

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL

LEONILA VERIDIANA ARAUJO DA SILVA

DESIGUALDADES DAS RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO E ACESSO AOS ALTOS CARGOS DE GESTÃO DE UMA EMPRESA BANCÁRIA

Recife

LEONILA VERIDIANA ARAUJO DA SILVA

DESIGUALDADES DAS RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO E ACESSO AOS ALTOS CARGOS DE GESTÃO DE UMA EMPRESA BANCÁRIA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Orientadora: Prof^a. Dra. Ana Elizabete Fiúza Simões da Mota.

Recife

2019

Catalogação na Fonte Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

S586d Silva, Leonila Veridiana Araujo da

Desigualdades das relações sociais de sexo e acesso aos altos cargos de gestão de uma empresa bancária / Leonila Veridiana Araujo da Silva. - 2019.

139 folhas: il. 30 cm.

Orientadora: Prof.ª Dr.ª Ana Elizabete Fiúza Simões da Mota.

Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Pernambuco. CCSA, 2019.

Inclui referências e anexos.

1. Mulheres. 2. Trabalho. 3. Bancos. I. Mota, Ana Elizabete Fiúza Simões da (Orientadora). II. Título.

361 CDD (22. ed.)

UFPE (CSA 2019 – 083)

LEONILA VERIDIANA ARAUJO DA SILVA

DESIGUALDADES DAS RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO E ACESSO AOS ALTOS CARGOS DE GESTÃO DE UMA EMPRESA BANCÁRIA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Aprovada em 27/05/2019 pela banca examinadora constituída pelas seguintes professoras:

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Ana Elizabete Fiúza Simões da Mota (Orientadora e Examinadora Interna)

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dra. Ângela Santana do Amaral (Examinadora Interna)

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco

Dra. Laura Suzana Duque-Arrazola (Examinadora Externa) UFRPE – Universidade Federal Rural de Pernambuco

A todas as mulheres de nosso imenso Brasil e de nossa tão sofrida América Latina, que lutamos cotidianamente por uma vida justa e digna. Para que conquistemos o dia em que não haja mais discriminações de sexo, classe ou etnia.

AGRADECIMENTOS

A vida é feita de grandes desafios. Para mim, é uma grande conquista concluir esse Mestrado nas condições adversas em que o cursei. Para chegar até aqui, o caminho foi curto em tempo, mas longo em etapas.

Agradeço a Deus, pelo dom da vida e pela fé que contribui com o meu levantar nas quedas de minha existência, particularmente, no decorrer desta Pós-graduação.

Aos meus dois grandes amores: minha mãe Carminha e meu pai Lenildo. Posso dizer que ter uma mãe e um pai como vocês expressa a maior dimensão concreta do amor. Às minhas irmãs queridas e amadas, Germana e Lívia, que entenderam e apoiaram meus estudos, especialmente nas horas mais conturbadas. Aos meus sobrinhos lindos, Gabriel (Meu lindo!) e Thiago (Meu fofo!) e à minha sobrinha linda, mulher-mascote de nossa família, Bela (Minha feiticeira!), que me enchem de alegria sempre. Nos momentos mais difíceis desse processo, seus rostinhos acalentavam meu coração para eu seguir em frente. Aos meus cunhados Gunther e Gustavo, a quem posso também chamar de irmãos, com quem conto sempre. À querida Ritinha, que esteve e está sempre com nossa família, mesmo que em pensamentos e orações, com todo o seu carinho.

Às tias-mães Ângela e Lucinha e ao tio-pai Zé Lúcio, com quem sei que sempre posso dispor quando precisar. À colega de profissão e tia-mãe, Fátima, e ao tio-pai Veronildo, pelos incentivos constantes durante o curso. Às tias-avós Anita, Raquel e Nilda e às tias do coração, Janete e Perpétua, com quem gosto de conversar, pois sempre aprendo um pouco de sua sabedoria de vida.

Às "primas-sobrinhas" Renata Araújo e Kamilla Rogge, que contribuíram profissionalmente, de forma valiosa, com meus artigos e minha dissertação. A Paulo Morais, pela contribuição profissional em minha dissertação.

Às queridas Flávia Campelo, Laélia Campos e Macyra Sotero, minhas amigas de longas datas, com quem sei que posso contar a qualquer instante. A Laélia, também pela sua contribuição como pesquisadora ao longo do curso.

Aos movimentos da Igreja Libertadora de que já participei e participo, que gestaram minha defesa e luta pela transformação do mundo, para que não

haja exploradores, nem explorados. Em particular, às e aos amigos do Grupo da Partilha, particularmente, ao monge Marcelo Barros, a Vera Scheidegger, a Luiz Carlos Bezerra e a Rejane Menezes. Sempre estiveram ao meu lado me apoiando, especialmente, nos momentos de vida mais difíceis ao longo do curso. Cada um/a à sua maneira, sempre me deram sua importante contribuição. A Janete Esmeraldo, Maristela Menezes e Irmã Maria dos Anjos, amigas de fé, de luta e de profissão. A Janete, também pela sua participação especial em momentos duros deste processo. A Beth Araújo e a Carlos Vieira, pela torcida e pelos livros disponibilizados durante a seleção e o curso. Às amigas Eliane Bezerra e Janilda Alves, com quem também divido as lutas e a vida.

Às amigas Lúcia Costa e Silva e Rosemary Mota, com quem dividi tristezas e entusiasmos da vida durante o curso. Às colegas de trabalho Renata Alves, Lúcia Alecrim, Maria Emília Cordeiro, Maria Aparecida Silva e Oeiza Gretel e aos colegas de trabalho Vitor Rafael, Francisco Lima Neto e Waldemir Soares que acompanharam de perto o nascimento do projeto e o dia a dia do curso, incentivando-me constantemente. Ao colega Silas Donato, pela contribuição em algumas pesquisas para a dissertação. Aos colegas Airton Leal, José Antônio Mendonça e às colegas Ana Cecília e Luciana Gusmão, que me deram o apoio institucional, a fim de que eu pudesse realizar as disciplinas do curso e a pesquisa. A Vitor, também pela contribuição nas pesquisas de livros das disciplinas e na dissertação. Ao Sindicato dos Bancários de PE, na pessoa de Andreza Camila, pelas informações e pelo contato com o Dieese para a disponibilização de dados.

Às assistentes sociais, queridas amigas, que tiveram e ainda têm participação especial em minha formação: Djanyse Mendonça, Kátia Lacerda, Miriam Albuquerque e Raquel Bianor. A Djanyse e a Raquel, agradeço também pela cooperação nas discussões durante o curso, o projeto e a dissertação, além dos livros disponibilizados por Raquel, que em muito me auxiliaram.

Às professoras da Pós-Graduação, que contribuem com a nossa formação de maneira responsável. Às professoras Alexandra Mustafá, Ana Vieira, Juliane Peruzzo e Maria das Graças e Silva, por contribuírem diretamente com minha formação, com os textos e debates de sala de aula. A Graças, também pelo auxílio antes da seleção do Mestrado.

Às e aos colegas da Pós-graduação, com quem debati nas disciplinas cursadas, particularmente, às e aos colegas da minha turma do Mestrado 2017: Angélica, Elisa, Henrique, Íris, Jorge, Josiane, Josinete, Jussara, Nathália, Rafaela e Vitória. Com vocês, essa tarefa se tornou menos árdua! Às colegas do Doutorado, Leidiane Souza, que contribuiu com meu projeto de qualificação e com vários textos e a Renata Miguel, pelas partilhas ao longo do curso.

À professora Ângela Amaral e a Verônica Ferreira, por se disponibilizarem em fazer parte de minha banca, desde a qualificação, contribuindo também com o resultado desta dissertação. À professora Laura Duque-Arrazola, pela disponibilidade em participar de minha banca. A Ângela, também pela bibliografia emprestada e pelas medidas compreensivas, enquanto coordenadora da Pós-Graduação. A Verônica, também pelas contribuições nas discussões logo após o projeto de qualificação, pela disponibilidade em me responder às consultas e pelos livros emprestados.

À professora Ana Elizabete Mota, que conduziu sua orientação de forma séria, apesar de todos os percalços por que tivemos de passar durante esse período, especialmente, a distância, o problema de saúde e o redirecionamento da pesquisa. Além disso, pudemos estabelecer uma relação de estima e compartilharmos nossas expectativas sobre a vida e os momentos difíceis pelos quais vimos passando no país.

Enfim, a todas e todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para que eu pudesse chegar até aqui!

"E eu quero dizer para vocês que uma parte muito importante da minha capacidade de resistir decorre do fato de eu ser mulher. Mas. além disso. decorre do fato de eu ter plena consciência de que tenho de honrar as mulheres do meu País, mostrando que nós somos resistir capazes de enfrentar. Nós temos uma força que não se confunde com a brutalidade. A nossa força não está em sermos ferozes, em sermos irascíveis, raivosas. A nossa forca está em sermos lutadoras, guerreiras extremamente sensíveis capazes de amar, até porque temos essa imensa capacidade que é dar a vida."

Dilma Vana Rousseff

(Discurso na Cerimônia de abertura da IV Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres em Brasília-DF, em 10 de maio de 2016 - a dois dias de seu afastamento da Presidência da República).

RESUMO

O presente trabalho trata do acesso das mulheres aos altos cargos de gestão de uma empresa bancária. Seu objetivo é apontar as determinações sociais que afetam o acesso de mulheres trabalhadoras bancárias aos mais altos cargos do Banco do Brasil, uma vez que há reduzido número de bancárias nessas funções. A adesão da instituição ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal e as cláusulas relativas ao tema nos Acordos Coletivos de Trabalho, firmadas entre o Sindicato dos Bancários e o Banco do Brasil, são consideradas como mediações desse processo. O referencial teórico adotado embasa-se no marxismo e no método do materialismo histórico-dialético, por se entender que esse aporte contribui com o desvelar crítico da realidade, considerando que, no modo de produção capitalista em que vivemos, a luta de classes se faz presente e necessária a todo o momento, à qual estão organicamente vinculadas as relações sociais de sexo e a luta das mulheres. Propõe-se contribuir teórico e politicamente com a luta das mulheres bancárias pela conquista na igualdade de acesso a essas funções, sob as mesmas condições universais da empresa, sem discriminação de sexo.

Palavras-chave: Mulheres. Trabalho. Bancos. Divisão sexual do trabalho.

ABSTRACT

The present work copes with the access of women to upper management positions in a banking company. Its objective is to point out social determinations that affect the access of female bank workers to the highest positions of Banco do Brasil, since there is a reduced number of bankers in this functions. The institution's adherence to the federal government's Gender and Race Pro-Equity Program and the clauses pertaining to the subject in the collective labor agreements signed between the banking union and Banco do Brasil are regarded as mediations of this process. The theoretical framework adopted is based on Marxism and the method of historical-dialectical materialism, since it is understood that this subsidy contributes to the critical unveiling of reality, considering that in the capitalist mode of production in which we live, the class struggle is made present and necessary at all times, to which the social relations of sex and the struggle of women are organically linked. It is proposed to contribute theoretically and politically to the struggle of women bankers for the achievement of equal access to these functions, under the same universal conditions of the company, without discrimination of sex.

Keywords: Women. Labor. Banks. Sexual division of labor.

RESUMEN

El presente estudio trata del acceso de las mujeres a los altos cargos de gestión de una empresa bancaria. Su objetivo es señalar determinaciones sociales que afectan el acceso de mujeres trabajadoras bancarias a los más altos cargos del Banco do Brasil, ya que hay reducido numero de bancarias en esas funciones. La adhesión de la institución al Programa Pro-Equidad de Género y Raza del Gobierno Federal y las clausulas relativas al tema en los Acuerdos Colectivos de Trabajo, firmadas entre el Sindicato de los Bancarios y el Banco do Brasil, son consideradas como mediaciones de ese proceso. El referencial teórico que se adoptó se base en el marxismo y en el método del materialismo histórico-dialectico, porque se comprende que ese aporte contribuye con el desvelar crítico de la realidad al considerar que, en el modo de producción capitalista en que vivimos, la lucha de clases es necesaria a todo momento y a ella se vinculan orgánicamente las relaciones sociales de sexo y la lucha de las mujeres. Se propone contribuir teórico y políticamente con la lucha de las mujeres bancarias por la conquista en la igualdad de acceso a esas funciones, bajo las mismas condiciones universales de la empresa, sin discriminación de sexo.

Palabras-clave: Mujeres. Trabajo. Bancos. División sexual del trabajo.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT Acordo Coletivo de Trabalho

Al Ato Institucional
BB Banco do Brasil

CGROS Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual

CGT Comando Geral dos Trabalhadores

CNB Confederação Nacional dos Bancários

CMN Conselho Monetário Nacional

CNDM Conselho Nacional dos Direitos da Mulher

CNPM Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres

CONTEC Confederação Nacional dos Trabalhadores das Empresas de

Crédito

CONTRAF Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

CUT Central Única dos Trabalhadores

DIEESE Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos

Socioeconômicos

FEBRABAN Federação Brasileira de Bancos

FENABAN Federação Nacional dos Bancos

FHC Fernando Henrique Cardoso

FIES Fundo de Financiamento Estudantil do Ensino Superior

FMI Fundo Monetário Internacional

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MDB Movimento Democrático Brasileiro

OIT Organização Internacional do Trabalho

ONU Organização das Nações Unidas

ONUBR Organização das Nações Unidas Brasil

PAQ Programa de Adequação de Quadros

PDT Partido Democrático Trabalhista

PDV Programa de Demissão Voluntária

PDS Partido Democrático Social

PEGR Pró-Equidade de Gênero e Raça

PIB Produto Interno Bruto

PNPM Plano Nacional de Políticas para as Mulheres

PT Partido dos Trabalhadores

PP Partido Progressista

PPEGR Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

PROER Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do

Sistema Financeiro Nacional

PROES Programa de Incentivo à Redução da Presença do Setor Público

Estadual na Atividade Bancária

PROUNI Programa Universidade para Todos

RAIS Relação Anual de Informações Sociais

RH Recursos Humanos

SEPIR Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

SFN Sistema Financeiro Nacional

SPM Secretaria de Políticas para as Mulheres

TST Tribunal Superior do Trabalho

FIGURAS/ TABELAS/ QUADROS

	Descrição	Pág.		
Figura 1	Composição e segmentos do Sistema Financeiro	30		
	Nacional			
Tabela 1	Bancos públicos privatizados, liquidados e federalizados			
	(1997-2001)			
Tabela 2	Bancos por origem de capital – Brasil – 1990/2018	37		
Tabela 3	Número de Agências Bancárias e Empregos Bancários -			
	Brasil (2016-2017)			
Figura 2	Estrutura Interna do Banco do Brasil			
Tabela 4	Indicadores do mercado de trabalho para a população de			
	16 anos ou mais – Brasil (2004/2014)			
Tabela 5	Dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS			
	do Ministério do Trabalho – Brasil – 1994-2016			
Quadro 1	Histórico da participação de mulheres no BB	82		
Tabela 6	Quantitativo de funcionários por sexo - Banco do Brasil-	85		
	2008/2017			
Quadro 2	Organizações Participantes X Selo PEGR	92		
Tabela 7	Cláusulas específicas sobre as mulheres nos ACTs do	112		
	BB (Períodos 2007/2008 a 2018/2020)			

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
1. A REFORMA BANCÁRIA DE 1990, O BANCO DO BRASIL, O ESTADO E AS CONSEQUÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES BANCÁRIOS	23
1.1. O setor bancário brasileiro e a Reforma Bancária de 1990	27
1.2. O Banco do Brasil	39
1.3. Elementos da participação do Estado	45
1.4. Os rebatimentos da Reforma Bancária de 1990 para os trabalhadores bancários e sua luta sindical	52
2. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO SISTEMA BANCÁRIO BRASILEIRO E AS MULHERES BANCÁRIAS DO BANCO DO BRASIL	59
2.1. A divisão sexual do trabalho	62
2.2. A divisão sexual do trabalho no Brasil	69
2.3. A divisão sexual do trabalho no sistema bancário brasileiro	75
2.4. As mulheres bancárias do Banco do Brasil	81
3. INICIATIVAS PÚBLICAS DE COMBATE ÀS DESIGUALDADES ENTRE MULHERES E HOMENS E SUAS INCIDÊNCIAS NO BANCO DO BRASIL	88
3.1. O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça	92
3.2. O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no Banco do Brasil	106
3.3. A importância e as contradições das lutas do movimento sindical em	
defesa das igualdades entre mulheres e homens	110
CONSIDERAÇÕES FINAIS	119
REFERÊNCIAS	123
ANEYO	132

INTRODUÇÃO

O fato de trabalhar no Banco do Brasil, desde 2002, e na equipe de Funcionalismo¹ de uma unidade bancária, de 2007 ao início de 2018, me fez perceber, por observação empírica diária – ao participar de encontros, cursos etc. –, que os altos cargos dos bancos são ocupados majoritariamente por homens.

Entendi que se faria necessário apontar as determinações sociais que afetam o acesso de mulheres trabalhadoras bancárias aos mais altos cargos da empresa, uma vez que constatei haver um reduzido número de bancárias nessas funções. Como mediações desse processo, levei em conta a adesão do banco ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça (PPEGR) do Governo Federal e o fato de haver cláusulas relativas ao tema nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs), firmados entre o Sindicato dos Bancários e o Banco do Brasil (BB).

Assim, uma apreensão mais aprofundada sobre qualquer particularidade da questão da mulher no trabalho bancário brasileiro requereu uma imersão no processo de reestruturação produtiva² da empresa e sua incidência sobre a dinâmica operacional e os processos e relações de trabalho, a partir de 1990. Essa dinâmica se desenvolveu nos bancos públicos, a fim de adequá-los à expansão do capital financeiro no Brasil. No BB, em especial, se deu com base na redefinição de seu papel desde essa década, considerando que não dá para pensar o particular a partir dele mesmo, isto é, as relações sociais devem ser pensadas em sua totalidade, devido às conexões constituidoras da realidade objetiva.

Por um lado, as discussões sobre o mundo do trabalho ganharam destaque nas ciências sociais e humanas no final dos anos 1970 (Nogueira;

¹ A equipe de Funcionalismo, neste caso, fazia parte do setor de Apoio à Gestão do Centro de Suporte Operacional da instituição em Recife, que controlava e regulava os processos de Gestão do citado Centro. Essa equipe era responsável por acompanhar todos os processos relativos a pessoal (tais como férias, licenças saúde, exame periódico de saúde, etc.) e fazer as devidas mediações com outros órgãos do banco para solucionar as questões dos funcionários. Chegou a ter mais de 600 funcionários diretos, a partir do segundo Governo Lula. Com outros órgãos subordinados, abrangia mais de 3000 funcionários, levando-se em conta os funcionários diretos e indiretos. Alguns processos também eram realizados para os funcionários indiretos. Foi-se reduzindo ao longo dos anos, com os órgãos subordinados sendo desvinculados e findou com menos de 200 funcionários em janeiro/2018, quando foi extinto. Atualmente, há apenas quatro Centros no Brasil, em: Brasília, Belo Horizonte, São Paulo e Curitiba.

² Expressão comumente utilizada para a indústria. Neste trabalho, está sendo usada para a reestruturação no setor bancário.

Silva e Lara, 2011). Segundo os autores, isso aconteceu especialmente nesse período, depois da obra "Adeus ao proletariado", de André Gorz e, na década de 1980, após o debate sobre o trabalho dado por Clauss Offe. De uma forma geral, estes dois autores consideraram que experimentávamos, nesse momento, o fim da sociedade do trabalho. Em contrapartida, ainda consoante os mesmos autores, Ricardo Antunes, com destaque para os livros "Adeus ao Trabalho" (1995) e "Os Sentidos do Trabalho" (1999), acreditava exatamente no contrário. Ele abordava, assim, a centralidade no mundo do trabalho, cujo momento mais crítico, a partir da década de 1970, apontava para uma dupla crise: a da materialidade e a da subjetividade do trabalho. Somavam-se a isso as distinções das crises de trabalho abstrato e trabalho concreto³, que desembocavam num novo pensamento, o denominado "pós-moderno"⁴. O autor reitera seu entendimento em sua nova obra, "O Privilégio da Servidão – o novo proletariado de serviços na era digital" (2018).

Por outro lado, o ingresso das mulheres via concurso público na instituição, em 1969, de certa forma, tem sintonia com as lutas feministas e libertárias das décadas de 1960 e 1970, e com as mudanças no mundo do trabalho relacionadas à expansão do mercado de trabalho para as mulheres. Vale destacar a importância dos movimentos feministas na América Latina na década de 1970, e de seu crescimento a partir do final dessa mesma década,

-

³ De acordo com Sérgio Lessa: "A relação entre o trabalho e o trabalho abstrato é, portanto, das mais ricas, complexas e diz respeito à essência do modo de produção capitalista enquanto forma históricoparticular do desenvolvimento universal do gênero humano. Confirma, de modo historicamente inédito, o trabalho enquanto categoria fundante, ainda que apenas venha a cumprir esta sua função social se travestido pela alienação do trabalho abstrato, do assalariamento. Esta contradição entre o trabalho abstrato e o trabalho enquanto tal é, também, o fundamento último da possibilidade histórica da superação do sistema do capital: como não há identidade entre as essências do trabalho e do trabalho abstrato, permanece aberto o campo do antagonismo entre o ser humano e o capital. Ao apenas satisfazer as necessidades humanas que podem ser atendidas por mercadorias - ou seja, por apenas poderem entrar ao sistema do capital as necessidades humanas que podem ser lucrativas -, o trabalho tem que deixar de incorporar prioritariamente as necessidades humanas para atender prioritariamente às necessidades da reprodução do capital. O que equivale a dizer que abre um amplíssimo campo de antagonismos entre o que somos enquanto seres humanos concretos, historicamente determinados e as possibilidades e necessidades de desenvolvimento do sistema do capital. Com a sua crise estrutural, o capital se torna força social crescentemente destrutiva - e o trabalho sob a regência do capital torna-se crescentemente alienado, desumano. Entre o trabalho e o trabalho abstrato, portanto, reside parte da essência entre o capital e a humanidade que é o solo ontológico da possibilidade histórica da revolução" (LESSA, Sérgio. Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo. 2ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2011, p. 197).

⁴ "O pensamento 'pós-moderno' com a preocupação de explicar e justificar as mudanças da sociedade contemporânea – sob as determinações da ordem do capital – prioriza os aspectos singulares das relações sociais, realçando o efêmero, o descontínuo e o fragmentário, o que, em última instância, implica separar o indivíduo da classe social e, por conseguinte, da perspectiva de *emancipação humana*" (NOGUEIRA; SILVA e LARA, 2011, p. 16).

no Brasil, seguindo as lutas e movimentos sociais pela redemocratização. (Montaño e Duriguetto, 2011).

Uma vez que estamos tratando sobre o acesso das mulheres trabalhadoras bancárias aos cargos de comando da empresa, levamos em consideração que as mulheres são majoritariamente responsáveis pelo que denominamos "trabalho reprodutivo", contrapondo-se ao "trabalho produtivo". Isso revela o grau de divisão sexual do trabalho na sociedade. Como vivemos numa sociabilidade regida pelos ditames do capital, o aqui considerado trabalho produtivo equivale ao que conhecemos como trabalho abstrato, ou seja, ao que se atribui o caráter de trabalho humano geral, isto é, assalariado, alienado e gerador de mais-valia.

Como a empresa estudada é o Banco do Brasil, é importante salientar que ele é o maior dos cinco bancos estatais do governo brasileiro⁵, presente na maioria dos municípios brasileiros e também em outros países. 40.871 mulheres perfazem o universo de funcionárias, ou seja, 41,4% do quadro funcional (BANCO DO BRASIL, 2018a); quantitativo que não encontra equivalência na ocupação dos cargos de comando, posto que seja significativamente inferior ao ocupado por homens, conforme exposto a seguir:

Em 2008, éramos cerca de 85 mil funcionários do BB sendo 62% de homens e 38% de mulheres. Nas funções comissionadas operacionais, 56% eram do sexo masculino e 44% do sexo feminino. Nos cargos gerenciais, 70% eram homens e 30% mulheres. Na direção 90% dos cargos eram ocupados por homens e apenas 10% por mulheres (CONTRAF-CUT, 2013).

Esclarecemos que o que conceituamos como "cargos de comando" é o que a empresa denomina "cargos de direção". No BB, eles são ocupados por: presidente, vice-presidentes, diretores, gerentes executivos, superintendentes estaduais e superintendentes regionais.

Os dados mostram que o Banco do Brasil aderiu, desde 2010, aos Princípios de Empoderamento das Mulheres, da Organização das Nações Unidas (ONU), e integra o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, promovido à época pela então Secretaria de Políticas para Mulheres da

-

⁵ Os outros quatro bancos são: a Caixa econômica Federal, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), o Banco do Nordeste do Brasil (BNB) e o Banco da Amazônia (BASA). Disponível em https://fpabramo.org.br/2018/02/28/para-que-bancos-publicos-federais-de-varejo/. Acesso em 04 jul. 2018.

Presidência da República (Banco do Brasil, 2018a). Por conta desta última iniciativa, o Banco do Brasil S.A. foi premiado com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça desde a segunda edição do Programa, em 2006⁶.

Apontamos dois aspectos fundamentais relacionados à criação desse Programa. O primeiro é que ele foi instituído em 2005, no Primeiro Governo Lula, que teve protagonismo em relação às questões de gênero e raça. Já o segundo aspecto demonstra que houve engajamento do movimento sindical bancário em relação ao PPEGR, incluindo na sua pauta de luta, questões que dizem respeito à igualdade de gênero e raça. Com essas duas iniciativas, sob o meu ponto de vista, era de s0e esperar que houvesse ampliação do acesso das mulheres bancárias aos cargos de comando da empresa. Entretanto, o fato é que o aumento da inserção delas nesses cargos em dez anos (período 2008-2017) é de apenas 1%.

O Banco do Brasil expressa uma realidade particular, que também é observada no contexto mundial e nacional. Conforme dados da ONUBR (2018), há quatro vezes mais empregadores homens de que mulheres. No Brasil, os dados do IBGE (2018) apontam que as mulheres estão subrepresentadas nas áreas da vida pública do país e corroboram serem indispensáveis políticas que favoreçam a "redução das desigualdades de gênero" (IBGE, 2018, p. 11).

Assim, mesmo com a mediação do movimento sindical e a adesão do banco ao PPEGR, por que não houve um avanço maior no número de mulheres que tiveram acesso aos cargos de comando? Quais relações e processos determinaram essa situação? Como o Programa e os Acordos Coletivos de Trabalho tiveram incidência na superação das desigualdades entre homens e mulheres na empresa? Como esses conteúdos contribuem ou não para manter essas desigualdades?

A fim de respondermos essas perguntas, do ponto de vista teóricometodológico, dividimos este trabalho em três capítulos.

No primeiro capítulo, uma vez que estamos tratando do Banco do Brasil, fez-se necessário descrever quem é ele hoje dentro do Sistema Financeiro Nacional e sublinhamos que, embora seja uma sociedade de economia mista (portanto, com participação majoritária estatal) e ter tradição de atender aos

_

⁶ Esta questão relacionada ao referido Programa será tratada ao longo do trabalho.

direitos de seus funcionários, ele sofreu uma profunda inflexão a partir da Reforma Bancária dos anos 1990, pois passou a ser um banco de mercado como outro qualquer, com anuência da participação especial do Estado nesse movimento. Isso vem trazendo consequências no processo de "reorganização operacional e do trabalho" (relações, condições, controle e gestão) da instituição, nos termos de Jinkings (2004; 2015).

