

# A NEGOCIAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADE NA CATEGORIA BANCÁRIA

Regina Coeli Moreira Camargos<sup>1</sup>

Os bancários têm forte protagonismo no movimento sindical brasileiro na luta pela igualdade de oportunidades na vida e no trabalho. A luta por igualdade na categoria teve início em meados da década de 80 do século XX, com a reivindicação pelo pagamento do auxílio-creche na campanha salarial de 1986.

A luta dos bancários pela igualdade combinou duas estratégias: a) ação política, concretizada nas negociações coletivas por meio da inserção de cláusulas de promoção da igualdade e combate à discriminação, em manifestações como passeatas e atos, em campanhas de mobilização e conscientização dos trabalhadores e em ações junto a governantes e parlamentares em nível federal, estadual e municipal, por meio da propositura de leis de combate às diversas formas de discriminação e; b) produção de pesquisas, estudos e cartilhas sobre a situação de mulheres e negros nos bancos, com base em dados da RAIS e da Pesquisa de Emprego e Desemprego do Dieese, além da realização de seminários e conferências temáticas.

O artigo fará um histórico das conquistas obtidas pelos bancários e avaliará as possibilidades de a categoria avançar no campo da igualdade de oportunidades, em suas negociações coletivas.

## Contexto, histórico e concepções

A importância do tema da igualdade de oportunidades para os bancários deve ser entendida no contexto da retomada do ativismo sindical no final dos anos 80 do século passado, a partir da emergência de um movimento que renovou as lideranças, as concepções e práticas no interior do sindicalismo brasileiro, que ficou conhecido como “Novo Sindicalismo”.

Os bancários foram uma das categorias que mais se destacaram nesse movimento, por algumas razões.

Em primeiro lugar, propuseram e criaram uma nova forma de organização política e de representação sindical a partir da fundação, em 1985, do Departamento Nacional dos Bancários – DNB-, como parte da chamada estrutura orgânica da Central Única dos Trabalhadores - CUT. O objetivo da CUT com a criação dessa estrutura era tentar superar a fragmentação da organização dos trabalhadores e da negociação coletiva, herdada da estrutura varguista.

<sup>1</sup> Professora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho.

O DNB foi o embrião das futuras entidades nacionais da categoria. A primeira foi a Confederação Nacional dos Bancários da CUT – CNB-CUT -, criada em 1992 e responsável pela assinatura da 1ª Convenção Coletiva Nacional de Trabalho dos bancários, no mesmo ano. A segunda foi a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro da CUT – Contraf-CUT -, criada em 2006, que hoje em dia organiza e representa o conjunto dos trabalhadores no ramo financeiro. Essas estruturas nacionais organizaram nacionalmente a categoria e realizaram uma contratação coletiva nacional, superando o modelo de negociação coletiva descentralizada vigente até final dos anos setenta.

Em segundo lugar, no esteio da unificação da negociação coletiva, os bancários constituíram coletivos temáticos para tratar de questões específicas, como Saúde e Condições de Trabalho, Segurança Bancária e Igualdade de Oportunidades, este último tendo se originado, em 1997, da Comissão Permanente de Raça, Gênero e Orientação Sexual.

A constituição desses coletivos fundamentou-se na constatação sobre a complexidade dos problemas enfrentados pela categoria no cotidiano laboral, os quais ultrapassam as tradicionais demandas por melhorias na remuneração. Tais problemas, entendeu-se, não deviam ser tratados somente no período da data-base, mas em mesas temáticas específicas com reuniões periódicas e agendas definidas. Como resultado desse processo, a categoria inseriu em sua Convenção Coletiva, em 2002, a primeira cláusula sobre Igualdade de Oportunidades, com a seguinte redação:

Cláusula 52 - “As partes ajustam entre si a constituição da Comissão Bipartite que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral”.

Em terceiro lugar, os bancários trouxeram para o centro do debate e da ação política os chamados “novos atores” coletivos empoderados pelo movimento de renovação do sindicalismo brasileiro, especialmente as mulheres. A ascendência feminina na categoria se expressou na direção de sua primeira entidade sindical nacional, a CNB-CUT, cuja presidência, por duas vezes, foi ocupada por mulheres.

Por fim, a maior receptividade dos bancários às questões relacionadas à igualdade pode estar relacionada ao fato de ser uma categoria de classe média, que reage mais rapidamente às mudanças culturais e comportamentais que ocorrem na sociedade. Os trabalhadores de classe média, por disporem de uma condição socioeconômica menos aviltada que a maioria dos trabalhadores fabris, geralmente são mais propensos a aderir a pautas não exclusivamente salariais.

Com a criação da CNB, em 1992 e a partir da unificação da negociação coletiva, também naquele ano, os bancários passaram, efetivamente, a pautar

o tema da igualdade de oportunidades em suas campanhas nacionais e na mesa de negociação com a Federação Nacional dos Bancos – Fenaban.

O ponto de partida foi a realização de debates sobre a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1958, que trata da “Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação”, ratificada pelo governo brasileiro em novembro de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19/01/68, em plena ditadura militar.

Segundo o Artigo 1º da Convenção 111, o termo “discriminação” se refere a:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Para os dirigentes sindicais era clara a existência de desigualdades e discriminações nos bancos, manifesta, especialmente, em relação às mulheres e aos negros. Apesar de ser uma categoria com forte presença feminina, ainda é evidente a pequena participação de mulheres em níveis hierárquicos mais elevados. No caso dos negros, até hoje, é bastante nítida a sua pequena participação no quadro funcional dos bancos.

A Fenaban, entretanto, se recusou, durante um longo período, a reconhecer que nos bancos haviam discriminações de qualquer natureza. Somente em 2001, quase 10 anos após a unificação do processo de negociação coletiva, a categoria conquistou a instalação da mesa temática sobre igualdade de oportunidades.

A despeito dessa recusa, a categoria vinha se organizando desde 1997 para debater e enfrentar o problema da discriminação nos bancos. Naquele ano realizou-se o 1º Encontro das Mulheres Bancárias e foi criada a Secretaria para Assuntos de Gênero, Raça e Orientação Sexual como parte da estrutura organizativa da Confederação Nacional dos Bancários – CNB.

