípio a necessidade de eliminar a discriminação no ambiente de trabalho. Além do compromisso com a Carta de Princípios de Responsabilidade Socioambiental do Banco do Brasil que consta como terceiro princípio: repelir preconceitos e discriminação de gênero, orientação sexual, etnia, raça, credo ou de qualquer espécie. O Projeto partiu da constatação e reconhecimento do problema da discriminação, a partir daí foram realizadas atividades de sensibilização com gerentes de pessoas – GEPES e capacitação do quadro. O Banco participa também das discussões ocorridas no âmbito da Sub-Comissão de Diversidade da FEBRABAN, participou do Mapa da Diversidade do sistema financeiro.

Em relação às políticas para mulheres o Banco assumiu o compromisso com a adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero da Secretaria de Políticas para Mulheres – SPM do governo federal. O BB aderiu ao programa em abril de 2007 em

sua segunda edição, apresentou plano de ação contendo vinte e uma iniciativas voltadas a promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Conquistou o Selo Pró-Equidade em março de 2009, referente a terceira edição, pelo reconhecimento do esforço no cumprimento das metas. Segundo informações institucionais do BB¹⁶⁶ uma das ações destacadas pela SPM foi a concessão dos 180 dias da licença-maternidade, aprovada pela empresa em março de 2009. Conforme POVOA (2010) o BB desenvolveu em 2008, pesquisa para identificar fatores organizacionais e pessoais que dificultam ou impedem a ascensão da mulher na instituição. O resultado aponta que entre as dificuldades para ascensão das mulheres estão: cultura, redes de relacionamento e necessidade de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A autora ressalta que o Banco está inscrito na quarta edição do programa referente a 2009 e 2010, no qual apresentou plano com 28 iniciativas pró-equidade de gênero. Embora o tema pareça recente Costa (2005) argumenta que em 1993 um grupo de trabalho do Banco apresentou propostas de implementação de mecanismos de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres com adoção de políticas afirmativas. O autor ressalta que apesar da constatação das desigualdades nenhuma política específica foi efetuada para eliminar ou diminuir o problema. Como registra o autor o tema da valorização das mulheres aparece somente nas comemorações do oito de março¹⁶⁷. A preocupação com a equidade de gênero e eliminação de discriminações salariais de gênero vem ganhando espaço por conta da cobrança da responsabilidade social empresarial. O BB vem buscando atender a recomendações de organizações que participam da discussão sobre responsabilidade social das empresas – RSE que tem como princípio a diversidade como valor essencial.

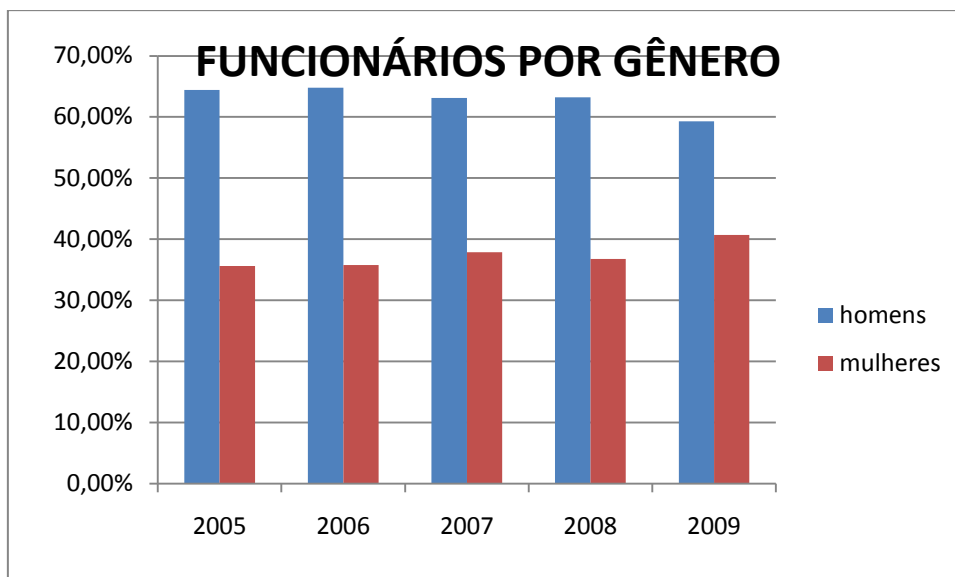
O próximo gráfico elaborado por nos mostra dados comparativos em anos selecionados da participação de gênero no BB.

¹⁶⁶ Sustentabilidade - Pactos e Acordos. Disponível: < <http://www.bb.com.br>>. Acesso 25.07.2010.

¹⁶⁷ Muitas vezes o 8 de março é lembrado pelo Banco de forma a reforçar estereótipos é o que revela Fochi (2010). A autora que é dirigente do SEEB –DF denunciou que entre a programação de 2010 da Diretoria Tecnológica - DITEC estavam temas ligados a beleza e estética e organização de armários e cozinhas.

FIGURA 15

GRAFICO 8 - PARTICIPAÇÃO GÊNERO BANCO DO BRASIL



FONTE: Relatórios Anuais Banco do Brasil. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”.

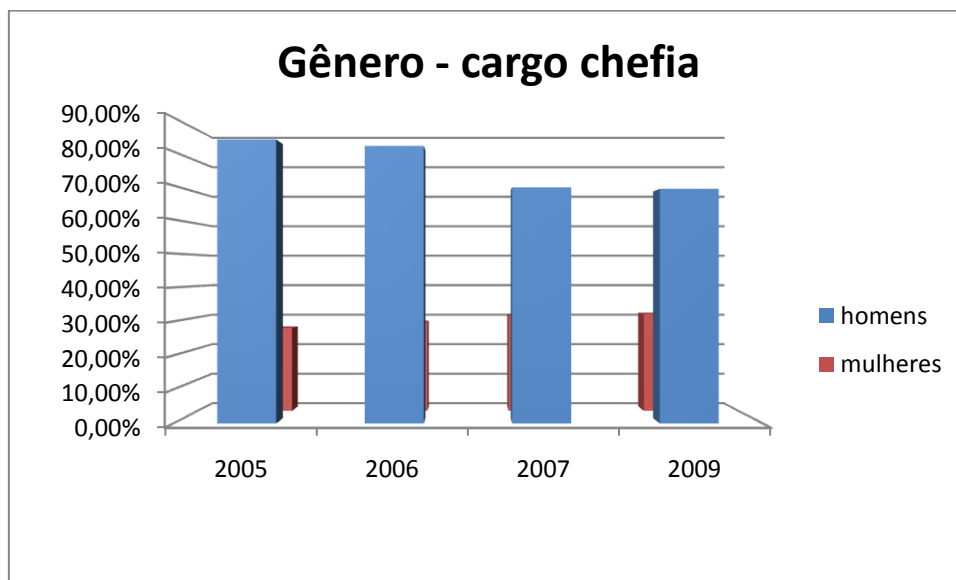
Analisando o quadro acima percebemos uma evolução significativa da participação feminina no BB, representando 40,7% em 2009, o ingresso se dá através de concurso público. Infelizmente a participação nos quadros de comando e direção está muito aquém do percentual de participação feminina. Conforme Costa (2005) a primeira mulher a ocupar cargo de gerente no BB foi em 1984, em março de 1985 o boletim interno do Banco registrou depoimentos de quatro funcionárias que conseguiram promoção. O autor lembra que em 1999 havia 35% de participação feminina no quadro funcional do Banco, destas 50% possuíam curso superior, contra 37,4% dos homens, mas apenas 4,7 ocupavam cargos de gerentes de agência.

Observamos no Relatório Anual de 2008 na avaliação de “estratégias e perspectivas” o registro de que uma das metas colocadas em 2007 para 2008 era que o BB se tornasse o melhor Banco para se trabalhar, o resultado registrado foi: “o BB melhorou sua percepção perante os funcionários, mas não conseguiu atingir o objetivo estabelecido.” (Relatório Anual 2008 – Estratégias e Perspectivas. Disponível: <<http://www.bb.com.br>>). Interessante é que entre as metas estabelecidas para 2009 o tema saiu da pauta. Constatamos também poucos dados sobre gênero e raça nos itens avaliativos do relatório anual de 2008 e 2009. No

quesito relações com funcionários há informações sobre idade, tempo de banco, escolaridade, mas sem corte de gênero e raça. Há poucas informações sobre a participação dos funcionários em cargos de chefia. No relatório de 2009, por exemplo, há uma série de informações sobre sustentabilidade, ecoeficiência apresentando inclusive dados sobre controle e consumo de papel e energia, mas sobre a equidade de gênero pouca informação e raça etnia não há nenhuma informação. Em 2009 registra-se que as mulheres ocupam em torno de 31% dos cargos comissionados, sendo que deste percentual 35% em cargos técnicos e 45% do segmento operacional. As mulheres representam 41% de participação na empresa, porém não há nenhuma participação de mulheres no alto escalão do Banco, nenhuma mulher na diretoria executiva composta por 50 diretores; nenhuma presença no conselho diretor. Marcam presença no conselho de administração ocupando apenas uma vaga das sete existentes e, também no comitê de auditoria ocupam apenas uma vaga das quatro existentes. No conselho fiscal das cinco vagas efetivas não há nenhuma mulher, participam apenas com duas vagas na suplência.

FIGURA 16

QUADRO 9 – GÊNERO E CHEFIA BB



FONTE: Relatórios anuais do BB: 2007 e 2009. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. "A experiência da CGROS". Nota: Não conseguimos dados referentes a 2008.

Em relação a pessoa com deficiência - PCD embora o Banco desde 1999 reserve 5% das vagas nos concursos a participação está longe da legislação. O próximo quadro revela esta questão:

QUADRO 22

PARTICIPAÇÃO PCD – BANCO DO BRASIL

2005	2006	2007	2009
1.435	1.437	765	808

FONTE: Relatório Anual do Banco do Brasil – 2007 e 2009. Elaboração: Eliana Maria dos Santos, 2010. “A experiência da CGROS”. Nota: Não conseguimos informação do ano de 2008.

O Banco alega que a insuficiência do quadro de PCD refere-se a não aprovação do coeficiente no concurso público. Conforme BB (2007) as vagas não preenchidas pelos candidatos PCDs são repassadas aos demais candidatos respeitando a ordem de classificação. Embora a exigência de escolaridade seja o ensino médio as dificuldades das PCDs são significativas. Dados de pesquisa realizada pela FEBRABAN em 2006 revelam que 76,6% das PCDs no país têm menos de oito anos de estudo, segundo a estimativa há em torno de 14,5% de PCDs no Brasil. Conforme FEBRABAN (2009) a solução do problema veio com o Programa FEBRABAN de Capacitação Profissional e Inclusão de Pessoas com Deficiência do setor bancário. A proposta é complementação da educação formal de PCD e capacitação em técnica para o trabalho bancário. O projeto piloto iniciou-se em 2009 na cidade de São Paulo e contou com diversas parcerias do setor público e privado. Cerca de 500 participantes compuseram a primeira turma, estes passaram por um processo de seleção que contou com mais de 3.000 candidatos inscritos. As pessoas selecionadas foram contratadas com carteira registrada no quadro funcional dos dez bancos que compuseram o projeto¹⁶⁸. O contrato estabelece jornada de quatro horas e um salário inicial de R\$ 616,40, além dos benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários. O programa oferece para quem não tem o ensino médio um supletivo de doze meses mais três meses de capacitação técnica bancária, os que já possuem o ensino médio passam por um aprimoramento educacional de três meses mais três meses de capacitação bancária.

Em relação à negociação coletiva o Banco participa da mesa única de negociação junto com a FENABAN desde 2004 e, também mantém negociação permanente junto a Comissão de Organização de Empresa - COE do BB. Através da negociação o Banco foi um dos primeiros a estender a prorrogação para 180 dias da licença maternidade e adoção (de crianças com idade de até 96 meses) em março

¹⁶⁸ BIC, Bradesco, Citibank, Indusval, Itaú, Real, Safra, Santander, Unibanco e Votorantim.

de 2009. O BB também foi uma das primeiras empresas a reconhecer os companheiros homoafetivos como dependentes dos funcionários associados nos Planos de Saúde e de Previdência. Em relação ao programa de equidade o Banco do Brasil pouco avançou em relação à promoção da equidade de gênero. Procuramos informações junto a Gestão de Pessoas – GEPES-PR sobre o funcionamento do programa, mas não obtivemos êxito, as informações disponíveis dão conta que diferente da Caixa Econômica o BB não consolidou uma política com comitê de equidade, não há informações sobre a participação de funcionários no programa da empresa.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

As evidências das desigualdades no mercado de trabalho já foram tema de inúmeros estudos e nunca esgotados. Nessa tese problematizamos sobre a ação sindical da categoria bancária em relação à discriminação sexista e racial, na perspectiva da construção da igualdade de oportunidades no setor financeiro. O sindicalismo bancário se destaca na organização sindical por ser a única categoria que tem uma convenção coletiva de trabalho válida em todo o território nacional, abrangendo bancos públicos e privados, com mesa única de negociação. A conquista da convenção coletiva nacional em 1992 foi fruto de forte organização e articulação dos bancários. A estrutura sindical bancária compreende sindicatos de base, federações estaduais e confederação nacional. Em relação à organização no local de trabalho a categoria se organiza por comissões de organização por empresas – COEs¹⁶⁹, com representantes indicados pelas federações, na Caixa Econômica e Banco do Brasil existem ainda os delegados sindicais que são eleitos nos locais de trabalho para representação dos trabalhadores junto ao sindicato. O sindicalismo bancário brasileiro se destaca também pela articulação internacional participa: da direção da *Union Network International* - UNI- Finanças, da UNI – Mulheres e da comissão setorial bancária da Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul – CCSCS. O sindicalismo bancário é considerado precursor em vários temas tratados em negociação coletiva, como combate ao assédio sexual no trabalho, assédio moral, doenças ocupacionais – LER/DORT e igualdade de oportunidades. Foi a primeira categoria a inserir o tema como eixo de campanha salarial, conquistando a instalação de uma comissão bipartite de igualdade de oportunidades, a mesa temática de negociação.