Em virtude de estarmos tratando da situação de mulheres trabalhadoras, no segundo capítulo, fez-se necessário situarmos mínima e historicamente como foram construídas as desigualdades entre mulheres e homens na divisão social e sexual do trabalho, de maneira geral, no Brasil, no sistema bancário e no Banco do Brasil, desde o início da inserção das mulheres bancárias. Apesar de terem maior nível de escolaridade em relação aos homens, as mulheres ocupam minoritariamente os cargos de gestão, influenciando, consequentemente, em seus salários mais baixos.

No Brasil, houve uma politização do processo, quando o governo federal criou o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça para as empresas públicas e privadas. Apesar do PPEGR ter sido criado num governo popular, o Banco do Brasil, empresa de economia mista, só fez sua adesão após uma mobilização do movimento sindical e na segunda edição do Programa. Por essa razão, também precisamos pontuar os fundamentos da política institucional e da luta sindical, apontando seus limites. Essa luta incide numa maior democratização do acesso das mulheres? Imprime igualdade nas condições de acesso?

Na realidade e no contexto específicos do Banco do Brasil, no terceiro capítulo, empreendemos um esforço investigativo para identificar no conteúdo e na direção do PPEGR a finalidade de observar o seu significado e importância para o acesso das mulheres aos cargos de comando. Além disso, verificamos como as cláusulas específicas dos Acordos de Trabalho do BB abordam o tema.

Nosso plano metodológico de estudo e pesquisa se inicia com uma revisão bibliográfica sobre dois temas centrais ao nosso objeto de pesquisa: a reestruturação dos bancos no espectro do processo de financeirização do capital e suas inflexões no trabalho bancário brasileiro, seguida da luta das mulheres pela igualdade entre homens e mulheres no âmbito das relações e condições de trabalho. Sobre o primeiro eixo, estudamos as diretrizes da

reestruturação bancária no Brasil a partir da década de 1990 e a particularidade do Banco do Brasil. Com esta iniciativa, pretendemos conhecer as determinações presentes hoje no BB. Ao se tornar uma empresa de mercado, vai perdendo, de certa forma, seu protagonismo no que tange aos direitos de seus trabalhadores, particularmente, das trabalhadoras bancárias.

Salientamos que o referencial teórico adotado embasa-se no marxismo e no método do materialismo histórico-dialético, por entendermos que esse aporte contribui com o desvelar crítico da realidade, considerando que, no modo de produção capitalista em que vivemos, a luta de classes se faz presente e necessária a todo momento, à qual estão organicamente vinculadas as relações sociais de sexo e a luta das mulheres.

Em relação ao objeto específico de estudo, originalmente, nosso plano de pesquisa pretendia sistematizar informações que permitissem observar a aderência dos critérios de concorrência, nos cargos de comando, aos propósitos do PPEGR. Nosso propósito era saber se as orientações que balizam os processos seletivos e de concorrência das mulheres expõem ponderações relativas à reparação das desigualdades. No Banco do Brasil, esses cargos de comando são compostos por: presidente, vice-presidentes, diretores, gerentes executivos, superintendentes estaduais e superintendentes regionais. Neste estudo, pesquisaríamos sobre os critérios das seleções que ocorreram para os cargos de Superintendente Estadual de Pernambuco e Superintendente Regional de Recife, no período 2008-2017. No entanto, esses dados não nos foram disponibilizados pelo Banco do Brasil. Dessa forma, com dificuldades, tivemos que redirecionar a pesquisa. A propósito, vale destacar que a primeira mulher na Superintendência da Regional Recife tomou posse em 2018 e, na Superintendência Estadual de Pernambuco, a primeira mulher foi empossada no início deste ano, 2019.

Inicialmente, pesquisamos o processo de implementação do PPEGR, especialmente para identificar o seu conteúdo, a natureza específica das propostas e as questões que foram ampliadas através da atuação reivindicativa dos sindicatos. Em seguida, realizamos uma minuciosa leitura crítica das diretrizes do PPEGR, contextualizando-a política, histórica e administrativamente. Ou seja, refletimos sobre o programa adotado pelo banco para qualificar sua dimensão interventiva na questão da igualdade entre

funcionários e funcionárias de forma geral, além de identificar seu potencial na formação de cultura igualitária entre homens e mulheres.

Ademais, para entendermos as lutas sindicais neste acesso das mulheres, também verificamos os Acordos Coletivos de Trabalho do BB de 2007/2008, 2008/2009, 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016 e 2016/2018, período relativo à adesão do Banco ao Programa. Ainda acrescentamos o último Acordo Coletivo, o de 2018/2020.

Assim, considerando o Banco do Brasil como uma expressão singular da realidade, investigamos as determinações sociais que afetam o acesso de mulheres trabalhadoras bancárias aos mais altos cargos da empresa, uma vez que ela aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e tem cláusulas específicas nos Acordos Coletivos de Trabalho.

Dessa forma, propomo-nos a contribuir teórico e politicamente com a luta das mulheres bancárias pela igualdade de acesso a essas funções, sob as mesmas condições universais da empresa, sem discriminação de sexo.

1. A REFORMA BANCÁRIA DE 1990, O BANCO DO BRASIL, O ESTADO E AS CONSEQUÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES BANCÁRIOS

Para entendermos como se deu o processo de reestruturação do sistema bancário brasileiro na década de 1990, abordaremos seus antecedentes, incluindo a maneira peculiar de expansão do capital financeiro no Brasil. Veremos que a crise da década de 1970 implicará nas reformas dos anos 1990.

Sobre as crises, inspirados em Marx, Netto e Braz nos rememoram que elas são inerentes ao MPC – modo de produção capitalista:

[...] A análise teórica e histórica do MPC comprova que a crise não é um acidente de percurso, não é aleatória, não é algo independente do movimento do capital. Nem é uma enfermidade, uma anomalia ou uma excepcionalidade que pode ser suprimida no capitalismo. Expressão concentrada das contradições inerentes ao MPC, a crise é constitutiva do capitalismo: não existiu, não existe e não existirá capitalismo sem crise. (NETTO e BRAZ, 2011, p. 167, grifos dos autores).

Partindo da mesma compreensão sobre a relação essencial existente entre a crise de acumulação e o movimento do capital, Antunes (2009) aponta que essas crises são cíclicas e ocorrem devido a um processo de superacumulação. Por isso, é necessário um novo modelo para enfrentar o próximo momento de crise, por meio de uma reestruturação produtiva⁷. Para a crise de 1970, por exemplo, a lógica de produção teve de ser alterada para reduzir o tempo de rotação do capital com o advento das novas tecnologias e, assim, aumentar a taxa de mais-valia com o objetivo de amenizar a tendencial queda da taxa de lucro.

Entretanto, Mota (2012, p. 30) destaca: "a crise que se inicia nos anos 1970, dada a sua extensão e duração, apresenta particularidades que a diferenciam da dinâmica de outras crises capitalistas". A autora indica que Mészáros nos esclarece três características principais da crise contemporânea: seu caráter global, seu alcance mundial e sua extensão temporal.

_

⁷ Nesta pesquisa, não caberá detalhar os modelos de reestruturação produtiva, mas ressaltamos que há ampla literatura a respeito, dentre elas: ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

A saída da crise encontrada pelo capital nesse período foi dada pelo Consenso de Washington, em 1989, por meio das políticas de ajuste neoliberal, que reduzem a intervenção do Estado. Mota (2012) sublinha que o Projeto Neoliberal compreendeu uma difusa privatização do Estado, com a mercantilização de empresas estatais e de serviços públicos.

Consoante Brandão (2013, p. 155-165), a "desregulamentação dos mercados financeiros" e "abertura comercial irrestrita" iniciam no Governo Collor, mas é no Governo FHC que "podemos constatar um nítido, amplo e profundo processo de desnacionalização da economia brasileira", constituindose como "uma das principais características da *contra-reforma* do Estado brasileiro realizada pelo governo FHC (1995/2002)". Segundo o autor, "praticamente todos os setores da economia foram atingidos por esse processo". Ponte (2011, p. 51-54) destaca o amplo processo de desestatização do governo FHC, exigido pelos organismos internacionais FMI e Banco Mundial. O processo constituiu-se no "maior programa de privatização da história brasileira", pelo qual "a década de noventa pode ser considerada como a década de concentração e centralização bancária no Brasil".

Virgínia Fontes aponta o que Marx já destacava sobre a riqueza social do trabalho e chama a atenção para um "fetiche potencializado" do capital monetário associado a dois mitos. Vejamos:

- [...] toda a riqueza social provém do trabalho. Os juros, ou a remuneração do capital que se converte em mercadoria, correspondem a uma parcela do mais-valor extraído por outros capitalistas, cuja atividade destina-se a extrair sobretrabalho.
- [...] Essa representação, referenciada no ponto de vista do capital monetário, implica um fetiche potencializado [...]. Em outros termos, dissemina a suposição de que haja atividades puramente monetárias, sem envolvimento com os processos produtivos, como um puro produto da multiplicação do capital.
- O predomínio atual do capital monetário em escala internacional se acompanha, pois, da generalização de dois mitos, ambos resultantes de sua percepção unilateral: o de que é na atividade da gestão intelectual (sobretudo na complexa gerência de riscos e de taxas, na gestão internacionalizada de capital monetário) que se produz o lucro e o segundo mito, seu complemento, o de que o trabalho vivo não mais teria qualquer função na vida social. (FONTES, 2010, p. 23-26, grifos nossos).

Inspirado em Marx, Antunes (2018, p. 19) também sublinha o mesmo fetiche: que viveríamos no "reino da felicidade" com a evolução do que ele

denomina de "TICs – tecnologias da informação e comunicação". Se assim o fosse, não precisaríamos mais do trabalho vivo, pois a maquinaria resolveria os nossos problemas.

Ao examinarmos a dinâmica histórica do capital, na "expansão monopolista", Lênin⁸ já apontava a fusão⁹ entre o capital industrial e o capital bancário, que deu origem ao capital financeiro. Dessa forma,

[...] o capital financeiro envolve a fusão do capital bancário e industrial em condições de monopólio capitalista, redundando na concentração da produção e na fusão de bancos com a indústria. A gestão desses monopólios converte-se em *dominação da oligarquia financeira*, que tende a crescer com os lucros excepcionais, os empréstimos estatais, a especulação com terras, dentre outros mecanismos. (IAMAMOTO, 2017, p. 101, grifos da autora).

Neste contexto,

a mundialização da economia está ancorada nos grupos industriais transnacionais, resultantes de processos de fusões e aquisições de empresas em um contexto de desregulamentação e liberalização da economia. [...] As empresas industriais associam-se às instituições financeiras (bancos, companhias de seguros, fundos de pensão, sociedades financeiras de investimentos coletivos e fundos mútuos), que passam a comandar o conjunto da acumulação, configurando um modo específico de dominação social e política do capitalismo, com o suporte dos Estados Nacionais. (IAMAMOTO, 2017, p. 108).

Sobre o capital financeiro, influenciado por Marx, Mesquita Filho (2014, p. 18) sintetiza que é um "tipo particular de processo de circulação do capital, que está centrado no sistema de crédito". De modo amplo, o autor destaca que o sistema de crédito pode ser entendido como um "sistema nervoso central" e por meio dele "a circulação do capital é coordenada e realocada para atividades, empresas, setores, regiões ou países, que aparentam demonstrar melhores condições de valorização". David Harvey faz uma analogia entre a maquinaria, discutida no Livro I de "O Capital", e o crédito, a fim de mostrar a importância do crédito para a expansão do capital:

⁸ A autora se refere à obra LÊNIN, V. I. El imperialismo. Fase superior del capitalismo. In: **Obras escojidas en doce tomos.** Moscú: Progreso, 1976, t. V, p. 372-500.

Ω

⁹ Convém realçar que, apesar de não elaborar exatamente a definição de imperialismo, segundo Fontes (2010, p. 22), desde 1848, Marx destaca que "a necessidade de mercados sempre crescentes para seus produtos impele a burguesia a conquistar todo o globo terrestre" (MARX, 1998, p. 11)". A autora esclarece que durante toda a obra de "O Capital", Marx sublinha o contínuo processo de expansão do capital e, em seu Livro III, "[...] desenvolve uma sofisticada argumentação sobre o processo de concentração de capitais já então em curso, e esmiúça como atua a tendência capitalista à concentração da *pura propriedade*". (FONTES, 2010, p. 22, grifos da autora).

A maquinaria é capital constante (normalmente fixo) e, por conseguinte, não produz valor. Marx prossegue, então, com o objetivo de mostrar como ela pode ser uma fonte de mais-valor relativo tanto para o capitalista individual (minha tecnologia superior me rende lucros excedentes) como para toda a classe capitalista (a produtividade crescente na produção de bens de salário diminui o valor da força de trabalho e expande o mais-valor para o capitalista). O crédito, em si mesmo, também não produz valor, mas pode facilitar uma vasta expansão na produção e na realização de mais-valor, por exemplo, reduzindo a necessidade de entesouramento. (HARVEY, 2014, p. 254).

O autor complementa com o ponto crucial do entesouramento, uma vez que sem o crédito, ele seria impossível, pois há limitação física na quantidade de moeda a ser produzida. Além disso, na quantidade de moeda a ser circulada há limitação temporal. Ou seja, sem o crédito, o sistema do capital paralisaria. Veremos que o crédito está presente desde a introdução bancária no Brasil.

Em relação aos bancos, Fontes (2010, p. 36) acentua a teimosia marxiana em lembrar que o juro é "uma parcela do mais-valor" e mesmo que os bancos sejam anteriores ao capital industrial, eles são derivados deste. Assim, para o âmbito desta pesquisa, é indispensável considerar a reestruturação do setor bancário brasileiro, especialmente, a partir da década de 1990, e as consequências dela para as relações de trabalho.

A partir da década de 1990, devido ao avanço do capitalismo na conjuntura neoliberal (supremacia do mercado em detrimento do Estado), houve uma profunda inflexão no setor bancário brasileiro, com participação especial do Estado, que culminou numa imensa reestruturação bancária, em especial dos bancos públicos, particularmente do Banco do Brasil, que está relacionado ao nosso objeto de estudo.

Por esse motivo, também há um intenso rearranjo na vida das trabalhadoras e trabalhadores bancários e, como veremos mais à frente, na divisão sexual do trabalho, isso terá uma repercussão ainda maior para as mulheres. No caso das mulheres bancárias do Banco do Brasil, isso não será diferente, apesar das especificidades próprias da empresa.

Dessa forma, antes de abordarmos a situação dessas mulheres, inicialmente, verificaremos de que maneira ocorreram as reestruturações do setor bancário brasileiro como um todo, especialmente a de 1990, seu impacto

no Banco do Brasil e suas consequências para os trabalhadores bancários, além de indicarmos alguns elementos da participação do Estado neste cenário.

1.1. O setor bancário brasileiro e a Reforma Bancária de 1990

A mundialização do capital e a expansão do neoliberalismo impõem a reestruturação dos bancos, consoante aponta Segnini (1999):

[...] o processo de reestruturação dos bancos é compreendido como uma das características constitutivas do *processo de reestruturação do próprio capitalismo*, mais amplo e complexo de que nos espaços produtivos; trata-se de um processo de intensificação da internacionalização do capital, acompanhado pela expansão do ideário neoliberal. (SEGNINI, 1999, p. 184, grifos da autora).

A "desregulamentação do sistema e as inovações do setor bancário" são premissas necessárias à sobrevivência "para qualquer centro financeiro mundial", resultando na "internacionalização dos bancos, ampliando a interpenetração dos diversos mercados nacionais". (SEGNINI, 1999, p. 185, grifos da autora).

Destacamos que a inserção bancária ocorre no Brasil numa época em que o capitalismo ainda não estava estruturado no país. Essa particularidade é apontada por Santos (2012), através de três fenômenos articulados na formação social brasileira. Primeiramente, "o caráter conservador da modernização operada pelo capitalismo brasileiro": a colonização do país é característica da "conciliação com o atraso", por meio da estrutura de suas classes sociais, das suas atividades econômicas e do seu mundo cultural. Em seguida, "os processos de 'revolução passiva", que são "estratégicos para enfrentar a tarefa trágica de toda democracia burguesa: a incorporação das massas populares ao processo político". Daí a importância da atuação pela "centralidade da ação estatal para a constituição do capitalismo brasileiro", o terceiro fenômeno da formação.

De acordo com Fortuna (2013), o modelo de banco que chegou ao Brasil na época do Império foi o Europeu, e suas funções básicas eram operações de depósito e de empréstimos, que foram estendidas praticamente até a metade do século anterior, alteradas pelo pós-guerra.

A primeira instituição bancária a surgir no Brasil foi o Banco do Brasil, em 1808, cujo papel, segundo Ponte (2011, p. 38), era "exclusivamente prestar serviços bancários aos nobres da corte. Na realidade, servir às classes mais abastadas configurava a exclusiva função do nosso sistema financeiro nacional em seus primórdios". Trataremos deste assunto no próximo tópico.

O autor aponta que a função dos bancos era "eminentemente emitir notas de crédito aos grandes latifundiários nacionais, colaborando para o escoamento da produção agrícola com a emissão de guias para a exportação de tais gêneros, sobretudo, o café.". Portanto, o setor primário da economia era o único relevante no momento. (PONTE, 2011, p. 38).

Os bancos passam a oferecer linhas de crédito para o setor industrial, devido ao seu progresso, ainda que embrionário, a partir da década de 1930. Júlio Ponte chama a atenção para a estratégia usada, de diminuir os juros para a indústria, aumentando as taxas de juros para a agricultura:

[...] Se de alguma forma a financeirização do setor secundário teve por base a apropriação de lucros do setor primário, este, por sua vez, conseguia manter uma boa margem de lucratividade, em virtude do baixíssimo valor da força de trabalho campestre. Vale ressaltar, todavia, que somente nos anos cinqüenta o setor industrial brasileiro figuraria como significativa parcela da renda nacional. (PONTE, 2011, p. 39).

Ponte (2011, p. 41) destaca a quantidade de bancos no período: "de 1922 a 1949 – de 240 estabelecimentos bancários existentes em 1922, sendo 67 bancos e 182 agências; passa-se a 1018 estabelecimentos em 1949, sendo 277 matrizes e 741 agências".

É a partir dos anos 1950, alerta Ponte (2011), com o avanço urbano, que também cresce a necessidade da prestação de serviços pelo setor terciário da economia. Fortuna (2013, p. 3) aponta: "propagaram-se os bancos e, com eles, os primeiros sintomas de uma debilitada capacidade empresarial para administrá-los". Através de um decreto-lei de 1945, criou-se a Sumoc (Superintendência da Moeda e do Crédito), substituindo a Inspetoria Geral dos Bancos, de 1920, cujo "objetivo imediato era exercer o controle do mercado monetário". Vários bancos fecharam e outros tantos foram extintos, por meio de fusões e incorporações. A partir daí, "solidificou-se o Sistema Financeiro Nacional".

Atualmente, nas palavras de Edgar Abreu, o Sistema Financeiro

[...] é um conjunto de órgãos que regulamenta, fiscaliza e executa as operações necessárias à circulação da moeda e do crédito na economia. O Sistema financeiro tem o importante papel de fazer a intermediação de recursos entre os agentes econômicos superavitários e deficitários de recursos, tendo como resultado um crescimento da atividade produtiva. Sua estabilidade é fundamental para a própria segurança das relações entre os agentes econômicos. (ABREU, 2019, p. 9).

Para visualizarmos o que hoje compõe o Sistema Financeiro Nacional (SFN)¹⁰, trazemos a apresentação abaixo:

Figura 1 – Composição e segmentos do Sistema Financeiro Nacional

¹⁰ Autorizar a emissão de papel-moeda, por exemplo, é de competência do Conselho Monetário Nacional (CMN). Já a emissão, é atribuição do Banco Central do Brasil. O Banco do Brasil aparecerá nas instituições operadoras. Mais detalhes das funções de cada componente podem ser encontrados no sítio do Banco Central do Brasil.

1



^{*} Dependendo de suas atividades corretoras e distribuidoras também são fiscalizadas pela CVM.

Os **Órgãos Normativos** determinam regras gerais para o bom funcionamento do SFN. As **entidades Supervisoras** trabalham para que cidadãos e integrantes do SFN sigam as regras definidas pelos **Órgãos** Normativos. **Os Operadores** são as instituições que lidam diretamente com o público, no papel de intermediário financeiro.

Fonte: Banco Central do Brasil. Disponível em

https://www.bcb.gov.br/acessoinformacao/legado?url=https:%2F%2Fwww.bcb.gov.br%2Fpre%2Fcomposicao%2Fcomposicao.asp. Acesso em 26.jan.2019.

Continuemos o caminho percorrido para se chegar a essa estrutura recente.

No período 1950-1959, Ponte (2011) aponta que os números de 413 bancos e 2183 agências passam para 344 bancos e 4792 agências. No entanto, consoante Jinkings,

profundas modificações na estrutura e no modo de funcionamento do sistema financeiro foram produzidas, a partir da ampla reestruturação do aparelho estatal brasileiro que Maria da Conceição Tavares e José

^{**} As Instituições de Pagamento não compõem o SFN, mas são reguladas e fiscalizadas pelo BCB, conforme diretrizes estabelecidas pelo CMN.

Carlos de Assis chamaram de 'modernização autoritária'. (JINKINGS, 2000, p. 32).

A autora aponta que essa ampla reestruturação foi dada pelo regime militar, após o Golpe de 1964¹¹ para assegurar a "acumulação capitalista em novas bases", posterior ao ciclo de crescimento econômico da década de 1950.

Sobre a expansão e reorganização do sistema financeiro nacional, Nise Jinkings complementa:

O sistema financeiro nacional, considerado estratégico para o desenvolvimento do país, seria objeto de reformas que resultaram em uma crescente expansão e diversificação financeira e em um agudo processo de concentração e centralização de capital no setor, com a formação de grandes grupos financeiros nacionais e estrangeiros. Implementadas ainda nos anos 60, tais reformas criavam mecanismos de controle e fiscalização da moeda e do crédito na economia, estruturavam o mercado de capitais, institucionalizavam a correção monetária na remuneração de aplicações, permitiam aos agentes financeiros do país tomar empréstimos externos e repassálos internamente, articulando o sistema financeiro nacional ao internacional (Tavares, 1980)¹².

Em sua essência, esse movimento de expansão e reorganização do sistema financeiro privilegiaria o grande capital financeiro privado nacional e internacional, em conformidade com os requisitos da acumulação monopolista. Todavia, além dessa política mais ampla de apoio ao grande capital, os governos militares desenvolveriam uma política específica, direcionada ao incentivo da concentração e centralização bancárias. (JINKINGS, 2000, p. 33).

Há uma alteração no papel dos diversos grupos de instituições dentro do sistema: os ativos monetários (papel-moeda e depósitos à vista) decresciam, ao passo que os títulos de instituições não-bancárias¹³ eram crescentes. Com isso, há uma mudança no sistema financeiro nacional, pois também crescia o vasto número de empresas especializadas em certos formatos de "captação de

¹¹ Nas palavras de Jinkings (2000, p. 37-38): "O padrão monopolista de desenvolvimento econômico consolidado no Brasil após o golpe militar de 1964 mantinha e aprofundava as relações de dependência e de subdesenvolvimento relativo, típico das economias periféricas. A análise de Florestan Frenandes sobre a irrupção do capitalismo monopolista no Brasil evidencia seu caráter de desenvolvimento subordinado ao dinamismo das economias hegemônicas e do mercado capitalista mundial e suas particularidades em relação ao desenvolvimento das economias capitalistas centrais [...]".

¹² Jinkings refere-se à obra: TAVARES, M. C. **De La Sustitucion de Importaciones al Capitalismo Financiero**. 2ª edição. México: Fondo de Cultura Económica, 1980.

¹³ "No Sistema Financeiro Nacional (SFN), os bancos e as caixas econômicas não são a única opção para

^{13 &}quot;No Sistema Financeiro Nacional (SFN), os bancos e as caixas econômicas não são a única opção para clientes e consumidores acessarem serviços financeiros, as instituições não bancárias são uma alternativa. Elas são consideradas 'não bancárias' pois não recebem depósitos à vista, nem podem criar moeda (por meio de operações de crédito). Elas operam com ativos não monetários como ações, CDBs, títulos, letras de câmbio e debêntures. São elas: sociedade de crédito, financiamento e investimento; agência de fomento; sociedade de crédito imobiliário; companhia hipotecária; sociedade de crédito ao microempreendedor e à empresa de pequeno porte; sociedade de arrendamento mercantil". Conforme descrito no sítio do Banco Central do Brasil. Disponível em https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/instituicoesnaobancarias. Acesso em 29 jan. 2019.

recursos", tais como: "financeiras, bancos de investimento, companhias de seguro, sociedades de crédito imobiliário e cadernetas de poupança, instituições vinculadas à operação da Bolsa de Valores, etc." (JINKINGS, 2000, p. 35).

Embora o controle nacional no sistema bancário tenha sido mantido nas décadas de 1960, 1970 e 1980, esses processos de concentração e especialização (que originaram a estrutura de oligopólios do setor da década de 1990), acompanhavam o crescimento da internacionalização do sistema financeiro nacional, uma vez que o capital estrangeiro, consoante Jinkings (2000, p. 36), "passava a ter participação expressiva nos diversos segmentos do mercado financeiro".

Segundo Minella (1988, p. 130), a centralização e a concentração são inerentes ao sistema capitalista. Ele explica que a centralização "significa basicamente a fusão de 'capitais já formados', 'uma distribuição dos capitais já existentes e em funcionamento'" e "implica a 'expropriação do capitalista pelo capitalista", numa competição interburguesa. No sistema bancário, ele aponta que a centralização de capitais

[...] tem suas particularidades. Toda a unidade econômica que compõe o sistema é, por si só, centralizadora dos recursos de diferentes fontes. "Um banco representa, por um lado, a centralização do capital circulante, dos prestamistas e, por outro, a centralização dos prestatários. O regime creditício, em seu conjunto, representa uma enorme centralização que confere aos que o controlam ("classe parasitária", segundo Marx) um grande poder sobre o processo geral de acumulação e reprodução do capital. De fato, associada à concentração vem a formação de estruturas monopólicas ou oligopólicas. É significativo que, quando esses processos ganham demasiada evidência no sistema bancário brasileiro, é posto em relevo nas discussões o problema do monopólio do crédito. (MINELLA, 1988, p. 130).

No que tange à concentração, Minella (1988, p. 130-131) destaca que significa basicamente "um incremento do volume de capital a partir da capitalização da mais-valia. Nesse sentido, enquanto incremento de meios de produção e de comando sobre o trabalho, a concentração se identifica com a acumulação". E complementa:

Na medida em que se desenvolve a grande indústria e a concomitante concentração de capital, concentra-se também o capital

bancário. As operações dos grandes bancos aumentam em volume, e a massa cada vez maior de recursos que controlam lhes permite, portanto, aumentar a concentração de capitais. Neste momento os processos de centralização-concentração se apresentam inseparáveis.

O lucro dos bancos representa uma dedução da mais-valia que extraem os capitalistas produtivos. Na divisão da mais-valia entram em jogo, portanto, as relações e conflitos interburgueses. (MINELLA, 1988, p. 131).