Em 2000, a categoria realizou o seminário nacional “Rumo à Construção de Relações Igualitárias no Mundo do Trabalho” e mesmo diante da recusa da Fenaban em reconhecer a existência de discriminação e em negociar cláusulas sobre o tema os bancários o mantiveram como eixo da Campanha Nacional naquele ano. Como resultado, os bancários conquistaram, no mesmo ano, a seguinte cláusula na CCT:

Os Sindicatos apresentarão resultados de pesquisa sobre o tema abrindo discussão entre as partes.

Esse foi o primeiro passo para a abertura de negociações sobre o combate à discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades nos bancos.

Na Campanha Nacional seguinte (2001), os bancários conquistaram a

mesa temática sobre Igualdade de Oportunidades com os seguintes objetivos: a) conhecer e analisar o perfil socioeconômico dos trabalhadores nos bancos; b) identificar possíveis situações de discriminação contra mulheres, negros e homossexuais e; c) propor ações para mitigar essas situações.

No mesmo ano, a CNB-CUT realizou a pesquisa “Os Rostos dos Bancários: mapa de gênero e raça no setor bancários”, em parceria com o Dieese. A pesquisa, pioneira no movimento sindical brasileiro, mostrou a existência da discriminação de gênero e raça nos bancos, revelada nas diferenças salariais, na reduzida participação desses segmentos em cargos de direção e em oportunidades menos frequentes de ascensão profissional.

Os dados divulgados pela pesquisa provocaram grande desconforto entre os representantes patronais que se recusavam a admitir a existência de discriminação nos bancos. A partir daí, ocorreu uma mudança da postura patronal em relação ao tema, que passou da simples negação ao reconhecimento da existência de “diversidades” no interior dos bancos – mas, não necessariamente, de discriminações.

A noção de diversidade, embora tenha sido a “senha” dada pelos bancos para aceitarem realizar negociações específicas sobre o tema da igualdade de oportunidades, difere substancialmente da noção de desigualdade afirmada pelo movimento sindical bancário.

Por diversidade entende-se a existência de vários grupos numa sociedade ou empresa. A diversidade é natural e desejável numa sociedade plural e o que deve ser equacionado, por meio de políticas públicas e corporativas, é a diferenciação existente entre esses grupos no acesso às oportunidades.

Essa diferenciação, por sua vez, decorre das qualificações e competências dos indivíduos, propiciadas pela escolarização e formação profissional. Portanto, os indivíduos, não importando sua raça, cor, sexo biológico ou orientação sexual, terão acesso às melhores oportunidades no mercado de trabalho na medida em que obtiverem maior qualificação e escolarização.

Aqui entra o conceito de meritocracia para explicar as diferentes posições ocupadas pelos trabalhadores numa empresa. As diferenças salariais e de acesso a cargos mais elevados se devem aos méritos individuais e não a fatores “subjetivos” como sexo ou raça. Em suma, não existe discriminação, mas diferenças de acesso às oportunidades, decorrentes de maior ou menor mérito para alcançá-las e isso pode ser mitigado por políticas públicas e corporativas adequadas. Cabe mencionar que o conceito de meritocracia não dialoga com a política de cotas – raciais ou de gênero -, considerada ineficaz pelos bancos, por não atacar a raiz das diferenças de acesso às oportunidades.

Do lado dos bancários, o problema é entendido pelo ângulo da desigualdade, que não é um fenômeno natural, mas socialmente construído e reproduzido. As desigualdades mantêm certas estruturas de dominação política e socioeconômica e precisam ser superadas por meio de políticas ativas (cotas, por exemplo). O acesso às oportunidades, portanto, não é o mesmo para todos os segmentos sociais, porque existem enormes desigualdades nos “pontos de

partida” (ricos e pobres, homens e mulheres, negros e brancos etc).

Essas diferentes concepções orientam as estratégias de bancos e bancários na mesa temática de negociação sobre igualdade de oportunidades. Para os bancos, trata-se de adotar boas práticas de gestão de pessoas para equalizar o acesso às oportunidades, portanto, as cláusulas sobre o tema passíveis de constar na Convenção Coletiva devem ser apenas “inspiradoras” de condutas. Mas para os dirigentes sindicais bancários é necessário adotar políticas ativas e inscrevê-las na Convenção Coletiva.

Apesar dessas diferentes concepções, os bancários obtiveram alguns avanços em suas negociações coletivas. Entre eles estão a realização dos Censos da Diversidade (em 2008 e 2013) e de reuniões trimestrais da mesa temática para monitoramento das ações desenvolvidas pelos bancos em prol da igualdade de oportunidades; a inclusão, em 2009, da cláusula que prevê a extensão de todos os direitos inscritos na Convenção Coletiva a casais homoafetivos e a conquista, no mesmo ano, da licença-maternidade de 180 dias.

Fora do espaço negocial, os bancários deram prosseguimento à produção de informações sobre as discriminações existentes nos bancos, por meio da realização de estudos baseados na RAIS, na PNAD e na PED-Dieese. Foram produzidas e divulgadas diversas publicações, entre elas, as cartilhas sobre Relações Compartilhadas (2001 e 2003), que trataram da questão da “dupla jornada” de trabalho das mulheres e sobre Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no Trabalho. Anualmente, são produzidos jornais especiais para o Dia Internacional das Mulheres, Dia da Consciência Negra e Dia do Orgulho LGBT.

Os bancários também realizaram encontros, oficinas e seminários temáticos, entre eles, os fóruns sobre a Invisibilidade Negra no Sistema Financeiro (2012 e 2013) e os Encontros das Mulheres Bancárias (2005, 2007 e 2013). Por fim, o Coletivo Nacional sobre Gênero, Raça e Orientação Sexual se reúne periodicamente para planejar as ações da categoria em relação ao tema.

Pela sua atuação em prol da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho, a Contraf-CUT recebeu da Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados, em 2010, o prêmio “Cidadania em Respeito à Diversidade”.

A trajetória cumprida pelos bancários no combate às discriminações e pela igualdade de oportunidades no trabalho mostra que o processo para alcançar algumas conquistas é lento e conflitivo. Dificilmente seria diferente, pois trata-se de uma questão relativamente nova no campo das relações de trabalho e na agenda sindical, na qual os temas econômicos sempre prevaleceram.