Pensar a igualdade de oportunidades no sistema capitalista se constitui em um grande paradoxo. Pois a base do capitalismo é a exploração, sustentado na expropriação da força de trabalho, na mais valia, na transformação da atividade humana em mercadoria, na desumanização e desvalorização do sentido do trabalho.

¹⁶⁹ Em relação a organização no local de trabalho há outros representantes que dialogam com os sindicatos, muitas vezes eleitos com apoio do sindicato de base, como exemplo os representantes de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e de comissões de Programa de Participação nos Resultados – PPR.

No processo de acumulação capitalista as diferenças étnicas e de gênero são utilizadas como forma de maior exploração, assim o capitalismo soube extrair maior lucro das diferenças. O estudo da trajetória da CGROS traz à tona as estratégias de exploração presente na divisão sexual do trabalho. Dando visibilidade à situação das mulheres e negros, que ocupam os trabalhos mais precarizados, rotinizados, desregulamentados e menos valorizados. No setor financeiro, os negros marcam maior presença no setor terceirizado (central de atendimento, digitação, etc) e de prestação de serviços (vigilância e asseio). As mulheres também representam a grande maioria do setor terceirizado e dentro da categoria bancária representam média salarial 20% inferior a média masculina. O que nos leva a concluir que há uma exploração mais intensificada em relação ao trabalho feminino e de negros no setor financeiro. Refletir sobre os mecanismos desiguais de exploração exige pensar em novas estratégias de combater o sistema e suas mazelas. Antunes (2000) argumenta que:

[...] freqüentemente os sindicatos excluem do seu espaço as mulheres trabalhadoras, além de mostrarem-se incapazes também de incluir os trabalhadores terceirizados e precarizados. (ANTUNES, 2000, p.107).

Ao pensarmos nos trabalhadores do ramo financeiro, embora a categoria bancária tenha se reduzido drasticamente em número de trabalhadores, se considerarmos todos os trabalhadores do ramo financeiro, incluindo os que trabalham e prestam serviços para os bancos, vamos ver que representam um contingente expressivo, grande parte são terceirizados. E como afirma Antunes, se os sindicatos não permitirem a organização das mulheres e dos trabalhadores terceirizados incluindo-os no espaço sindical, “não é difícil imaginar um aprofundamento ainda maior da crise dos organismos de representação sindical dos trabalhadores.” (ANTUNES, 2000, p.108). Desta forma o trabalho da CGROS se constitui em uma ferramenta fundamental para inclusão de gênero e raça na ação sindical.

Ao estudar a trajetória da CGROS que envolve diversas entidades filiadas a CONTRAF-CUT, com participação de representação das federações filiadas, verificamos não somente os acréscimos desta atuação no âmbito das negociações coletivas, avanços nas minutas de reivindicações e cláusulas negociadas. Mas, que o trabalho da Comissão por meio das várias campanhas nacionais trouxe inovações nas práticas sindicais, na participação das mulheres e negros nos processos de

decisão, na representação sindical e na mudança de comportamento dentro das instâncias dos sindicatos e na própria vida dos dirigentes. Os depoimentos registram um despertar para as questões de gênero, a cobrança pelo cumprimento das cotas e adoção das relações compartilhadas no ambiente familiar é um exemplo disso. Desta forma confirmamos nossa primeira hipótese, ou seja, que a organização das mulheres bancárias em torno de uma comissão nacional potencializou a participação das militantes em torno dos temas que as instigavam, transformando-as em sujeitos ativos nos espaços de discussões da categoria. Isto contribuiu para uma nova linguagem sindical, com adoção da temática da luta contra a discriminação sexista, racial e de orientação sexual, favorecendo mudanças de comportamento entre os dirigentes. Mas, ainda há muito que avançar, por um lado a participação das bancárias nos espaços realmente de decisão é ainda incipiente, quem decide as políticas, cargos de mando e decisão, quem negocia, ainda em sua totalidade são os homens. O que reforça a necessidade de mudança na concepção dos espaços com novas regras, pois não basta somente ter cotas, é preciso condições de participação em igualdade de condições. O compartilhamento dos espaços de poder exige problematizar o que é poder de fato e quais os atributos para seu exercício. Pensar que as atribuições consideradas natas em cada sexo - sensibilidade para as mulheres e racionalidade para os homens - são estereótipos construídos socialmente e que precisam ser desmistificados. Bem como, pensar os condicionantes e pré-requisitos exigidos para a ocupação dos espaços de poder e decisão. Por que quem preside tem que ser duro racional – macho – falar grosso e passar temor? Por que a sensibilidade e a compreensão não podem estar presentes no espaço de poder e decisão. Pensar de fato o que é racional? Segundo Quintaneiro, Barbosa e Oliveira (1999)

Marx como herdeiro do ideário iluminista acreditava que a Razão era não só um instrumento de apreensão da realidade, mas também de construção de uma sociedade mais justa, capaz de possibilitar a realização de todo o potencial de perfectibilidade existente nos indivíduos. (QUINTANEIRO; BARBOSA e OLIVEIRA, 1999, p.64)

Desta forma, os conteúdos do feminismo parecem bastante razoáveis e racionais, discutem dominação e exclusão, questionam o universalismo dos direitos civis e políticos. A fala das dirigentes, presente em nossa pesquisa empírica,

denuncia que para atuação sindical as mulheres são mais cobradas, mais exigidas, ocupar cargo na direção é tarefa para super mulheres. O desabafo das dirigentes revela que as mulheres estão cansadas de provar que são tão ou mais capazes que os homens e que, portanto merecem o posto de trabalho que ocupam ou que almejam. A análise do material empírico leva-nos a concluir certa conivência masculina para limitar a participação das mulheres nas instâncias de poder e decisão, reforçam o lado emocional das mulheres tentando desqualificar o que seria uma qualidade. Há uma tendência em exagerar o perfil das mulheres como briguentas, não solidárias, difíceis de relacionamento. As mulheres são mais emotivas é certo, desenvolveram este lado, mas isso não é uma coisa natural das mulheres, ao contrário elas foram condicionadas assim, pela educação, entre outros processos de assimilação, como bem mostrou Beauvoir (1967, 1970). Percebemos que os homens parecem assustados com as mudanças ocorridas, ou seja, as mulheres independentes e tomando as rédeas, estão preocupados com a perda do espaço. Percebemos vários mecanismos para barrar o avanço da participação das mulheres sindicalistas¹⁷⁰. Falta neste debate aprofundar o conceito de classe, de solidariedade de classe, compreender que reconhecer as discriminações sexistas e raciais não divide a classe trabalhadora, ao contrário, aprofunda a discussão sobre a exploração capitalista. E como lembra Antunes (2000) a luta das mulheres por sua emancipação é uma ação contra as formas histórico-sociais da opressão masculina. O autor argumenta que:

[...] a luta feminista emancipatória é pré-capitalista, encontra vigência sob o domínio do capital; será também pós-capitalista, pois o fim da sociedade de classes não significa direta e imediatamente o fim da opressão de gênero. (ANTUNES, 2000, p.110).

Em relação a nossa segunda hipótese verificamos que apesar do trabalho desenvolvido pela CGROS ter enriquecido a pauta social dos bancários, os avanços nas cláusulas de negociação foram limitados. Percebemos um retrocesso na estratégia de organização em torno da CGROS. A análise da trajetória da CGROS leva-nos a esta conclusão baseado nas seguintes evidências de avanços:

¹⁷⁰ FALUDI (2001) e FRIEDAN (1971) tratam o tema revelando as várias estratégias utilizadas para limitar os avanços das mulheres.

1) a primeira fase de instalação da CGROS foi um momento de ousadia, colocar o tema da igualdade de oportunidades como eixo de campanha conforme constatamos foi feito através de muito esforço e debate;

2) a conquista de cláusula garantido uma comissão bipartite de igualdade de oportunidades foi de certa forma um coroamento desta luta;

3) o desenvolvimento do mapa da diversidade também é fruto das demandas colocadas pela CGROS;

4) em relação as negociações em torno da igualdade de oportunidades destacamos como um grande avanço, com mudanças de paradigma, o reconhecimento de companheiros do mesmo sexo nos planos de saúde dos trabalhadores bancários;

5) em relação a extensão da licença maternidade para 180 dias, sem dúvida é um avanço mas, fica no campo dos direitos reprodutivos.

Consideramos entre os indícios de retrocessos o esvaziamento da pauta de negociação em relação à igualdade de oportunidades. Partindo da análise da trajetória da CGROS (das campanhas desenvolvidas, do acúmulo e aprofundamento de debates a respeito de relações compartilhadas, valorização do trabalho feminino, não discriminação sexista, racial e de orientação sexual) e das prioridades das últimas campanhas salariais, avaliamos como retrocesso em relação às expectativas construídas. O foco em questões como a ampliação da licença maternidade, com base na Lei nº 11.770 de 09.09.2008 que traz benefícios fiscais para empresas com a dedução de impostos¹⁷¹, de fato não significa avanço na luta contra a discriminação sexista, ao contrário, trata a mulher trabalhadora apenas em seu aspecto reprodutivo. A demanda por mais tempo para cuidar do filho significa um retrocesso em relação às relações compartilhadas. Sem dúvida a ampliação da licença é importante, principalmente para a criança, mas, pouco dialoga com a responsabilidade paterna e com as discriminações que sofrem as mulheres nos locais de trabalho. A ênfase que se coloca sobre a questão em nosso ponto de vista, é desnecessária, à medida que a aceitação por parte dos patrões não encontra dificuldades, já que traz vantagens para os mesmos. Ao mesmo tempo se torna contraditória a um debate antigo da reivindicação das mulheres, ou seja, o fato das

¹⁷¹ Presente na cláusula vigésima quarta da CCT 2009/2010, a extensão não é obrigatória, depende da adesão do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, e também conforme parágrafo terceiro a concessão da ampliação está condicionada ao incentivo fiscal, em favor do empregador.

mesmas serem colocadas na redoma da responsabilidade reprodutiva e as discriminações que sofrem no mercado de trabalho pelo fato de serem ou poderem ser mães. O fato da possibilidade de ser mãe não necessariamente pode reduzir o papel da mulher à maternidade. Ela pode ser mãe e pode não se realizar somente na maternidade. Badinter (2003) ao analisar a trajetória da ambição feminina no século XVIII revela que as mulheres querem mais que festas ou ser mães, até porque, neste período a maternidade era pouco valorizada. A saída buscada por muitas mulheres era abrir ou freqüentar um salão, onde pudessem discutir intelectualmente. A autora lembra que:

Do século XVII até o fim do século XIX, a mulher erudita é constantemente ridicularizada e tudo se faz para que ela não exista. Quando, no fim do século XIX, as mulheres adquiriram progressivamente o direito de acesso às universidades, são solicitadas a utilizar seu saber para fins altruístas e não egoístas. (BADINTER, 2003, p.68)

Assim Badinter (2003) ao analisar a trajetória das duas *Émilie's*¹⁷², revela que para Madame du Châtelet o maior prazer são as paixões e ela considerava o estudo a fundamental, escrever se tornar realizada como pessoa, ser reconhecida como cientista. Também Madame d'Épinay valorizava o desenvolvimento intelectual, além de críticas literárias escreveu vários textos voltados para educação. A trajetória das duas *Émilie's* revela a luta que travaram para serem entendidas e reconhecidas. Muitas mulheres transferem a realização para maternidade porque acabaram sendo colocadas nesta redoma, mas não se sentem completas, sempre há o vazio da existência, retratado por Ibsen (2004) e Friedan (1971), entre outros autores.