Em relação ao avanço desenfreado do crédito interbancário no final dos anos 60 do século passado, consoante Jinkings (2000, p. 37), ele é denominado como um "fenômeno sem precedentes no mundo capitalista', que abarcaria mais de 3 mil bancos no mundo e endividaria os países periféricos, particularmente da América Latina.". Com isso, a dívida externa aumentava no período do "milagre econômico", entre 1968 e 1973, o que não se justificava, pois só estava a serviço do "capital privado nacional e multinacional", uma vez que a balança comercial estava equilibrada.

A década considerada "perdida" para o setor econômico nacional apresenta dados de encolhimento do sistema financeiro nacional, uma vez que, segundo levantamento relatado por Pontes (2011), entre 1958 e 1986, cerca de mil agências bancárias fecharam, e aproximadamente 120 mil bancários foram demitidos.

Jinkings (2000, p. 48) salienta que os fluxos financeiros internacionais tiveram sua concentração nos países centrais e em alguns países do Leste Asiático nos anos 1980. A fim de revalorizar os mercados da América Latina após "um refluxo de investimentos estrangeiros" da década de 1980, esses investimentos chegaram à região latino-americana e "assumiram as formas de portfólio¹⁴ e de investimento direto estrangeiro através de participação acionária nas instituições financeiras locais" nos anos 1990.

Consoante Brandão (2013, p. 175), a abertura do sistema bancário brasileiro ao capital estrangeiro foi "justificada pela equipe econômica do governo FHC como uma iniciativa indispensável para aumentar a concorrência e induzir os bancos brasileiros a baratear e ampliar a oferta de crédito". Isso trouxe consequências danosas ao país até hoje.

.

¹⁴ Investimentos em ações e títulos de renda fixa, depósitos em moeda estrangeira, aplicações em fundos de investimento.

Dessa forma, veremos que o neoliberalismo, por meio da reestruturação bancária da década de 1990, impactou o setor bancário de forma nefasta, especialmente para os trabalhadores e trabalhadoras da categoria. De acordo com Segnini (1999), essa reestruturação foi coordenada pelo Banco Central e resultou em três modalidades de ajustes: o menor número de empresas, por meio de "falências, fusões e incorporações e privatizações"; a diversificação dos "produtos" bancários, visando manter e ampliar clientes, bem como aumentar a lucratividade, gerando uma enorme competitividade interbancária; e, por fim, alterações no sistema de garantia de créditos e aumento de "intervenção do Banco Central na administração dos Bancos".

Conforme explicita Sanches (2017), devido à crise financeira bancária que ocorreu após o Plano Real, houve algumas ações do governo FHC para salvar instituições financeiras, por meio do PROER – Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional, de 1995 -, e do PROES – Programa de Incentivo à Redução da Presença do Setor Público Estadual na Atividade Bancária, de 1996. No primeiro, o Banco Central teve o papel de determinar regras para fundir e incorporar bancos, e o segundo serviu para impulsionar governos estaduais a privatizarem bancos regionais, com incentivo da União para os ajustes que se fizessem necessários.

De acordo com Ponte (2011, p. 56), aproximadamente 60 bilhões de reais "foram gastos para o 'saneamento dos bancos estaduais'". Um panorama geral acerca dos bancos vendidos e federalizados no período 1997-2001 pode ser visualizado na Tabela 1 abaixo:

Tabela 1 – Bancos públicos privatizados, liquidados e federalizados (1997-2001)

ANO	Publicação D.O. / Leilão	Banco Vendido	UF	Comprador
1997	15.07.97	Banerj	RJ	Itaù
	22.07.97	Produban	AL	Liquidado
	15.08.97	Credireal	MG	Bco. BCN
	03.09.97	B E do Amapá	AP	Liquidado
	11.12.97	Meridional	Fed	Boz. Simonsen
1998		B E de Rondônia	RO	Liquid.
	17.09.98	Bernge	MG	Bco. Itaú
	30.10.98	Bernat	MT	Liquid extrajud
	30.11.98	Bandepe	PE	ABN Amro
1999	05.07.99	Baneb	BA	Bradesco
	01.08.99	B E do Ceará	CE	Federalizado
	01.08.99	B E de Goiás	GO	Federalizado
	13.10.99	B E do Amazonas	AM	Federalizado
2000	14.09.00	BEM	MA	Federalizado
	18.09.00	Besc	SC	Federalizado
	27.10.00	Banestado	PR.	Itaú
	28.11.00	Banespa	SP	Santander
2001	05.12.01	B E de Goiás	GO	Itaú

Fonte: VIDOTTO, Carlos Augusto. **O Sistema financeiro brasileiro nos anos noventa – um balanço das mudanças estruturais.** 2002. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, p. 240.

Com todos esses ajustes, ocorre uma intensa diminuição no número de empregos bancários, ação esta que se reflete diretamente no mercado de trabalho. Os estudos de Antunes (2004) destacam que o ramo bancário foi um dos mais atingidos nessa reestruturação produtiva. De fato, Segnini (1999) já apontava: em 1986, a categoria tinha um milhão de trabalhadores e, em 1996, havia sido reduzida a 497 mil bancários. No final do governo FHC, em 2002, como veremos mais à frente, havia menos de 400 mil bancários no país.

Ainda conforme Segnini (1999), há algumas medidas que objetivavam minimizar custos, atingindo diretamente o emprego bancário, como a automatização dos serviços, por meio da informática; a terceirização de "não bancários"; a fusão de postos de trabalho e a redução de níveis hierárquicos.

A partir de 2003, segundo Teixeira e Pinto (2012), embora "os resultados macroeconômicos (setor externo, nível de atividade, inflação, emprego e renda e finanças públicas) dos dois governos Lula" tenham sido melhores do que os

do governo FHC e o PIB tenha crescido 4,1% a.a¹⁵. ante 2,4 % a.a. do período 1980-2002, com base no ano de 2009:

Levando em consideração apenas o critério da rentabilidade, as instituições brasileiras tiveram melhor desempenho, segundo o levantamento da consultoria Economática. Nesta base de comparação, o Banco do Brasil superou os demais bancos do continente (34,74%), o Itaú-Unibanco (24,19%) ficou em segundo e o Bradesco (23,82%) na terceira colocação. Desempenhos estes que superam todos os bancos americanos: Goldman Sachs (19,82%), American Express (16,23%) e Wells Fargo (11,64%) para citar somente os melhores colocados.

Os números acima bem demonstram que o capital rentista em atuação no Brasil encontrou um campo fértil para semear suas apostas financeiras. (PONTE, 2011, p. 68).

O primeiro governo Dilma tentou seguir a mesma rota dos governos Lula: conciliação de classes. Apesar dos avanços inegáveis obtidos no campo social nos governos do PT, essa conciliação chegou ao limite no segundo governo Dilma. Ricardo Antunes faz uma síntese do que significaram esses governos:

[...] foram excepcional exemplo de representação dos interesses das classes e frações dominantes, com as oscilações conjunturais próprias de um período que presenciou tanto uma significativa expansão econômica (especialmente no segundo governo Lula) quanto momentos de crise aguda (sobretudo no segundo governo Dilma).

Mas é preciso destacar que o governo Dilma sempre contou com expressivo apoio das classes dominantes burguesas (das frações industrial, financeira, do agronegócio, etc.), principalmente em boa parte de seu primeiro mandato. [...] Já nas eleições de outubro de 2014, era possível perceber uma divisão maior entre as frações burguesas, uma vez que o novo quadro recessivo antecipava a necessidade, exigida pelos grandes capitais, de mudanças profundas em sua política econômica, de forma a ajustá-la ao novo cenário 16. (ANTUNES, 2018, p. 238, grifos do autor).

Por um lado, se há um crescimento na precarização do trabalho, por outro, em relação aos lucros dos bancos brasileiros, eles permanecem altos, seja em tempos de crise ou de desenvolvimento. De acordo com a revista britânica *The Economist*, o setor perseverou com lucratividade tanto com a

-

¹⁵ Ao ano.

¹⁶ [...] ao final de seu primeiro governo, Dilma ensaiou uma política de redução nos juros, por meio da atuação dos bancos estatais. Isso foi mais do que suficiente para começar a desagradar parcelas do capital financeiro.

hiperinflação da década de 1980¹⁷, quanto na recente recessão econômica do país, no período entre 2015 e 2016. (UOL, 2018). De fato, apesar das dificuldades recentes enfrentadas pela economia brasileira, conforme o documento do Dieese (2018), "Desempenho dos Bancos - 2017", o lucro líquido dos cinco maiores bancos (Itaú-Unibanco, Bradesco, Santander, Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal) foi de R\$ 77,4 bilhões, 33,5% a mais que o resultado de 2016.

Assim, de maneira resumida, vejamos alguns dados relativos aos bancos no Brasil referentes ao período 1990-2018 na Tabela 2 abaixo:

Tabela 2 – Bancos por origem de capital – Brasil – 1990/2018

TIPOS DE BANCOS	1990	1994	1999	2003	2007	2014	2018
Privados Nacionais com ou sem participação estrangeira	174	176	108	88	87	79	77
Privados Estrangeiros e com controle estrangeiro	18	38	67	62	56	64	63
Públicos Federais e Estaduais		32	19	15	13	10	9
Total	226	246	194	165	156	153	149

Fontes: SANCHES (2017, p. 51).

DIEESE.

Portanto, o número de bancos segue decrescendo. Além disso, enquanto o número de bancos públicos cai, aumenta o número de bancos privados estrangeiros. Ainda, o que vimos sobre o histórico da centralização-concentração bancária no país pode ser averiguado nos dados apontados atualmente: apenas os cinco maiores bancos no Brasil concentram 82,64% dos ativos, depósitos e créditos no Brasil 18.

Mais uma vez, devido à alteração na política de migração de clientes para plataformas digitais, há diminuição na quantidade de agências, e, consequentemente, também no número de postos de trabalho para os cinco maiores bancos, conforme dados mostrados na Tabela 3 abaixo:

¹⁸ Dado disponibilizado pelo Dieese.

¹⁷ Minella aponta que uma "fonte da própria burguesia dizia em 1978: 'os bancos comerciais privados foram, inegavelmente, as instituições mais beneficiadas pelas transformações ocorridas na estrutura do sistema financeiro nos últimos dez anos. (...) A flexibilidade e a amplitude da atuação dos bancos comerciais... permitiu que nos últimos anos esse setor se tornasse um dos mais lucrativos da economia brasileira". (*Negócios em Exame*, 10 de maio, 1978, apud Minella, 1988, p. 27, NR. 15).

Tabela 3 – Número de Agências Bancárias e Empregos Bancários – Brasil – 2016-2017

	N° de agências				N° de empregados				
	Aı	10	Va	riação	Ano		Variação		
BANCOS	2016	2017	%	Nominal	2016	2017	%	Nominal	
Itaú-Unibanco*	3.653	3.591	-1,7	-62	80.871	85.537	5,8	4.666	
Bradesco	5.314	4.749	-10,6	-565	108.793	98.808	-9,2	-9.985	
Banco do Brasil	5.440	4.770	-12,3	-670	100.622	99.161	-1,5	-1.461	
Santander	2.254	2.255	0	1	47.380	47.404	0,1	24	
Caixa Econômica Federal	3.412	3.394	-0,5	-18	94.978	87.654	-7,7	-7.324	
Total	20.073	18.759	-6,5	-1.314	432.644	418.564	-3,3	-14.080	

Elaboração própria.

Fonte: DIEESE (2018), p. 14-15.

Diante do exposto, todas as mudanças pelas quais passou o setor bancário brasileiro impactaram profunda e estruturalmente o sistema financeiro nacional, desde a internacionalização do capital até as relações de trabalho dos trabalhadores da categoria, especialmente a partir da década de 1990.

De forma geral, as relações e condições de trabalho, ora vêm sendo mais precarizadas, em governos neoliberais, ora mais moderadas, em governos progressistas. Portanto, há uma participação especial do Estado nesse contexto, de que trataremos um pouco mais à frente. Neste momento, vêm sendo esmagadas, a partir do golpe de 2016. Em relação aos bancos e à categoria bancária, isso não é diferente: especialmente nos bancos públicos, pois, conforme mostraram os dados, seu número decresceu drasticamente em menos de três décadas. No processo que antecedem suas privatizações, eles tendem a seguir o mesmo que acontece nos bancos privados: aumentar a produtividade dos trabalhadores e diminuir sua quantidade.

Em relação aos bancos públicos, o Dieese aponta sua análise:

Os bancos públicos que, em outras ocasiões, atuaram de forma anticíclica, visando incentivar a atividade econômica, seguem atualmente a mesma estratégia das instituições privadas de restringir o crédito e elevar os juros e *spreads*¹⁹ bancários. (DIEESE, 2018).

-

^{*} Inclui 71 agências do Citibank adquiridas em 2017 pelo Itaú.

¹⁹ "Spread bancário é simplesmente a diferença entre os juros que o banco cobra ao emprestar e a taxa que ele mesmo paga ao captar dinheiro. O valor do spread varia de acordo com cada operação, dependendo dos riscos envolvidos e, normalmente, é mais alto para pessoas físicas do que para as empresas. O Brasil é famoso por ter um dos maiores spreads bancários do mundo.". Disponível em

Como a nossa pesquisa trata das mulheres trabalhadoras bancárias do Banco do Brasil, contextualizaremos essa instituição a seguir.

1.2. O Banco do Brasil

De acordo com o que já apontamos acima, o Banco do Brasil faz parte das instituições operadoras no Sistema Financeiro Nacional, sendo um intermediário financeiro para o público. A fim de termos uma visão geral de sua composição atual, no nível de estrutura interna²⁰, mostramos a Figura 2 abaixo:

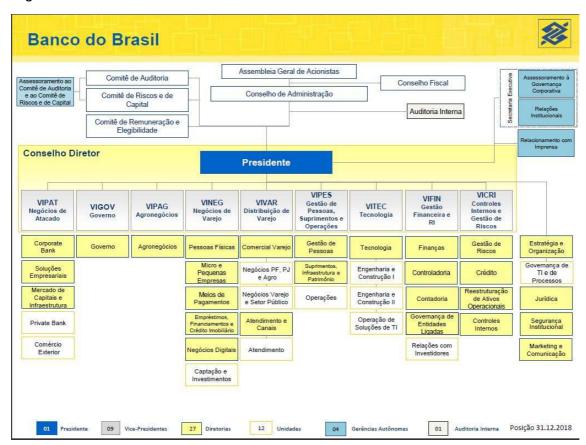


Figura 2 – Estrutura Interna do Banco do Brasil

Fonte: Banco do Brasil – Estrutura organizacional: https://ri.bb.com.br/pt-br/o-banco-do-brasil/estrutura-organizacional/. Disponível em https://s3.amazonaws.com/mz-filemanager/5760dff3-15e1-4962-9e81-322a0b3d0bbd/b8e75808-5fb0-44ad-8827-c87c28bfc15e EstrutPt.pdf. Acesso em 12 fev. 2019.

http://desafios.ipea.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2051:catid=28&Itemid=23. Acesso em 03 fev. 2019.

Optamos por mostrar apenas a estrutura interna da instituição. Mas todo o Conglomerado BB está disponível em https://s3.amazonaws.com/mz-filemanager/5760dff3-15e1-4962-9e81-322a0b3d0bbd/dc9ace72-f8a2-4d8e-8124-c95572b517b1_ConglPt.pdf na página do Banco do Brasil – Estrutura organizacional: https://ri.bb.com.br/pt-br/o-banco-do-brasil/estrutura-organizacional/.

A Diretoria Executiva da empresa, responsável pela administração dos negócios, é formada por presidente, vice-presidentes e diretores. Conforme seu Estatuto Social, o presidente do BB é nomeado e demissível pelo Presidente da República. Os vice-presidentes (até dez) e diretores (até vinte e sete) são eleitos pelo Conselho de Administração, sendo o cargo de diretor privativo de funcionários da ativa. (Banco do Brasil, 2018). Mais detalhes sobre essa composição podem ser encontrados no referido documento.

O Banco do Brasil é a primeira instituição bancária a operar no país, tendo sido fundado em 12 de outubro de 1808, por um Ato Real de Dom João VI. Detalharemos um pouco sobre o histórico da instituição, levando em consideração, principalmente, as contribuições de Pontes (2007).

Suas atividades têm início em dezembro de 1809, no Rio de Janeiro. Fecha em 1829, após a volta de D. João VI a Portugal, em 1821, com todas as reservas físicas do Banco. Reabre em 1851 e, após a fusão com o Banco Comercial do Rio de Janeiro, em 1853, retornam as atividades bancárias. Fecha novamente em 1902, e reabre, por último, em 1906. Entre 1908 e 1915, abre filiais em 10 cidades brasileiras, a saber: Manaus, Belém, Santos (SP), Campos (RJ), Salvador, Recife, Fortaleza, Curitiba, Porto Alegre e João Pessoa.

Em 1931, as operações cambiais do país são monopolizadas na instituição bancária. A partir de 1933, funcionários são enviados aos Estados Unidos e à Europa, a fim de se especializarem e poderem contribuir tecnicamente com os serviços do banco, que passava a ter uma imagem sólida e firmava-se cada vez mais. Os primeiros bancos comerciais privados surgiram a partir de 1938.

Vale ressaltar que "surge uma divergência ideológica" a partir dos anos 1940²¹: um grupo "estatizante", em defesa do BB e do desenvolvimento nacional e um grupo "privatizante", liderado por Delfim Neto e Octávio Gouvêa de Bulhões, que posteriormente tornou-se o responsável "pelas mudanças estratégicas do Sistema Financeiro Nacional". No início do século XX, rememoramos que há uma mudança econômica no país, pois passa de agro-

_

²¹ No próximo tópico, indicaremos breves considerações a respeito desse período histórico.

exportador para urbano-industrial, e três eventos externos importantes na década de 1940, a saber:

a) a crise financeira do Estado, provocada pela guerra, b) o fortalecimento das organizações privadas (FIESP) e c) a influência do modelo americano, em que o Sistema Financeiro já contava com um Banco Central forte e independente. (PONTES, 2007, p. 58-59).

Desde então, tiveram início algumas alterações, que não impactaram no "quadro de poder" do BB.

Voltando ao BB, sua mudança estrutural iniciou-se a partir de 1964²², no mesmo ano de um golpe de Estado, quando foi criado o Banco Central do Brasil e o Conselho Monetário Nacional. Neste período, o BB perdeu algumas funções para o Banco Central, ao mesmo tempo em que instituições nãobancárias e o capital privado cresciam, conforme já apontamos acima.

Luiz Fernando Pontes expõe a narrativa de um líder sindical à época, que traduz um pouco do que significou o período da Ditadura Militar para o funcionalismo do Banco do Brasil e a importância deste para o governo federal, que vale a pena ser reproduzida:

Na época da ditadura, o pessoal dizia, quando o salário do Banco começou a cair muito, e o Ministro da Fazenda era o Delfim Neto, o pessoal dizia que o Delfim Neto dizia que o funcionário do BB era o datilógrafo mais bem pago no mundo... Eu não sei, talvez pelo fato de o BB ser uma organização assim de que o Governo precisava muito para desenvolver a sua política... Entendeu? Era um instrumento do Governo, era muito respeitado, tinha todo um nome e também não se contrapunha a nada, não havia uma questão política. Os funcionários do BB, naquele tempo, não tinham uma organização assim particular. Embora as pessoas criticassem internamente, uma boa parte dos funcionários do BB foram críticos ferrenhos aos militares, mas o BB, enquanto organização, enquanto instituição, não criava nenhuma dificuldade para os projetos militares. Quando o BB era chamado para fazer qualquer coisa, fazia com a maior... era um colaborador. E atendia com muita satisfação, sem maiores problemas, a qualquer chamada do pessoal dos militares... O BB, como eu falei, era uma instituição muito respeitada nacionalmente. Você sabe que, ao longo do tempo, o Governo Federal utilizou o BB para montar muitas organizações públicas. Por exemplo, o Banco Central foi formado com funcionários do BB. A SUDENE foi estruturada por funcionários do BB. E o Instituto Açúcar do Brasil foi formado por funcionários do BB. Então, sempre que o Governo queria formar uma instituição qualquer, chamava o pessoal do BB. O Banco do Nordeste. Então, quando ele gueria implantar qualquer coisa, ia buscar. O BB tinha muitos técnicos, muito experientes, então ia lá no BB. O BB era esse

²² No próximo tópico, indicaremos breves considerações a respeito desse período histórico.

Banco de funcionários, de quadros, aonde o Governo Federal se servia para montar qualquer organização que precisasse... É tanto que, dentro dos órgãos governamentais, dos ministérios, tinham muitos funcionários requisitados. (Líder sindical, novembro/98, em: Benevides, 2002 apud PONTES, 2007, p. 71, grifos nossos).

Em relação ao BB, a consequência da mudança estrutural, iniciada em 1964, em longo prazo, foi a extinção, em 1986, da "Conta Movimento" caixa do tesouro nacional,

[...] que diminuía a flexibilidade de operações bancárias e foi substituída pela Conta Suprimento. Com ela e a crise fiscal do Estado, o que deveria ser aporte de recursos acabou se transformando, *a priori*, em uma maior participação do Tesouro nas operações ativas do banco.

O banco continuou operando como principal agente financeiro do Tesouro Nacional, na qualidade de principal executor da política oficial de crédito rural, agora espalhado em recursos captados pelo mercado. Em troca dessa vultuosa fonte de recursos, o banco recebeu autorização para praticar todas as operações permitidas aos demais intermediários financeiros.

Dessa forma, o banco virou conglomerado financeiro (20 anos depois do setor bancário privado), e começou a se preocupar tanto com a captação quanto com a aplicação de recursos em mercado aberto. Esse é o início de mudanças radicais, tanto na sua estrutura, quanto nas suas políticas e estratégias de posicionamento em relação ao mercado. (PONTES, 2007, p. 73-74).

Devido à reorganização do sistema financeiro nacional, vários foram os confrontos entre governo e empresários. Segundo afirma Pontes (2007, p. 77), a empresa passou por "uma crise de identidade institucional. Banco de Governo ou Comercial? Essa dupla personalidade refletia no relacionamento entre o funcionário e o cliente", pois o primeiro "ainda não tinha uma postura de banco comercial" e o segundo, exigia "uma continuidade como banco social".

No entanto, um folheto conhecido como "O Novo Rosto do Banco do Brasil", publicado em 22 de outubro de 1990, exibia um conteúdo que falava sobre as mudanças pelas quais passava a empresa e como tudo o que ficou para trás era velho e deveria ser extinto. Pontes (2007, p. 80) aponta a expressão "quebra de paradigma" sendo utilizada em todas as comunicações da empresa para "cooptação da subjetividade social". Ademais, a perda da

²³ "Para permitir que o Banco do Brasil pudesse realizar adiantamentos de operações em nome do Tesouro Nacional, criou-se a chamada Conta Movimento, pela qual o Banco podia avançar, praticamente sem limites, suas operações ativas, e ficava desobrigado do recolhimento do compulsório, uma vez que o Banco Central se comprometia a nivelar, automaticamente, o caixa do Banco do Brasil." (PONTES, 2007, p. 63, NR 6).

importância da empresa repercutiu negativamente para os funcionários, pois se sentiram desvalorizados, além de seus salários (que eram diferenciados no mercado), passarem a diminuir, a fim de serem igualados aos do restante da categoria.

Além disso, Silva (2015, p. 208-213) expõe que a empresa passou a adotar "práticas e procedimentos característicos de empresas privadas nas suas formas de gestão", reforçando os programas de qualidade total, junto com as formas de remuneração variável. Na década de 1990, a Febraban apresentou um projeto de qualidade²⁴ para solucionar os problemas do atendimento bancário, entretanto, o objetivo era segmentar os clientes, afastando "os não clientes das agências e deslocar o pequeno cliente para o autoatendimento", reduzindo o "número de vezes em que ele vai à agência [...], isto é, diminuir a quantidade e a frequência em que são diretamente 'acionados' os trabalhadores das agências".

A seguir, traremos alguns componentes que fazem parte do cotidiano das empresas no Brasil, em especial, a partir da década de 1990. O Banco do Brasil não foge à regra.

Evidenciamos a cultura organizacional no Brasil nos anos 1990, conforme aponta Ana Tercia Sanches, quando as práticas administrativas passaram a ter padrões semelhantes nas várias localidades do planeta, após a globalização da economia. Ela traz a seguinte definição:

A cultura organizacional é concebida como um conjunto de valores e pressupostos básicos, expresso em elementos simbólicos que, em sua capacidade de ordenar, atribuir significados, construir a identidade organizacional, tanto agem como elemento de comunicação e consenso como ocultam e instrumentalizam as relações de dominação. (SANCHES, 2017, p. 159).

Assim, indica Sanches (2017, p. 161-162), essa cultura traz certa homogeneização para se criar uma coesão, que favorece o controle de trabalhadores e trabalhadoras das empresas. Essa "ideologia empresarial" consegue não somente certo padrão de executar procedimentos de trabalho, como também de descontração, ações de cidadania e campanhas sociais, desde "plantar uma árvore, doar roupas para campanha do agasalho até a

_

²⁴ Segundo o autor, os programas de qualidade propostos pela Febraban tinham sua gênese nos bancos estrangeiros.

participação em gincanas internas com premiações e sorteios", "traduzidas em indicadores de desempenho e este desempenho é traduzido em custo benefício". Ou seja, consoante Alves (2014, p. 59-64), há uma "captura da subjetividade" que "[...] visa a constituição de um novo nexo psicofísico capaz de moldar e direcionar ação e pensamento de operários e empregados em conformidade com a racionalização da produção", em que Lukács qualificou como "capitalismo manipulatório", uma vez que "a instância da manipulação social se torna crucial para a produção e reprodução social".

Ainda conforme Sanches (2017), para reforçar essa "captura da subjetividade", os empregados devem cumprir certa carga horária de treinamento anualmente, o que se convencionou chamar de "educação corporativa", a partir dos anos 2000. E, para endossar a difusão da comunicação com os empregados das empresas, a área de Recursos Humanos (RH), também chamada "Gestão de Pessoas", tornou-se indispensável nesse contexto. No entanto, nas últimas décadas, ela também vem sendo esvaziada politicamente, diante das inovações tecnológicas, e temse recorrido à mesma mais para administrar as fases mais difíceis, como nas demissões, por exemplo. Outra área que reforça essa comunicação é o departamento de comunicação e *marketing*.

Além disso, um dos discursos usados pelas empresas é o da responsabilidade social e sustentabilidade. Na verdade, aponta Sanches (2017, p. 155-164), a atuação delas no campo social está mais voltada para o retorno econômico que pode trazer para a sua autoimagem, isto é, a autopromoção é o foco e não o "compromisso de transformação social das corporações". Tal como apontado acima por Jinkings (2015), Sanches também chama a atenção por palavras-chave que vêm sendo utilizadas desde a introdução do toyotismo, tais como "satisfação dos clientes", "missão e visão do negócio", "colaborador", etc.

Tudo isso contribui para a formação da cultura organizacional, que é absorvida pelo Banco do Brasil. No cotidiano da instituição, é comum encontrarmos todos os elementos apontados acima. Dentre outros, basta observarmos as mais variadas formas de gerentes encontradas na estrutura hierárquica da empresa, denominados "colaboradores" e "líderes". Na "captura da subjetividade", a mais nova expressão utilizada é a de que as funcionárias e

funcionários da instituição são denominados "donos" (cada um(a) possui três ações da instituição), a fim de que também se sintam como co-responsáveis pelo que acontece com a empresa.

Enfim, vejamos como essas mudanças, pelas quais passaram o setor bancário brasileiro como um todo, e o Banco do Brasil nos anos 1990, trouxeram consequências para os trabalhadores bancários. Mas, antes disso, examinemos brevemente a participação do Estado nesse cenário.