## **O perfil dos trabalhadores nos bancos: o que mostram os dados do censo da diversidade da fenaban**

A negociação nacional entre bancos e bancários é um processo complexo e permanente que ocorre na data-base da categoria (1º de setembro) e em mesas temáticas trimestrais que tratam de segurança, saúde e condições de

trabalho e igualdade de oportunidades, tema desse artigo. Os debates têm alto nível técnico, recorrendo-se, frequentemente a dados e estatísticas para justificar as respectivas argumentações e demandas.

Em diversos momentos há questionamentos de parte a parte a respeito da origem e consistência dos dados apresentados, mesmo quando se tratam de informações públicas, como as disponibilizadas pela Relação Anual de Informações Sociais – RAIS -, pela Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar – PNAD - ou outra fonte de dados de acesso público. Por isso, os bancários sempre solicitaram à Fenaban a utilização de dados comuns e, de preferência, originados nos próprios bancos, a exemplo das demonstrações financeiras publicadas a cada trimestre e divulgadas nas páginas dos bancos na Internet.

A realização do Censo da Diversidade nos Bancos, cuja primeira edição ocorreu em 2008, foi uma iniciativa pioneira para homogeneização das bases de dados. A proposta inicial da Contraf-CUT era que a pesquisa fosse realizada “a quatro mãos”, isto é, por técnicos da Fenaban e das entidades sindicais. A Fenaban não concordou com esse formato e propôs a realização da pesquisa por uma empresa especializada. A proposta foi aceita pela Contraf-CUT e a empresa contratada foi o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT. Os custos da pesquisa foram assumidos pela Fenaban, bem como a responsabilidade por toda a sua logística.

Aqui serão apresentados os dados do II Censo da Diversidade, realizado no período de janeiro a outubro de 2014 e divulgado em novembro de 2014, que serão comparados aos do censo realizado em 2008, quando for o caso. No questionário do censo de 2014, por sugestão do Coletivo Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual da Contraf-CUT, foram introduzidas perguntas sobre orientação sexual, de modo a ampliar as informações sobre o perfil da categoria.

Cabe mencionar que o CEERT não disponibiliza os microdados do censo para a Contraf-CUT, mas somente as tabulações. Mesmo tendo essa limitação, o Censo é um instrumento muito importante para a análise da evolução do perfil dos bancários.

Em relação à questão racial, o II Censo da Diversidade mostrou que houve aumento da presença de trabalhadores negros (pretos mais pardos) nos bancos, que passou de 19%, em 2008, para 24,8%, em 2014. Entretanto, a participação de trabalhadores negros nos bancos é bastante inferior à sua participação no conjunto da População Economicamente Ativa (PEA), que segundo a Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar (PNAD) era de 58,7% em 2012

Os dados da PNAD 2012 sobre a parcela da População Economicamente Ativa (PEA) que possui Curso Superior Completo e Incompleto também mostram que 52,4% é composta por negros. Entretanto, nos bancos, os negros representam menos de um quarto dos empregados que possuem Curso Superior Completo e Incompleto.

Essas diferenças entre os dados da PNAD-IBGE e do II Censo da Diversidade indicam que a redução de desigualdades de oportunidades ocorreu de

forma mais lenta nos bancos que no conjunto do país. Tal fato pode estar relacionado, entre outros motivos, às políticas de cotas implementadas nas universidades federais do país e também às políticas sociais de promoção do acesso à universidade, como o ProUNI e o FIES.

Ainda de acordo com a PNAD 2012 é maior a presença de negros nos bancos públicos (21,5%) que nos privados (16,5%) e isso se relaciona à forma de acesso ao emprego nos primeiros, por meio de concurso público. Além disso, os concursos têm adotado as políticas de cotas para ampliar o acesso de negros, indígenas e pessoas com deficiência ao emprego no setor público.

A maior presença de negros nos bancos públicos, indicada pela PNAD, é corroborada pelos dados do II Censo da Diversidade quando mostram que 44,9% dos negros (pretos mais pardos) tiveram conhecimento da vaga de emprego por meio de editais de concurso, contra 20,7% dos brancos. Entre os brancos, a forma mais frequente de conhecimento das vagas de emprego é a indicação de parentes e amigos (29,4%), seguida da indicação por funcionários dos bancos (22,8%).

Portanto, o acesso à informação sobre as vagas de emprego chega de formas distintas para brancos e pretos e é uma primeira expressão da discriminação. A predominância de meios privados – contatos com amigos, parentes e funcionários do banco – na disseminação de informações é um indicador que pode explicar parte da exclusão de pretos e pardos dos bancos, pois os meios privados tendem a manter as características de cor e classe social dos integrantes dos bancos.

O cruzamento dessas informações também sugere que a pequena presença de negros nos bancos brasileiros poderia ser ainda menor caso os bancos públicos não tivessem a importância que têm no contexto do sistema financeiro nacional.

Outro dado importante do Censo da Diversidade realizado em 2014 se refere às diferenças de remuneração entre negros e brancos. Apesar do Censo de 2014 ter revelado redução na diferença de remuneração média entre brancos e negros - 87,3%, contra 84,1% no Censo de 2008 -, os dados ainda indicam a existência de um diferencial.

Esse fato está relacionado a outro dado do Censo de 2014, segundo o qual somente 18% dos bancários pretos obteve mais de três promoções na carreira, contra 26,9% dos brancos que tiveram essa oportunidade. Entre os pardos o percentual foi mais parecido ao dos brancos, de 25%. Com menos oportunidades de ascensão profissional torna-se mais difícil aumentar o patamar remuneratório.

Nas mesas de negociação – geral e temática -, os dirigentes do Coletivo Nacional sobre Gênero, Raça e Orientação Sexual da Contraf-CUT têm defendido que os bancos privados adotem a política de cotas para ampliar a presença dos negros no setor e dar a eles mais oportunidades de ascensão na carreira. Mas a Fenaban rejeita veementemente a política de cotas com o argumento de que a meritocracia é a melhor forma de promover o acesso às vagas de traba-

lho e a ascensão funcional.