Em nosso ponto de vista uma comissão do porte da CGROS-CONTRAF-CUT considerando a estrutura sindical em que se constitui tem a responsabilidade de vanguarda no sindicalismo brasileiro. Traz uma expectativa de mudanças em relação ao conceito da divisão sexual do trabalho. Porém esta expectativa se torna frustrada quando a Comissão prioriza reivindicações que reforçam estereótipos femininos, papel da mulher – reprodução. Situação que se agrava ainda mais, quando em 2010 a CGROS coloca como pauta de negociação na mesa temática de igualdade a proposta da campanha do aleitamento materno. Tema importante sem dúvida, mas,

¹⁷² *Émilie* – Madame du Châtelet companheira de Voltaire e *Émilie* – nome escolhido por Madame d'Épinay, considerada uma das primeiras pedagogas, batizada com o nome de Louise, adota o nome *Émilie* num contraponto ao Emilio de Rousseau, do qual crítica o papel destinado a mulher na figura de Sophia.

em se tratando de pauta de negociação sindical frustra-se a expectativa do foco em mudanças na valorização do trabalho feminino e no fim das discriminações sexistas.

A respeito do mapa da diversidade realizado em 2008, ressaltamos que o mesmo é fruto de demanda da CGROS, com proposta de realização da auditoria da diversidade na minuta mínima unificada de 2002. Desta forma, a realização do mesmo apesar de não ter atingido o objetivo censitário, teve resultados positivos, metade da categoria participou respondendo ao questionário. O fato é que os resultados não foram socializados com os trabalhadores, houve apenas comunicação parcial e com restrição à divulgação dos dados. Por outro lado, constatamos através das análises das demandas colocadas pelos trabalhadores bancários e pela própria CGROS a não priorização de cobrança quanto a socialização do mapa. Outra pauta ausente é o indicativo de metas para a superação das desigualdades sexistas e raciais já denunciadas em 2000 com a pesquisa “O Rosto dos Bancários”, reforçada através do resultado do mapa da diversidade (2008). Deste ponto de vista constatamos um retrocesso na priorização das questões da CGROS para a mesa temática de igualdade, principalmente por não valorizar o esforço e o acúmulo conquistado numa perspectiva de avançar. A proposta da auditoria sobre a diversidade de 2002 tinha como principal objetivo revelar as desigualdades e estabelecer metas e prazos para abolir as discriminações sexistas e raciais no setor financeiro. Então vejamos, os dados das desigualdades estão aí, resultados do mapa e de outras pesquisas realizadas pela CONTRAF e DIEESE. Além disso, vários estudos comprovam as desigualdades de gênero no setor financeiro como exemplo o de Jinkings (2002) e Segnini (1994, 1998, 2000). Referência importante também é de Araujo e Ferreira (2000) que trata das relações de gênero e sindicalismo no contexto da reestruturação produtiva, revelam a trajetória e inserção das mulheres no sindicalismo e as dificuldades enfrentadas. Deste ponto de vista concordamos com a posição de Ângela Maria Carneiro de Araujo, ao referir-se as desigualdades de gênero nos bancos em palestra proferida na 12ª Conferência Nacional dos Bancários, 2010:

É inadmissível compactuarmos, em pleno século 21, com um sistema que discrimina. O avanço tem que passar pela idéia de que os sindicatos não toleram mais qualquer tipo de discriminação. Este é um forte desafio. É imprescindível rompermos o ‘telhado de vidro’ pelo respeito à diversidade, pelo fim das barreiras de entrada que alimentam a discriminação de mulheres, negros e negras e deficientes físicos. (CONTRAF-CUT, 2010, p 14).

Concluimos que apesar do esforço da CGROS, numa trajetória de mais de uma década, há dificuldades no sindicalismo bancário em tratar a questão da igualdade de oportunidades como algo prioritário. Partindo da constatação que as mulheres representam metade da categoria e os negros 19%, a não priorização das questões de desigualdades sexistas e raciais acabam repercutindo em certa convivência com situações discriminatórias. Neste ponto o encaminhamento tomado pela direção da CONTRAF-CUT da não realização dos encontros de mulheres bancárias, antecedendo as conferências nacionais preparatórias da campanha salarial, representa um reflexo do recuo na luta contra as desigualdades sexistas.

De outro lado, podemos perceber a apropriação do setor financeiro, do discurso da inclusão como moeda social. Desta forma confirmamos nossa terceira hipótese, de que as políticas afirmativas foram apropriadas pelo patronato como *marketing* social pelo viés do lucro. Os bancos afirmam ter vários programas de inclusão, fazem uma grande propaganda em relação a isso sem discutir seriamente metas de diminuição das desigualdades. A luta pela igualdade de oportunidades no setor financeiro coloca-se desta forma como um grande desafio para o movimento sindical bancário.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. Custos do trabalho de homens e mulheres na América latina: mitos e realidade. In: CUT. *Salário igual para trabalho de igual valor: avanços e desafios na implementação da convenção nº 100 da OIT*. São Paulo: 2002, Publicação conjunta da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, da Internacional de Serviço Público – ISP Brasil e do Observatório Social.

_____. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária?. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Orgs) *Trabalho e sociedade – organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Ed. Senac, 2007. P.21-42.

AMORIM, W.A.C. e FISHER, A.L. *A ação dos sindicatos nos países centrais e a cooperação sindical internacional frente às mudanças no mundo do trabalho*. Economia Global e Gestão, dez.2009, vl.14, nº3, p.25-38. ISSN0873-7444.

ANTUNES, R. O novo sindicalismo no Brasil. 2ª ed. rev. e ampl. Campinas, SP: Pontes: 1995.

_____. *Os sentidos do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARAUJO, A.; FERREIRA, V.C. Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva. In: ROCHA, M. I. *Trabalho e Gênero – mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34, 2000.

ÁVILA, M. B. Algumas questões teóricas e políticas sobre emprego doméstico. In: ÁVILA, M. B. et AL. *Reflexões feministas sobre a informalidade e trabalho doméstico*. Recife: SOS CORPO – Instituto Feminista para a Democracia, 2008. p.65-72

BADINTER, E. *Émilie, Émilie – a ambição feminina no século XVIII*. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

BANCO DO BRASIL. *Texto diversidade*. Rede Aberta. Banco do Brasil. Abril\maio de 2005, Datilografado.

_____. *Relatório Anual 2007*. Disponível: <<http://www.bb.com.br>>.

_____. *Relatório Anual 2008*. Disponível: <<http://www.bb.com.br>>.

_____. *Relatório Anual 2008*. Disponível: <<http://www.bb.com.br>>.

BEAUVOIR, S. *O segundo sexo: fatos e mitos*. Vol. 1. 4ª ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.

_____. *O segundo sexo: a experiência vivida*. Vol. 2. 2ª ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1967.

BERTIN, C. *A mulher em Viena nos tempos de Freud*. Campinas: Papyrus, 1990.

BLASS, L.M.S. *Estamos em greve! imagens, gestos e palavras do movimento dos bancários*. São Paulo: Hucitec, 1992.

BOITO JR, Armando. *Sindicalismo de Estado no Brasil*. São Paulo: UNICAMP, 1991.

BORDO, S. A feminista como o Outro. In: COSTA e GROSSI *Estudos feministas*. Florianópolis: Centro de Filosofia e Ciências Humanas – UFSC. 2000. p. 10-29

BOURDIEU, P. *A miséria do mundo*. Petrópolis: Ed. Vozes, 1997.

_____. *Meditações pascalianas*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

_____. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

_____. *Razões práticas sobre a teoria da ação*. Papyrus Editora. 1996.

BRADESCO. *Código de conduta ética da organização Bradesco*. São Paulo. 30.10.2008. Disponível em: <<http://www.bradesco.com.br>>. Acesso em 23\04\2009.

BRIDI, M. A. *Ação coletiva e comissões de trabalhadores em plantas flexíveis: o espaço da política*. Curitiba: Tese Doutorado – UFPR, 2008.

BRITO, O. A atuação do MPT contra a discriminação no Emprego. In: I Seminário Diversidade nos Bancos. Curitiba: CDRom FETEC-CUT-PR, 2006.

BRUMER, A. *O sexo da ocupação – considerações teóricas sobre a inserção da mão de obra feminina na força de trabalho*, RBCS nº 8, vol. 3 out. 1988.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M.R. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Orgs) *Trabalho e sociedade – organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Ed. Senac, 2007. P.43-88.

BUTLER, J. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do “pós-modernismo”. In: *Trajetórias do gênero, masculinidades*. Campinas. Cadernos Pagu – Núcleo de Estudos de Gênero, Unicamp, 1998.

CALADO, L. *Saboreando o saber: a aventura intelectual de Crhistine de Pizan no seu “Caminho de Longo Estudo”*. Disponível em: <<http://www.uesc.br/seminariomulher/anais>>. Acesso em 05\05\2010.

CAMURÇA, S. M. S. Desproteção social das mulheres no sistema previdenciário. In: AVILA *et al.* *Reflexões feministas – sobre informalidade e trabalho doméstico*. Recife: SOS CORPO – Instituto feminista para a democracia, 2008. P.151-162.

CARVALHO, C. E. *Um convite à reflexão. Perfil do Bancário*. São Paulo: CNB-CUT, 1997, p. 35-39.

CARVALHO, M.C. *Programa valorização da diversidade*. Exposição realizada no I Seminário Sobre Diversidade nos Bancos. Curitiba, julho 2006, slides Power point.

CASTELLS, M. *A Sociedade em Rede. A era da informação: economia, sociedade e cultura*. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. v. 1.

CGROS. *Recurso à direção nacional da CONTRAF-CUT*. Curitiba, 29.06.2006. Não publicado.

CFEMEA. *Jornal Fêmea 117 – Encarte Especial Eleições 2002* Disponível em: <<http://www.cfemea.org.br/jornalfemea>>. Acesso em 23\04\2010.

_____. *Jornal Fêmea 151 – Eleições de 2006 no Brasil: a difícil conquista de mandatos eletivos por mulheres*. Disponível em <<http://www.cfemea.org.br/jornalfemea>>. Acesso em 23\04\2010.

CHAUÍ, M. *Cultura e Democracia*. São Paulo: Cortez, 1997.

CNB-CUT. *A CNB-CUT e a Regulamentação do Sistema Financeiro Nacional – Democratização e Controle do Sistema Financeiro*. São Paulo: Bangraf, 1992.

_____. *Convenção Coletiva Nacional de Trabalho 92\93 - Rumo ao Contrato Coletivo de Trabalho*. São Paulo: Bangraf, dez.1992.

_____. *Perfil do Bancário*. São Paulo: CNB-CUT, 1997.

_____. *Desemprego não à barbárie*. Cadernos CNB, n.2 – julho\agosto 1998.

_____. *Bancos Públicos – Privatização Não*. São Paulo: Bangraf, 2000.

_____. *3º Congresso da Confederação Nacional dos Bancários – CNB-CUT, Caderno de Teses*, 2000.

_____ e DIEESE. *Os rostos dos bancários: mapa de gênero e raça do setor financeiro brasileiro*. São Paulo: CNB-CUT, 2001.

_____. *Dez anos de lutas, conquistas e sonhos*. São Paulo: CNB-CUT, 2002.

_____. *VI Congresso da Confederação Nacional dos Bancários – CNB-CUT, Caderno de Teses*, 2003

CONTRAF-CUT. *Revista dos Bancários – Campanha Nacional 2010*. São Paulo: CONTRAF-CUT, agosto\2010.

_____. *Carta da UNI Finanças defende vendas responsáveis de produtos financeiros*. 10\06\2010. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br.htm>>.

_____. *Boatos sobre eventual venda do mercantil do Brasil preocupam bancários*. 25.06.2010. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br>>. Acesso em: 20.05.2010.

_____. *Bancários ampliam coleta de assinaturas por acordo global com HSBC e Santander*. 30\04\2010. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br.htm>>.

_____. *O MPT do Pará vai acionar o Santander por trabalhar aos sábados na greve*. 08\06\2010. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br>. Acesso em: 03.07.2010.

_____. *Especial igualdade de oportunidades*. São Paulo: Jornal da CONTRAF-CUT – julho 2010.

_____. *Regulamentação do sistema financeiro*. Informativo online 27\11\2008.

_____. *Textos de orientação – Campanha Salarial 2009*. Datilografado.

_____. *Minuta e Convenção Coletiva de Trabalho - Campanha Salarial 2009*. Datilografado.

_____. *12ª Conferência Nacional dos Bancários: subsídios para a discussão nas conferências regionais*. 2010. Datilografado.

CORREIA, M. A. A. *et al*. Igualdade de oportunidades: conquistas do sindicalismo-cidadão na categoria bancária. In: *Reflexões sobre a diversidade no mundo do trabalho*. Brasília: Publicação do Fundo para Igualdade de Gênero – FIG, Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional – ACIDI\CIDA, 2005.