1.3. Elementos da participação do Estado

A fim de termos uma breve noção da participação do Estado no capitalismo, teceremos algumas considerações que nos levarão a compreender as decisões deste no atendimento às pautas dos trabalhadores; de modo especial, dos trabalhadores bancários, uma vez que atende às classes dominantes com uma grande ofensiva ideológica.

Levaremos em conta, principalmente, a abordagem do pensador belga e dirigente da IV Internacional, Ernest Mandel, que resgata elementos centrais de Marx e Engels, como a divisão de classes²⁵, quando afirma que "[...] o Estado é produto da divisão social do trabalho [...] cujo papel era sustentar uma estrutura de classe e relações de produção". (MANDEL, 1985, p. 333).

Mandel (1985, p. 335) nos lembra que a origem do Estado e da propriedade privada coincidem, associando-se, de certa forma, à "separação das esferas privada e pública da sociedade, inerente à produção simples de mercadorias, com sua fragmentação da capacidade social de trabalho em processos de trabalho privados e independentes".

O pensador evidencia que o Estado facilita as condições gerais da produção, tanto por causa das distinções de classes, quanto pela concorrência intercapitalista. Além disso, salienta que suas funções econômicas são garantidas pela "preservação da existência social do capital – estabelecimento

_

²⁵ Nos termos de Engels: *diferenças de classes*. "Porém, com as diferenças na distribuição afloram as *diferenças de classes*. A sociedade se subdivide em classes privilegiadas e desfavorecidas, exploradoras e exploradas, dominantes e dominadas, e o Estado - [...] — passa a ter, na mesma medida, a finalidade de assegurar, mediante a força, as condições de vida e o domínio da classe dominante contra a classe dominada." (ENGELS, Friedrich. **Anti-Dühring**. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 178, grifos do autor).

de leis, moeda, mercado, exército, barreiras alfandegárias a nível nacional". (MANDEL, 1985, p. 337).

Na transição do capitalismo concorrencial para o capitalismo monopolista²⁶, o autor destaca a importância do advento dos monopólios, que causa uma perene tendência de superacumulação nas metrópoles, exportação de capital e divisão do mundo em "domínios coloniais e esferas de influência sob o controle das potências imperialistas". (MANDEL, 1985, p. 337).

Minella (1988) já apontava a participação dos banqueiros no Estado, no período de centralização-concentração do sistema bancário:

No Brasil, os banqueiros ou seus intelectuais orgânicos assumiram frequentemente a diretoria dos bancos públicos ou nela puderam interferir ao assumir o governo estadual, a Secretaria de Fazenda dos estados ou então os ministérios do governo federal. Na prática, isso significa uma centralização de mando sobre capitais públicos e privados. Incrementa-se, dessa forma, o poder de determinação de um banco ou de um grupo de bancos ou banqueiros sobre recursos bancários e financeiros e sobre a política a ser adotada para o setor. Seria ingênuo supor que uma política dessa ordem pudesse ser antagônica ou conflitante com o próprio fortalecimento dos bancos privados ou, em particular, com o grupo que estivesse no comando. A análise da centralização-concentração ficaria incompleta sem uma consideração desta interpenetração do setor bancário privado com o público. (MINELLA, 1988, p. 163-164, grifos do autor).

Mais à frente, o autor desnuda que o Estado injetava volumes de recursos "a bancos mais influentes, facilitando-lhes a expropriação de outros banqueiros", por meio de "instrumentos fiscais e legais, além de utilizar seus órgãos, como o Banco Central, para pressionar e articular tais processos entre as instituições privadas". Assim, a "intervenção estatal aumentou o poder competitivo dos maiores bancos sobre os demais.". (MINELLA, 1988, p. 172-176).

Apontaremos brevemente algumas considerações de Santos (2012) na formação social brasileira, a partir dos anos 1940 ("divergência ideológica" entre um grupo "privatizante" e outro "estatizante" apontada no tópico anterior) até o período da redemocratização. Isso impactará na formação do Estado brasileiro.

_

²⁶ Neste estudo, não caberá detalhar essa discussão, mas ressaltamos que há ampla literatura a respeito, como o próprio livro do citado autor, cuja referência encontra-se ao final do trabalho.

A década de 1940 é o período da "industrialização restringida", segunda fase de constituição do capitalismo brasileiro, em que as importações são substituídas por produtos nacionais, desenvolvendo setores importantes internos. No entanto, o país é financiado por empréstimos externos para obter "tecnologia internacionalmente monopolizada". (SANTOS, 2012, p. 72).

Vale salientar que, embora em decadência, a política de valorização do café permaneceu implementada até 1944 e foi responsável, juntamente com uma política de desvalorização da moeda brasileira, por impulsionar a indústria nacional até 1953.

Segundo as contribuições de Thomas Skidmore em "Brasil: de Getúlio a Castello (1930-1964)", de 1975, Santos (2012, p. 73) destaca que o autor sugere três etapas na passagem de Getúlio pelo Estado brasileiro: 1930-1937; 1937-1942; a partir de 1943 em diante. Nesta última etapa, a estratégia "[...] residiria no conjunto de medidas que aprofundou a intervenção do Estado na economia através da política trabalhista e do investimento direto na industrialização, com claras diretrizes nacionalistas".

A autora ressalta ainda que o grande traço de Getúlio Vargas é a centralização do poder, por meio do uso de um discurso nacionalista e de fortalecimento regional, mas essa centralização é ameaçada pelo levante comunista de 1935. Com a radicalização, tanto à esquerda, com a Aliança Nacional Libertadora, quanto à direita, com a Aliança Integralista Brasileira, há sucessivos estados de sítio, com apoio do Legislativo, levando à ditadura, antes das eleições de 1938.

Santos (2012, p. 74, grifos da autora) evidencia também que a marca de centralização do poder de Getúlio favorece de forma decisiva para a "formação do Estado capitalista como um agente econômico central". Além disso, o populismo, na fase 1930-1945, a partir da legislação social e trabalhista, "revela claramente a ausência total de perspectivas para o conjunto da sociedade [espelhada] na exaltação de uma pessoa [que] aparece como a imagem desejada para o Estado".

Quanto às forças políticas que apoiavam Getúlio Vargas, Santos (2012) destaca: tenentes, Igreja católica, democratas e republicanos paulistas e burguesia industrial, embora esta, não imediatamente, por causa da política trabalhista.

Com o complexo de forças e interesses políticos dispostos no interior do Estado, segundo Santos (2012, p. 74, grifos da autora) é gerada "uma autonomia do Estado", em que "seu sentido, grau de liberdade e limite são determinados pela luta política refletindo-se na estrutura burocrático-administrativa deste".

Em relação ao período que se inicia em 1964, algumas características são evidenciadas para essa fase: o regime militar nunca assumiu seu autoritarismo, pois dizia que seus atos eram necessários para possibilitar a "segurança nacional"²⁷; o inchaço da burocracia estatal; o aumento das desigualdades regionais, pelo caráter urbano-industrial e a concentração de crédito para grandes empresas agrícolas de exportação (possibilitando ainda mais a concentração de renda nas áreas rurais).

À frente do governo até 1967, Castello Branco era conhecido por fazer parte do grupo dos militares que propunha um regime de "democracia restringida". Entretanto, com as eleições estaduais de 1965, o outro grupo de militares, que propunha um regime "linha dura" pressionou Castello Branco e este teve que promulgar os Als 2 e 3, que restringiram os partidos políticos apenas à Arena e ao MDB, além de estabelecer eleições indiretas para presidente e governadores em 1966. Também nesse momento, o presidente readquiriu a prerrogativa de cassar direitos políticos de brasileiros que ameaçassem a segurança do governo.

Em seguida, veio o Al 4, que convocou o Congresso a ser reaberto (foi fechado em out/1966), para aprovar a Constituição de 1967, com a finalidade de garantir a centralização de poderes no Executivo e medidas para a sucessão.

Ainda em 1967, Costa e Silva assume a presidência e, diante da força encampada pelas grandes mobilizações da juventude, devido ao contexto internacional do maio francês e as manifestações contra a guerra do Vietnã, em 1968, seu governo fará um regime de "linha dura", instituindo o AI 5,

²⁷ Santos (2012) usa alguns termos entre aspas, porque ela utiliza considerações dos autores e suas seguintes obras: Boris Fausto, "História do Brasil", 1997; Caio Prado Júnior, "História econômica do Brasil", 2004; Celso Furtado, "Formação econômica do Brasil", 1969; Francisco Weffort, "O populismo na política brasileira", 1978; Sônia Draibe, "Rumos e metamorfoses: Estado e industrialização no Brasil 1930-1960", 1985; Thomas Skidmore, "Brasil: de Getúlio a Castelo (1930-1964)", 1975 e Sérgio Henrique Abranches, "Os despossuídos: crescimento e pobreza no país do milagre", 1985. Para mais detalhes a respeito, sugerimos visitar esses trabalhos.

considerado o mais rigoroso e cruel de todos os Atos Institucionais desse período, por instaurar torturas, perseguições, mortes, etc. como métodos de governo e não tinha tempo determinado para findar. Embora tenha havido reações com luta armada, o AI 5 permanece até 1979.

Posteriormente, em outubro de 1969, Médici assume a presidência, devido a problemas de saúde de Costa e Silva, e permanece até 1974, quando, então, Ernesto Geisel assume o poder.

A economia dá "sinais de recuperação" entre 1968 e 1969 e os indicadores tendenciam a melhorar até 1973, auge do "milagre econômico", legitimando os militares perante a classe média e a burguesia industrial.

Geisel assume a presidência já na decadência do "milagre econômico", em 1974. Entretanto, devido à baixa dos indicadores econômicos, a partir de 1973, inicia-se uma rearticulação da oposição, com o movimento operário e os movimentos sociais. Além disso, Santos (2012, p. 90) aponta "o desgaste com a Igreja Católica e com os 'formadores de opinião, perante os quais a negação das liberdades era profundamente sentida".

Geisel enfrentou a crise econômica e uma organização ascendente dos movimentos no campo organizados pela Igreja, através da Comissão Pastoral da Terra e, principalmente, do "novo" movimento operário, com suas grandes greves no ABC paulista em 1978 e 1979.

Figueiredo assume em 1979 e, nessa "transição democrática", há poucas rupturas com as forças políticas dominantes, como ocorrera em 1945. Acontece a "anistia" aos exilados e há uma nova formulação dos partidos, uma vez que são extintos o MDB e a Arena. Nascem, então, o PT, o PDT, o PP (próximo ao PMDB) e o PDS. Além disso, o movimento sindical cria a CUT e a CGT.

A campanha de "Diretas Já" é encampada pelo PT para o Executivo Federal, já que haveria eleições diretas apenas para os estados, em 1982. Essa campanha vai ganhando adeptos e, em 1984, os comícios pressionaram pelo fim do colégio eleitoral na eleição para presidente. Apesar da Emenda "Dante de Oliveira"²⁸, Figueiredo foi sucedido por eleição indireta, em que

²⁸ "As mudanças no cenário político despertam em 1983 um movimento por eleições diretas para Presidente da República, o qual ganha força com a apresentação pelo Deputado Dante de Oliveira, PMDB-MT, de uma emenda constitucional com idêntico objetivo. O movimento, que ficaria conhecido como "Diretas Já", cresce espetacularmente em 1984 e empolga a população, com a realização de

concorreram Paulo Maluf e Tancredo Neves (ligado às bandeiras de democratização). Este último ganha, mas morre antes de assumir e quem assume a presidência é José Sarney (conservador). Mais uma vez, há uma "transição democrática", cujos caminhos acontecem de maneira semelhante até hoje.

Por outro lado, segundo Mandel, com o avanço do capitalismo monopolista, também houve aumento da influência política do movimento da classe operária, ocasionando contrastantes impactos ao Estado burguês, com a origem de importantes partidos de trabalhadores. Primeiramente, eram eleitos deputados social-democratas e, depois, deputados comunistas. Assim, a função legislativa de dar aparato à preservação do poder econômico da burguesia deixava de cumprir parte de sua missão. Com isso, o Estado passou a exercer seu poder por meio de ditaduras militares, bonapartismo e fascismo.

Outra contradição desse período foi a ampliação da legislação social para salvaguardar o domínio do capital. Isto levou a uma falsa crença de que haveria redistribuição da renda nacional, tirando do capital para doar ao trabalho. Essas ilusões são típicas de um programa baseado no reformismo que, segundo Mandel (1985, p. 339), "incluirá, habitualmente restrições periódicas ao consumo da classe operária, a fim de aumentar a taxa de lucro e assim 'estimular investimentos'".

Consoante este mesmo autor, o "capital estatal funciona como um esteio ao capital privado". Além disso, ele aponta como características do capitalismo tardio: crescentes dificuldades de valorização do capital; administrar as crises passa a ser tarefa vital do Estado, criando políticas anticíclicas a fim de "evitar ou adiar o retorno de quedas bruscas como a de 1929/32" e uma ampla investida ideológica para trazer o trabalhador à condição de consumidor, "parceiro social" ou "cidadão". (MANDEL, 1985, p. 340-341).

Assim:

comícios em diversas cidades contando com a presença de artistas e lideranças políticas e a participação de multidões nunca antes vistas no Brasil. As maiores manifestações reúnem cerca de 1 milhão de pessoas no Rio e 1,7 milhão em São Paulo. Contudo, não impedem que a Emenda das Diretas seja derrotada no Congresso Nacional no dia 25 de abril, ao faltarem 22 votos para a sua aprovação". https://www2.camara.leg.br/atividade-Disponível em legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/destaque-de-materias/diretas-ja. Acesso em 06 abr. 2019.

O capitalismo tardio caracteriza-se pela combinação simultânea da função diretamente econômica do Estado burguês, do esforço para despolitizar a classe operária e do mito de uma economia onipotente, tecnologicamente determinada, que pode supostamente superar os antagonismos de classe, assegurar um crescimento ininterrupto, um aumento constante do consumo e, assim, produzir uma sociedade "pluralista". (MANDEL, 1985, p. 341, grifo do autor).

E complementa:

A transição do capitalismo concorrencial para o capitalismo monopolista significa um salto qualitativo da concentração e da centralização do capital, que determina necessariamente um deslocamento da articulação dos interesses burgueses de classe da arena política do parlamento para outras esferas. A maior importância dos escalões superiores do aparato do Estado burguês é apenas uma das manifestações desse deslocamento [...]. O resultado disso é que o próprio "governo", no sentido de "administração", torna-se uma profissão que obedece às regras da divisão do trabalho. (MANDEL, 1985, p. 343-344).

Observamos um verdadeiro jogo de interesses intercapitalistas, cujo resultado nem sempre é o consenso, mas atenderá aos interesses de classe da burguesia na valorização do capital, mesmo que contrarie interesses de pequenos grupos burgueses. Como já indicamos anteriormente, na fração burguesa bancária, isso não é diferente. Mandel aponta que a

articulação privada dos interesses de classe da burguesia a uma centralização crescente das decisões políticas no aparelho técnico-administrativo do Estado leva a uma 'síntese' da aliança pessoal entre grandes empresas e altos funcionários do Governo. (MANDEL, 1985, p. 345).

Dessa maneira, "[...] a máquina estatal capitalista tem, não obstante, uma *organização hierárquica* correspondente à ordem da própria sociedade capitalista [...]". (MANDEL, 1985, p. 345, grifos do autor). Esses interesses de classe são postos em prática por políticos burgueses, por meio de decisões estratégicas formuladas por empresários, mas não são desvelados de forma clara pelos capitalistas. À classe proletária só resta exercer sua consciência de classe, de forma individual, na cabine eleitoral.

Mandel destaca que o conservadorismo do Estado é mostrado mais claramente quando as relações de produção capitalistas são ameaçadas pelas crises pré-revolucionárias e revolucionárias. Neste caso, o proletariado

intensifica suas lutas políticas. Isso faz com que a burguesia tente os reformismos. Entretanto, quando se vê ameaçada, parte para as ditaduras militares, como as que aconteceram na América Latina.

Todas as formas de manifestação vão se tornando intoleráveis para o capitalismo tardio. Portanto, o Estado, aos poucos, vai restringindo, enfraquecendo e abolindo legalmente os direitos conquistados pela classe trabalhadora, em particular, das bancárias e bancários brasileiros. É o que veremos a seguir.

1.4. Os rebatimentos da Reforma Bancária de 1990 para os trabalhadores bancários e sua luta sindical

Consoante Jinkings (2004), a reestruturação do setor bancário no Brasil aprofundou-se principalmente após o Plano Real, na década de 1990. Há um violento método de reorganização operacional e de trabalho que se desenvolve nos bancos, a fim de adequá-los à maneira pela qual o capital se reproduz na atualidade.

As mudanças nas condições de trabalho também se refletem na categoria profissional e no perfil dos bancários: geralmente, a exclusão dos "[...] trabalhadores considerados menos qualificados ou não adaptados aos princípios empresariais da 'qualidade total' e da 'excelência' do atendimento ao cliente [...]". Os profissionais convertem-se em "bancários-vendedores [...] compelidos a vender títulos, seguros, aplicações e todos os demais 'produtos' e serviços disponibilizados, mediante metas impostas pela administração dos bancos". (JINKINGS, 2004, p. 219-220). A autora ainda aponta a eliminação de postos de trabalho, o que gera medo e ansiedade nos bancários e bancárias, bem como a implantação do PDV — Programa de Desligamento Voluntário — iniciativa que pressiona os bancários e bancárias a fazerem sua adesão para aposentadoria ou demissão, em detrimento de transferências arbitrárias. Esses fatores desorganizam o setor bancário estatal no país²⁹.

²⁹ Nas centrais de *telemarketing*, Jinkings (2004, p. 233) enfatiza uma "arquitetura de controle" sob o "olhar hierárquico", frequentemente imperceptível e compara Venco (1999) a Foucault (1977) sobre "a construção do poder disciplinar". A autora faz referência às obras: VENCO, S. **Telemarketing nos Bancos: o Emprego que Desemprega**. Dissertação de Mestrado. Departamento de Ciências Sociais e Aplicadas à educação, Faculdade de Educação: Unicamp, Campinas, 1999 e FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**, Petrópolis: Vozes, 1977.

Outro destaque é que "as possibilidades das lutas de resistência da classe trabalhadora ficam mais reduzidas no contexto da reestruturação produtiva do capital, sob transformações que destroem as mediações coletivas das relações de trabalho." Por meio dos paradigmas de dominação, empreendedor". "trabalhador compromissado e disfarçados sob "competitividade" e da "qualidade total", há um disciplinamento do trabalho, o que enfraqueceu a atividade sindical. Basta verificar o declínio nos níveis de sindicalização e no número de "movimentos grevistas em países capitalistas centrais e periféricos", caracterizando a "atual fragilização da organização política e sindical dos trabalhadores e do refluxo de suas ações conflituais". A convivência dos bancários em "grandes agências, centros de compensação, serviços e computação dos bancos" facilitava sua organização, atestando o que apontou Marx, "é a consciência dessa situação em comum que impele a união dos assalariados e as lutas em defesa de seus interesses de classe. Portanto, é no convívio, pelo trabalho, que se desenvolve a autoconsciência do trabalhador." (JINKINGS, 2015, p. 202-203).

Somando-se a isso, segundo Antunes (2018), apesar dos anos 80 do século passado terem sido de muitas lutas sindicais e sociais para a classe trabalhadora no país (com destaque para o retardo da "desertificação neoliberal" dos anos 90, já iniciada na década anterior em vários países da América Latina), há uma mudança de rota na prática sindical brasileira:

Gradativamente, ao longo de mais de três décadas, suas práticas cotidianas de acentuada tendência confrontacionista foram sendo substituídas por *uma nova pragmática sindical* predominantemente negocial, em que *o confronto cedeu espaço para parcerias, negociações e incentivo aos pactos sindicais*, etc. (ANTUNES, 2018, p. 193, grifos nossos).

Isso gerou grandes perdas às trabalhadoras e trabalhadores. No sistema financeiro estatal, esse desmantelamento impactou a organização do sindicalismo, uma vez que os bancos estatais e federais foram fundamentais, na década de 1980, na mobilização de resistência dos trabalhadores, de uma forma geral, nacionalmente, também atingindo a minoria organizativa do setor privado. Nesse ínterim, Jinkings (2015, p. 205) conclui: "a política de privatização desmontou, portanto, a base fundamental de sustentação do

sindicalismo bancário", sendo essa violenta desarrumação "exemplar no Banco do Brasil".

No Banco do Brasil, o clima de insegurança, medo etc., para o corpo funcional, aprofundou-se no governo FHC com a criação do Programa de Qualidade Total do BB, em 1994, que inicialmente tinha a pretensão de fazer parceria entre funcionários e sindicatos. No entanto, logo em seguida, sublinha Pontes (2007, p. 84-87), começaram as "primeiras perseguições da era FHC aos funcionários, com as primeiras listas de excedentes". Iniciaram-se as reduções e, em 1995, o PDV foi implantado no BB e estendido a vários outros órgãos da administração pública. Em 1996, alterou o nome para PAQ — Plano de Adequação de Quadros — e, em junho, "ocorriam as primeiras demissões involuntárias dos funcionários considerados 'excedentes', ao todo foram 595 demissões". De acordo com Ponte (2011), mais de 40 mil funcionários foram demitidos da empresa no período 1990-2003.

Outros Programas foram criados ("Profissionalização", "Pensa", "Gestão por Resultados") e, cada vez que um deles surgia, os funcionários e funcionárias passavam a ter medo, insegurança e ansiedade do que poderia vir pela frente. Além disso, consoante Pontes (2007, p. 91), o BB "não reconhece mais a estabilidade do representante por local de trabalho (delegados sindicais), parecendo representar, inegavelmente, uma clara intenção de enfraquecer o movimento sindical".

Assim, o Banco do Brasil passou a seguir a experiência dos bancos privados, visando à máxima produtividade do trabalho, aprofundada no governo FHC. Neste contexto, Jinkings ressalta:

"É um movimento que, em geral, antecede os processos de privatização desses bancos, no quadro da desmontagem do sistema bancário estatal brasileiro implementada no governo FHC". (JINKINGS, 2004, p. 220).

A Reforma Bancária dos anos 1990 no Banco do Brasil foi um marco histórico para a reorganização da empresa, tanto para as condições de banco público, quanto para seus funcionários e funcionárias, pois deixou muitas sequelas, que repercutem até hoje no corpo funcional. Pontes (2011, p. 71) sublinhas duas experiências como extraordinárias na mudança do perfil

institucional. Uma delas, a partir do único concurso público que houve no final do governo FHC, em 1999, foi o rebaixamento de benefícios salariais, tanto diretos quanto indiretos para os novos funcionários, em relação aos velhos. A outra, foi o incremento da terceirização, com destaque para a "inserção maciça do estágio remunerado".

Portanto, na era da informatização do trabalho, do avanco da tecnologia. que deveria apenas facilitar nosso cotidiano, Antunes (2011, p. 106-107) sublinha que vivemos a "[...] época da informalização do trabalho, dos terceirizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial, do ciberproletariado [...]". Se, nos anos 1980, esses tipos de trabalho eram encontrados em menor grau, nos anos 1990, essas condições em muito se expandiram, particularmente no que tange à informalidade, com grandes perdas de direitos, culminando na "liofilização organizacional"30. Há grande eliminação do "trabalho vivo" e exaltação do maguinário, do "trabalho morto", surgindo, então, um "novo tipo de trabalho", o "polivalente", o "multifuncional", intensificado pela "sociedade do logos, da marca, do simbólico, do involucral e do supérfluo".

Dessa forma, ao fazer a discussão sobre a "subsunção do trabalho ao mundo maquínico", Antunes (2018, p. 67) indica que o trabalho estável, e relativamente regulamentado do taylorismo/fordismo, vem sendo modificado por várias arrumações de informalidade, tais como: os "trabalhos terceirizados", o "cooperativismo", o "empreendedorismo", o "trabalho voluntário" e, "mais recentemente os trabalhos intermitentes".

Ilustrando a terceirização, observa-se que ela tem sido uma das práticas de precarização que vem acontecendo no cotidiano do mundo do trabalho, em particular, no Brasil. De acordo com Silva (2015), ela é tida como uma "prática de gestão" presente no cotidiano do trabalhador,

> [...] que faz parte da reestruturação produtiva, largamente utilizada no Japão, difundiu-se pelo mundo [...] e constituiu-se como uma das

organizacional. (ANTUNES, 2015, p. 18).

³⁰ Foi nos anos 90 que a reestruturação produtiva do capital desenvolveu-se intensamente em nosso país por meio da implantação de vários receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês, com a intensificação do lean production, dos sistemas just-in-time e kanban, do processo de qualidade total, das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho, da transferência de plantas e unidades produtivas, configurando aquilo que, seguindo Juan José Castillo, tenho denominado liofilização

formas de gestão mais utilizadas pelo empresariado brasileiro, como forma de reduzir custos operacionais. (SILVA, 2015, p. 213).

Essa prática vem sendo constante tanto nas indústrias como nos serviços. No setor bancário, o caminho foi similar às outras áreas da economia. Primeiramente, atingiram-se as atividades-meio de vigilância, limpeza, restaurante, transporte de valores. A justificativa utilizada era a de que as instituições financeiras precisavam se preocupar apenas com os negócios bancários, a fim de prestar bom atendimento a seus clientes. Contudo, ele realça que, diferentemente do empresariado, as atividades-fim também têm sido atingidas³¹, como: processamento de dados, microfilmagem, atendimento, cobrança, compensação de cheques, transporte de valores etc.

Destacamos que, apesar da legislação original da terceirização no Brasil vir dos anos 1970 (Lei 6.019/1974), ela foi regulamentada nos anos 1990 para as atividades-meio, através da Súmula 331 do TST, de 1993. Com a mudança recente dada pela Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017), são regulamentadas as atividades-fim (em seu Art. 9°, § 3°)³². É significativo destacar que, no sítio do Banco do Brasil, na parte referente às Relações com Fornecedores/ Compras e Contratações/ Consultas e Audiências Públicas, encontramos:

AVISO - O BANCO DO BRASIL S.A torna pública a consulta ao mercado para subsidiar a decisão sobre a contratação de Gerenciadora de Contratos, Fiscalização de Manutenção Predial/Obras Civis e Assessoria Técnica Especializada para a Gestão Administrativa dos contratos de Engenharia nos estados: AM, AC, RR, RO, MT, MS, TO, GO e DF, com período de vigência de 24 (vinte e quatro) meses, renováveis por igual período, de acordo com as condições e especificações técnicas constantes dos anexos, de modo a atender às necessidades do conglomerado Banco do Brasil.

-

³¹ O autor frisa, ainda, que há mais dois tipos de terceirização. O primeiro, conforme se pode observar, é inerente à demanda bancária. Por exemplo, no Banco do Brasil, a empresa "admitiu trabalhadores terceirizados para a realização de serviço de digitação", sendo "renováveis de acordo com as necessidades do banco". Além desses, a título de exemplo, ao nos dirigirmos a uma agência do referido Banco, observamos também os terceirizados contratados nas salas de autoatendimento, auxiliando os clientes a usarem os terminais de caixa eletrônico. O outro, em contrapartida, são os estagiários, uma vez

que representam um baixo custo às empresas. (SILVA 2015, p. 214-215).