Em relação ao perfil sexual, as mulheres representam, de acordo com o II Censo da Diversidade, 48,3% do contingente de trabalhadores nos bancos, sendo que na Região Sudeste esse percentual é mais elevado, de 51,9%.

A participação de mulheres no setor bancário apresentou expressivo crescimento nas últimas décadas, simultaneamente às transformações do modelo organizacional do sistema bancário.

As mulheres, além de mais escolarizadas, realizam o trabalho por menores salários. Ademais, as chamadas “características femininas”, como paciência e simpatia no trato com os clientes são ressaltadas como adequadas ao trabalho bancário na atualidade, centrado em vendas e no relacionamento com clientes.

Apesar disso, as mulheres ainda são sub-representadas no setor bancário comparativamente à sua participação na PEA ajustada ao perfil dos trabalhadores nos bancos (pessoas com 18 anos ou mais e com nível de escolaridade correspondente ao curso superior incompleto ou mais). Segundo a PNAD 2012, a participação das mulheres na PEA ajustada correspondeu a 54,7% dos ocupados do país.

A diferença entre a remuneração média de mulheres e homens nos bancos teve pequena redução, quando se comparam os Censos de 2008 e 2014. Em 2008, as mulheres recebiam remunerações médias equivalentes a 76,4% das auferidas pelos homens.

Em 2014, essa relação foi de 77,9%, demonstrando avanço de 1,5 pontos percentuais, em seis anos. Se mantido o atual ritmo de aproximação entre a remuneração de homens e mulheres nos bancos, a equiparação salarial entre os sexos levará 88 anos para se completar! Ademais, a relação entre a remuneração das mulheres negras e dos homens brancos é mais desigual que a de homens e mulheres brancas. A remuneração média das mulheres negras é 31,8% menor que a dos homens brancos, enquanto que a das mulheres brancas é 22,1% menor que a dos homens brancos.

As mulheres, por outro lado, estão muito menos presentes que os homens nos cargos de direção e gerência – 14,8% contra 22,5% - e têm menos oportunidades de ascensão na carreira, pois, enquanto 31,7% dos homens tiveram mais de três promoções ao longo da carreira, apenas 19,9% das mulheres teve a mesma oportunidade. Além do mais, um contingente menor de mulheres (36,2%) permanece no banco por mais de dez anos que os homens (41,3%).

O II Censo da Diversidade também trouxe informações sobre os trabalhadores com deficiência nos bancos. Em 2008 eles representavam 1,8% do contingente de bancários e em 2014 essa participação dobrou, passando a 3,6%.

Por fim, o censo de 2014 inseriu uma questão sobre a orientação sexual dos bancários. A questão foi respondida por 87,6% dos trabalhadores que participaram da pesquisa e somente uma pequena parcela optou por não responder à pergunta. 85% dos bancários se declararam heterossexuais, 1,9%, ho-



mossexuais, 0,6%, bissexuais e 0,1% responderam ter outras orientações. Em relação à identidade de gênero, 83,8% das mulheres afirmaram ter identidade de gênero feminina, 2,7%, identidade masculina e 13,4% não responderam à questão. Entre os homens, 83,8% declararam ter identidade de gênero masculina, 4%, feminina e 12,2% não responderam.

Os dados do Censo da Diversidade constituem uma importante fonte de informações sobre a situação das desigualdades nos bancos. Os dados são coletados diretamente nos locais de trabalho e isso dá a pesquisa uma forte aderência à realidade.

Entretanto, há limitações a serem superadas para que a pesquisa proporcione informações mais detalhadas. Uma delas é o fornecimento dos microdados da pesquisa aos sindicatos para que estes possam fazer novos cruzamentos, a partir das questões que mais lhes interessem observar e analisar. As tabulações prontas, ainda que forneçam informações importantes, constituem um recorte orientado pela visão patronal sobre a realidade que se quer conhecer. Além disso, os microdados devem proporcionar a identificação das instituições financeiras segundo o segmento – público ou privado -, de forma que se possa avaliar com mais exatidão se os avanços detectados decorrem de políticas próprias dos bancos ou de fatores externos, como a adoção do critério de cotas nos concursos dos bancos públicos, por exemplo.

Outro desafio é ir além dos diagnósticos e propor ações concretas para a superação das desigualdades. Mas, para que isso ocorra de uma forma mais rápida e eficaz, é preciso construir algum consenso sobre o teor dessas ações, indo além de recomendações genéricas ou de políticas que visem somente mitigar as consequências das desigualdades existentes. Dadas as divergências conceituais na abordagem do tema – desigualdade versus diversidade, meritocracia versus ações afirmativas -, ainda há um longo caminho a percorrer em direção à equidade nos bancos, em todas as suas dimensões.

## Considerações finais

O mundo do trabalho reproduz as desigualdades existentes na sociedade e, em alguns casos, as amplificam, como mostram os dados do II Censo da Diversidade nos Bancos, particularmente em relação às diferenças entre homens e mulheres e entre negros e brancos. Em relação às desigualdades entre homens e mulheres observam-se avanços um pouco mais rápidos e consistentes, mas, mesmo assim, o acesso das mulheres aos escalões hierárquicos superiores ainda é restrito. Mas no caso de negros e brancos – e, especialmente, entre mulheres negras e homens brancos – as desigualdades ainda são acentuadas e só não são maiores em decorrência dos resultados positivos das recentes políticas públicas de promoção da igualdade racial.

As entidades sindicais bancárias estão atentas para essas questões há quase três décadas e têm tentado enfrenta-las em seus processos de negociação coletiva, entre outros espaços de atuação. O *timing* desse processo

é bastante lento e as conquistas alcançadas, embora importantes - tendo em vista o pequeno espaço que o tema da igualdade de oportunidades ocupa na agenda sindical -, ainda são muito genéricas.

Algumas razões podem ser levantadas para explicar esse fato.

A primeira é a forte resistência dos bancos em relação à negociação e, principalmente, à inserção de cláusulas, na Convenção Coletiva, que impliquem em algum grau de controle dos sindicatos sobre as suas políticas de gestão da força de trabalho. As políticas afirmativas de promoção da igualdade, como as cotas, são vistas pelos bancos como uma forma de ingerência indevida dos sindicatos na sua gestão e por isso não devem ser adotadas.