CORREIA, M. A. A. *A história 20 anos depois – A participação das Bancárias nas Greves: 1985 a 2004*. São Paulo. 2005. Datilografado.

COSTA, A. J. L. *Trajetória de carreira de mulheres no BB: algumas considerações*. In: BANCO DO BRASIL. *Texto diversidade*. Rede Aberta. Banco do Brasil. Abril\maio de 2005. Datilografado.

CUT. *Resoluções do 4º Congresso Nacional da CUT*. São Paulo: CUT, 1991. Disponível: <<http://www.cut.org.br>>.

_____. *Normas Internacionais do Trabalho – Guia de Formação Sindical*. São Paulo: CUT, 2000.

DEDECCA, C. S. *Tempo, Trabalho e Gênero*. Campinas. 2004. Digitado.

DIEESE. *Apresentação Plenária FETEC-CUT-PR*, 28\11\2008.

_____. Mercado de Trabalho. In: *Anuário Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda*. São Paulo: DIEESE, 2008.

_____. *Conjuntura Econômica e Negociações Coletivas*. São Paulo: Rede Bancários, 2009.

_____. *6ªs Conferências Regionais do Ramo Financeiro, Conjuntura Econômica e o Setor Bancário -Campanha 2004-2005*. Brasília: Linha Bancários, 2004.

_____. *As mulheres nos Bancos*, São Paulo, 2004

_____ e CNB. *Os Rostos dos Bancários, mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro*, São Paulo, 2001.

_____. *O mapa da população negra no mercado de trabalho*, São Paulo, 1998.

_____. *Profissão: Bancário, perfil da categoria*, São Paulo, 1980.

DUARTE, C. L. *Nísia Floresta – a primeira feminista do Brasil*. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2005.

DURKHEIM, É. Da divisão social do trabalho. In: Durkheim, *Os pensadores*. São Paulo: Victor Civita, Abril Cultural, 1983. P 3-70.

ELY, H.B. *Qualidade nos bancos: um estudo sobre o aspecto participativo das novas formas de gestão*. UFRS, dissertação, Porto Alegre, 1995.

_____. *Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos*, Rio de Janeiro, 1997.

FALUDI, S. *Backlash – o contra-ataque na guerra não declarada contra as mulheres*. Rio de Janeiro: Rocco, 2001.

FEBRABAN. *CIAB Febraban 2009 – Bancarização*. Disponível em:<<http://www.febraban.com.br>>. Acesso em: 20.01.2010.

_____. *Começa a 1ª turma do programa de capacitação profissional e inclusão de pessoas da FEBRABAN*. FEBRABAN, São Paulo, 02\02\2009. Disponível em: < <http://www.febraban.com.br> >. Acesso em: 25.07.2010.

FEEB – RJ\ES *Jornal Unidade*, 03\04\2009.

FETEC-CUT-PR. *Estatuto*. 2008. Datilografado.

_____. *Bancari@s*. Curitiba: Revista de divulgação da FETEC-CUT-PR. Edição Estadual n. 2, 2005.

_____. *Histórico do trabalho da FETEC-PR com as mulheres*. Curitiba: 2004. Datilografado.

_____. *Relatório do II Encontro Estadual da Mulher Bancária*. Curitiba: maio 2004. Datilografado.

_____. *Resoluções Finais – VI Congresso da FETEC-CUT-PR: Construindo a unidade dos trabalhadores financeiros*. Curitiba, 2003.

_____. *Teses – 2º Congresso da FETEC*. Caderno de Teses. Curitiba: 1994.

_____. *Consultas feitas pelos sindicatos*. Curitiba, 2009. digitalizado

FERNANDES, F. *A integração do negro na sociedade de classes*. São Paulo: Ática, 1978.

FOLHA ONLINE. *Países do G20 se comprometem a fortalecer regulação dos mercados financeiros*. 15\11\2008. Disponível em: < <http://www1.folha.uol.com.br/folhadinheiro> >. Acesso em: 20\07\2010.

FOUCAUT, M. *A ordem do discurso*. São Paulo: 15ª ed., Ed. Loyola, 2007.

FOCHI, M. *Homenagem da DITEC do BB às mulheres reforça estereótipos*. SEEB-DF, Brasília, 05.03.2010. Disponível em: < <http://www.bancariosdf.com.br> >. Acesso em: 25.07.2010.

FREITAS, M.C.P. Banco Central e política macroeconômica: o regime de metas de inflação. In: MARCOLINO, L.C. e CARNEIRO, R. *Sistema financeiro e desenvolvimento no Brasil – do plano Real à crise financeira*. São Paulo: Publisher Brasil e Editora Gráfica Atitude Ltda, 2010.

FRIEDAN, B. *Mística feminina*. Petrópolis:Vozes, 1971.

GIDDENS, A. *Sociologia*. Porto Alegre: 4ª Ed. Artmed,2005.

GONÇALVES, G. F. *Programa Caixa de Diversidade*. Curitiba: Apresentação 1º Seminário de Diversidade nos Bancos. Junho 2008. Datilografado.

GOSDAL, T. C. e SOBOLL, L. A. P. *Assédio Moral Interpessoal e Organizacional*. Ed. LTR, 2009

HÉRITIER, F. Janos de duas faces: implicações conceituais da fertilidade feminina. In: RIAL, C. S.; TONELI, M.J. (Org.) *Genealogias do silêncio: feminismo e gênero*. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2004. P. 15-28.

_____. Masculino Feminino: o pensamento da diferença. Lisboa: Instituto Piaget, 1996. P.181 -222.

HEILBORN, M. L. Gênero, um olhar estruturalista. In: GROSSI, M.; PEDRO, J.M. (Org.) *Masculino, feminino, Plural*. Florianópolis: Ed. Mulheres, 1998. P. 43-55.

HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. Flexibilidade, trabalho e gênero. In: HIRATA, H.; SEGNINI. L. (Orgs) *Trabalho e sociedade – organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Ed. Senac, 2007. P.89-108.

_____. HIRATA, H.; SEGNINI. L. (Orgs) *Trabalho e sociedade – organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Ed. Senac, 2007.

IBGE. Pesquisa Sindical 2001. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 10\08\2010.

IBSEN, H. *Casa de bonecas*. São Paulo: Veredas, 2004.

IPEA. *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. Brasília: 3 ed., digitalizado. 2008

IOS. *Revista Observatório Social, nº 12*. São Paulo: IOS, set-out\2007 – ISSN 1678 - 152X.

_____. *Banco Santander S.A – Comportamento Social e Trabalhista*. São Paulo: Relatório Executivo de Observação. Setembro 2001.

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

_____. *Os trabalhadores bancários em face a reestruturação do capitalismo contemporâneo*. PPGSP\UFSC, Cadernos de Pesquisa, nº 28, agosto 2001. Disponível em: <<http://www.sociologia.ufsc.br/cadernos/>>. Acesso em: 07\05\2010.

_____. A reestruturação do trabalho nos bancos. In: (org.) Antunes, R. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 189-205.

_____. *Trabalho e resistência na “fonte misteriosa” – os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro*, Campinas: Editora da Unicamp, 2002.

_____. As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos Bancos. In: (orgs.) Antunes, R.; Silva, M. Ap. M. *O Averso do Trabalho*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2004.

_____. *Os bancários e seu mister no mundo do capital em crise*. Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho – São Paulo, 28,29 de novembro 2008. Disponível em:<<http://www.fundacentro.gov.br/dominios\CTN\anexos\oficina/>>.

KEHL, M. R. *Deslocamentos do Feminismo: a Mulher Freudiana na Passagem para a Modernidade*, Rio de Janeiro: Imago, 1998.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de gênero. In: HIRATA et al (orgs). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Ed. Unesp, 2009.

KINOSHITA, F.; MELO, M.A. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: OAB Editora, 2003.

KLIASS, P. *Spread bancário: escândalo nacional*. Disponível: < <http://www.ecodebate.com.br>. 29\07\2010.

LAQUEUR, T. *La construcción del sexo, cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Valência: Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer. 1994.

LEITE, L. *Christine de Pizan: uma resistência na aprendizagem da moral de resignação*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-graduação em Língua e Literatura Francesa e Estudos Medieval. Departamento de Letras Modernas. USP. São Paulo, 2008

LEITE, M. P. *Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

LIMA, M. E. B. *et al. 20 anos da política de gênero na CUT -Mulheres na CUT: uma história de muitas faces*. São Paulo: Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT Brasil, 2006.

_____. *Um outro mundo é possível*. In: *Estudos feministas*. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: UFSC, 2003.

MANFREDI, S. M. *As entidades sindicais e a educação dos trabalhadores*. Unicamp. 1983. Disponível:< <http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/cp/arquivos/538.pdf>>. Acesso em: 05\07\2010.

_____. *Formação sindical no Brasil: história de uma prática cultural*, São Paulo: Escrituras Editora, 1996.

MANGUABEIRA, W. *Dilemas do novo sindicalismo: democracia e política em Volta Redonda*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: ANPOCS. 1993.

MARCOLINO, L. C. *Menos metas, mais saúde*. CONTRAF-CUT, 18\08\2009. Disponível em: < <http://www.contrafcut.org.br>>. Acesso em: 03\09\2009.

MARCOLINO, L.C.; LEITE, J.M. *Introdução: Perspectivas do sistema financeiro brasileiro*. In: MARCOLINO, L.C; CARNEIRO, R. (orgs). *Sistema financeiro e*

desenvolvimento no Brasil – do plano real à crise financeira. São Paulo: Ed. Atitude, 2010.

MARX, K. *A ideologia alemã*. São Paulo: Ed. Boitempo, 2007.

_____. *O capital*. Livro 1, Volume 2. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 1971.

_____. *Sobre o suicídio*. São Paulo: Boitempo, 2006

_____ e ENGELS, F. *O manifesto do partido comunista*. 16ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

MILL, J.S. *A Sujeição das Mulheres*. São Paulo: Escala. 2006.

MINELLA, A. C. Empresariado financeiro: organização e posicionamento no início da década de 90. In: DINIZ, E. (org.). *Empresários e modernização econômica: Brasil anos 90*. Florianópolis: Ed. UFSC/IDACON, 1993. P.69-112.

_____. Elites financeiras, sistema financeiro e governo FHC. In: OURIQUES, N.D. e RAMPINELLI, W.J. (orgs.). *No fio da navalha: crítica das reformas neoliberais de FHC*. São Paulo: Xamã, 1997. p.165-199.

_____. *Hegemonia e controle financeiros no capitalismo contemporâneo*. Porto Alegre: Fórum Social Mundial, 2001.

_____. *Globalização financeira e associações de bancos na América Latina*. Porto Alegre: Civitas – Revista de Ciência Social, v.3, nº2, jul-dez 2003. p.245-272.

_____. *Maiores bancos privados no Brasil: um perfil econômico e sociopolítico*. Porto Alegre: Dossiê – Sociologias, nº 18, jul./dez. 2007, p. 100-125.

NARDELI, R. *Projeto que aumenta controle sobre o sistema financeiro será votado na CCJ*, Agência do Senado, 04/05/2009.

NEVES, E. F. Bancos, bancários e movimento sindical. São Paulo: Anita Garibaldi, 1998.

O ESPELHO. *Trinta anos de uma greve histórica*. São Paulo: n. 252, 2008.

OLIVEIRA, P.P.M. *A construção social da masculinidade*. Tese USP, Sociologia, 2002.

PACTU. Pactu Mulher. Órgão de informação dos sindicatos do Pactu: Paranavai, Campo Mourão, Toledo, Umuarama\Assis Chateaubriand e Guarapuava, março, 2009.

PARSONS, T. *O sistema das sociedades modernas*. São Paulo: Pioneira, 1974.

PASSOS, D. D. *A internacionalização do setor bancário no Brasil após o plano real: divergências de interesses dos banqueiros com a ação do Estado e mudanças nas negociações com os trabalhadores bancários*. Curitiba: UFPR, dissertação, 2001.

PATEMAN, C. *O contrato sexual*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PERROT, M. *As mulheres ou os silêncios da história*. Bauru: EDUSC, 2005.

POVOA, A. *A ascensão feminina no BB*. ANABB, Brasília, 25.05.2010. Disponível em: < <http://www.anabb.org.br>>. Acesso em: 25.07.2010.

QUINTANEIRO, T.; BARBOSA, M.L.; OLIVEIRA, M.G. *Um toque de clássicos – Durkheim, Marx e Weber*. Editora UFMG, 1999.

RECOARO, D. *Responsabilidade Social: Visão do Santander – atrasada e predatória*. CONTRAF-CUT. São Paulo, 31/08/2009. Disponível em: < <http://www.contrafcut.org.br>>. Acesso em: 03/09/2008

RODRIGUES, Iram Jácome. A trajetória do novo sindicalismo. In: _____ (org.). *O novo sindicalismo vinte anos depois*. Petrópolis/São Paulo/São Paulo: Vozes/ EDUC-PUC-SP/UNITRABALHO, 1999.