Mas, antes mesmo que ela entrasse em vigor, consoante Antunes (2018, p. 158-159), ao considerar apenas os correspondentes bancários como terceirizados, eles representavam 84% da categoria em 2009. Exemplificando, temos: a) <u>quanto à questão salarial</u>, na categoria bancária, "[...] os salários dos trabalhadores em telemarketing representam 44% do salário dos bancários [...]"; b) <u>quanto à carga horária</u>, de uma maneira geral, "[...] os trabalhadores em 'serviços tipicamente terceirizáveis' mostram que eles trabalham três horas a mais do que os demais empregados". Para o caso dos bancos, a diferença para as horas semanais é ainda maior: "[...] 31 horas para bancários e 40 horas para correspondentes bancários"; c) <u>quanto ao número de terceirizados no país</u>, há um crescimento, pois salta de "[...] 36.649, em 2003, para 146.314 em 2012 (um aumento de 299% ou quatro vezes, enquanto que o número de empregados próprios cresceu de 97.399 para 108.133 (isto é, um aumento de apenas 11%)".

As informações estarão disponíveis de 04/04/2019 à 22/04/2019. (BANCO DO BRASIL, 2019).

Isso significa a terceirização de serviços de gerenciamento de contratos, fiscalização de manutenção predial/ obras civis e assessoria técnica especializada para a gestão administrativa de contratos de engenharia nos estados da federação acima elencados. Atualmente, esses serviços são desempenhados por bancários em carreiras técnicas de assessoria de engenharia e arquitetura e em carreira administrativa, como gerentes, analistas, assistentes e escriturários.

Portanto, é importante sublinharmos que, com os malefícios dados pela Lei da Terceirização e pela Contrarreforma Trabalhista, uma nova reorganização para o mundo do trabalho no Brasil está em curso para a vida dos "empregados próprios" – nos termos de Antunes (2018) –, em particular, dos bancários e bancárias do Banco do Brasil, o que seria objeto para outro estudo.

Ressaltamos que, embora as condições econômicas tenham sido mantidas nos governos Lula e Dilma, a partir de 2003, iniciou-se um outro ciclo dentro da empresa, de abertura da direção para seus funcionários (como a criação da Ouvidoria Interna, em 2003) e para o movimento sindical. Houve reestruturações na empresa nesses governos, mas não foram realizadas de maneira drástica como as do governo FHC, a exemplo dos Programas criados neste Governo, como o PDV, conforme já explicitado. Naqueles Governos, ao contrário, foi criado o Programa de Aposentadoria Incentivada, em que os funcionários e funcionárias tiveram incentivo para se aposentarem.

Após o golpe jurídico-parlamentar³³ no segundo governo Dilma Rousseff, assume Michel Temer, conforme Antunes (2018, p. 269, grifos do autor), "numa nova fase da *contrarrevolução preventiva*, agora de tipo *ultraneoliberal* e *em fase ainda mais agressiva*", cujo objetivo é "privatizar tudo que ainda resta de empresa estatal; preservar os grandes interesses dominantes e impor a demolição completa dos direitos do trabalho no Brasil". Salientamos que o governo golpista de Temer aprova a Contrarreforma Trabalhista (Lei

-

³³ Usamos a mesma expressão utilizada pelo professor Valério Arcary, em seu artigo "Dois anos depois: dez argumentos para compreender o golpe jurídico-parlamentar". Disponível em: https://esquerdaonline.com.br/2018/05/15/dois-anos-depois-dez-argumentos-para-compreender-o-golpe-juridico-parlamentar/. Acesso em 18 jun. 2018.

13.467/2017), que regulamenta a precarização estrutural dos direitos do trabalho no Brasil e prepara o caminho para privatizar as empresas que ainda são estatais no governo Jair Bolsonaro, particularmente, o Banco do Brasil³⁴.

Com o Governo Temer, novas reestruturações aconteceram, de forma traumática e com graves sequelas de saúde para funcionários. Os dois últimos Acordos Coletivos foram fechados para dois anos, 2016/2018 e 2018/2020. Vale destacar que para se chegar ao último Acordo Coletivo (2018/2020), foram necessárias várias rodadas de negociação, com ameaças de benefícios conquistados serem retirados, a exemplo da ultratividade (acordo que garante os direitos até o fim das negociações). Com a ameaça da privatização batendo à porta no governo Bolsonaro, clima similar ao dos anos 1990 ocorre hoje com os funcionários da empresa: medo, ansiedade e incerteza do que virá pela frente.

Por ora, como trataremos sobre a ascensão das mulheres trabalhadoras bancárias do Banco Brasil, observemos primeiramente como está estruturada a divisão sexual do trabalho no mundo e no Brasil. É sobre isso que trataremos no próximo capítulo.

³⁴ Ver matéria **Privatizações serão prioridade do governo de Jair Bolsonaro**. Disponível em https://www.dci.com.br/economia/privatizac-es-ser-o-prioridade-do-governo-de-jair-bolsonaro-1.769637, de 02.jan.2019. Acesso em 02 fev. 2019.

2. A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO SISTEMA BANCÁRIO BRASILEIRO E AS MULHERES BANCÁRIAS DO BANCO DO BRASIL

Várias são as linhas de pesquisa a respeito do universo das mulheres e da divisão sexual do trabalho sob a perspectiva feminista. Dentre as diversas orientações teórico-metodológicas abraçadas pela ideologia feminista, entendemos que a materialista é a que mais se mantém fiel ao movimento da realidade, uma vez que desvela, dialética e contraditoriamente, o processo histórico que determina as condições e relações que marcam a sociabilidade e o cotidiano das mulheres. Além disso, como diz Cisne (2018, p. 212): "É, sobretudo, pelo encontro comum" com o "horizonte anticapitalista", de "emancipação humana", "o que, por sua vez, coaduna com o Projeto Ético-Político do Serviço Social". Assim, adotaremos essa perspectiva neste estudo.

Durante o maior período da escrita desta dissertação, o cenário político brasileiro esteve marcado pela atuação reacionária do governo do presidente eleito em 2018. A direção cultural que medeia as diretrizes econômicas (sob princípios ultraneoliberais³⁵) e o pensamento político protofacista do governo, escancaram a difusão do pensamento fundamentalista e ultraconservador³⁶, cuja ofensividade é inaudita desde, pelo menos, o processo de redemocratização dos anos 80, após 30 anos de ditadura civil-militar. Seus propósitos, de natureza anti-intelectual, antidemocrática e moralmente anticomunista e antirreformista, são os de formar, junto à sociedade, consensos mesclados por valores antissociais.

É comum constatarmos depoimentos, inclusive de mulheres, que expressam ignorância e confusão no significado do feminismo, pois se referem ao femismo, especialmente nesta fase ultraconservadora que atravessamos³⁷. Por este motivo, de antemão, fazemos questão de deixar clara a diferença entre feminismo e femismo. Ao visitarmos o dicionário português *online*,

³⁵ Usamos o mesmo termo utilizado por Antunes (2018, p. 269).

³⁶ O termo é usado por Flávia Biroli no artigo **Entre bufões, economistas e políticos profissionais: o lugar dos "costumes" nas disputas política.** Disponível em https://blogdaboitempo.com.br/2019/02/08/entre-bufoes-economistas-e-politicos-profissionais-o-lugar-doscostumes-nas-disputas-politicas/. Acesso em 15 fev. 2019.

³⁷Dentre tantos, exemplificamos as redes sociais por meio do blog e página no Facebook chamada "Mulheres contra o feminismo".

feminismo significa "ideologia que defende a igualdade, em todos os aspectos (social, político, econômico), entre homens e mulheres" e **femismo**, "ideologia que busca a inversão da lógica do patriarcado, almejando construir uma sociedade matriarcal, em que o poder é exercido somente por mulheres"³⁸. Portanto, é do feminismo, e não do femismo, de que estamos tratando.

Ademais, numa época em que temos escutado tanto a palavra "gênero" (em exposições rasas e genéricas), queremos explicar que este conceito será utilizado ao longo do trabalho para assegurar a uniformidade das referências e dos dados secundários disponibilizados institucionalmente por organizações e sites oficiais como Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Banco do Brasil (BB), Organização Internacional do Trabalho (OIT), dentre outros. No entanto, entendemos que a expressão mais adequada para nossa abordagem é "relações sociais de sexo", categoria utilizada pelo feminismo materialista francófono. A categoria gênero, em consonância com a abordagem que utilizaremos, é criticada pela sua dimensão "neutra", "a-histórica" e "apolítica", conforme problematizou Heleieth Saffioti, ao fazer a distinção entre gênero e patriarcado³⁹:

Gênero é um conceito por demais palatável, porque é excessivamente geral, a-histórico, apolítico e pretensamente neutro. Exatamente em função de sua generalidade excessiva, apresenta grande grau de extensão, mas baixo nível de compreensão. O patriarcado ou ordem patriarcal de gênero, ao contrário, como vem explícito em seu nome, só se aplica a uma fase histórica, não tendo a pretensão da generalidade nem da neutralidade, e deixando propositadamente explícito o vetor da dominação-exploração. [...]. Trata-se, pois, da falocracia, do androcentrismo, da primazia masculina. É, por conseguinte, um conceito de ordem política. (SAFFIOTI, 2015, p. 148).

A categoria relações sociais de sexo, diferentemente da de gênero, expõe as particulares relações existentes entre os sexos. Faz-se necessária

³⁸ Disponível em https://www.dicio.com.br/feminismo/ e https://www.dicio.com.br/femismo/. Acessos em 05 jan.2019.

³⁹ Vale sublinhar o destaque de Ferreira (2017, p. 43): "Reivindicamos e utilizamos o patriarcado como uma categoria essencial para apreender a persistência, em todas as formações sócio-culturais conhecidas, da dominação dos homens sobre as mulheres. Entendemos o patriarcado como um 'sistema de estruturas e práticas pelos quais os homens dominam, oprimem e exploram as mulheres' (WALBY, 1990 apud LOVELL, 1996, p. 322). A categoria patriarcado foi utilizada em diferentes acepções, tributárias de distintas vertentes teóricas: como poder do pai na família (pater famílias) e sobre os demais membros do grupo familiar (mulheres, filhos/as); ou como o poder do patriarca sobre domínios territoriais. No pensamento feminista moderno, segundo Camurça (2007), patriarcado é entendido como o sistema social de dominação sobre as mulheres."

essa pontuação porque, como veremos ao longo dessa pesquisa, a ascensão de mulheres bancárias aos cargos de comando do Banco do Brasil não se deu de maneira igual à dos homens aos mesmos cargos.

Levando em consideração os estudos da feminista materialista francesa Anne-Marie Devreux (2005, p. 567), há três "modalidades de expressão das relações sociais de sexo" que se imbricam: a divisão sexual do trabalho, a divisão sexual do poder e a categorização por sexo.

A divisão sexual do trabalho, ressalta a autora, é uma divisão social que associa o trabalho produtivo ao reprodutivo. Entendendo-se aqui o trabalho reprodutivo não apenas como o trabalho doméstico, mas também o parental, o de cuidados e o de se responsabilizar por outras pessoas. Veremos mais à frente que a divisão sexual do trabalho atinge diferenciadamente mulheres e homens, afetando, singular e particularmente, mulheres e homens bancários.

Devreux (2005, p. 568) indica que, na divisão sexual do poder, a "repartição dos poderes entre os sexos não resulta de processos naturais, ligados a capacidades físicas dos homens e das mulheres", mas aos "mecanismos pelos quais os homens fundam a natureza do poder na divisão das funções produtivas e reprodutivas". Em outras palavras, a divisão sexual do poder estabelece o poder da esfera produtiva num patamar acima da esfera reprodutiva, sendo a esfera produtiva essencialmente masculina e a reprodutiva predominantemente feminina. Essa divisão torna socialmente aceito o fato de o trabalho masculino ser tido como mais importante do que o feminino, como destacaremos adiante.

Já as categorizações sociais de sexo, explica Devreux (2005, p. 569), baseiam-se num "sistema de normas, atributos, valores, etc." no qual predominam os valores masculinos, opostos aos femininos, definindo social e culturalmente "o que é um homem e uma mulher, o que é ou não trabalho, o que tem ou não valor, o que é ou não produção, o que é ou não possível para uma mulher [...]". Além disso, a categorização é assimétrica: "[...] a posição dominante dos homens dispensa estabelecer o que é masculino, pois o masculino é a norma de referência".

Consequentemente, esses significados explicitam diferenças socialmente postas entre o que é trabalho de homens e o que é trabalho de mulheres, o que é possível para homens e o que é possível para mulheres. Em

relação ao objeto de estudo desta dissertação, caberia perguntar: os cargos de gestão são considerados trabalho de homem? Por quê? Sob quais condições é possível reverter essa situação e torná-los também trabalho de mulher? É possível ser trabalho de mulher?

Essas três dimensões das relações sociais de sexo⁴⁰ serão consideradas articuladamente, ainda que, em função do nosso objeto específico de estudo, refiramo-nos a apenas uma delas, já que estaremos discutindo sobre os aspectos sexuados que determinam a ascensão de mulheres aos cargos de comando de uma empresa. Nosso propósito é entender como as mulheres bancárias no Brasil se situam na divisão sexual do trabalho.

Assim, iremos tratar sobre as relações de trabalho onde se inserem as mulheres, utilizando alguns conceitos e categorias que nos permitam aprofundar a discussão sobre a divisão sexual do trabalho nas esferas produtiva e reprodutiva, bem como os seus efeitos para a vida das mulheres. Em seguida, faremos aproximações sobre a divisão sexual de trabalho no Brasil, qualificando a realidade das mulheres e, logo após esta explanação, discutiremos sobre as particularidades no setor bancário brasileiro e no Banco do Brasil.

2.1. A divisão sexual do trabalho

Os estudos de Marx e Engels na obra "A Ideologia Alemã", de 1845-1846, dão pistas de que o embrião da propriedade privada está na família, situação em que, de acordo com os autores, a mulher e os filhos são escravos do homem. Por meio de alguns elementos indicados em anotações de Marx, em 1884, Engels conclui a obra "A origem da família, da propriedade privada e do estado" e, ao discorrer sobre a origem da estrutura familiar moderna, ele resgata aqueles elementos e aponta, em relação à monogamia:

[...] De modo algum foi fruto do amor sexual individual, com o qual nada tinha em comum, já que os casamentos, antes como agora, permaneceram casamentos de conveniência. Foi a primeira forma de família que não se baseava em condições naturais, mas econômicas,

_

⁴⁰ Sobre esta categoria, sugerimos visitar a revisão bibliográfica realizada por Ferreira (2017).

e concretamente no triunfo da propriedade sobre a propriedade comum primitiva, originada espontaneamente. [...]

A monogamia não aparece na história, portanto, absolutamente, como uma reconciliação entre o homem e a mulher e, menos ainda, como a forma mais elevada de matrimônio. Ao contrário, ela surge sob a forma de escravização de um sexo pelo outro, como proclamação de um conflito entre os sexos, ignorado até então, na pré-história. Num velho manuscrito inédito, redigido em 1846 por Marx e por mim⁴¹, encontro a seguinte frase: "A primeira divisão do trabalho é que se fez entre o homem e a mulher para a procriação dos filhos".

Hoje posso acrescentar: o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher na monogamia; e a primeira opressão de classes, com a opressão do sexo feminino pelo masculino [...]. (ENGELS, 2012, p. 86-87).

Assim, ele faz uma ligação entre a divisão social do trabalho e a opressão do homem à mulher. Mas antes mesmo da família monogâmica, Engels (2012, p. 77, grifos do autor) já indicava a mudança dada quando da perda do direito materno na família patriarcal: "O desmoronamento do direito materno foi a *grande derrota histórica do sexo feminino em todo o mundo*". Com o novo modelo de família, monogâmico, essa opressão é acentuada, conforme podemos constatar abaixo:

[...] A desigualdade legal, que herdamos de condições sociais anteriores, não é a causa e sim efeito da opressão econômica da mulher. No antigo lar comunista, que compreendia numerosos casais com seus filhos, a direção do lar, confiada às mulheres, era uma indústria socialmente tão necessária quanto a busca de víveres, de que ficavam encarregados os homens. As coisas mudaram com a família patriarcal e, ainda mais, com a família individual monogâmica. O governo do lar perdeu seu caráter social. [...] A família individual moderna baseia-se na escravidão doméstica, franca ou dissimulada, da mulher, e a sociedade moderna é uma massa cujas moléculas são as famílias individuais.

Hoje, na maioria dos casos, é o homem que tem que ganhar os meios de vida, alimentar a família, pelo menos nas classes possuidoras; e isso lhe dá a posição dominadora que não exige privilégios legais especiais. Na família, o homem é o burguês e a mulher representa o proletário. (ENGELS, 2012, p. 96-97, grifos nossos).

Daí evidenciarmos que a mulher está sujeita a um modelo patriarcal que não é dado, mas construído historicamente. Nas palavras de Cisne:

Em síntese, podemos dizer que o patriarcado tem sua consolidação histórica associada à produção da propriedade privada.

. .

⁴¹Agui, Engels refere-se à obra "A ideologia alemã".

⁴² Indústria, aqui, no sentido de atividade, empreendimento.

Diferentemente do que prega a ideologia da subordinação da mulher como algo existente desde os primórdios da humanidade, o patriarcado é resultado de um processo histórico. (CISNE, 2014, p.76).

Dessa constatação, há alguns desdobramentos de conceitos e categorias de que trataremos. Veremos que, por influência do patriarcado, os tempos e os papéis são construídos de maneira totalmente distinta para as mulheres. Para elas, essas determinações se dão com opressão, exploração e subordinação. Uma vez que pretendemos estudar sobre a ascensão de mulheres aos cargos de gestão de uma instituição, precisamos desnudar algumas determinações sociais que se estruturam na realidade para que isso não aconteça, pois terão uma repercussão em sua carreira na esfera produtiva.

Há várias definições acerca do significado sócio-histórico do patriarcado⁴³, mas podemos resumi-lo como sendo, de acordo com Paradis (2014, p. 60), "[...] o conjunto de formas de dominação dos homens sobre as mulheres, nos diferentes contextos e épocas". A combinação dele com o sistema capitalista corrobora "[...] as estruturas de desigualdade e exploração do corpo e trabalho das mulheres".

Associadas ao patriarcado, outras determinações sociais para as mulheres estão relacionadas ao tempo e aos papéis dos homens e das mulheres na sociedade, por isso teceremos algumas considerações a respeito. Sobre o tempo das mulheres, Ferreira (2017, p. 21-22) reflete acerca de seu "significado sócio histórico", como se este fosse uma "fonte inesgotável, um 'recurso natural'" e desvela que "o trabalho doméstico e de cuidados, realizado majoritariamente pelas mulheres, se coloca contemporaneamente no coração da divisão internacional do trabalho [...]", já que é por meio dele, que há a possibilidade da reprodução social, necessária para a força de trabalho. Averiguemos:

[...] o trabalho doméstico toma parte da produção do valor na justa medida em que contribui produzindo valores de uso e serviços indispensáveis para manter e reproduzir a mercadoria mais valiosa para o capital, a força de trabalho. (FERREIRA, 2017, p. 95).

4

⁴³Conforme Cisne (2014, p.73), a palavra "'patriarcado' vem da combinação das palavras gregas *pater* (pai) e *arke* (origem e comando). [...]. Portanto, o patriarcado é literalmente a autoridade do pai. [...] Ele é, assim, quase sinônimo de 'dominação masculina' ou de opressão das mulheres".

As análises relacionadas ao tempo trazem as mais diversas concepções. Quando associadas ao capitalismo, Sucupira e Freitas destacam que à proporção que "[...] o capitalismo se desenvolvia, as atividades começaram cada vez mais a se pautar pelo tempo da produção". Assim, na "submissão a uma nova disciplina de trabalho mais exigente, o tempo destinado à produção foi se dissociando do tempo pessoal, destinado ao descanso, ao lazer, ao ócio". A partir daí, há uma dissociação entre a produção e a vida privada, em que o tempo da produção passa a ser algo mais valorizado do que o tempo dedicado às outras esferas da vida e tudo se subordina ao tempo da primeira, que "estrutura as relações de poder". Fazendo uma ligação entre as esferas produtiva e reprodutiva, "estão presentes em ambas as esferas as relações de poder baseadas no sexo e na raça, as quais, imbricadas às de classe, determinam práticas sociais desiguais". (SUCUPIRA e FREITAS, 2014, p. 106-108).

O tempo das mulheres, geralmente relacionado à vida privada, à esfera reprodutiva, está subordinado ao tempo dos homens, geralmente relacionado à vida pública, à esfera produtiva. Não observamos o mesmo nível de exigência da sociedade sobre o tempo deles para a paternidade, a "paternagem" e os afazeres domésticos quanto se exige do tempo das mulheres para a maternidade, a "maternagem" e os mesmos afazeres domésticos.

Uma outra determinação está relacionada aos papéis de homens e mulheres desde a descoberta de seu sexo (se são meninos ou meninas), uma vez que a sociedade já lhes impõe certo lugar no convívio social: o lugar público como sendo dos meninos e o lugar privado como sendo das meninas. Assim, mesmo havendo um aumento gradativo da participação das mulheres no mercado de trabalho, homens e mulheres ainda são vistos como provedores e cuidadoras, respectivamente:

Essa reflexão é a chave para a discussão da política. Até nos países com mais avanços na proteção social, essa matriz de provedor e cuidadora está presente. O Estado e as políticas públicas assumem que têm alguém que trabalha de forma remunerada, que tem alguém que vai para o mercado para trazer dinheiro para casa e que tem alguém que toma conta da reprodução; que administra parte desse dinheiro que chega em casa; que faz as compras; que decide se as

⁴⁵ Termo usado por Duque-Arrazola (2004), que se refere aos cuidados da mãe para com os filhos.

_

⁴⁴ Termo usado por Duque-Arrazola (2004), que se refere aos cuidados do pai para com os filhos.

crianças colocam moletom ou não; que faz a tarefa escolar com as crianças; que toma conta dos velhos da família. Então, essa estrutura de provedor e cuidadora não é só uma discussão acadêmica ou uma descoberta de pesquisa que vai ser refletida no resultado da pesquisa [...], mas também o paradigma do qual as políticas públicas pensam como oferecer serviços para as famílias nos países da região. (SCURO, 2017, p. 26).

Lúcia Scuro (2017) ainda salienta que economistas feministas trazem uma proposta que mostra a relação entre o trabalho não remunerado e a riqueza (PIB) que está sendo produzida também por causa dele, já que as mulheres são vistas como cuidadoras "naturais". Assim, esta autora traz alguns dados a respeito na América Latina, considerando o tempo gasto com o trabalho reprodutivo e levando em conta o valor pago, por baixo, numa diária de uma empregada doméstica: no México, esse trabalho corresponde a 20% do PIB mexicano; na Guatemala, a 19%. Por causa da conta feita nesses países, isso também está sendo estudado na Colômbia, no Uruguai e no Peru.

Ferreira (2017) e Cisne (2014; 2012) corroboram as reflexões anteriores em que as instâncias produtiva e reprodutiva estão interligadas. Também apontam que, no capitalismo, há um aprofundamento da exploração/opressão da força de trabalho, por meio da articulação entre classe, "raça" e sexo, constituindo, assim, um modo de produção "racista-patriarcal-capitalista".

De acordo com Cisne (2014, p. 88-89), Kergoat⁴⁶ expõe "princípios organizadores" que norteiam a divisão sexual do trabalho: o da "hierarquia" ("maior valor ao trabalho masculino") e o da "separação" ("entre o que é trabalho do homem e da mulher"). Daí, Cisne conclui:

A divisão sexual do trabalho, por conseguinte, não pode ser compreendida apenas como uma diferença entre os trabalhos realizados por homens e mulheres e sim com a base das assimetrias e hierarquias contidas nesta divisão, e que se expressam nas desigualdades existentes, dentre outros aspectos, nas carreiras, nas qualificações e nos salários entre os sexos. (CISNE, 2014, p. 89).

_

⁴⁶Danièle Kergoat, socióloga feminista francesa, é diretora emérita de pesquisa do Centro de Pesquisas Sociológicas e Políticas (CRESPPA/CNRS), da Universidade Paris 8. SOS Corpo. **Feminista francesa vem ao Recife para conferência**. 2014.Disponível em https://soscorpo.org/feminista-francesa-vem-ao-recife-para-conferencia/. Acesso em 26 mai. 2018.

Acrescentamos que a invisibilidade do trabalho das mulheres e sua sobrecarga foram acentuadas na proporção em que elas se movimentaram do espaço privado para o público, acumulando funções do trabalho reprodutivo e do trabalho produtivo. Em contrapartida, o movimento dos homens, do espaço privado para o público, não se deu na mesma proporção. (Sucupira e Freitas, 2014).

Dessa forma, mostrando o que já evidenciamos acima, Elizabeth Souza-Lobo sintetiza como se dá a divisão sexual do trabalho:

[...] não só separa e articula produção e reprodução, mas estrutura as relações no trabalho produtivo, permite recolocar a questão da relação entre a dinâmica das relações capitalistas de trabalho e a força de trabalho feminina sob um ângulo que integra os dois níveis, sexualizando as relações de trabalho e as relações sociais [...] fazendo emergir as relações invisíveis que estruturam o trabalho doméstico ou a própria divisão sexual do trabalho e das tarefas nas várias relações sociais.[...] As pesquisas têm evidenciado as assimetrias entre qualificação masculina e feminina, promoção masculina e feminina, salários masculinos e femininos. Ou seja, tudo indica que essas relações se *inter-sustentam*. (SOUZA-LOBO, 2011, p. 152-158, grifos da autora).

Assim, essas relações sociais de sexo complementam-se. Para a mulher trabalhadora, há uma "dupla jornada", uma vez que se dedica ao trabalho reprodutivo e ao produtivo. Conforme Antunes (2009, p. 108-109), essas são "[...] condições indispensáveis para a reprodução da força de trabalho de seus maridos, filhos/as e de si própria". Sem essa esfera da "reprodução não mercantil", essas "[...] condições de reprodução do metabolismo social do capital estariam bastante comprometidas, se não inviabilizadas".

Portanto, as determinações sociais apontadas acima repercutem diretamente na esfera produtiva das mulheres e, particularmente, para as mulheres bancárias, uma vez que a responsabilidade do espaço privado recai sobre elas. Consequentemente, isso refletirá em sua carreira profissional.

De maneira geral, inspirado no pensamento marxiano, Mészáros (2011) ressalta que a ampliação da força de trabalho da mulher no século XX, em vez de significar sua emancipação, em certo sentido, significou o rebaixamento salarial de toda a força de trabalho, de mulheres e homens. Vejamos:

A entrada em massa das mulheres na força de trabalho durante o século XX, em extensão tão significativa que hoje elas já chegam a

constituir maioria nos países de capitalismo avançado, não resultou em sua emancipação. Em vez disso, apareceu a tendência de generalizar para toda a força de trabalho a imposição de salários mais baixos a que as mulheres sempre tiveram de se submeter; exatamente como a "concessão" legislativa às mulheres, no caso da exigência de tratamento igual em relação à idade da aposentadoria, resultou na elevação da sua idade de aposentadoria para 65 anos, em vez da redução da idade masculina para 60 anos, como acontecia com as mulheres. (MÉSZÁROS, 2011, p. 272).

De fato, Marx (2013) demonstra que, a fim de baratear o valor da força de trabalho, a primeira forma encontrada pelo capitalista foi usar forças de trabalho que precisassem de menos esforço muscular e que tivessem maior flexibilidade, isto é, a feminina e a infantil.