Outra razão é a pequena visibilidade que o tema ainda possui entre os bancários, a despeito de ser a categoria que mais avançou nesse campo no âmbito do sindicalismo brasileiro. A urgência de questões econômicas e a constante insegurança em relação ao emprego se impõem na agenda sindical, deixando em segundo plano temas que envolvem maior subjetividade e, por isso, mais investimento em debates e conscientização dos trabalhadores.

Por fim, o avanço nas negociações coletivas em direção a maior equidade nos bancos e nas empresas, de um modo geral, está condicionado ao ritmo em que o tema avança na sociedade e nas esferas de poder – Executivo, Legislativo e judiciário. Nesse sentido, os recentes retrocessos promovidos pela Câmara dos Deputados no campo dos direitos reprodutivos das mulheres, por exemplo, seguem na contramão da luta histórica do movimento sindical pela igualdade de gênero.

A luta dos bancários pela igualdade de oportunidades ocorreu em linha com o aprofundamento dos espaços democráticos na sociedade brasileira, ao mesmo tempo em que impulsionou a luta de outros segmentos sociais em prol do mesmo objetivo. Para os bancários continuarem avançando é preciso aprofundar as conquistas democráticas da sociedade e para que isso ocorra é imprescindível a atuação de um sindicalismo organizado, classista e inovador em suas propostas e formas de ação.

## Referências bibliográficas

Amorim, W.A.C. e Huertas Neto, M. A Negociação Coletiva do Setor Bancário Brasileiro. Desenvolvimento Recente e Tendências. *In*: Amorim, W.A.C. (org). Negociações Coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado. São Paulo: Ed. Atlas, 2015.

\_\_\_\_\_. Do DNB à Contraf-CUT: 30 anos de construção da unidade nacional. Uma história de lutas e conquistas dos bancários. *Folder* comemorativo dos 30 anos de criação do Departamento Nacional dos Bancários. São Paulo, 2015.

DIEESE - Rede Bancários. Emprego e Remuneração bancária nos últimos dez anos. Análise da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS-MTE) e das Convenções Coletivas Nacionais dos Bancários. Brasil, 2004 a 2013. São Paulo, impresso, 2014.

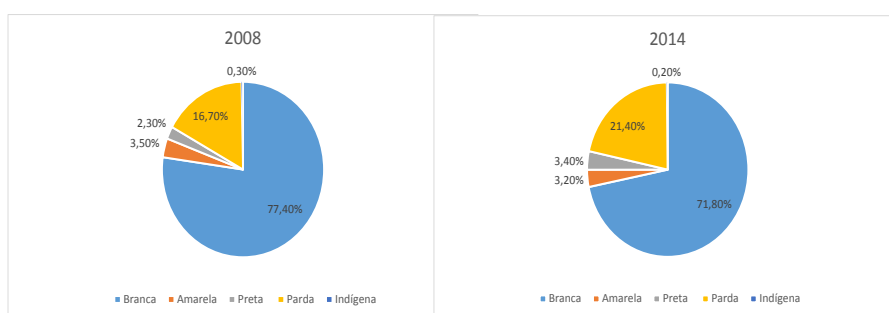
FEBRABAN. II Censo da Diversidade nos Bancos – 2014. Arquivo eletrônico de apresentação realizada em 03 de novembro de 2014. Informações básicas disponíveis em [http://relatorioanual.febraban.org.br/pt/07.htm#censo\\_da\\_diversidade](http://relatorioanual.febraban.org.br/pt/07.htm#censo_da_diversidade)

Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região. Bancários de São Paulo (1923-2013): 90 anos fortalecendo a democracia. São Paulo: Ed. Gráfica Atitude, 2013.

## Anexo estatístico

### GRÁFICO 1

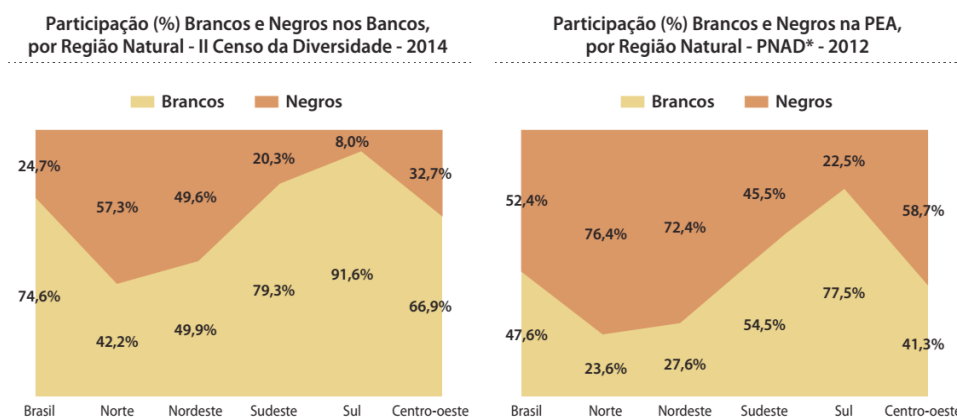
#### Distribuição (%) dos Bancários por Raça I e II Censo da Diversidade 2008 e 2014



Fonte: Febraban – Censos 2008 e 2014

### GRÁFICO 2

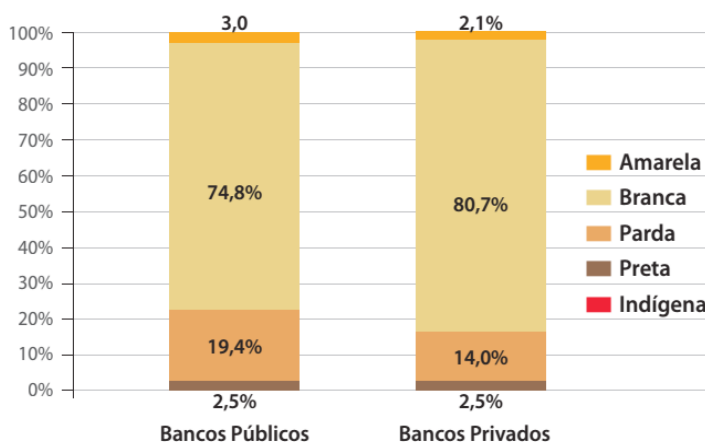
#### Participação de negros e brancos nos bancos, por Região Natural