ROHDEN, FABÍOLA – *A construção da diferença sexual na medicina* – Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 19 (Sup.2) 2003. p 201-212.

ROMANELLI, G. *O provisorio definitivo: trabalho e aspirações de bancários de São Paulo*. Dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Ciências Sociais da FFLCH/USP. São Paulo, 1978.

RUBIN, G. El Tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. In: NAVARRO, M; STIMPSON, C. *Qué son los estudios de mujeres? México/Argentina/Brasil/Colômbia/Chile/Espana/EUA/Venezuela*: Fondo de Cultura Econômica. 1998. p. 15-74

RUDOLFO, P. D. *Reflexos da gestão das políticas de recursos humanos na Caixa Econômica Federal: Estudo de caso de uma unidade de negócios*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – UFSC, 2001.

RUIZ, DIAZ. P.S.M. *Telemarketing, Tecnologia e Precarização do Trabalho*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Tecnologia. UTFPR, 2009.

SAFFIOTI, H. Primórdios do conceito de gênero. In: *Simone de Beauvoir & os feminismos do século XX*. Campinas. Cadernos Pagu – Núcleo de Estudos de Gênero, Unicamp, 1999.

_____. *Gênero, patriarcado, violência*, São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SANTOS, A. O. A nova crise do sindicalismo internacional. In: Org. ANTUNES, R. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006. p.447-449.

SANTOS, B. S. (Org.) *Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

_____. *Por uma concepção multicultural de direitos humanos*. Revista Crítica de Ciências Sociais, nº48, julho 1997, 11-32.

_____. *A reunião de cúpula do G20 e as grandes ilusões*. 07\04\2009. Carta Maior. Disponível em: < <http://www.cartamaior.com.br>>. Acesso em: 20\07\2010.

SANTOS, E.M. *III Congresso Estadual da Fetec-PR: Pesquisa sobre o perfil e opinião dos participantes*. Curitiba, junho de 1997. Não publicado.

_____. *VI Congresso Estadual da Fetec-PR: Perfil e opinião dos participantes*. Curitiba, junho de 2003. Não publicado.

SANTOS, Y. *A privatização dos bancos públicos estaduais e o Banestado*. Curitiba: Revista dos Bancários, nov/2003.

SCOTT, J. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. Revista: Educação e Realidade, Porto Alegre, 1990.

_____. *La querelle des femmes no final do século XX*. Revista: Estudos Feministas. Vol.9, Florianópolis, 2001.

SEEB – Curitiba. *A Luta pelo direito: de ser bancário na Caixa*. Revista dos Bancários. N.2, Curitiba, mar\2003. P.13.

_____. *1942 – 2003 – Edição Especial*. Revista dos Bancários. N.1, Curitiba, fev\ 2003.

_____. *Igualdade de gênero: realidade distante*. Revista dos Bancários. N.22, Curitiba, abril\maio 2006. P12-13.

_____. *Sindicato: 66 anos de luta, resistência e cidadania*. Revista dos Bancários. N.30, Curitiba, fev\2008.

_____. *A garra dos bancários conquistou maior ganho real dos últimos anos*. Revista dos Bancários. N.33, Curitiba, nov\2008.

_____. *Santander não comparece em mesa redonda convocada pela superintendência regional do trabalho*. Curitiba: SEEB-Curitiba, 08\01\2009. Disponível em: < <http://www.bancariosdecuritiba.org.br>>. Acesso em: 10\08\2010.

_____. *Sindicato realiza ato em agência do Santander*. Curitiba: SEEB-Curitiba. 18\02\2009. Disponível em: < <http://www.bancariosdecuritiba.org.br>>. Acesso em: 10\08\2010.

SEEB – Londrina. *Bradesco vai conceder reajuste salarial por merecimento*. Londrina: SEEB Londrina. 30.08.2010. Disponível em: < <http://www.vidabancaria.org.br>>. Acesso em: 31\08\2010.

SEEB-SP. *Sem porta de segurança, agência do Unibanco sofre dois assaltos em seis dias*. 25\07\2009. Disponível em: <<http://www.bancariosp.com.br>. Acesso em: 20\05\2010.

_____. *Unibanco discrimina funcionários e mostra que é irresponsável socialmente*. 29\01\2009. Disponível em: <<http://www.bancariosp.com.br>. Acesso em: 20.05.2010.

_____. *Rede de Comunicação dos Bancários*. 16\04\2009. Disponível em: <<http://www.bancariosp.com.br>. Acesso em: 20\05\2010.

_____. *Regulamentação do Sistema Financeiro contra a concentração do crédito*. SEEB-SP, online, 29\01\2009

_____. *Itaú Unibanco dispensa trabalhadores com ações contra uma das empresas*. SEEB-SP. 02\04\2009. Disponível em: <<http://www.bancariosp.com.br>. Acesso em: 20\05\2010.

_____. *Revista dos Bancários*. SEEB-SP, n.107, out/2005.

_____. *Revista dos Bancários*. SEEB-SP, n. 101, dez/2004.

_____. *Revista dos Bancários*. SEEB-SP, n.71, out/2001.

_____. *Quem patrocina os ataques aos Bancos Estatais?* Caderno Informação Sindical. São Paulo: SEEB-SP, 1993, n.20.

_____. *Reforma do Sistema Financeiro*. Caderno Informação Sindical. N.12 São Paulo: SEEB-SP, 1992.

_____. *O sindicalismo bancário frente ao projeto Mercosul*. Caderno Informação Sindical. N.18, São Paulo: SEEB-SP, 1992. P.6-9.

SEEB-RJ. *Sindicato 70 anos – O Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro e sua História*. Rio de Janeiro: SEEB-RJ, 2000.

SEEB-Umuarama. *37 anos de ações sindicais 31 anos de fundação 20 anos de trabalho cutista*. Umuarama: SEEB-Umuarama, Assis Chateaubriand e Região, 2007.

SEGNINI, L. R. P. Feminização do trabalho bancário. In: (Orgs) BRUSCHINI, C.; SORJ, B. *Novos Olhares - Mulheres e relações de gênero no Brasil*, Fundação Carlos Chagas, Editora Marco Zero, 1994.

_____. Relações de gênero no trabalho bancário. In: *Gênero, tecnologia e ciência*, Campinas: Cadernos Pagu, Núcleo de Estudos de Gênero\Unicamp, 1998.

_____. Desemprego, terceirização e intensificação do trabalho nos bancos brasileiros. In: ROCHA, M. I. *Trabalho e Gênero – mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34, 2000.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo, 3ª ed. Record, 1999.

SEPM. *Programa Pró-Equidade de Gênero – Guia Operacional 2009-2010*. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – Presidência da República. Brasília, 2009.

SIMMEL, G. *Sociologia*. São Paulo: Ática, 1983.

_____. *Sobre la aventura – ensayos de estética – sobre filosofía de la cultura*. In: *Filosofia da cultura*. Barcelona: Ediciones Penínsulas, 2002.

_____. *Sobre la individualidade y las formas sociales*. Quilmes: Universidade nacional de Quilmes, 2002.

SOBOLL, L.A. P. *Assédio Moral – Organizacional*. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA MARTINS, H. H. T. *O estado e a burocratização do sindicato no Brasil*. São Paulo: Hucitec, 1989.

TOSI, A. (Org.) *Bancários: 60 anos de história*. Vitória: Sindicato dos Bancários do Espírito Santo, 1995.

TOURAINÉ, A. *O que é democracia*. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

_____. *Um novo paradigma*. Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

_____. *O mundo das mulheres*. Rio de Janeiro: Vozes, 2007

TRISTAN, F. *Peregrinações de uma pária*. Florianópolis: Editora Mulheres; Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2000.

UNI . Rede de Mulheres - UNI Brasil. *Um pouco de história e algumas reflexões*. São Paulo, 2010. 1 fôlder.

VARIKAS, E. Naturalização da dominação e poder legítimo na teoria política clássica. In: *Estudos Feministas*. Florianópolis: UFSC, 2003.

VALENZUELA (1999) Igualdade de oportunidade e discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho no Brasil. In: OIT. *Brasil – Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil – Políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. São Paulo: OIT, 1999.

WIKIPÉDIA. *G20 maiores economias*. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/G20_maiores_economias. Acesso em: 10\07\2010.

WOLF. V. *Um teto todo seu*. São Paulo: Circulo do Livro. 1995.

XAVIER, E. P. *Um minuto de silêncio: réquiem aos bancários mortos no trabalho*. Porto Alegre: Edição do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre, 1998.

ZAPATA, F. Estado-nação, livre comércio e integração econômica na América Latina. In: DIEESE. *Emprego e Desenvolvimento Tecnológico – Processos de Integração Regional*. São Paulo: DIEESE, 1999. p 47-63

SITES CONSULTADOS:

<http://www.bancariosdecuritiba.org.br>

<http://www.bancariosp.org.br>

<http://www.bb.com.br>

<http://www.caixa.gov.br>

<http://www.ccscs.org>

<http://www.contrafcut.org.br>
<http://www.csa-csi.org>
<http://www.cut.org.br>
<http://www.febraban.com.br>
<http://www.fetecpr.org.br>
<http://www.observatoriosocial.org.br>
<http://www.santander.com.br>
<http://www.uniglobalunion.org>
<http://www.ituc.org.htm>

ENTREVISTAS

Entrevista com Sec. Políticas Sociais da CONTRAF-CUT e Coordenadora da CGROS. A.M. Abril – 2008.

Entrevista com ex Sec. Políticas Sociais da CNB e ex Coordenadora da CGROS – CNB-CUT. N.F. Agosto 2008.

Entrevista com representante da CGROS de Pernambuco, coordenadora da campanha nacional de combate ao assédio moral no setor financeiro. S.R. Agosto 2008.

Entrevista com diretor do SEEB Londrina e representante do Paraná na CGROS-CONTRAF-CUT. J. S. Julho 2008.

Entrevista com diretora da FETEC-CUT-PR e representante do Paraná na CGROS-CONTRAF-CUT. M. F. C. M. Dezembro 2008.

Entrevista com diretora do SEEB Umuarama e Assis Chateaubriand. A.P.L. Abril 2010.

Entrevista com representante do Paraná no Comitê Estadual de Equidade da Caixa Econômica Federal. D. Z. Maio 2010.

Entrevista com diretora do SEEB Apucarana. M. S. F. Junho 2010.

Entrevista com gerente da Caixa Econômica Federal. F. Outubro 2009.

Entrevista com dirigente da FETEC-CUT-PR e Secretario de Políticas Sindicais. A. F. Dezembro 2009.

Entrevista (depoimento) com dirigente do SEEB Londrina. D. A. S. Abril 2008.

Entrevista (depoimento) com dirigente do SEEB Londrina. O. T. A. Abril 2008.

Entrevista (depoimento) com ex conselheira representante dos funcionários no Conselho de Administração do Banestado e ex presidenta do SEEB – Curitiba. M.S. Agosto 2010.

Entrevista (depoimento) com diretora do SEEB Curitiba. A. M. F. Agosto 2010.

Entrevista com a Secretaria de Políticas Sociais da CONTRAF-CUT e representante da CONTRAF-CUT na Rede UNI Mulheres. D. R. Junho 2010.

Entrevista com o Secretario de Relações Internacionais da CONTRAF-CUT. R. J. Julho 2010.