Assim, verifica-se uma tentativa de rebaixamento salarial de toda a força de trabalho e, de forma mais intensa, a das mulheres. Se, antes, apenas o homem vendia sua força de trabalho, agora, ela foi potencializada com o ingresso de outros membros da família, ampliando a exploração da força de trabalho pelo capital. Uma maior inserção da mulher no mundo do trabalho vem ocorrendo, entretanto, isso tem acontecido junto à precarização e à vulnerabilidade nos empregos, conforme registra Hirata (2009):

As pesquisas têm mostrado um crescimento do emprego assalariado e do trabalho remunerado das mulheres de amplitude quase que mundial, com raras exceções. A participação feminina no mercado de trabalho aumentou, tanto no setor formal quanto nas atividades informais, com especial incremento dos empregos no setor de serviços. Entretanto, e este é um dos paradoxos da globalização, tal aumento foi acompanhado da precarização e da vulnerabilidade crescente dos novos empregos. (HIRATA, 2009, p. 149).

Em outra pesquisa, Hirata (2008, p. 25-27) sublinha alguns indicadores de trabalho feminino, em termos de informalização e precarização. São eles: "falta de proteção social e de direitos sociais, inclusive de direitos sindicais", mais evidenciados nos países do Hemisfério Sul (com destaque para as migrações internacionais femininas, especialmente no emprego doméstico); "horas reduzidas de trabalho", que acarretam os baixos salários e constantemente levam à precariedade (aparece de forma diferente nos dois hemisférios – no Norte, realidade mais presente em relação ao Sul, visto que a quantidade de trabalhadoras informais neste último é muito maior); "baixos

níveis de qualificação" associados a baixos salários, que resultam em precariedade e desemprego.

Hirata (2008) denomina esses parâmetros de "indicadores sexuados", pois eles demonstram a incidência de uma forte divisão sexual do trabalho no que concerne à precariedade do trabalho, uma vez que as mulheres estão inseridas em maior número no trabalho informal e no trabalho de tempo parcial. além de estarem também em postos e níveis de mais baixa qualificação^{4/}.

Portanto, vimos que a divisão sexual do trabalho não é algo que acontece de forma "natural", mas é estabelecida por uma relação que "não é neutra e sim orientada e assimétrica" (TABET, 2005 apud CISNE, 2014, p. 87, grifos da autora). Essa relação foi sendo construída historicamente desde a família patriarcal até o modelo atual da família moderna.

As mulheres são majoritariamente responsáveis pelo trabalho reprodutivo e, na esfera produtiva, estão submetidas a trabalhos mais precarizados, mais informais e, portanto, percebem menores salários. No caso das mulheres bancárias, isso não se dá de forma diferente e o cenário ficará mais explícito quando mostrarmos os dados nos próximos tópicos. No momento, investiguemos a divisão sexual do trabalho no Brasil.

2.2. A divisão sexual do trabalho no Brasil

Os organismos internacionais têm se dedicado à realização de vários diagnósticos, dentre eles, os relativos às mulheres. Nesta pesquisa, pontuaremos o diagnóstico realizado pela ONU Mulheres (2016)⁴⁸.

publ/documents/publication/wcms_619603.pdf. Acesso em 15 mai. 2018.

⁴⁷ Essas considerações também são referidas pela OIT em seu documento: **Perspectivas Sociales y del** Empleo em El Mundo - Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. 2018. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---

Houve quatro Conferências Mundiais das Mulheres: I – 1975, na Cidade do México-México; II - 1980, em Copenhague-Dinamarca; III - 1985, em Nairóbi-Quênia; IV - 1995, em Pequim-China. Em mai/ 2014, foi lançada uma campanha chamada "Pequim+20 'Empoderar as mulheres. Empoderar a humanidade. Imagine!", com atividades em todo o mundo para mobilizar governos e cidadãs e cidadãos no debate a favor da igualdade de gênero. A comemoração formal aconteceu na reunião anual das Nações Unidas, em Nova lorque, em mar/2015, cujo resultado está acessível no Relatório "Progress of the World's transforming 2015-2016: economies. Women realizing rights". Disponíveis http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/csw/; http://www.onumulheres.org.br/?noticias=onumulheres-faz-um-chamado-para-cidadaos-e-cidadas-no-mundo-colocarem-a-igualdade-de-genero-emfoco;http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/ e http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2016/04/UNW progressreport 2015 61.pdf. Acessos em 03 jan. 2019.

Observemos alguns dados do referido documento⁴⁹ e do IBGE, relativos ao mundo do trabalho, na Tabela 4 abaixo:

Tabela 4 – Indicadores do mercado de trabalho para a população de 16 anos ou mais - Brasil – 2004/2014

	200)4	2014		Var. Percent. (%)	
Indicadores*	М	Н	M	Н	М	Н
População em idade ativa	67,9	62,2	81,5	74,2	20,1	19,3
População Economicamente Ativa	39,3	51,3	46,4	58,7	18,2	14,5
População não Economicamente Ativa	28,6	10,9	35,1	15,4	22,7	42,1
População Ocupada	34,8	47,9	42,4	55,7	21,9	16,3
População Desempregada	4,5	3,4	4,0	3,0	(-)10,9	(-)10,9

^{*}números em milhões

Elaboração própria.

Fontes: IBGE 2015, p. 62.

ONU Mulheres (2016), p. 43.

Pela Tabela 4, apesar da variação percentual de mulheres crescer mais de que a dos homens na população em idade ativa (20,1% x 19,3%) e na população ocupada (21,9% x 16,3%), elas ainda estão em menor número na população ocupada (42,4 milhões x 55,7 milhões) e em maior número na população desempregada (4,0 milhões x 3,0 milhões).

Por outro lado, de acordo com o documento, o trabalho produtivo das mulheres ainda é visto pelo mercado de trabalho como um complemento da renda familiar ou acessório ao trabalho dos homens, pois elas são percebidas como sendo majoritariamente responsáveis pelo trabalho reprodutivo⁵⁰.

Assim, nos últimos anos, a participação das mulheres se ampliou e, de acordo com o documento, também se diversificou nos diferentes setores de atividades, ainda que, apesar de sua idade ativa, muitas delas estejam fora do mercado de trabalho. Esse cenário se dá menos pelas condições da maternidade e seus desdobramentos, e mais pela necessidade de cuidar de

⁴⁹ O documento menciona a importância do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal para algumas melhorias no diagnóstico apresentado. No último capítulo, veremos como se dará a relação entre o Programa e as mulheres bancárias do Banco do Brasil.

⁵⁰Apesar de haver outros arranjos familiares, o mais comum é o composto por casal – homem e mulher – com filhos: "O arranjo familiar com parentesco mais comum foi o composto por casal com filhos, mas houve diminuição desse indicador no período: de 51,0%, em 2004, passou a 42,9%, em 2014. O arranjo formado por casal sem filhos tem ganhado importância e se tornou o segundo em participação (19,9% em 2014), enquanto a proporção de arranjos formados por mulher sem cônjuge e com filhos diminuiu ligeiramente a participação no período (de 18,3 em 2004 para 16,3%, em 2014). Outros tipos de arranjos correspondiam a 6,3% do total de arranjos em 2014 [...].Essas mudanças na composição das famílias em relação à diminuição de arranjos com filhos estão relacionadas, principalmente, com a queda da fecundidade." (IBGE, 2015, p. 40).

outras pessoas, como seus filhos, seus pais ou mesmo outros membros da família.

Por essas razões, são submetidas a jornadas menores, trabalhos mais precários, menos valorizados e menos remunerados, apesar dos indicadores mostrarem que houve uma melhoria na forma da inserção delas no mercado de trabalho. No entanto, essa inserção não se deu de forma estrutural na ocupação profissional e elas estão mais lotadas nas atividades "femininas", mais desprestigiadas, menos valorizadas e, portanto, com mais facilidade de serem demitidas.

Além disso, as mulheres com menores salários aproximam-se mais dos homens menos remunerados, mas as mulheres mais bem remuneradas permanecem com uma distância maior dos homens com maiores salários. Com as mulheres bancárias do Banco do Brasil, isso se dará de forma similar.

Nos dados do IBGE (2005-2015) sistematizados por Vieira (2016), podemos constatar o que se tem discutido. As mulheres tendem a receber menos do que os homens, uma vez que trabalham, em média, seis horas a menos do que eles em sua ocupação remunerada. Entretanto, com os afazeres domésticos, trabalham, no total, cerca de cinco horas a mais em relação aos homens. Assim, a jornada de trabalho total semanal das mulheres equivale a 55,1 horas, contra as 50,5 horas semanais dos homens. Em termos salariais, a renda feminina equivale, em média, a 76% da renda dos homens. Houve um pequeno incremento, já que em 2005, equivalia a 71%.

Vieira (2016) aponta que elas também são menos escolhidas para cargos de chefia e direção. Dos homens com mais de 25 anos, 6,2% eram escolhidos para esses cargos, contra 4,7% de mulheres. Estas recebiam 68% do salário dos homens, exercendo o mesmo papel. Da mesma maneira que a tendência mundial, boa parte das mulheres jovens brasileiras, entre 15 e 29 anos, interrompe os estudos e para de trabalhar, a fim de cuidar da casa. São cerca de 21,1% desistentes, contra 7,8% dos jovens homens. Esta parcela da população é conhecida como jovens "nem-nem", pois nem trabalham, nem estudam. Em 2005, eram 20,2% de mulheres contra 5,4% de homens. Além disso, 91,6% delas dedicam 26,3 horas semanais aos afazeres domésticos, enquanto 26,3% dos homens nem-nem dispensam apenas 10,3 horas semanais.

Ainda de acordo com os dados do IBGE (2005-2015) apresentados por Vieira (2016), "no total, cerca de 70% das mulheres brasileiras estão fora do mercado de trabalho. A maioria tem 50 anos ou mais e não tem instrução ou só completou o ensino fundamental".

Ao examinarmos os dados do IBGE (2018), não observamos grandes alterações em relação aos dados expostos pelo IBGE anterior, do período 2005-2015. Verifiquemos:

- Nível de escolaridade Em média, o nível de instrução das mulheres é superior ao dos homens. Conforme a pesquisa, este fato ocorre, em parte, devido à entrada precoce dos homens no mercado de trabalho. É interessante destacar que a maior diferença percentual por sexo está no nível superior completo: 16,9% de mulheres contra 13,5% de homens. Biroli (2015) destaca que, apesar de as mulheres terem maior educação formal, "elas estudam e trabalham com mais frequência em áreas definidas historicamente como 'femininas', e que justamente por isso têm menor remuneração".
- Segundo a renda média mensal, as mulheres receberam 76,5% da remuneração dos homens em 2016. A pesquisa traz que o que contribui para esse resultado é a grande proporção do contingente feminino que trabalha em tempo parcial. Resultado da precarização geral do trabalho que evidencia uma tendência de maior precarização do trabalho das mulheres, como já era apontado por Elizabeth Souza-Lobo desde o início da década de 1990, em sua obra "A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência".
- Em relação aos cargos gerenciais por sexo, tanto no setor público, quanto no privado, em 2016, levando em conta os grupos de idade e cor ou raça, no total: 62,2% dos homens ocupavam cargos gerenciais contra 37,8% das mulheres. Consequentemente, podemos afirmar que elas têm menor remuneração e crescem menos em suas carreiras.
- Vida pública e tomada de decisão Consoante averiguamos, no Brasil, as mulheres ocupam apenas 16% das vagas no Senado Federal (cerca de 13 do total de 81 senadores) e 10% das vagas da Câmara Federal de

Deputados (51 de 513 deputados)⁵¹. É interessante destacar que os estados da Paraíba, Sergipe e Mato Grosso não tinham representação de nenhuma mulher na Câmara Federal em 2017⁵². Com isso, no *ranking* dos países, o Brasil ficou na 152ª posição dentre 190 países, tendo o pior dos resultados entre os países sul-americanos⁵³.

Portanto, diz o documento⁵⁴:

[...] muito embora as mulheres constituam mais da metade da população brasileira, o fato de estarem subrepresentadas em tantas esferas da vida pública do País reforça a necessidade de políticas voltadas para a redução das desigualdades de gênero anteriormente identificadas. (IBGE, 2018, p.11).

Destacamos que as políticas públicas são fundamentais para reduzir essas desigualdades, uma vez que, de acordo com Biroli (2015), desde pequenas, as mulheres são "responsabilizadas prioritariamente pela vida doméstica, em que se destaca o cuidado com as crianças e o trabalho sistemático para a reprodução da vida". No entanto, conforme pontua Cisne (2014, p. 155), também é necessária muita luta organizada das mulheres, uma "formação da consciência militante feminista"⁵⁵, a fim de que elas percebam que "sua autonomia e liberdade demandam a luta contra uma estrutura de relações sociais de apropriação e exploração".

https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/10/08/com-sete-senadoras-eleitas-bancada-feminina-no-senado-nao-cresce. Acessos em 09 jan. 2018.

No resultado das últimas eleições, de 2018, a quantidade de mulheres caiu para 12 no Senado e subiu para 77 na Câmara Federal, atingindo o percentual de 15% desta Casa Legislativa. No entanto, o Brasil ainda continua com o percentual bem abaixo da média de mulheres nas Câmaras de Deputados ou Câmaras Únicas nos países da América Latina e do Caribe, que representa 28,8%. Disponível em http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/564035-BANCADA-FEMININA-NA-CAMARA-SOBE-DE-51-PARA-77-DEPUTADAS.html

⁵² Nas últimas eleições, nenhuma mulher foi eleita nos estados do Maranhão, Sergipe e Amazonas. Disponível em http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/564035-BANCADA-FEMININA-NA-CAMARA-SOBE-DE-51-PARA-77-DEPUTADAS.html. Acesso em 12 jan. 2019.

Dados gerais sobre a América Latina podem ser encontrados em "**Em toda a América Latina, as mulheres lutam contra a violência na política**". Disponível em http://www.onumulheres.org.br/noticias/em-toda-a-america-latina-as-mulheres-lutam-contra-a-violencia-na-politica/. Acesso em 02 mar. 2019.

⁵⁴ Úma análise mais geral do documento pode ser encontrada no artigo: IBGE. 2018. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho.** Disponível em https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-denoticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho.html. Acesso em 07 mai. 2018.

⁵⁵ A autora se refere não apenas "à formação de uma consciência associada em prol de uma transformação estrutural da sociedade, mas, também, de uma consciência associada de *mulheres* que adquiram ciência da sua opressão e exploração". (CISNE, 2014, p.154, grifo da autora).

É oportuno frisar que as diferenças explicitadas para a questão de gênero se acentuam quando observadas também a dimensão de raça, que podem ser conferidas no citado documento. A forte raiz colonialista latino-americana ainda está presente em nosso cotidiano. No Brasil, isso se acentua com o racismo, pois mantém o modelo patriarcal-racista estabelecido desde os primórdios de nosso país, uma vez que não oferece políticas públicas e serviços necessários para isentar as mulheres de sua histórica função de cuidadoras das famílias, conforme explicitam Paradis (2014) e Guedes (2017).

Ademais, a cultura da subordinação das mulheres também está relacionada diretamente ao modo de produção capitalista e mais agudizada com o ideário neoliberal. Segundo Verônica Ferreira:

As mulheres são duplamente atingidas pelo processo de mundialização neoliberal. Primeiro, porque formam grande parte do contingente submetido ao trabalho mais precário e desvalorizado, condição que se agrava nos contextos de crise. Segundo, porque a redução da ação do Estado na efetivação de políticas para a reprodução social, como educação e saúde, amplia sua sobrecarga, especialmente das mais pauperizadas, no trabalho doméstico não mercantil. É parte ainda desse processo a formulação de políticas com foco nas "famílias", especialmente os programas sociais baseados na focalização sobre os segmentos mais pobres da população. (FERREIRA, 2017, p. 83).

Assim, despesas referentes ao trabalho não remunerado, tido como obrigação das mulheres, como restaurantes, lavanderias e escolas públicas em tempo integral, não são contabilizadas, em grande escala, para atender à classe trabalhadora e gerar mais lucros ao capital. Por outro lado, também não se contabiliza no salário mínimo o cálculo relativo a essas despesas. Ambos os casos implicariam um ônus significativo que afetaria diretamente os lucros do capital, como evidenciam Cisne (2012) e Ferreira (2017).

Diante desses dados, constatamos que as mulheres avançaram em sua inserção no mercado de trabalho, no chamado "trabalho produtivo". Entretanto, essa ampliação não é acompanhada pelo aumento do mesmo percentual nos cargos da vida pública do país, nos cargos de comando das empresas, sejam públicas ou privadas, como também na melhoria da remuneração. De modo semelhante, isso ocorrerá para as mulheres bancárias brasileiras: crescerão em número, mas não na mesma proporção em cargos de comando, nem em remuneração.

2.3. A divisão sexual do trabalho no sistema bancário brasileiro

Uma vez que estamos discutindo sobre o impacto de um programa na ascensão de mulheres aos cargos de comando de um banco, faz-se necessário expor historicamente a trajetória das mulheres no sistema bancário brasileiro.

Ao nos deparamos com esse histórico, observamos que há uma divisão sexual no setor desde sua origem. Consoante Segnini (1998, p. 64-65)⁵⁶, esta inserção é observada a partir da década de 1930 e seu crescimento acontece a partir da década de 1960, com a intensificação da automação, estabelecendo uma divisão entre "bancários qualificados, incumbidos de realizar tarefas que demandam conhecimento técnico e responsabilidade, e bancários considerados sem qualificação, encarregados de operações menos complexas [...]".

Dessa forma:

O trabalho da mulher nos bancos insere-se neste contexto e reafirma a relevância da compreensão da qualificação para o trabalho enquanto relação social de gênero: a reduzida participação das mulheres observada no período é verificada em funções que dão suporte ao trabalho considerado qualificado, como o de mecanógrafas, telefonistas, faxineiras, auxiliares de escrita, recebendo salários aquém de seus companheiros de trabalho e sem possibilidade de ascensão na carreira dos bancos, [...]. (SEGNINI, 1998, p. 65).

A autora se refere à assimetria posta por Hirata e Kergoat relacionada ao "lugar" dos homens nos bancos, em detrimento dos "postos de trabalho subalternos na estrutura hierárquica", reservados às mulheres. Assim, "a partir de uma ótica de gênero, a construção do 'saber de *métier*' bancário foi um privilégio masculino" (SEGNINI, 1998, p. 72).

_

⁵⁶Destacamos a importância do estudo pioneiro de Segnini para a questão das mulheres no setor bancário, realizado como tese-docência na Faculdade de Educação da Unicamp, em maio de 1996:" Trata-se especificamente da análise das relações de gênero no sistema financeiro em São Paulo, maior mercado financeiro da América Latina". Também tenta compreender as mudanças sócio-históricas do momento, "como a expansão do setor terciário da economia e da feminização do trabalho nesse setor, sobretudo no sistema financeiro". Assim, ela procura "pesquisar como, concretamente, as mudanças tecnológicas e na gestão do trabalho se integram com as relações de gênero, expressando e atuando na complexa e contraditória trama de relações sociais presentes tanto na divisão do trabalho como na divisão sexual do trabalho". (SEGNINI, 1998, p. 16).

Liliana Segnini indica que as mulheres bancárias se introduziram na luta sindical a partir de uma compreensão de classe, mas fazendo também uma relação com a dimensão de gênero. Assim, por meio de uma pesquisa realizada pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo em 1988, a autora assinala que 40% era o percentual de mulheres na categoria bancária em São Paulo. Ao confrontar dados sobre sexo, salários, cargo e nível de escolaridade, ela apresenta os seguintes números: 96% dos homens eram gerentes, contra 4% de mulheres; em relação à conclusão do segundo grau, os homens eram 66% e as mulheres, 80%; quanto ao nível superior, elas somavam 23% contra 15% de homens. No entanto, "ocupavam cargos de menor qualificação, como escriturárias e digitadoras" (SEGNINI, 1998, p. 91).

É pertinente apresentar os pontos que Segnini (1998, p. 134-135) destaca ao fazer relação entre a ocupação do posto de trabalho "caixa", ocupado pelas mulheres, e a feminização do trabalho bancário. Segundo ela, para o desempenho dessa função, que manuseia dados a serem inseridos no sistema, são requeridos essencialmente baixa especialização e muita memorização. Todavia, o atendimento ao público, tido como um cartão de visitas do banco, exige atributos ditos femininos, tais como gentileza, atenção etc., e o trabalho em tempo parcial, já que a jornada de trabalho nessa função é de seis horas.

Em um artigo de 1999, Segnini apresenta as transformações e consequências constatadas no trabalho do setor bancário em seu processo de reestruturação produtiva, em São Paulo. Além disso, esta autora indica, ainda, a presença das mulheres predominantemente em tempo parcial, e que as tarefas dos escriturários

[...] não implicam um alto grau de qualificação porque são repetitivas, comumente submetidas a tempos predefinidos. No entanto, exigem um alto grau de atenção e responsabilidade, características que os bancos consideram, com freqüência, femininas. (SEGNINI, 1999, p.190).

Ela evidencia ainda que, com o desemprego causado pela reestruturação dos bancos, as terceirizadoras, ao contratarem bancários e bancárias, reproduzem os estereótipos masculinos e femininos, a exemplo da compensação (trabalho noturno, tenso e corrido), que deve ser masculino e

teleatendimento (voz mais suave, disponibilidade de ouvir), que deve ser feminino. A partir daí, indica que o trabalho feminino está vinculado a características pessoais, mas que "não são reconhecidos em termos salariais pelos bancos" (SEGNINI, 1999, p.195).

Os estudos de Segnini mostram a construção histórica da divisão sexual do trabalho nos bancos no Brasil. Mesmo passados vários anos após seus estudos, a realidade se alterou pouco em relação à ascensão de mulheres aos cargos mais altos dos bancos. De acordo com dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), apresentados no 3º Encontro Nacional de Mulheres Bancárias, que ocorreu em novembro de 2013, no Instituto Cajamar-Cooperinca, em São Paulo:

[...]. No topo, bancárias são minoria e ganham menos. As mulheres só são maioria nos bancos até os postos de trabalho com remuneração até sete salários mínimos. Na faixa entre sete e dez salários mínimos, é igual o número de homens e mulheres no setor como um todo. A partir daí, a participação feminina vai decrescendo quase que na mesma proporção do aumento da remuneração. Exceto no segmento de gerência, que tem contato direto com os clientes, onde as mulheres são maioria (52,5%). Nas diretorias dos bancos, há 1.798 homens e apenas 457 mulheres. (CONTRAF-CUT, 2013).

Consoante apontamos anteriormente, a organização política das mulheres é de fundamental importância para adquirir suas conquistas, uma vez que vivemos numa sociabilidade cujo modo de produção é racista-patriarcal-capitalista. Vale ressaltar que sua introdução no movimento sindical foi sendo dada paulatinamente, também com discriminações e muitas adversidades⁵⁷.

Esse Encontro, por exemplo, foi de grande importância para a articulação e mobilização das mulheres bancárias. A partir dele, em seu encerramento, segundo o sítio da Contraf-CUT e os de vários Sindicatos dos Bancários – dentre eles, o Sindibancários Espírito Santo (2013) –, foi formado o Coletivo Nacional de Mulheres, que "tem como objetivo trabalhar os eixos de formação, luta e reflexão. Queremos formar mais mulheres, organizar para a luta e promover reflexão', explica a Secretária da Mulher da Contraf, Deise Recoaro". A então vice-presidente da CUT Nacional, Carmem Foro, complementa:

_

⁵⁷ Mais detalhes sobre esse histórico podem ser conferidos em Souza-Lobo (2011).

[...] as demandas das mulheres só serão efetivamente atendidas se elas "ocuparem os espaços de representação política na sociedade e no movimento sindical", visto que a maioria das diretorias de sindicatos é composta por homens. Apesar disso, as bancárias reforçaram que não buscam substituir a representação masculina nos órgãos, mas uma colaboração entre os gêneros. "Não há uma substituição, o que há é um caminhar na construção de uma sociedade igual e justa", afirmou a diretora do Sindicato dos Bancários da Bahia Patrícia Ramos. (URBANITÁRIOS DE ALAGOAS, 2013).

O Coletivo Nacional de Mulheres é criado pela primeira vez na categoria a partir desse 3° Encontro Nacional de Mulheres Bancárias. Anteriormente, as discussões sobre gênero eram "realizadas pela CGROS (Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual), mas não em caráter orgânico" (SEEBPMR, 2013). Após a criação deste Coletivo, por meio das pesquisas nos sítios dos Sindicatos dos Bancários, as mulheres bancárias vêm se reunindo e se organizando de forma coletiva, a nível nacional.

É importante destacarmos que as pautas de gênero (e raça) não vinham sendo explicitadas nos Acordos Coletivos e em documentos. Desde 1996 a CNB/ CUT (Confederação Nacional dos Bancários/Central Única dos Trabalhadores) vinha exigindo a inclusão do tema "igualdade de oportunidades" nas mesas de negociações e, apenas em 2000, o movimento sindical conseguiu incluí-lo nos Acordos Coletivos pela primeira vez, apresentando-se como um marco histórico para as mulheres bancárias. Consoante DIEESE/CNB/CUT (2001), de uma forma geral, as mulheres e os negros são grupos de pessoas submetidos a uma invisibilidade na sociedade e, particularmente na categoria bancária, por imposição dos banqueiros.

Seguindo esse raciocínio, apenas em 2008 foi realizado o I Censo da Diversidade e, em 2014, o II Censo.

Ao partirmos para os dados apontados pelo I Censo e, posteriormente, pelo II Censo, promovidos pela Contraf-CUT, veremos que ocorrem avanços para as mulheres na relação entre renda e gênero, mas são muito lentos. Vejamos: na relação entre renda e gênero no I Censo da Diversidade, 71,2% das mulheres bancárias tinham curso superior completo e nível acima, contra 64,4% dos homens. No II Censo da Diversidade, as mulheres subiram para 82,5% e os homens, para 76,9% (variação de 11,3% e 12,5%,

respectivamente). De um Censo para o outro, apesar de eles aumentarem percentualmente sua capacitação (1,2% em relação a elas), elas ainda têm maior qualificação. Entretanto, isso não acarreta melhores salários para elas. Lembremo-nos de que nos governos Lula e Dilma houve uma ampliação do acesso à educação superior no Brasil, especialmente devido ao PROUNI (Programa Universidade para Todos) e ao FIES (Fundo de Financiamento Estudantil do Ensino Superior). No entanto, por si só, esse aumento não significa que desencadeará renda igual para os dois sexos. Conforme já frisamos acima, é necessária a criação de políticas públicas voltadas para isso, bem como a organização política das mulheres, a fim de que sua luta possa trazer ganhos.

Entre o I e o II Censos da Diversidade, a diferença entre o rendimento médio das bancárias em relação aos bancários caiu 1,5 ponto percentual: variação de 76,4% para 77,9%. Segundo a projeção do Dieese, para se chegar a uma igualdade salarial entre mulheres e homens bancários, seriam necessários 88 anos. Além disso,

Há também baixa presença de mulheres nas direções dos bancos, o que comprova a discriminação de gênero", critica a diretora da Contraf-CUT. Para Andréa, "essa diferença de remuneração e ascensão profissional é fruto da ausência de planos de cargos e salários com regras transparentes em todos os bancos". (CONTRAF-CUT, 2014).

É incontestável que essa projeção é dada mediante as mesmas condições políticas. Entretanto, como a dinâmica da realidade é dialética e rica em contradições, a questão política será resultado da correlação de forças entre as classes, sendo possível a igualdade salarial ser alcançada em tempo bem menor.