Fonte: Febraban – Censo 2014 e PNAD 2012

## GRÁFICO 3

Composição por raça em 2012 nos bancos públicos e privados



Fonte: PNAD 2012

## TABELA 1

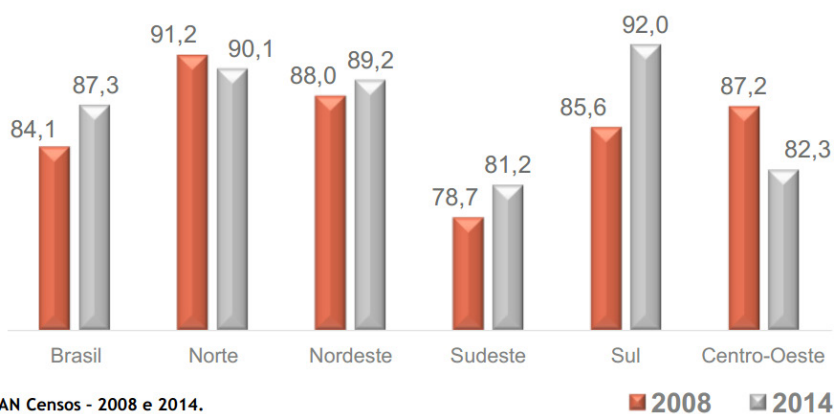
Distribuição dos bancários, segundo forma de conhecimento da vaga de emprego, por raça/cor

	Brasil	Amarela	Branca	Parda	Preta
Anúncios de jornal ou revista	6,10%	6,50%	6,10%	6%	7,30%
Internet	8,60%	8,80%	8%	10,10%	11,90%
Edital de concurso	21,20%	22,40%	20,70%	22,80%	22,10%
Cartazes e mala direta	0,60%	1,10%	0,60%	0,50%	0,90%
Agência de emprego/recrutamento	4,60%	4,30%	4,70%	3,90%	5,80%
Por amigos/parentes	29%	26,80%	29,80%	28,30%	22,40%
Por funcionário do banco	22,60%	23,90%	22,80%	22,70%	20,40%
Outros	0,10%	0%	0,10%	0,20%	0,30%

Fonte: Febraban – Censo 2014

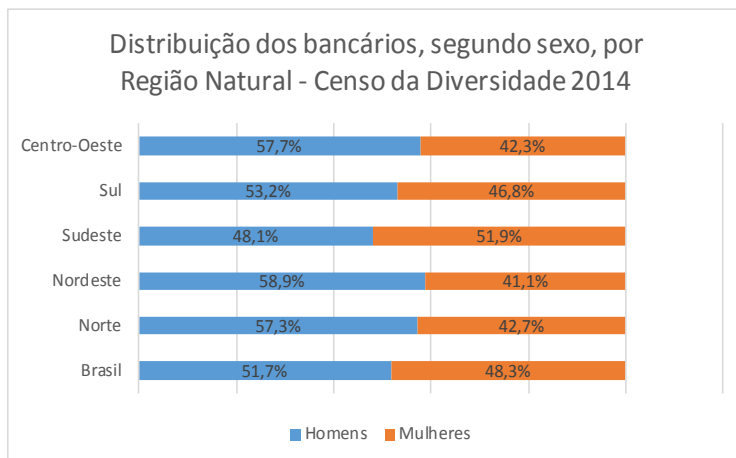
## GRÁFICO 4

Rendimento médio mensal dos bancários por cor/raça



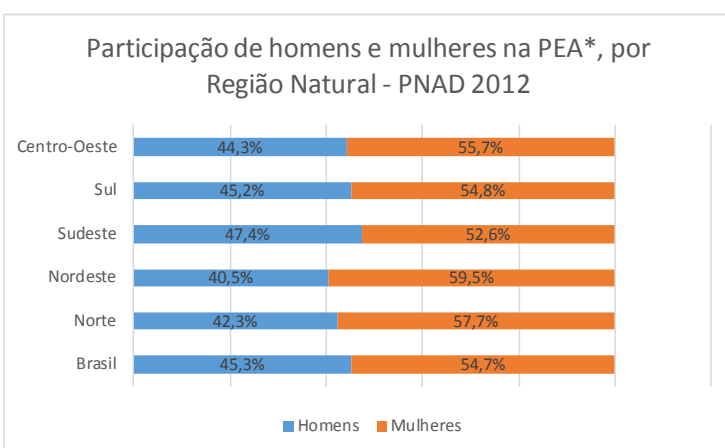
Fonte: FEBRABAN Censos - 2008 e 2014.

## GRÁFICO 5



Fonte: Febraban – Censo 2014

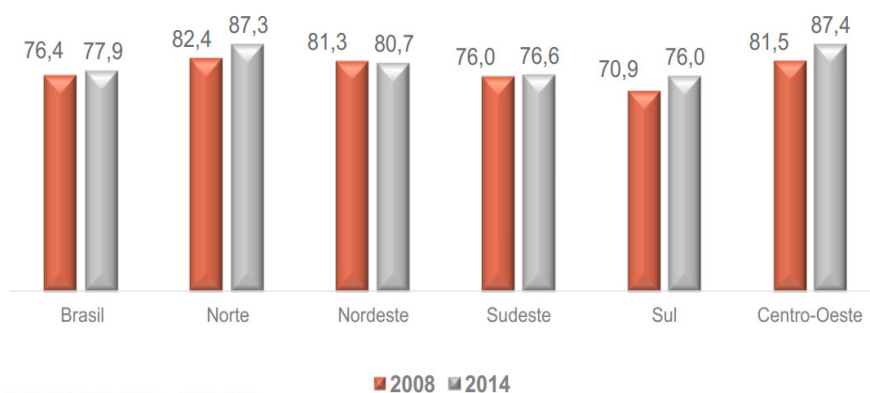
## Gráfico 5.1



Fonte: PNAD 2012. \*Trabalhadores com 18 anos ou mais e curso superior incompleto ou mais