APÊNDICES

1-ROTEIROS DE ENTREVISTAS	314
2- PESQUISAS PERFIL E OPINIÃO	322

1-ROTEIROS DE ENTREVISTAS

a)Entrevista com Sec. Políticas Sociais da CONTRAF-CUT e Coordenadora da CGROS – A.M. – abril – 2008

- 1- Enfrentou dificuldade no trabalho por ser mulher?
- 2- Você já sofreu algum tipo de assédio sexual no trabalho? E assédio moral?
- 3- Você considera que as mulheres nas avaliações baseadas na meritocracia são preteridas de promoção?
- 4- Você enfrentou dificuldade em seu trabalho por ser mãe?
- 5- Como você percebe a situação das mães hoje, no mercado de trabalho no setor financeiro?
- 6- Você acredita que as coisas possam mudar, que a opressão e desigualdades contra as mulheres possam ser superadas?
- 7- Considera importante a contribuição do movimento feminista na organização das mulheres no movimento sindical?
- 8- Comente um pouco de sua trajetória no movimento sindical bancário?
- 9- Você enfrentou dificuldades de ordem pessoal para participar do movimento sindical?
- 10- Quais as principais dificuldades que você identifica para as mulheres participarem do movimento sindical?
- 11- Como você avalia a política de cotas, acredita que a adoção desta política contribuiu para participação das mulheres?
- 12- Acredita que a participação de mulheres acrescentou novas demandas para o movimento sindical? Quais?
- 13- Porque ainda os homens ocupam os cargos principais?
- 14- Como você avalia a criação da Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT?
- 15- Quais as prioridades que você considera importantes para a negociação coletiva?
- 16- Você considera que as mulheres bancárias têm igual espaço na elaboração da pauta de negociação e na negociação propriamente dita?
- 17- Como você define diversidade?
- 18- Como você avalia o censo da diversidade nos Bancos?
- 19- Como você avalia as campanhas desenvolvidas pela CGROS?

b) Entrevista com ex Sec. Políticas Sociais da CNB e ex Coordenadora da CGROS
N.F. – agosto 2008

- 1- Como você avalia a política de cotas? Você acredita que as cotas contribuíram para o avanço da participação das mulheres no movimento sindical?
- 2- Em sua opinião porque os homens ocupam os cargos principais no movimento sindical?
- 3- Quais os elementos que você considera dificultador para as mulheres no movimento sindical?
- 4- Você considera que a participação das mulheres acrescentou novas demandas para o movimento sindical?
- 5- E sobre a participação das mulheres no movimento sindical bancário? Comente como se deu a primeira comissão de mulheres.
- 6- Quais eram as principais reivindicações da Comissão de Mulheres?
- 7- Que instrumentos, subsídios vocês tiveram para os debates, seminários, formação, teóricas feministas?
- 8- Como surgiu a idéia da CGROS?
- 9- Como surgiu a parceria com o Ministério Público?
- 10- Qual sua avaliação da CGROS ?

c) Entrevista com bancária do Bradesco diretora do SEEB-PE, representante da CGROS de PE, coordenadora da campanha nacional de combate ao assédio moral nos setor financeiro (2002) – S. R. – agosto 2008

- 1- Já enfrentou dificuldades no seu trabalho por ser mulher?
- 2- Como foi seu ingresso para o SEEB-PE?
- 3- Qual a sua trajetória na luta contra a discriminação sexista, você já tinha leitura feminista?
- 4- Você considera que a participação das mulheres trouxe novas práticas sindicais?
- 5- Como você avalia a CGROS?
- 6- Na campanha de combate ao assédio moral, recebemos denúncias de que muitas mulheres praticavam o assédio moral, como você avalia esta questão?
- 7- Você acredita que as coisas possam mudar que a opressão e a desigualdade contra as mulheres possam ser superadas e de que forma?

8- Como você avalia a políticas de cotas da CUT?

d) Entrevista com bancário do Itaú - diretor do SEEB- Londrina e representante do Paraná na CGROS-CONTRAF-CUT: J. S. S. – julho 2008

1- Você já enfrentou dificuldade no seu trabalho sindicato ou banco por sua orientação sexual?

2- Você enfrentou dificuldade de ordem privada ou familiar por fazer parte do movimento sindical?

3- Você já foi vítima de assédio moral no trabalho?

4- Como você avalia o tema da orientação sindical no movimento sindical bancário, quais as dificuldades?

5- Como você avalia a participação das mulheres no movimento sindical?

6- Você considera que o movimento sindical respeita a participação das mulheres, respeita as cotas?

7- Porque os homens ainda ocupam os cargos principais no movimento sindical?

8- Como você define a diversidade?

9- Como você avalia a pauta de negociação coletiva, acredita que a pauta social está tendo prioridade?

10- Você considera que as mulheres tem participação igual aos homens na montagem da pauta de negociação?

11- Você avalia que a CGROS encontra respaldo junto a executiva nacional dos bancários?

e) Entrevista com bancária da Caixa – diretora da Fetec-PR e representante do Paraná na CGROS: M. F. C. M.

1- Identificação - tempo de banco

2- Como e quando você entrou para o movimento sindical?

3- Já sofreu ou percebeu discriminação em seu local de trabalho? Assédio moral? Assédio sexual?

4- Houve mudanças na posição dos gerentes com o programa de equidade da Caixa?

5- Como você vê a participação da mulher no movimento sindical?

- 6- Você acredita que no movimento sindical as mulheres têm o mesmo espaço de atuação?
- 7- Como você avalia os 22 anos de política de cotas de gênero?
- 8- Mulheres têm dificuldade em ocupar espaço de poder e decisão? Que elementos você considera dificultadores?
- 9- Como você vê a CGROS?
- 10- Que propostas você apontaria importantes para o avanço da CGROS?
- 11- Como você avalia o mapa da diversidade?
- 12- Como você define diversidade?

f) Entrevista com bancária do HSBC e diretora do SEEB – Umuarama e Assis Chateaubriand: A.P. L. – abril 2010

- 1- Banco, tempo de banco e sindicato?
- 2- Cargo no SEEB?
- 3- Estado civil, filhos?
- 4- Sofreu algum tipo de assédio sexual no Banco? E assédio moral?
- 5- No movimento sindical já sofreu algum tipo de discriminação ou assédio?
- 6- Você é a única mulher liberada? Sente alguma dificuldade em pautar os debates no SEEB?
- 7- Você percebe diferenças entre homens e mulheres no setor financeiro?
- 8- Você já teve chefes mulheres no Banco? Como foi a gestão?
- 9- Você acompanhou as campanhas da CGROS? Como foi o contato?
- 10- Você respondeu o mapa da diversidade?
- 11- Como você avalia a ausência das mulheres no SEEB? Quais são os fatores determinantes?
- 12- Você acredita que o convite para ingressar no movimento sindical é feito de forma diferente para o homem e para a mulher?
- 13- O que você sugeriria para CGROS para campanha de igualdade de oportunidades?

g) Entrevista com bancária da Caixa e representante do Comitê Estadual de Equidade da Caixa: D. Z. P. – maio 2010

- 1- Comente sobre a criação do comitê de equidade da Caixa?
- 2- Como é o trabalho da Comissão? Tem um plano de trabalho?
- 3- A Comissão trabalha com cotas, proporcionalidade de gênero?
- 4- Como funcionam as promoções de equidade?
- 5- Há espaço para denúncias de discriminação?
- 6- A Comissão tem recurso para trabalhar? Que atividades são realizadas?
- 7- Qual sua avaliação da Comissão desde 2007, o que avançou? O que está emperando?
- 8- Comente um pouco sobre o processo de reestruturação da Caixa? Vai interferir na política de equidade?

h) Entrevista com bancária do HSBC e diretora do SEEB Apucarana: M. S. F. – junho de 2010

- 1- Banco tempo de banco?
- 2- Estado civil, filhos?
- 3- Já sofreu algum tipo de discriminação no banco? Assédio sexual? Assédio moral?
- 4- E no movimento sindical já sofreu discriminação? Assédio moral? Assédio sexual?
- 5- Quantas mulheres liberadas tem no SEEB Apucarana?
- 6- Quais dificuldades você considera que as mulheres passam no movimento sindical? O sindicato teve quantas mulheres presidentas?
- 7- Você foi presidenta quais dificuldades você acredita que as mulheres enfrentam nos cargos de comando?
- 8- Você já teve alguma chefe mulher? Diferença de gestão mulher?

9- Sobre as campanhas da CGROS? Qual sua avaliação sobre a comissão?

10- Seu sindicato cumpre as cotas de gênero?

11- Sugestão para CGROS?

12- Como você avalia a prioridade da CGROS pela campanha de 180 dias?

13- Você acredita que a CGROS deveria priorizar outros itens em relação a igualdade de oportunidades?

i) Entrevista com bancária da Caixa – Gerente da GILIE: F. - outubro de 2009

1- Tempo de banco – cargo – escolaridade

2- Exerceu outra profissão antes de ser bancária?

3- Você enfrentou alguma dificuldade no mercado de trabalho por ser mulher?

4- Qual sua avaliação sobre a gestão da Maria Fernanda (primeira mulher presidenta de BCO)?

5- Como você conceitua a igualdade de oportunidades?

6- Há um estereótipo que as mulheres são mais exigentes que os homens, há algumas denúncias de assédio moral em relação as chefias femininas, como você avalia a questão?

7- Como você avalia o programa de equidade da Caixa?

8- Você participou de treinamento para o programa?

9- Você acredita que as mulheres na Caixa estão tendo mais oportunidades de ascensão com o programa?

10- Você conhece o trabalho da CGROS?

11- Você chegou a responder o mapa da diversidade? Você avalia que a Caixa se envolveu no censo?

12- Que propostas você faria para CGROS?

j) Entrevista com bancário do Itaú – Secretário de Política Sindical da FETEC-PR
A.F. – dezembro 2008

1- Como você avalia o movimento sindical bancária, você considera que o machismo predomina no movimento de que forma?

2- Você considera que as mulheres são mais cobradas no movimento sindical, de que forma? E porque isso acontece?

l) Entrevista - depoimento com bancária do Itaú – dirigente do SEEB Londrina e Secretária de Saúde da FETEC-PR: D. A. S. Encontro de Dirigentes Bancárias SEEB Londrina – abril de 2008.

1- Comente sobre as dificuldades de participação das mulheres no sindicato

m) Entrevista - depoimento bancária Itaú (Banestado) – dirigente do SEEB Londrina e Secretária de Organização da CUT-PR: O.T. A. Encontro de dirigentes bancárias SEEB Londrina – abril de 2008.

1- Comente sobre as dificuldades de participação das mulheres no sindicato.

n) Entrevista – depoimento com bancária do Itaú (Banestado) – ex conselheira representante dos funcionários no Conselho de Administração do Banestado e ex Presidente do SEEB Curitiba: M. S. Curitiba, agosto 2010.

1- Como foi o processo de privatização do Banestado? Quais os reflexos para os funcionários? E para as mulheres teve diferenças de tratamento?

o) Entrevista – depoimento com bancária do Itaú (Banestado) – e diretora do SEEB Curitiba: A.M. F. Curitiba, agosto 2010.

1- Como foi o processo de privatização do Banestado? Quais os reflexos para os funcionários? E para as mulheres teve diferenças de tratamento?

p) Entrevista – depoimento com bancária aposentada do Banestado e ex diretora do SEEB Curitiba: D. F. Curitiba, agosto 2010.

1- Como foi o processo de privatização do Banestado? Quais os reflexos para os funcionários? E para as mulheres teve diferenças de tratamento?

q) Entrevista com a Secretaria de Políticas Sociais da CONTRAF-CUT e representante da CONTRAF-CUT na Rede UNI Mulheres : D. R. Via e-mail, junho 2010

1- Quando surgiu a UNI e a UNI Mulheres?

2- Comente sobre estrutura organizativa e política da UNI Mulheres, tempo de mandato, formato de indicação, formato das reuniões, há Congressos eletivos?

3- Relate um pouco sobre o trabalho da UNI Mulheres, comentando sobre os avanços dificuldades, desafios?

4- Quais principais campanhas desenvolvidas pela UNI Mulheres? E os resultados? Explícite os reflexos no Brasil e para a categoria bancária.

5- A UNI e a UNI Mulheres tem alguma influência nas políticas da OIT, ocupa algum cargo? como são feito as articulações internacionais?

6- Faça um breve depoimento seu sobre a importância para a CONTRAF e a C-GROS destas articulações internacionais.

r) Entrevista com Secretario de Relações Internacionais da CONTRAF-CUT

R. J. – junho 2010

1- Quais as filiações e parcerias que a CONTRAF-CUT mantém com organizações internacionais?

2- Em nível regional com são os parceiros da CONTRAF-CUT e como se dá as relações?

3- Comente sobre a polêmicas em relação a AFL-CIO, CIOLS e ORIT. Estas estruturas ainda existem? O que virou?

4- Quais são as estratégias dos trabalhadores do setor financeiro em nível mundial, como são as articulações?

5- Além da UNI-Finanças têm outras entidades que agregam a luta do setor?

6- Como funciona a organização da UNI Finanças, direção, campanhas, etc?

7- Comente um pouco sobre a Secretaria de Relações Internacionais da CONTRAF-CUT, papel, ações, prioridades.

13- Quais as principais dificuldades que você encontra para atuação sindical? (enumere por grau de dificuldade de 01 a 07)

- () filhos e dupla jornada (responsabilidades domésticas)
 () falta de espaço para o trabalho
 () preconceito/machismo dos companheir@s (dirigentes)
 () muita cobrança da sociedade e da base
 () falta de capacitação e formação para atuação sindical
 () falta de apoio d@ espos@ / companheir@
 () falta de creche nos eventos

14- Sua entidade respeita as cotas de participação na composição da direção?

- () sim () não

15- Se não qual a justificativa principal para o não cumprimento?

16 - Sua entidade desenvolveu as campanhas promovidas pela Comissão de Gênero Raça e Orientação Sexual - CGROS: Igualdade de oportunidades (2000); Combate ao assédio sexual (2001); Relações compartilhadas (2002) e Assédio Moral (2005)?

- () sim () não () parcialmente quais?_____ () não sabe

16.1 – Se sim, como foi a repercussão na base e sociedade?