Um resumo em relação à renda e sexo, referente ao período 1994-2016, pode ser verificado na Tabela 5 abaixo, disponibilizada pelo Dieese:

Tabela 5 - Dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS do Ministério do Trabalho - Brasil - 1994-2016

Ano	Homem		Mulher		Diferença Rem.	Frequência %		
	Frequência	Rem. Média (R\$)	Frequência	Rem. Média (R\$)	Média mulheres/homens	Homem	Mulher	Total (H + M)
1994*	333.082	18,37 SM	238.203	14,5 SM	-21,07%	58,30%	41,70%	571.285
1995*	322.692	19,37 SM	236.000	14,93 SM	-22,92%	57,76%	42,24%	558.692
1996*	276.493	19,5 SM	206.672	14,9 SM	-23,59%	57,23%	42,77%	483.165
1997*	253.936	19,5 SM	192.894	14,74 SM	-24,41%	56,83%	43,17%	446.830
1998*	241.360	20,26 SM	185.082	14,99 SM	-26,01%	56,60%	43,40%	426.442
1999	220.844	2.560,42	172.025	1.906,34	-25,55%	56,21%	43,79%	392.869
2000	226.971	2.647,53	175.454	2.015,25	-23,88%	56,40%	43,60%	402.425
2001	239.626	2.874,86	153.514	2.233,99	-22,29%	60,95%	39,05%	393.140
2002	219.590	3.049,74	178.508	2.263,82	-25,77%	55,16%	44,84%	398.098
2003	218.520	3.366,82	180.663	2.488,69	-26,08%	54,74%	45,26%	399.183
2004	220.663	3.611,57	184.410	2.689,65	-25,53%	54,47%	45,53%	405.073
2005	227.118	3.796,82	192.918	2.846,97	-25,02%	54,07%	45,93%	420.036
2006	225.025	3.861,26	197.194	2.910,96	-24,61%	53,30%	46,70%	422.219
2007	234.263	4.115,28	211.565	3.091,73	-24,87%	52,55%	47,45%	445.828
2008	240.142	4.349,68	219.352	3.297,48	-24,19%	52,26%	47,74%	459.494
2009	239.951	4.668,41	222.213	3.553,61	-23,88%	51,92%	48,08%	462.164
2010	248.894	5.022,22	234.203	3.811,78	-24,10%	51,52%	48,48%	483.097
2011	253.427	5.357,81	243.298	4.103,81	-23,41%	51,02%	48,98%	496.725
2012	263.056	5.921,62	249.779	4.502,43	-23,97%	51,29%	48,71%	512.835
2013	262.032	6.469,06	249.801	4.912,68	-24,06%	51,19%	48,81%	511.833
2014	261.449	7.034,72	250.737	5.346,84	-23,99%	51,05%	48,95%	512.186
2015	256.737	8.261,21	247.608	6.600,92	-20,10%	50,91%	49,09%	504.345
2016	246.971	8.205,00	238.748	6.291,00	-23,33%	50,85%	49,15%	485.719

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (Relação Anual de Informações Sociais - RAIS)

1996: R\$ 100.00 (jan-abr) e R\$ 112.00 (mai-dez); 1995: R\$ 70.00 (jan-abr) e R\$ 100.00 (mai-dez)

Em 1994, o Salário Mínimo passou a ser contabilizado em reais a partir de julho, com o valor de R\$ 64,79 e R\$ 70,00 a partir de setembro daquele ano.

Consoante ressaltamos previamente, a categoria das trabalhadoras e trabalhadores bancários sofreu uma redução drástica a partir da segunda metade dos anos 90 do século passado: de um milhão de bancários e bancárias, em 1986, para aproximadamente 500 mil em 1996, como registrado nos dados evidenciados pela Contraf-Cut e pelo Dieese.

Além disso, pelos números que indicamos acima baseados nos dois Censos da Diversidade, apesar de terem maior nível de escolaridade em relação aos homens, as mulheres ocupam minoritariamente os cargos de gestão, influenciando, consequentemente, em seus salários mais baixos. Isso é evidenciado acima, na Tabela 5, na coluna "Diferença de Remuneração Média entre homens e mulheres". Portanto, mais uma vez, sublinhamos a importância da implantação de políticas públicas que possam contrariar essa realidade discriminatória para as mulheres.

Outro ponto a ser sublinhado na Tabela 5 é o número de mulheres inseridas na categoria bancária, que sobe ao longo do período assinalado,

^{*}SM em 1998 era de R\$ 120,00 entre janeiro e abril e R\$ 130,00 entre maio e dezembro 1997: R\$ 112,00 (jan-abr) e R\$ 120,00 (mai-dez)

seguindo o aumento da precarização e da informalidade na divisão sexual do trabalho, já apontadas anteriormente.

Assim, após tratarmos da divisão sexual no setor bancário brasileiro, passemos à exposição das mulheres bancárias no Banco do Brasil, diretamente vinculadas ao nosso objeto de estudo.

2.4. As mulheres bancárias do Banco do Brasil

De acordo com Banco do Brasil (2016), Emma Berg Medeiros foi a primeira mulher que tomou posse na empresa, em 1924, no Rio Grande do Sul. Entretanto, somente em 1969, há o ingresso das mulheres via concurso público, pois, anteriormente a esta data, as mulheres eram admitidas apenas para as funções de telefonista e auxiliar de mecanografia (BANCO DO BRASIL, 2018d). Ou seja, a empresa tem 210 anos de existência e, apenas há aproximadamente um quarto deste tempo, permitiu o acesso de mulheres por meio de concurso público. Lembramos que esse ingresso das mulheres tem sintonia com as lutas feministas e libertárias das décadas de 1960 e 1970 no mundo, especialmente com os movimentos feministas na América Latina na década de 1970.

Abrimos um parêntese para fazermos uma breve diferenciação entre movimento feminista e movimento de mulheres, que:

[...] em termos mais teóricos e históricos, reside no conteúdo de suas reivindicações. Por muito tempo definiu-se como **movimento de mulheres** aqueles que lutavam por demandas sociais para melhoria das condições de vida e de trabalho femininas. Por **movimento feminista** definia-se àqueles que lutavam contra a opressão e pela liberdade das mulheres, pautando questões como sexualidade, aborto, violência, autonomia, direitos civis e políticos. Contudo, no Brasil, a trajetória histórica dos feminismos e dos movimentos das mulheres se confundiram significativamente. Houve e há um encontro entre esses Movimentos no sentido da identificação de suas pautas, ainda que um movimento ou outro de mulheres possa distorcer as bandeiras feministas. Contudo, de uma maneira geral, podemos dizer que ambos constroem a mesma história: a luta das mulheres. (CISNE, 2014, p. 129, grifos nossos).

Já em relação aos "estudos de gênero", Cisne e Santos (2018, p. 46) apontam que eles "surgem sob a influência de feministas acadêmicas, no final do século XX, destacadamente entre as décadas de 1970 e 1980", apesar de

elas fazerem um histórico de publicações feministas, sublinhando o primeiro livro em 1405.

Voltando ao Banco do Brasil, no dia 08 de março de 2018, ele mesmo faz uma constatação sobre a presença das mulheres nos cargos de gestão da empresa, em relação às suas principais concorrentes, assim dispondo na matéria:

No comparativo entre Bancos disponibilizado semestralmente pela Febraban (Federação Brasileira de Bancos), a respeito da distribuição de gênero no quadro de funcionários, observa-se que o BB tem percentual de mulheres **significativamente inferior ao dos seus principais concorrentes** no segmento denominado "Gerência de 1ª linha", composto em sua maioria por vice-presidentes, diretores, executivos, superintendentes estaduais e regionais e equivalentes. (BANCO DO BRASIL, 2018a, grifos do autor).

A notícia traz ainda a participação das mulheres na empresa (Quadro 1), com um breve histórico:

Quadro 1 – Histórico da participação de mulheres no BB

- 1969 Primeiro edital de concurso público aberto às mulheres:
- 1974 Assumem alguns cargos de supervisão e chefia, como conferente, sub-chefe e chefe de seção. Representavam 10% do quadro do Banco;
- 1976 Passam a participar de processos seletivos internos que antes eram abertos apenas para homens;
- 1979 É nomeada a primeira mulher em cargo de administração em agências;
- 1987 São aprovadas na seleção para administradores e chegam às agências no exterior:
- 1991 É inaugurada a primeira agência formada apenas por mulheres;
- 1996 É nomeada, na Diretoria de Governo, a primeira Gerente Executiva. Nesse mesmo ano, mais duas mulheres também foram nomeadas para o mesmo cargo;
- 2003 Foi nomeada a primeira diretora do BB, na Diretoria de Gestão de Pessoas;
- 2006 Adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Política para as Mulheres da Presidência da República;
- 2010 Adesão aos Princípios de empoderamento das Mulheres das Nações Unidas;
- 2012 BB torna-se membro do Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres;
- 2013 Assinatura do contrato Casa da Mulher Brasileira;
- 2014 Adesão à Campanha Compromisso e Atitude pela Lei Maria da Penha, Fórum BB Equidade de Gênero;
- 2017 Lançamento de conjunto de medidas que visa acelerar a ascensão feminina. #HeforShe: BB se compromete com campanha da ONU pela equidade de gêneros:
- 2018 Banco reafirma compromisso com a igualdade de gênero. BB lança Programa Liderança Feminina.

Fonte: BANCO DO BRASIL (2018d).

Embora o Quadro 1 elenque conquistas para as mulheres bancárias dentro da instituição, constatamos que o ingresso e a ascensão delas no Banco do Brasil se deram de forma lenta. Quando verificamos essa ascensão, apesar do primeiro concurso público para mulheres ter acontecido em 1969, a primeira gerente executiva só foi nomeada quase 30 anos depois, em 1996. Em 2003, 34 anos após o primeiro concurso público, foi nomeada a primeira diretora, há apenas 16 anos. O Banco do Brasil aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça apenas três anos depois de nomear a primeira mulher diretora da empresa. Dessa forma, apontamos a divisão sexual do poder implícita neste Quadro, que será mais bem explicitada no terceiro capítulo.

Em 2010, a instituição fez adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres nas Nações Unidas: "Os Princípios são um conjunto de considerações que ajudam a comunidade empresarial a incorporar em seus negócios valores e práticas que visem à equidade de gênero e ao empoderamento de mulheres" (ONU, 2018)⁵⁸. 11 órgãos do Poder Executivo Federal que se reuniam a cada dois meses na Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres (SPM) e articulavam as questões de gênero, dentre eles o BB⁵⁹ (que aderiu em 2012), formavam o Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

Em 2013, o BB fez parceria com a SPM para gerir e administrar recursos para a construção da Casa da Mulher Brasileira, que representa um dos eixos do Programa 'Mulher, Viver sem Violência'60. Em 2014, o BB participou de ações da Campanha Compromisso e Atitude pela Lei Maria da Penha, como responsabilidade socioambiental, a fim de contribuir para um "país mais cidadão e igualitário"61. Além disso, após discussões internas, virtual e

Ver mais detalhes disponíveis em http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-deempoderamento-das-mulheres/. Acesso em 03 dez. 2018. Atualmente, este sítio encontra-se indisponível. Ver Nota de Rodapé 61.

-

Disponível em http://www.spm.gov.br/sobre/a-secretaria/secretaria-executiva/comite-de-articulacao-e-monitoramento-do-plano-nacional-de-politicas-para-as-mulheres-pnpm. Acesso em 03 dez. 2018.

Disponível em http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/mulher-viver-sem-violencia/casa-da-mulher-brasileira-1/casa_da_mulher. Acesso em 03 dez. 2018. Atualmente, este sítio encontra-se indisponível. Ver Nota de Rodapé 61.

Disponível em http://www.compromissoeatitude.org.br/empresas-que-apoiam-a-campanha-compromisso-e-atitude/banco-do-brasil/. Acesso em 03 dez. 2018.

presencialmente, o BB apresentou ações pela equidade de gênero⁶², por meio do Fórum BB Equidade de Gênero.

Para acelerar a ascensão feminina, a instituição se comprometeu com o Movimento #HeforShe, em 2017, criado pela ONU Mulheres⁶³, que "é um esforço global para envolver homens e meninos na remoção das barreiras sociais e culturais que impedem as mulheres de atingir seu potencial". (BANCO DO BRASIL, 2017a).

Por último, lançou o Programa Liderança Feminina, o mais recente programa criado pela empresa, em julho de 2018, cuja definição é dada pela sua Agência Interna de Notícias:

Composto por quatro etapas (diagnóstico, workshop, videoaula e coaching de grupo), o programa tem como objetivos: identificar os fatores que têm impossibilitado a ascensão feminina e a prontidão das nossas lideranças para a mudança; disseminar a cultura de equidade de gênero no BB, reforçando o tema por meio da sensibilização e compartilhamento de diagnósticos e experiências; e desenvolver as competências da liderança feminina, por meio de um ambiente de discussão que promova o empoderamento feminino e apoie o aumento da participação das mulheres em posições estratégicas. (BANCO DO BRASIL, 2018e).

Pelo exposto, essas iniciativas são colocadas como esforços do banco para contribuírem na superação das "questões de gênero". Como já dito, escolhemos o PPEGR para ser examinado, uma vez que já vem atuando há mais de dez anos na instituição, de forma que poderemos fazer uma análise mais apurada de sua incidência na ascensão de mulheres nos cargos de comando da empresa.

Durante a última década, praticamente o tempo do PPEGR na empresa, em relação ao quantitativo de homens e mulheres que trabalham na instituição, temos os seguintes dados na Tabela 6 abaixo:

⁶³ "A ONU Mulheres é uma organização das Nações Unidas dedicada à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres. Atuando como campeã global para mulheres e meninas, a ONU Mulheres foi estabelecida para acelerar os progressos na obtenção das necessidades das mulheres e meninas em todo o mundo." Disponível em http://www.heforshe.org/pt/our-mission. Acesso em 19 mai. 2018.

_

Disponível em http://www.spm.gov.br/noticias/12-09-2013-banco-do-brasil-apresenta-acoes-pela-equidade-de-genero-em-encontro. Acesso em 03 dez. 2018. Atualmente, este sítio encontra-se indisponível. Ver Nota de Rodapé 61.

Tabela 6 – Quantitativo de funcionários por sexo – Banco do Brasil- 2008/2017

Ano	Homem	Mulher	Total	% H	% M
2008	51.972	31.985	83.597	61,90	38,10
2009	61.641	42.330	103.971	59,29	40,71
2010	62.873	43.626	106.499	59,04	40,96
2011	66.932	46.878	113.810	58,81	41,19
2012	66.978	47.204	114.182	58,66	41,34
2013	65.636	46.580	112.216	58,49	41,51
2014	65.264	46.364	111.628	58,47	41,53
2015	63.809	45.382	109.191	58,44	41,56
2016	59.073	41.549	100.622	58,71	41,29
2017	58.117	41.044	99.161	58,61	41,39

Elaboração própria.

Fontes: Relatórios Anuais BB (2008 a 2017)⁶⁴.

Portanto, percebemos que há um crescimento gradual do contingente de mulheres. No entanto, quando comparado aos altos cargos ocupados por elas no período 2008-2017, a Contraf-Cut aponta:

Em 2008, éramos cerca de 85 mil funcionários do BB sendo 62% de homens e 38% de mulheres. Nas funções comissionadas operacionais, 56% eram do sexo masculino e 44% do sexo feminino. Nos cargos gerenciais, 70% eram homens e 30% mulheres. Na direção 90% dos cargos eram ocupados por homens e apenas 10% por mulheres.

Hoje as mulheres correspondem a 41% do quadro total de funcionários e os percentuais de comissionamento nos altos cargos do BB permanece praticamente inalterado, pois as mulheres ocupam apenas 11% deles. O crescimento de 1 ponto percentual poderia, de forma descontextualizada, indicar a ampliação das mulheres na direção do Banco, mas o que aconteceu foi a redução de vicepresidências, diretorias e regionais do BB nos últimos anos decorrentes das diversas reestruturações. Os percentuais minimizam a crueldade que é a participação das mulheres nos altos cargos do BB: estamos falando de uma, duas, no máximo três mulheres que ocupam cargos equivalentes ao de diretor. (CONTRAF-CUT, 2017).

Relatório Anual BB 2017 -http://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/relan2017.pdf

Relatório Anual BB 2011 - http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2011/port/index.htm. Acesso em 25 jun. 2018.

E em http://www.bb.com.br/pbb/pagina-inicial/relacoes-com-investidores/informacoes-financeiras#/. Acesso em 06 jul. 2018.

⁶⁴ Relatórios Anuais BB 2017-2011. Disponíveis em:

Relatório Anual BB 2016 - http://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/relan2016.pdf Relatório Anual BB 2015 - http://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/relan2015.pdf

Relatório Anual BB 2014 - http://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/relan2014.pdf

Relatório Anual BB 2013 - http://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/relan2013.pdf

Relatório Anual BB 2012 - http://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/ri/pt/dce/dwn/relan2012.pdf

Nos dados acima, apontados pela Contraf-Cut, e abaixo, pelo Banco do Brasil, as mulheres representam aproximadamente 41,4% do quadro funcional da empresa, mas a própria instituição constata que elas estão em menor número quando comparado a seus principais concorrentes. Além disso, a empresa expõe que as mulheres estão presentes em apenas 11,7% das funções de comando e, conforme dados da Febraban de 2017, "é o menor percentual entre os maiores bancos brasileiros". Observemos:

[...] apresentamos a realidade do BB em que apenas 11,7% das funções consideradas de comando (presidente, vice-presidentes, diretores, gerentes executivos e superintendentes estaduais e regionais) são ocupadas por mulheres. Segundo dados da Febraban, é o menor percentual entre os maiores bancos brasileiros. [...]. No geral, 58,6% dos funcionários do BB são homens e 41,4%, mulheres. A presença feminina cai para 35% se considerarmos apenas as funções gerenciais. E essa proporção diminui ainda mais à medida que aumenta o nível decisório. Cai para 17,7% entre gerentes gerais e equivalentes, percentual muito abaixo dos nossos principais concorrentes privados. (BANCO DO BRASIL, 2017b).

Isto é, à proporção que vai aumentando a hierarquia dos cargos de comando, o percentual de mulheres na instituição vai diminuindo. No contexto mundial, se observarmos os cargos de gestão, temos:

Analisando as mulheres que administram empresas, o estudo observa que, no mundo todo, quatro vezes mais homens estão trabalhando como empregadores do que mulheres em 2018. Essas desigualdades de gênero também se refletem em cargos de gestão, onde as mulheres continuam a enfrentar barreiras do mercado de trabalho para acessar estes postos. (ONUBR, 2018).

Diante do exposto, constatamos que a divisão sexual do trabalho que hoje conhecemos não foi sempre assim, desde os primórdios da humanidade, mas construída a partir do modelo de família patriarcal e, especialmente, da família monogâmica, de acordo com o histórico que Engels relata.

Em decorrência disso, além de serem responsáveis, em sua maioria, pelo trabalho reprodutivo, as mulheres estão submetidas a uma maior precarização no trabalho produtivo, pois, para elas, este aparece em maior proporção sob informalidade, com desníveis salariais, *part-time*, etc.

Como era de se esperar, o setor bancário brasileiro – em particular, o Banco do Brasil – não foge à divisão sexual do trabalho, cujas expressões se apresentam de forma explícita quando verificamos os dados relativos ao

trabalho das mulheres na empresa, em especial, para os cargos de comando. Lembramos que, na origem da introdução das mulheres nos bancos, elas são submetidas às funções mais baixas, mais mecânicas e em tempo parcial.

Vale destacar que, malgrados os baixos percentuais de acesso das mulheres aos cargos gestores, veremos que o caminho institucional e o das lutas sindicais se relacionam: por mediação da luta sindical dos bancários e bancárias, o Banco do Brasil aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal como mecanismo de tentativa de combate à referida desigualdade entre homens e mulheres. É o que veremos no próximo capítulo.

3. INICIATIVAS PÚBLICAS DE COMBATE ÀS DESIGUALDADES ENTRE MULHERES E HOMENS E SUAS INCIDÊNCIAS NO BANCO DO BRASIL

De acordo com o exposto até o momento, as desigualdades entre mulheres e homens como um todo, tanto sofrem determinações originárias do conteúdo e da forma como se deram historicamente a divisão sexual e social do trabalho, quanto podem alterar suas manifestações em determinada contextualidade histórica, a depender das lutas sociais e do grau civilizatório alcançado por determinada sociedade.

Nesse contexto, localizam-se as metamorfoses relativas ao trabalho das mulheres, seja no âmbito produtivo, seja no reprodutivo. Essa questão relaciona-se diretamente com o nosso objeto de estudo, constituindo-se numa das principais mediações para tratar da questão das desigualdades entre homens e mulheres e suas expressões na carreira das mulheres bancárias.

Este tema é histórico e no Brasil adquiriu um significado político a partir das últimas décadas por força do movimento social das mulheres que avançou dando visibilidade às desigualdades e protagonizando a conquista de alguns direitos. No século passado, elas conseguiram o direito ao voto, em 1932⁶⁵ e a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), em 1985. No cenário mais atual, destacamos: a Lei Maria da Penha⁶⁶, em 2006 e a Lei do Feminicídio, em 2015⁶⁷.

Segundo Biroli (2018, p. 177), esse direito só se igualou ao dos homens na Constituição de 1946,
 "quando o alistamento feminino deixou de ser facultativo".
 Sancionada em 07.ago.2006 pelo então Presidente Lula, ela "estabelece que todo o caso de violência

-

Sancionada em 07.ago.2006 pelo então Presidente Lula, ela "estabelece que todo o caso de violência doméstica e intrafamiliar é crime, deve ser apurado através de inquérito policial e ser remetido ao Ministério Público. Esses crimes são julgados nos Juizados Especializados de Violência Doméstica contra a Mulher, criados a partir dessa legislação, ou, nas cidades em que ainda não existem, nas Varas Criminais. [...] O texto legal foi resultado de um longo processo de discussão a partir de proposta elaborada por um conjunto de ONGs (Advocacy, Agende, Cepia, Cfemea, Claden/IPÊ e Themis). Esta proposta foi discutida e reformulada por um grupo de trabalho interministerial, coordenado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), e enviada pelo Governo Federal ao Congresso Nacional.[...] A partir desses debates, novas sugestões foram incluídas em um substitutivo. O resultado dessa discussão democrática foi a aprovação por unanimidade no Congresso Nacional.". (Disponível em http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/lei-maria-da-penha/sobre-a-lei-maria-da-penha. Acesso em 03 abr. 2019).

⁶⁷ Sancionada em 2015 pela então Presidenta Dilma, ela "altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos.". (Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13104.htm. Acesso em 03 abr. 2019).

Além dessas, registramos algumas das conquistas das mulheres bancárias - nosso foco de estudo - já apresentadas no capítulo anterior: as pautas de gênero incluídas nos ACTs a partir do ano 2000; a realização do I Censo da Diversidade, em 2008; e a criação do Coletivo Nacional de Mulheres, a partir do 3° Encontro Nacional de Mulheres Bancárias, em 2013.

Emblemático desse movimento foi o período dos governos Lula e Dilma, que trouxeram para o âmbito das políticas públicas a questão das desigualdades entre mulheres e homens, de que é exemplo a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), a partir de 2003. Esta Secretaria esteve diretamente vinculada à Presidência da República, portanto tinha *status* de ministério e teve um papel muito importante nos dois governos, pois propunha políticas públicas para as mulheres no país, pautando-as em temas e iniciativas transversais aos vários ministérios.

Dentre as iniciativas relativas ao enfrentamento dessas desigualdades no âmbito das relações de trabalho, questão que tem relação direta com o nosso objeto de estudo (cujo universo específico é o acesso das mulheres aos altos cargos de gestão de um banco público), ressaltamos o Programa Pró-Equidade de Gênero (PPEGR) do Governo Federal. Ele foi adotado, inicialmente, pelas empresas estatais e de economia mista, como parte das iniciativas de política pública para redução das desigualdades entre mulheres e homens no Governo Lula.

Em julho de 2004, foi realizada a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (CNPM), após as Conferências Estaduais e Municipais. Segundo informes oficiais do governo de então: "participaram neste processo representantes de diferentes órgãos do governo federal que realizaram plenárias, escolheram suas delegadas e delegados, e envidaram esforços para elaborar suas sugestões [...]". Envolveu "cerca de 2000 municípios" e "mais de 120 mil mulheres que contribuíram com propostas e diretrizes para que os 26 Estados e o Distrito Federal realizassem suas próprias Conferências". (Brasil, 2004, p. 9).

Cabe ressaltar que foi no período dos governos Lula e Dilma que houve uma ativa participação das mulheres em discussões realizadas nas quatro CNPMs (2004, 2007, 2011 e 2016). A partir da realização das três primeiras Conferências, foram elaborados os PNPMs - Planos Nacionais de Políticas

para as Mulheres, com períodos de execução: 2004-2007; 2008-2011 e 2012-2015, respectivamente⁶⁸. (Brasil, 2013).

Foi por meio da I CNPM que o I PNPM foi desenvolvido e, através dele, em 2005, no primeiro Governo Lula, foi criado o Programa Pró-Equidade de Gênero do Governo Federal, como resultado de reivindicações das mulheres e como uma iniciativa de combate às desigualdades entre mulheres e homens. Posteriormente, foi acrescentada a dimensão da raça. Destacamos a dimensão pública desta iniciativa, o PPEGR, uma vez que é um programa de governo.

Várias organizações de diversos setores aderiram ao PPEGR⁶⁹. Dentre elas, os bancos, como foi o caso do Banco do Brasil, que é o nosso foco de estudo. Sua adesão ao Programa aconteceu em janeiro de 2008, referente à segunda edição do mesmo, em 2007. Vale destacar que o processo de adesão ao PPEGR no Banco do Brasil teve a particularidade de ser mediado pela atuação do movimento sindical em defesa da igualdade de acesso e de oportunidades entre bancárias e bancários. Dessa forma, entendemos que a implementação do PPEGR na instituição Banco do Brasil pode ser compreendida como um marco referencial das iniciativas em prol da igualdade de acesso e de condições e relações de trabalho entre homens e mulheres na carreira bancária.

Considerando a exposição realizada nos capítulos precedentes sobre o Banco do Brasil e a divisão sexual do trabalho, faremos uma descrição e reflexão sobre o significado do PPEGR para a ascensão de mulheres bancárias aos cargos de comando da empresa.

⁶⁸ Algumas pesquisas sobre o histórico das discussões e lutas das mulheres referentes a esse período, que estavam disponíveis no sítio da então SPM, puderam ser verificadas até dezembro de 2018, no final do Governo Temer. No momento, no Governo Bolsonaro, os links vinculados à SPM aparecem, mas ao tentarmos acessá-los, reportam-se ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, com a mensagem "Desculpe, mas esta página não existe... Pedimos desculpas pelo inconveniente, mas a página que você estava tentando acessar não existe neste endereço. Você pode usar os links abaixo para encontrar o que está procurando. Se você está certo que o endereço informado está correto mas está encontrando um erro, por favor contate a Administração do Site. Obrigado".

Ao acessarmos um dos links, dispostos por tema, na parte inferior da página, remete-se à SPM vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos do Governo Temer. Ao tentarmos contactar a "Administração do Site", a página que se abre, também do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, possui a mensagem: "Formulário de contato - Este site não possui um E-mail válido configurado, então você pode utilizar nenhum dos formulários de contato.". Isso demonstra claramente a tentativa de apagar a história que os movimentos feministas e de mulheres fizeram no início deste século no Brasil.

Portanto, para termos acesso aos Planos, só o tivemos por meio de outros sítios, conforme pode ser constatado nas referências bibliográficas deste trabalho. Os *links* vinculados à SPM foram desativados. ⁶⁹ A listagem completa por edição do PPEGR encontra-se no Anexo do trabalho.