## GRÁFICO 6

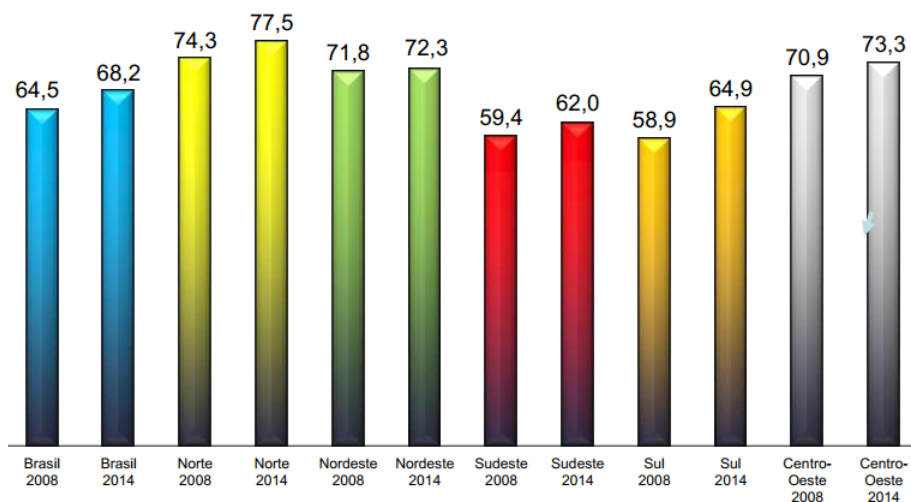
### Relação entre a remuneração média de homens e mulheres nos bancos, por Região Natural



Fonte: FEBRABAN Censos - 2008 e 2014.

## GRÁFICO 7

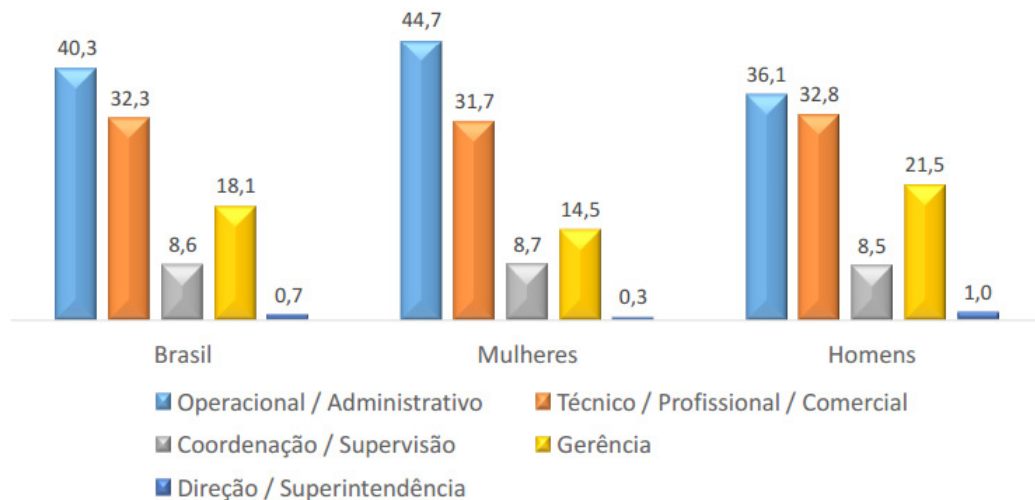
Relação entre a remuneração média de homens brancos e mulheres negras nos bancos, por Região Natural



Fonte: Febraban – Censos 2008 e 2014

## GRÁFICO 8

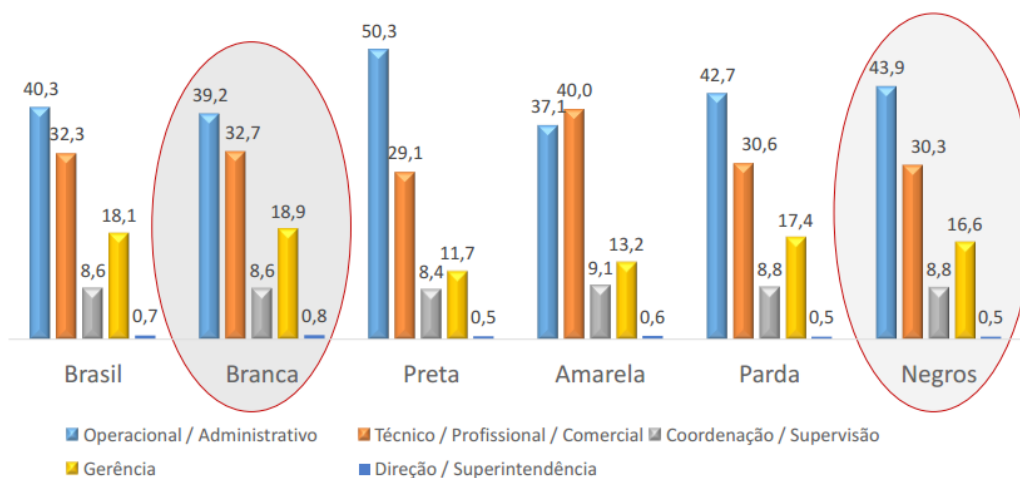
Distribuição dos bancários por categoria ocupacional, por sexo



Fonte: Febraban – Censo 2014

## GRÁFICO 9

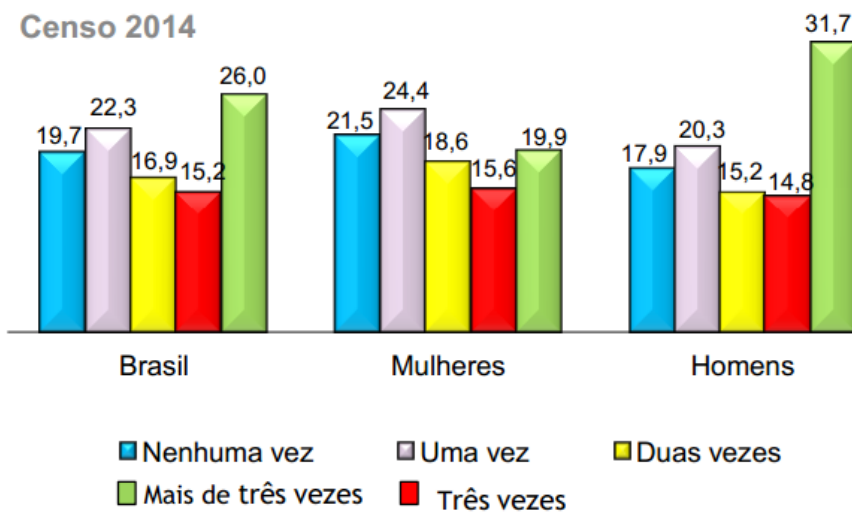
### Distribuição dos bancários por categoria ocupacional, por raça/cor