17- O trabalho desenvolvido pela CGROS e pelo coletivo de mulheres mudou sua percepção de ver o mundo? () sim () não

Por favor, justifique sua resposta_____

18- Em sua casa você pratica relações compartilhadas (divisão das tarefas domésticas)?

- () sim () não () em parte

Por favor, justifique sua resposta _____

19- Além das atividades sindicais e de militância você exerce outras atividades de caráter voluntário? () sim, qual _____ () não

20- Você considera que o trabalho desenvolvido pela CGROS trouxe mudanças nas relações sindicais entre os dirigentes homens e mulheres?

- () sim () não () em parte

Por favor, justifique sua resposta_____

21- Em sua opinião a CGROS deveria priorizar que tipo de campanha e se pautar por qual estratégia de atuação?

22- O que @ incomod@ mais no debate sobre relações de gênero no movimento sindical?

14- Sua entidade respeita as cotas de participação na composição da direção?
() sim () não

15- Se não qual a justificativa principal para o não cumprimento?

16 - Sua entidade desenvolveu as campanhas promovidas pela Comissão de Gênero Raça e Orientação Sexual - CGROS: Igualdade de oportunidades (2000); Combate ao assédio sexual (2001); Relações compartilhadas (2002) e Assédio Moral (2005)?

() sim () não () parcialmente quais?_____ () não sabe

16.1 – Se sim, como foi a repercussão na base e sociedade?

17- O trabalho desenvolvido pela CGROS e pelo coletivo de mulheres mudou sua percepção de ver o mundo? () sim () não

Por favor, justifique sua resposta _____

18- Em sua casa você pratica relações compartilhadas (divisão das tarefas domésticas)? () sim () não () em parte

Por favor, justifique sua resposta _____

19- Além das atividades sindicais e de militância você exerce outras atividades de caráter voluntário? () sim, qual _____ () não

20- Você considera que o trabalho desenvolvido pela CGROS trouxe mudanças nas relações sindicais entre os dirigentes homens e mulheres?

() sim () não () em parte

Por favor, justifique sua resposta _____

21- Em sua opinião a CGROS deveria priorizar que tipo de campanha e se pautar por qual estratégia de atuação?

22- Você considera que homens e mulheres tem igual espaço no movimento sindical? Justifique sua resposta

23 – Você considera que as mulheres tem igual espaço de decisão na elaboração da pauta de negociação e negociação propriamente dita, justifique?

24- O que @ incomod@ mais no debate sobre relações de gênero no movimento sindical?

14- Sua entidade respeita as cotas de participação na composição da direção?
 sim não

15- Se não qual a justificativa principal para o não cumprimento?

16 - Sua entidade desenvolveu as campanhas promovidas pela Comissão de Gênero Raça e Orientação Sexual - CGROS: Igualdade de oportunidades (2000); Combate ao assédio sexual (2001); Relações compartilhadas (2002), Assédio Moral (2005) Censo:Diversidade nos Bancos (2008)?
 sim não parcialmente quais? _____
 não sabe

16.1 – Se sim, como foi a repercussão na base e sociedade?

16.2- Você respondeu o mapa da diversidade? Sim (...) Não

17- O trabalho desenvolvido pela CGROS e pelo coletivo de mulheres mudou sua percepção de ver o mundo? sim não
 Por favor, justifique sua resposta_____

18- Em sua casa você pratica relações compartilhadas (divisão das tarefas domésticas)?
 sim não em parte
 Por favor, justifique sua resposta_____

19- Além das atividades sindicais e de militância você exerce outras atividades de caráter voluntário?
 sim, qual _____ não

20- Você considera que o trabalho desenvolvido pela CGROS trouxe mudanças nas relações sindicais entre os dirigentes homens e mulheres?
 sim não em parte
 Por favor, justifique sua resposta_____

21- Em sua opinião a CGROS deveria priorizar que tipo de campanha e se pautar por qual estratégia de atuação?

22- Você considera q homens e mulheres têm igual espaço no movimento sindical? Justifique sua resposta.

23- Você considera q as mulheres têm igual espaço de decisão na elaboração da pauta negociação e negociação propriamente dita, justifique?

24- O que @ incomod@ mais no debate sobre relações de gênero no movimento sindical?

20 – Qual a sua opinião sobre a reforma sindical?

Vai fortalecer os trabalhadores É contra, justifique Outra, qual?_____

21 –Qual a sua opinião a respeito das cotas de gênero?

É contra É a favor Em termos

22- Você tem conhecimento sobre as campanhas desenvolvidas pela Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual da CNB-CUT? Sim Não

23- Você pratica relações compartilhadas? Sim Não As vezes

24- O seu trabalho é fonte de realização pessoal?

No movimento sindical Sim Não

No Banco Sim Não

25- Você se prepara para outra profissão\colocação?

Sim – como? Não

26- Além de ser bancário\la você exerce outra atividade remunerada? Sim Não

27- Que tipo de atividades culturais\esportivas que você desenvolve com mais frequência? Estuda e toca instrumento musical Cinema\video Teatro

Natação Shows Futebol\ voleibol Leituras Viagens

Outras, quais?

28- Você tem algum sintoma de LER\DORT?

Sim, qual?_____ Não

29 – Você já precisou de tratamento profissional para algumas dessas doenças?

Alcoolismo Stress Depressão LER\DORT

Outras, quais?

30 Quais os métodos anti-contraceptivos e preventivos que você utiliza?

Preservativos Pílula Outros Nenhum

20 – Qual a sua opinião sobre a reforma sindical?

Vai fortalecer os trabalhadores É contra, justifique Outra, qual?_____

21 –Qual a sua opinião a respeito das cotas de gênero?

É contra É a favor Em termos

22- Você tem conhecimento sobre as campanhas desenvolvidas pela Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual da CNB-CUT? Sim Não

23- Você pratica relações compartilhadas? Sim Não As vezes

24- O seu trabalho é fonte de realização pessoal?

No movimento sindical Sim Não

No Banco Sim Não

25- Você se prepara para outra profissão\colocação?

Sim – como? Não

26- Além de ser bancário\la você exerce outra atividade remunerada? Sim Não

27- Que tipo de atividades culturais\esportivas que você desenvolve com mais

freqüência? Estuda e toca instrumento musical Cinema\video Teatro

Natação Shows Futebol\ voleibol Leituras Viagens

Outras, quais?

28- Você tem algum sintoma de LER\DORT?

Sim, qual?_____ Não

29 – Você já precisou de tratamento profissional para algumas dessas doenças?

Alcoolismo Stress Depressão LER\DORT

Outras, quais?

30 Quais os métodos anti-contraceptivos e preventivos que você utiliza?

Preservativos Pílula Outros Nenhum

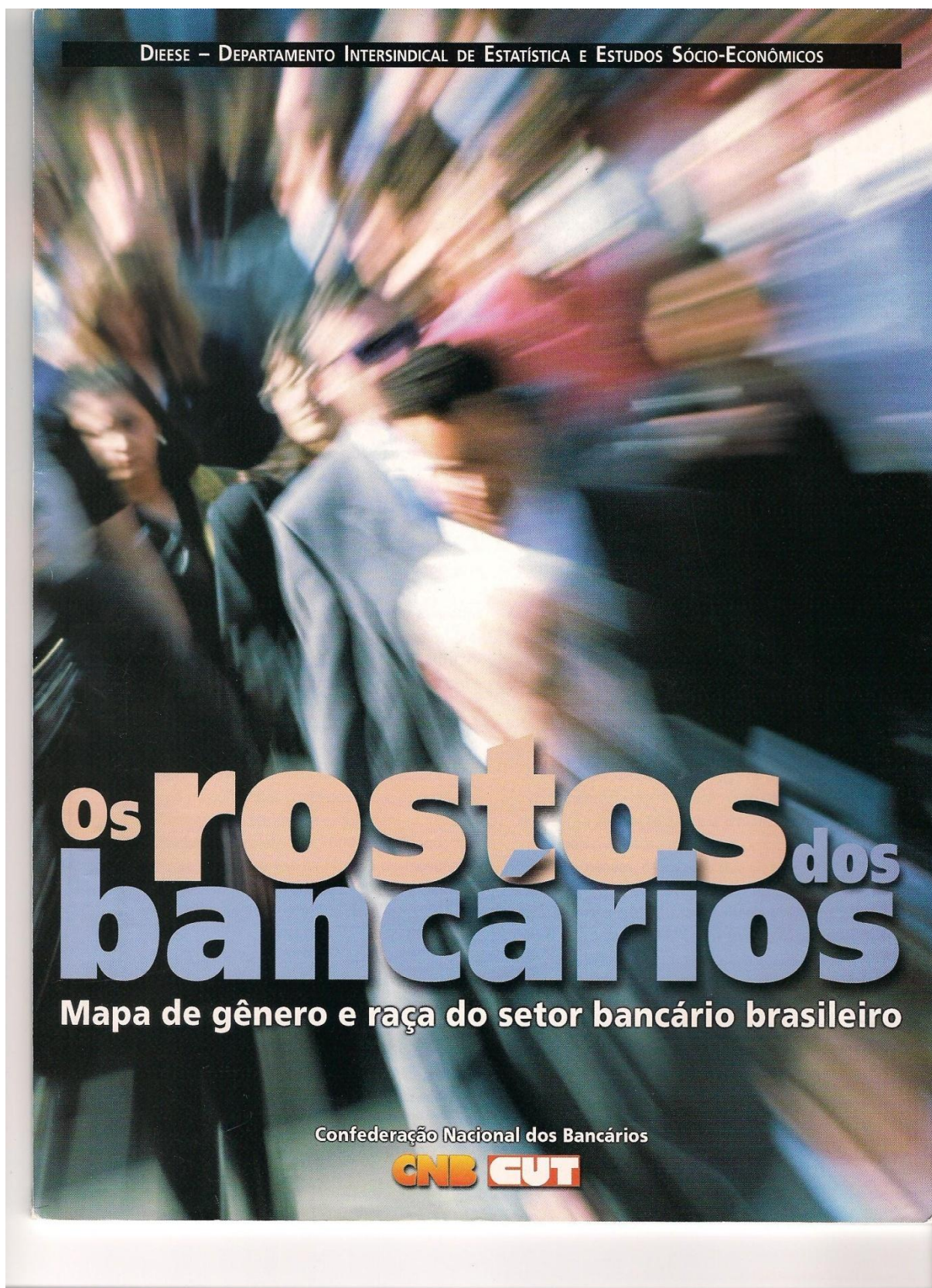
ANEXOS

1- ARTE DO CENSO DA DIVERSIDADE – 2008	333
2- PUBLICAÇÃO PESQUISA – OS ROSTOS DOS BANCÁRIOS – 2001	334
3- CAMPANHA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2000	335
4- CAMPANHA DE COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO – 2001	336
5- CAMPANHA RELAÇÕES COMPARTILHADAS – 2002	337
6- CD ROOM – SISTEMATIZAÇÃO DAS CAMPANHAS 2003	338
7- CAMPANHA COMBATE AO ASSÉDIO MORAL – 2004	339
8- CIDADANIA NO TRABALHO – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA VIDA, NO TRABALHO E NO MOVIMENTO SINDICAL – CAMPANHA 1995-1997 - COLETIVO NACIONAL DE MULHERES TRABALHADORAS DA CUT	340
9- CAMPANHA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NOS BANCOS (1997)	341
10- MATERIAL CAMPANHA 8 DE MARÇO DE 2001	342
11 - MATERIAL DE CAMPANHA 8 DE MARÇO DE 2002	343
12 - MATERIAL DE CAMPANHA 8 DE MARÇO DE 2003	344