Fonte: Febraban – Censo 2014

## GRÁFICO 10

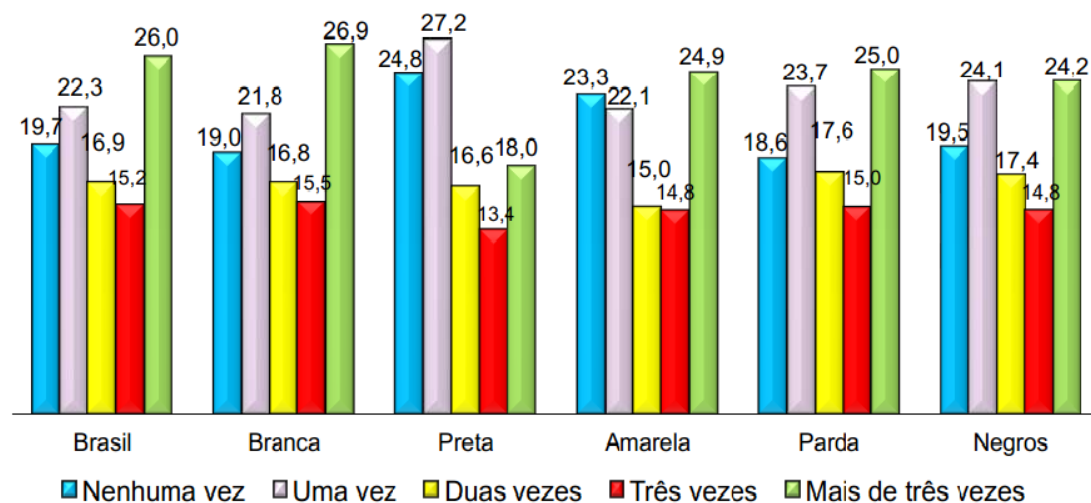
### Distribuição dos Bancários por número de promoções, por sexo



Fonte: Febraban – Censo 2014

## GRÁFICO 11

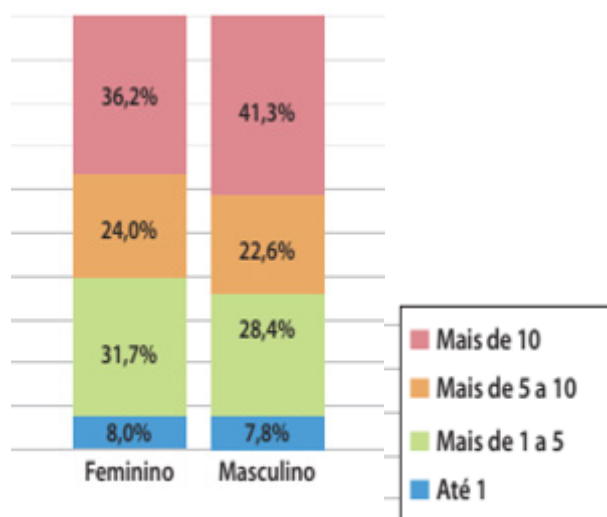
## Distribuição dos Bancários por número de promoções, por raça/cor



Fonte: Febraban – Censo 2014

## GRÁFICO 12

## Distribuição dos Bancários segundo tempo no emprego (em anos), por sexo

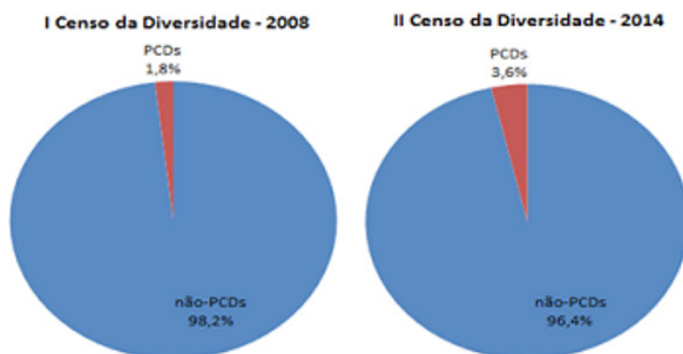


Fonte: Febraban – Censo 2014



## GRÁFICO 13

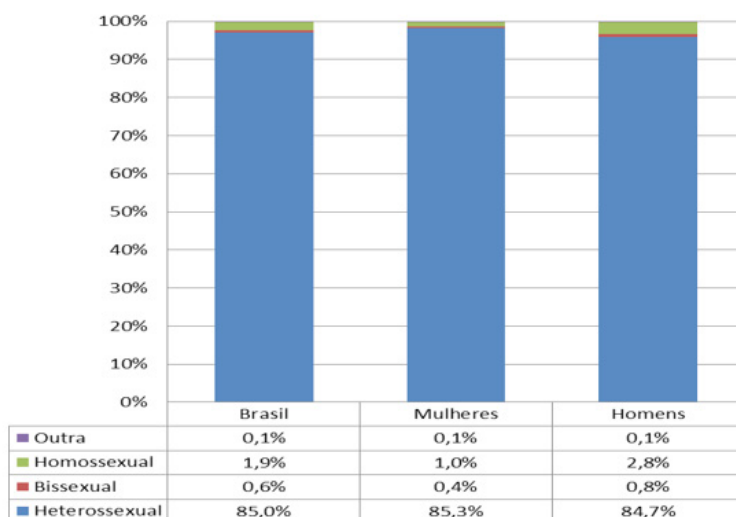
### Participação de Pessoas com Deficiência nos Bancos



Fonte: Febraban – Censos 2008 e 2014

## GRÁFICO 14

### Distribuição dos Bancários segundo orientação sexual, por sexo



Fonte: Febraban – Censo 2014

## Distribuição dos Bancários segundo identidade de gênero, por sexo