ANEXO 01
ARTE DO CENSO DA DIVERSIDADE - 2008



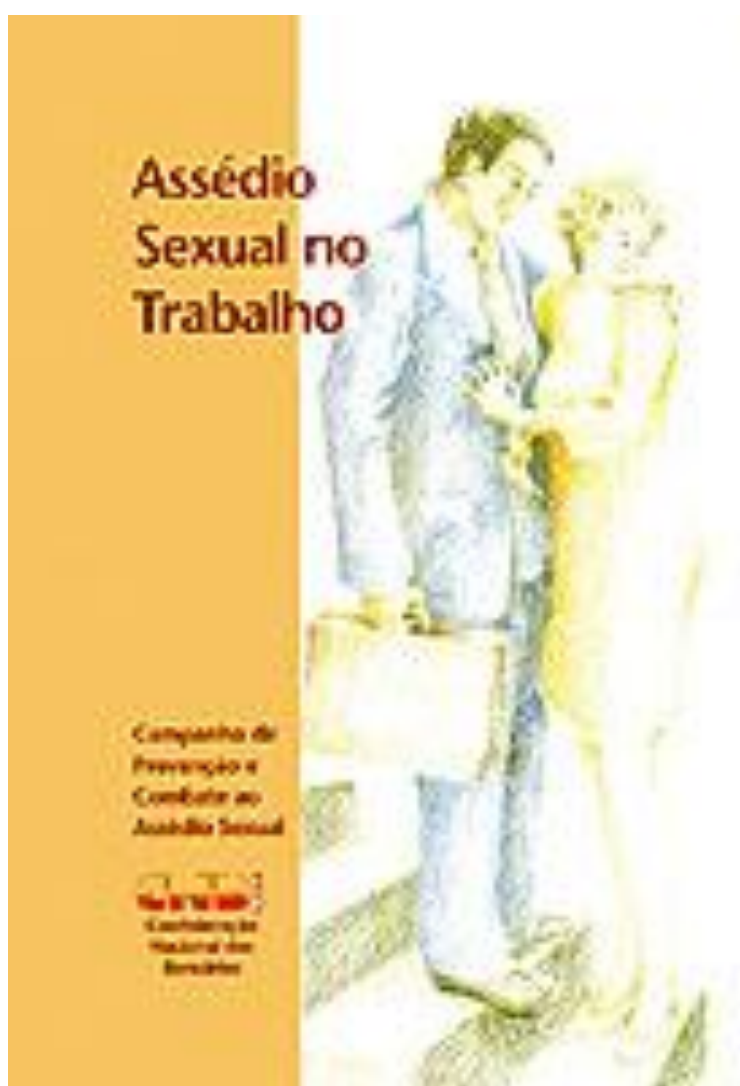
ANEXO 02
PUBLICAÇÃO PESQUISA – OS ROSTOS DOS BANCÁRIOS – 2001



ANEXO 03
CAMPANHA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2000



ANEXO 04
CAMPANHA DE COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL NO
TRABALHO – 2001



ANEXO 05
CAMPANHA RELAÇÕES COMPARTILHADAS – 2002



ANEXO 06

CD ROOM – SISTEMATIZAÇÃO DAS CAMPANHAS

2003



The image shows three posters from a 2003 campaign. The first poster on the left is titled "IGUALDADE DE OPORTUNIDADES" and features a cartoon illustration of a man and a woman. The second poster in the middle is titled "Assédio Sexual no Trabalho" and shows a man and a woman in a professional setting. The third poster on the right is titled "Relações Compartilhadas" and features a close-up of hands being held together. Below the posters is a cartoon character with a red shirt and the text "nunca desista!".

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Todo mundo sai ganhando com a adoção de novas práticas

Assédio Sexual no Trabalho

Relações Compartilhadas
Um outro mundo é possível


nunca desista!

**A categoria bancária
rumo à construção de
relações mais igualitárias
no mundo do trabalho**

ANEXO 7

CAMPANHA COMBATE AO ASSÉDIO MORAL – 2004

Assédio Moral é ilegal e imoral

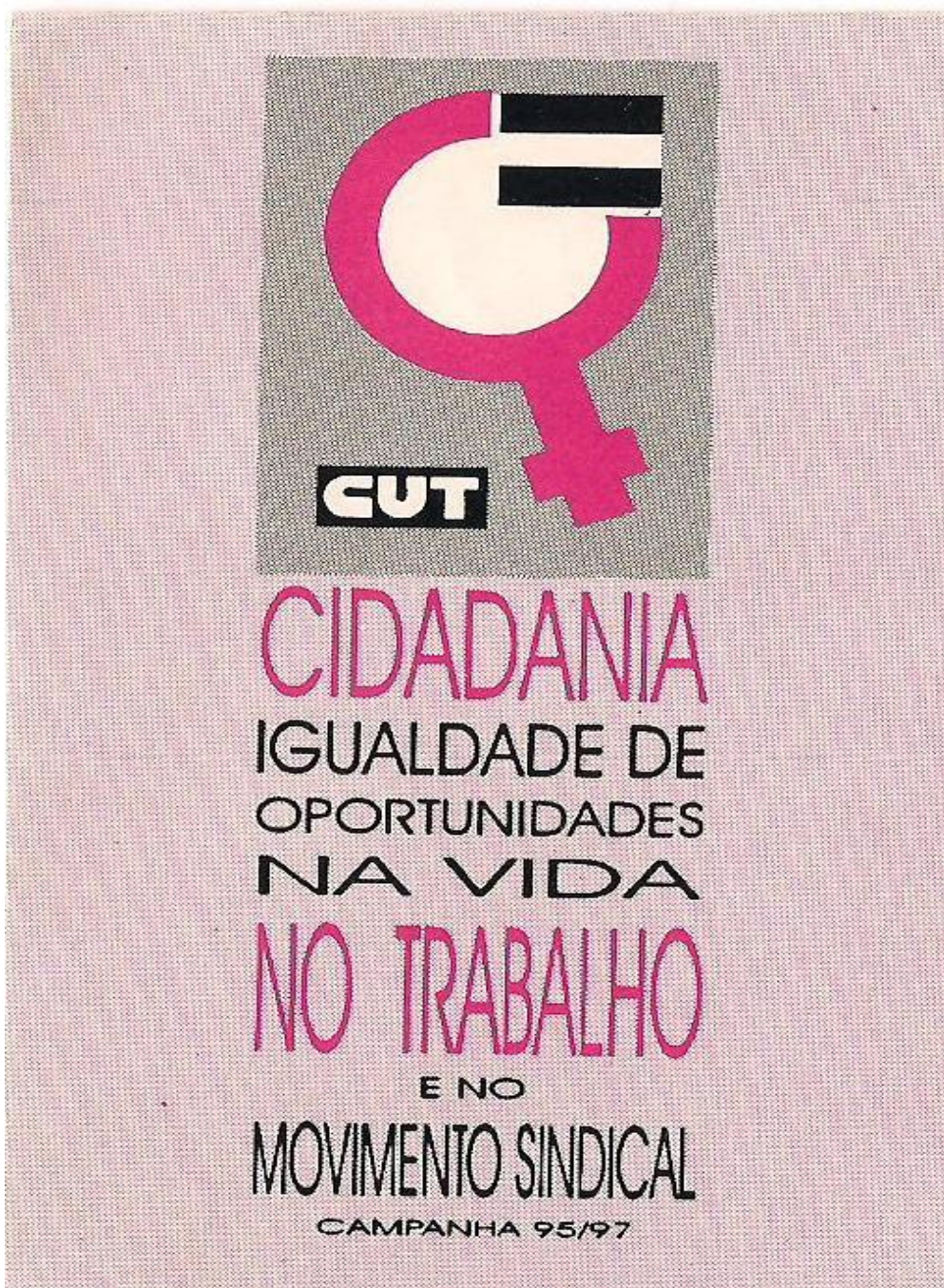


Assédio Moral
Na Categoria Bancária
Uma experiência no Brasil

VOCÊ NÃO PODE SER CÚMPLICE. DENUNCIE!

ANEXO 08

CIDADANIA NO TRABALHO – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA VIDA, NO TRABALHO E NO MOVIMENTO SINDICAL – CAMPANHA 1995-1997 - COLETIVO NACIONAL DE MULHERES TRABALHADORAS DA CUT

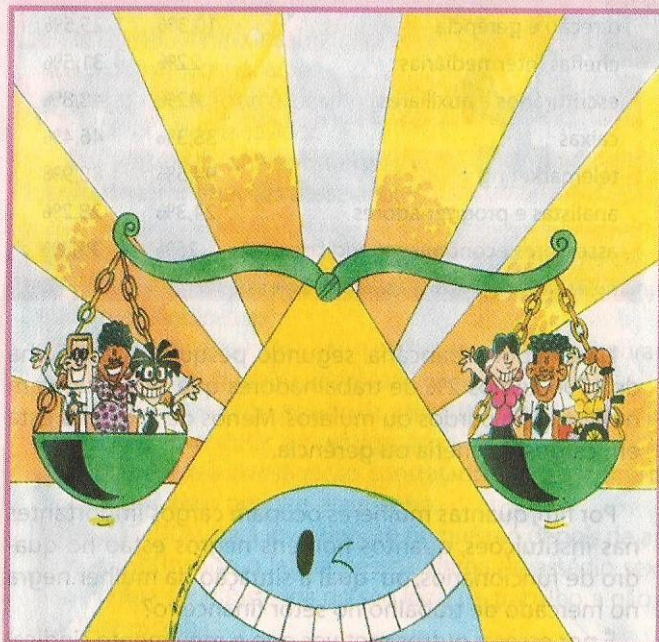


ANEXO 09

CAMPANHA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NOS BANCOS – FOLDER FORMATIVO – 1997

EU POSSO,
TU PODES,
NÓS PODEMOS...

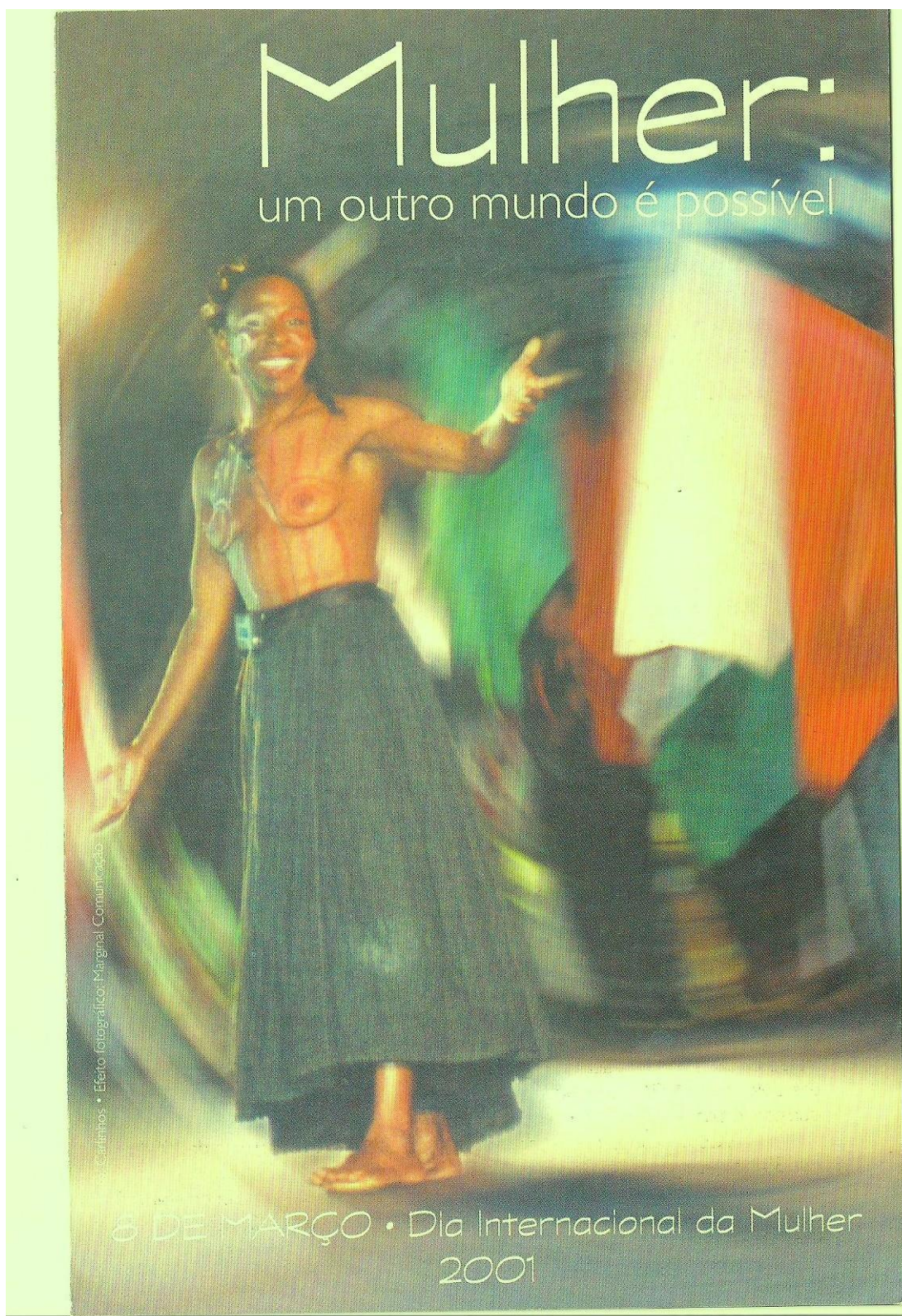
*Bancários e bancárias
construindo uma nova sociedade*



Igualdade de
oportunidades sempre!

ANEXO 10

MATERIAL CAMPANHA 8 DE MARÇO DE 2001



ANEXO 11

MATERIAL DE CAMPANHA 8 DE MARÇO DE 2002



Mulher,
teus 'ATOS
te revelam
de FATO.

8 de março
Dia Internacional da Mulher

2002

ANEXO 12

MATERIAL DE CAMPANHA 8 DE MARÇO DE 2003



Mulheres
têm fome

de solidariedade,
oportunidade
e companheirismo.

Março/2003
Mês Internacional da Mulher

Sindicato da Categoria Bancária

CUT