Ao longo da realização da pesquisa, concomitante ao estudo documental do PPEGR, também realizamos um levantamento dos acordos coletivos de trabalho (ACTs) entre o banco e os sindicatos no período da implantação do Programa. Através desse levantamento dos ACTs, deparamo-nos com outras reivindicações sindicais que afetam o cotidiano de trabalho das bancárias e que também foram acordadas com o banco, embora sem uma referência direta ao PPEGR, mas já sinalizando a processualidade histórica das reivindicações sociais das bancárias.

A inclusão do levantamento dos ACTs no universo da nossa pesquisa de dissertação teve o objetivo de identificar o conteúdo dessas conquistas e observar o peso que elas tiveram e têm no fortalecimento da redução das desigualdades entre as bancárias e os bancários do BB. Ou seja: evidenciar que além do conteúdo específico do PPEGR, outras reivindicações sindicais relativas às condições e relações de trabalho das mulheres, podem/poderiam fortalecer a equidade de gênero na empresa.

Após dez anos do PPEGR, de acordo com o documento **Programa PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho – 10 anos**⁷⁰, escrito no então Governo Dilma Rousseff, mais de 191 instituições diferentes (públicas e privadas) e mais de 1 milhão de trabalhadoras e trabalhadores participaram do PPEGR.

Aderindo ao Programa, cada empresa que conseguia avançar em ações de combate às desigualdades de gênero e raça seria premiada com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, sinalizando o fato de estar "avançando na superação das desigualdades de gênero e raça" em seu interior, uma vez que ele era parte do Plano de Ação proposto e cumprido pela organização.

Em sua 1ª edição, em 2005, 15 organizações aderiram ao Programa e 11 foram premiadas com o Selo: 9 empresas do setor elétrico, a Petrobrás e a Caixa Econômica Federal. Em sua 6ª edição, em 2016, 122 empresas aderiram ao PPEGR: do setor elétrico, do ramo bancário, prefeituras, fundações, Câmara dos Deputados, FIOCRUZ, GEAP, PREVI, SERPRO, etc.

Apesar de nem todas receberem o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, o número de organizações participantes foi crescendo a cada ano, bem

_

⁷⁰ Disponível em http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/proequidade_para-site.pdf.

como as que iam recebendo o Selo, que era a maioria, conforme exposto no Quadro 2 abaixo:

Quadro 2 – Organizações Participantes X Selo PEGR

Programa Pró-Equidade	Organizações Participantes	Organizações que receberam o Selo	
1º edição	15	11	
2º edição	36	23	
3º edição	71	58	
4º edição	81	57	
5º edição	83	68	
6º edição	122	14	

Fonte: BRASIL, 2016a, p. 33.

O Banco do Brasil fez adesão ao Programa já na sua 2ª edição e, a partir de então, recebeu o Selo a cada nova edição do PPEGR.

Por essas razões, abordaremos inicialmente as concepções e propostas do PPEGR e suas incidências no Banco do Brasil. Em seguida, refletiremos sobre o significado da atuação do movimento sindical na redução das desigualdades, através da reivindicação pela adesão do banco ao PPEGR.

3.1. O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Conforme indicamos lutas libertárias feministas antes. as intensificaram-se por volta dos anos 1970 no Brasil. Por meio delas, no período da redemocratização, em 1985, foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, vinculado ao Ministério da Justiça, para "promover, em âmbito nacional, políticas para a eliminação da discriminação contra a mulher, 'assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos'". A partir do início do Governo Collor, em 1990, "na conexão entre a implementação de políticas neoliberais e o conservadorismo nas pautas de gênero, raciais e da sexualidade" foi que se "deu o desmonte do CNDM". Ele foi teoricamente reativado em 1995, no Governo FHC, mas na prática não teve um orçamento

compatível com sua estruturação, nem houve diálogo com os movimentos. (BIROLI, 2018, p. 181; 189).

No entanto, é a partir do início do primeiro Governo Lula, em 2003, que os movimentos feministas conseguem pontuar algumas de suas pautas históricas, quando a SPM é criada. Ela foi ainda mais fortalecida no Governo Dilma, a partir de 2011, quando a "Secretaria de Políticas para as Mulheres assume maior protagonismo e liderança", sob a gestão da então primeira mulher presidenta, em cuja fala na 3ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, afirmou: "Eu tenho o compromisso inabalável – e reafirmo aqui – de aprofundar as políticas de igualdade de gênero no nosso país". Com mudanças na lei referente, quem estava à frente da SPM transformou-se em Ministra de Estado, em 2011⁷¹. Em 2012, por meio de um decreto, houve uma reorganização dos cargos que constituíam a SPM para "o fortalecimento institucional do organismo responsável pelas políticas para as mulheres junto ao governo federal". (BRASIL, 2013, p. 9).

Além disso, segundo Biroli (2018, p. 189), foi a partir da SPM que "se definiram novos patamares para a atuação dos movimentos feministas no âmbito federal. Justamente nesse período, intensificou-se a atuação desses movimentos em conferências internacionais".

Neste contexto de participação ou não do Estado nas pautas dos movimentos feministas, vale salientar que sua dimensão foi mínima nos governos Collor e FHC; e mais robusta, com a participação dos movimentos feministas e suas pautas históricas, nos governos Lula e Dilma.

No primeiro capítulo, com as contribuições de Mandel (1985) e Minella (1988), vimos elementos da participação contraditória do Estado neste modo de produção. Segundo Behring e Boschetti (2011, p. 91), a "demanda contraditória sobre o Estado [...] é a expressão da contradição interna do capitalismo entre o desenvolvimento das forças produtivas e as relações de produção". Dito de outra forma, consoante Engels (2013), como a burguesia não pode prescindir do Estado, uma vez que, sem ele, não poderia controlar a classe proletária, ela o usa contra esta classe, do mesmo modo em que, dentro do possível, busca distanciá-lo de suas próprias transações.

⁷¹ Trata-se de Iriny Lopes (2011-2012), que foi sucessora de Nilceia Freire (2004-2010) e antecessora de Eleonora Menicucci (2012-2015).

Voltando ao PPEGR, em parceria com a ONU Mulheres e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Programa Pró-Equidade de Gênero é resultado do I PNPM, qualificando-se como "uma das prioridades definidas no capítulo dedicado à autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania". (BRASIL, 2006, p. 8). Conforme exposto nas diretrizes, o "I PNPM tem 199 ações, distribuídas em 26 prioridades, que foram definidas a partir dos debates estabelecidos na I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres". (BRASIL, 2005, p. 13).

Essas ações foram delineadas com base em quatro linhas de atuação:

- a) autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania;
- b) educação inclusiva e não sexista;
- c) saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos e
- d) enfrentamento à violência contra as mulheres.

Os objetivos da ação "a" (autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania) são:

- 1. promover a autonomia econômica e financeira das mulheres;
- 2. promover a equidade de gênero, raça e etnia nas relações de trabalho:
- 3. promover políticas de ações afirmativas que reafirmem a condição das mulheres como sujeitos sociais e políticos;
- 4. ampliar a inclusão das mulheres na reforma agrária e na agricultura familiar;
- 5. promover o direito à vida na cidade com qualidade, acesso a bens e serviços. (BRASIL, 2005, pp.13-14, grifos nossos).

Assim, podemos dizer que o PPEGR é resultado desse segundo objetivo da ação "a".

Em 2009, quando a questão racial também foi introduzida no Programa, ele fez mais uma parceria, desta vez, com a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPIR - criada em 2003) e passou a ser denominado Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Dessa forma, o PPEGR "[...] busca disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no

mundo do trabalho, considerando também as desigualdades de raça e etnia". (BRASIL, 2016a, p. 12)⁷².

Referindo-nos ao nome do programa, no que tange às mulheres, queremos tecer algumas considerações. A categoria "gênero" foi tratada no capítulo anterior, ao expormos a crítica de Saffioti quando da sua comparação ao patriarcado. Enquanto este se refere a uma fase histórica e explicita o "vetor da dominação-exploração", aquele é considerado como "neutro", "a-histórico" e "apolítico". (Saffioti, 2015).

Outro destaque é quanto à categoria "equidade", pois, segundo Marilda lamamoto:

[...] as desigualdades sociais são naturalizadas e transformadas em oportunidades de avançar a *equidade*.

O Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2006, do Banco Mundial, é explícito: a meta é a equidade, entendida enquanto igualdade de oportunidades de forma que respeite as liberdades individuais, bem como o papel do mercado na alocação de recursos. O ex-presidente do Banco Mundial, Paulo Wolfowitz, considera que a ação pública deva visar a ampliar o conjunto de oportunidades para aqueles que têm menos voz e menores recursos e capacidades. Mas isso deve ser feito de forma que respeite e aumente as liberdades individuais, bem como o papel do mercado na alocação de recursos. O citado relatório afirma expressamente que o objetivo não é a igualdade de rendas, mas a expansão do acesso, por parte das pessoas de baixa renda, aos cuidados de saúde, educação, emprego, capital e direitos de posse da terra. Como ponto crucial a igualdade requer o acesso às liberdades políticas e aos poder político. Já a equidade "[...] é a busca de uma situação em que as oportunidades sejam iguais, ou seja, em que o esforço pessoal, as preferências e a iniciativa – e não as origens familiares, casta, raça ou gênero -, sejam responsáveis pelas diferenças entre realizações econômicas das pessoas" (Bird, 2006; 2)⁷³. (IAMAMOTO, 2012, p. 434-435, grifos da autora).

Por outro lado, o próprio relatório da primeira edição do Programa faz referência e se utiliza da clássica obra "Uma teoria da Justiça" (1971), de John Rawls:

Com relação à denominação do Programa, especificamente no que diz respeito ao uso do termo equidade em vez de igualdade, é importante considerar a visão de Rawls (1971), que adota equidade como um sucedâneo de igualdade, de forma a aparar os feitos

outro estudo.

73 BIRD. Banco Mundial. Relatório sobre o desenvolvimento mundial. Visão geral. Equidade e desenvolvimento. Washington DC. 2006.

⁷² Consoante já mencionamos anteriormente, não aprofundaremos as questões de raça nesta pesquisa, somente por compreendermos que há muitas variáveis a serem consideradas e constituiriam dados para outro estudo.

negativos da desigualdade. A concepção de eqüidade se funda em favor da igualdade de oportunidades para todas as pessoas e universalização dos direitos de cidadania. A correção das injustiças sociais somente pode advir de uma política de eqüidade localizada e temporal que caminhe na direção mais justa possível a ser alcançada dentro das normas de uma democracia, numa sociedade justa, porque funciona em favor dos destituídos.

Ainda segundo esse autor, não existe liberdade sem igualdade, ou pluralismo ou diversidade sem eqüidade. Igualdade e eqüidade etimologicamente se equivalem, mas as idéias diferem entre si. Igualdade é o princípio de acordo em que todas as pessoas contribuem com parcela igual para o bem comum; e eqüidade é o princípio da repartição proporcional e não igual. Dessa perspectiva, a escolha do termo eqüidade na denominação do Programa visa a reforçar a idéia de enfrentamento à opressão de gênero pelas vias do diálogo. Aspecto esse também corroborado pela convergência de histórias de vida marcadas pela militância em prol da democratização das relações de gênero, que inspiraram a criação do Programa. (BRASIL, 2006, p. 41, grifos nossos).

Portanto, é evidente que a equidade aqui tratada tenta minimizar as desigualdades. Entendida como direito conquistado pelas mulheres nesse momento conjuntural brasileiro, ela é extremamente necessária, apesar de reproduzir suas contradições. Ainda que busque dar as mesmas condições a todas as pessoas, não há referência à origem das desigualdades e diferenças, na apropriação das riquezas, na propriedade privada assim como inexiste referência às relações de poder que marcam os conflitos raciais e entre mulheres e homens.

Para esclarecer esse paradoxo, recorremos a Mota (2018), que faz uma relação entre as categorias marxianas⁷⁴ *emancipação política* e *emancipação humana*:

Ciente das abissais distinções e processualidades que demarcam, historicamente, o campo da *emancipação política* (o dos direitos e reformas sociais para atender necessidades determinadas pela sociedade, que explora o trabalho e acumula riquezas) e o campo da *emancipação humana* (o da revolução, com a supressão da propriedade privada, da acumulação privada da riqueza e a libertação dos grilhões da exploração do trabalho), invoco a realidade histórica e conjuntural do Brasil para afirmar, quiçá paradoxalmente, a positividade política da conquista dos direitos sociais. Os direitos inscritos na Constituição de 1988, ainda que sejam expressão do "reformismo envergonhado" (BRAGA, 2003, p. 228- 9) e do Estado de "mal-estar social" (OLIVEIRA, 1998, p. 81), no Brasil, vem sendo paulatinamente atacados, modificados e suprimidos, nas últimas três décadas. (MOTA, 2018, p. 228, grifos da autora).

⁷⁴ A autora toma como referência a obra de Marx, "A questão judaica", de 1843, para tratar sobre as duas categorias.

Portanto, não podemos deixar de reconhecer a importância da conquista dos direitos sociais das mulheres, ainda que o Estado os fundamente e trate como uma questão e ação em prol da equidade e não da superação da desigualdade, nas suas dimensões econômica e política, como uma negação do processo histórico real.

Por outro lado, é incontestável que não deveremos também perder de vista as limitações dessa sociabilidade. Recorrendo a Arcary (2007, p. 107), destacamos o pensamento do autor sobre o conceito de equidade: "A equidade é o limite do liberalismo. O socialismo quer igualitarismo. A sociedade burguesa historicamente nunca pode realizar a igualdade jurídica. Em país algum os cidadãos são iguais perante a lei, porque os donos do capital podem mais".

Além deste aspecto conceitual e histórico, vale registrar outra mediação do Programa, de dimensões políticas, que se refere à parceria com a ONU Mulheres e a OIT, apontadas como imprescindíveis para o PPEGR, cujo discurso é o que transcrevemos:

A ONU Mulheres trabalha para a eliminação da discriminação contra mulheres e meninas e para o estímulo ao *empoderamento feminino*, atuando pelo fim da violência contra as mulheres, pelo aumento da participação política e, entre outros, pela ampliação da capacidade econômica das mulheres. Nesse sentido, em colaboração com o Pacto Global das Nações Unidas, a ONU Mulheres desenvolveu os *Princípios de Empoderamento das Mulheres* como forma de promoção da igualdade de gênero em empresas públicas e privadas. Estes princípios também fazem parte de uma agenda mais ampla e internacional, servindo para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em especial o Objetivo 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. (BRASIL, 2016a, p. 10, grifos nossos).

A ONU Mulheres e o Pacto Global⁷⁵ entenderam que o empoderamento de mulheres e a promoção da equidade de gênero são primordiais para o "fortalecimento das economias", "o impulsionamento dos negócios", "a melhoria da qualidade de vida" e para "o desenvolvimento sustentável". Assim, eles criaram os sete princípios de empoderamento das mulheres, que são "um conjunto de considerações que ajudam a comunidade empresarial a incorporar

⁷⁵ "Lançado em 2000 pelo então secretário-executivo das Nações Unidas, Kofi Annan, o Pacto Global nasceu da necessidade de mobilizar a comunidade empresarial do mundo para a adoção de valores fundamentais e internacionalmente aceitos em suas práticas de negócios". (Disponível em http://pactoglobal.org.br/o-que-e/. Acesso em 28 dez. 2018).

em seus negócios valores e práticas que visem à equidade de gênero e ao empoderamento das mulheres"⁷⁶. São eles:

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível. 2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação. 3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa. 4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres. 5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing. 6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social. 7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero. (ONU MULHERES BRASIL).

Mas o que podemos mesmo entender por "empoderamento"? De acordo com Laura Duque-Arrazola⁷⁷:

[...] articulado por feministas do Terceiro Mundo, o enfoque do *empoderamento* [...] trata a subordinação das mulheres em termos de classe, raça e etnia, considerando também a experiência colonial e a situação sociopolítica de cada país no contexto econômico internacional. Concebe a origem da subordinação das mulheres na família, encontrando nessa subordinação elementos históricos da opressão colonial e neocolonial. Com isso, a superação da subordinação das mulheres é entendida como *desafio para enfrentar as estruturas e situações opressivas*. Seu propósito é o de conferir poder às mulheres mediante uma maior confiança em si mesmas. Busca responder, indiretamente, às necessidades estratégicas de gênero com a superação da subordinação, na medida em que um movimento de *baixo para cima mobilize* as necessidades práticas de gênero. (DUQUE-ARRAZOLA, 2004, p. 299, grifos da autora).

Em relação à categoria "empoderamento", ela é pleiteada pelo movimento feminista como também pelo movimento negro americano dos anos 1960, "no contexto das reivindicações por direitos civis e luta contra o preconceito e discriminação da população negra nos Estados Unidos". (DUQUE-ARRAZOLA, 2004, p. 301).

Há várias interpretações para o empoderamento⁷⁸. Como apontam Marinho e Gonçalves (2016) e Sardenberg (2006), a diferenciação entre os

⁷⁶ Disponível em http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/.
⁷⁷ A autora explica a origem anglo-saxônica do termo empoderamento: o verbo *empower* e o substantivo *empowerment*. Em seguida, expõe o significado da palavra em português. Ao nos reportamos ao Dicionário Online de Português, disponível em https://www.dicio.com.br/empoderamento/, o verbo "empoderar" significa "conceder ou conseguir poder" e o substantivo empoderamento, "ação de se tornar poderoso, de passar a possuir poder, autoridade". Em outras palavras, ter poder em relação a alguém ou a algo.

aspectos individual e coletivo está presente nas produções sobre o assunto e, consoante Sardenberg, é um ponto de divergência. Vejamos sua referência sobre o termo, tomando como base a socióloga colombiana Magdalena de León⁷⁹:

Uma das contradições fundamentais do uso 'empoderamento' se expressa no debate entre o empoderamento individual e o coletivo. Para quem usa o conceito na perspectiva individual, com ênfase nos processos cognitivos, o empoderamento se circunscreve ao sentido que os indivíduos se autoconferem. Toma um sentido de domínio e controle individual, de controle pessoal. É "fazer as coisas por si mesmo", "ter êxito sem a ajuda dos outros". Esta é uma visão individualista, que chega a assinalar como prioritários os sujeitos independentes e autônomos com um sentido de domínio próprio, e desconhece as relações entre as estruturas de poder e as práticas da vida cotidiana de indivíduos e grupos, além de desconectar as pessoas do amplo contexto sócio-político, histórico, do solidário, do que representa a cooperação e o que significa preocupar-se com o outro [...]. O empoderamento como autoconfiança e auto-estima deve integrar-se em um sentido de processo com a comunidade, a cooperação e a solidariedade. Ao ter em conta o processo histórico que cria a carência de poder, torna-se evidente a necessidade de alterar as estruturas sociais vigentes; quer dizer, se reconhece o imperativo da mudança. (LEON, 2001, p. 97 apud SARDENBERG, 2006, p. 3).

Consoante Marinho e Gonçalves (2016, p. 81), o uso do termo nos estudos latino-americanos sobre gênero passou a ser intensificado, devido à "difusão do debate teórico sobre o poder nas experiências de base das mulheres (León, 1997)", bem como ao "planejamento de estratégias para o desenvolvimento das mulheres na década de 1980 (Rowlands, 1997)⁸⁰". É na obra de Gita Sem e Karen Grown, "*Desarrollo, crisis y enfoques alternativos: Perspectivas de La mujer en El tercer mundo*", de 1988, que o termo passa a ser referência nos estudos feministas. O texto foi organizado para a III Conferência Mundial das Mulheres, em Nairóbi (Quênia), em 1985. (Duque-Arrazola, 2004; Marinho e Gonçalves, 2016).

⁷⁸ As referências são muitas. Citamos apenas algumas nesta pesquisa. Para maior aprofundamento, sugerimos verificar a revisão bibliográfica realizada por Duque-Arrazola (2004).

⁷⁹Da Universidade Nacional de Colômbia, ela é referência sobre o tema na América Latina. A citada obra é LEÓN, Magdalena de. **El empoderamiento de las mujeres: Encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de género**. 2001. *La Ventana*, no. 13, p. 94-106.

⁸⁰ As autoras se referem aos textos: LEÓN, Magdalena. El empoderamiento en La teoría y práctica del feminismo. In: **Poder y empoderamiento de las mujeres**, compilado por Magdalena León, 25-45. 1997. Bogotá: Tercer Mundo Editores — Universidad Nacional de Colombia e ROWLANDS, Jo. Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo. In: **Poder y empoderamiento de las mujeres**, compilado por Magdalena León, 90-110. 1997. Bogotá: Tercer Mundo Editores — Universidad Nacional de Colombia.

No universo da América Latina, o tema sobre o poder foi discutido pela primeira vez no IV Encontro Feminista Latino-americano, em Taxco (México), em 1987. A partir de então,

[...] o empoderamento passa a ser encarado como o próprio exercício do poder, manifestação da própria cidadania, sobretudo ao referir-se às instâncias da política e do poder institucional. Com essa compreensão o poder passou a ser enfrentado e procurado pelas mulheres latino-americanas na perspectiva da transformação das estruturas e relações instauradoras das desigualdades sociais de gênero com vistas à emancipação. Desse modo, os processos de empoderamento tornaram-se para as mulheres um desafio à ideologia e às relações patriarcais de poder. (DUQUE-ARRAZOLA, 2004, p. 209).

Segundo Sardenberg (2006, p. 5-6), a autora indiana Srilatha Batliwala⁸¹ considera que as origens do empoderamento "estão numa articulação das propostas feministas com os princípios da educação popular, mais precisamente, das reflexões de Paulo Freire sobre a 'pedagogia do oprimido' e das pedagogias libertadoras em geral".

Referindo-se a Kate Young⁸², o "*empoderamento* é para que a pessoa tome o controle sobre sua própria vida". Entretanto, para as feministas, a visão é mais ampliada: o empoderamento "*compreende a alteração radical dos processos e estruturas que reproduzem a posição subordinada das mulheres como gênero*." É um processo individual e coletivo das mulheres, com sua participação em programas e projetos em busca de transformação social, a fim de lhes proporcionar autonomia e emancipação. (DUQUE-ARRAZOLA, 2004, p. 305, grifos da autora).

No entanto, de modo geral, o feminismo faz a crítica, porque o termo, junto a governos e organismos internacionais, tem sido utilizado de forma despolitizada e sem que seja abolida a subordinação das mulheres. Vejamos:

Para o feminismo, de um modo geral, a questão do empoderamento está intimamente relacionada à transformação da posição subordinada de gênero das mulheres, portanto, vinculada ao seu processo de autonomia e emancipação. Contudo, sem esquecermos

⁸² Texto: YOUNG, Kate. El potencial transformador em las prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación. In: LEÓN, Magdalena (Org.). **Poder y empoderamiento de las mujeres**. Facultad de Ciencias Humanas, Colombia: Tercer Mundo, 1997.

_

⁸¹ A autora refere-se ao texto: BATLIWALA, S. The meaning of women's empowerment: new concepts from action. In. SEN, G., GERMAIN, A. e CHEN, L. C. (eds.), **Population policies reconsidered: health, empowerment and rights**. 1994, pp.127-138. Boston: Harvard University Press.

que esta última é, necessariamente, condicionada pelas desigualdades de classe às quais se imbricam as relações de sexo ou de gênero e que requerem, na luta contra a dominação — opressão — exploração de gênero, a luta contra a dominação e exploração de classe e, conseqüentemente, a transformação e superação da sociedade capitalista. Na utilização feita pelos organismos multilaterais de desenvolvimento, como o Banco Mundial com sua política de alívio da pobreza, governos nacionais e organizações não-governamentais — ONG, o termo foi despolitizado. Como bem referido por Jorge Romano (2002, p. 11), "suprimiram seu caráter de fermento social e dele se apropriaram como forma de legitimação de práticas não empoderadoras" reduzindo-o a mero instrumental técnico.

O Informe de 2001 do Banco Mundial sobre empoderamento e combate à pobreza apresenta um sem número de atividades "empoderadoras" implementadas em diferentes países do Terceiro Mundo. Os elementos indicados como constitutivos da ampliação do poder dos pobres e das mulheres referem-se ao acesso à informação, inclusão e participação, transparência orçamentária dos projetos e organização local. Esses elementos indicativos do empoderamento, na concepção tomada pelo Banco Mundial, se manifestariam no acesso aos serviços básicos, na promoção da governança local e nacional, no desenvolvimento do mercado a favor dos pobres, no acesso à justiça e na assistência governamental. Como se vê, nessas prescrições nenhum destaque é dado ao poder, por conseguinte deixam intactas as relações de poder existentes (ROMANO, Jorge, 2002). O mesmo se repete com governos e ONG em relação à despolitização do processo de mudanças impulsionado por atividades geradoras de poder. Adotam atitudes de neutralidade ou de naturalização, manifestando aversão aos conflitos e contradições, desse modo esvaziam o processo de empoderamento, retirando sua capacidade ideológica e política. (DUQUE-ARRAZOLA, 2004, p. 306-307)⁸³.

Dentre outros pontos, conforme apontamos acima, a ONU Mulheres trabalha pela "ampliação da capacidade econômica das mulheres". Como já vimos previamente, a inserção da mulher no mercado de trabalho nem sempre significou empoderamento, inclusive porque é prática corrente a existência do rebaixamento salarial dessa força de trabalho.

No Brasil, as mulheres aparecem em maior número nos trabalhos informais e precários. Ainda, conforme o Censo de 2016, já destacado previamente, as mulheres receberam 76,5% da remuneração dos homens e isso se deve em parte à grande proporção do trabalho feminino em tempo parcial.

Vale destacar que, segundo informações do Sindicato dos Bancários de PE, no caso dos bancos privados brasileiros, é apontada a distinção/redução

⁸³ A autora toma por base o texto ROMANO, Jorge. Empoderamento: recuperando a questão do poder no combate à pobreza. In: ROMANO, Jorge; ANTUNES, Marta (Org.). **Empoderamento e direitos no combate à pobreza**. Rio de Janeiro: ActionAid, 2002.

salarial de mulheres que ocupam as mesmas funções de homens, fato inexistente nos bancos públicos, como é o caso do Banco do Brasil. Entretanto, como já expusemos, há grandes dificuldades de elas chegarem aos cargos de comando desta empresa onde os salários são mais altos. Mesmo que não existam salários diferentes para ocupação dos mesmos cargos, as dificuldades de acesso são uma forma das mulheres não terem as melhores remunerações.

Em relação à OIT, diz o documento do PPEGR:

A OIT tem como objetivo promover oportunidades para que mulheres e homens tenham acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. A promoção do trabalho decente perpassa pela necessidade de garantir a equidade e conta com instrumentos fundamentais, como normas internacionais. Entre elas, cabe destacar a *Convenção* n° 100 – sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, de 1951; e a *Convenção* n° 111 - sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958, ambas ratificadas pelo Brasil. (BRASIL, 2016a, p. 10).

É importante sublinhar que, apesar de o Brasil ser signatário das normas internacionais apontadas acima, a Convenção nº 100 e a Convenção nº 111 da OIT, elas datam da década de 1950.

No entanto, a primeira mulher a ingressar via concurso público no BB só integrará a instituição em 1969, e a primeira diretora será nomeada apenas em 2003. Daí observarmos o distanciamento entre o país ser signatário de normas internacionais e, de fato, elas serem seguidas em toda a sua amplitude, particularmente no que tange ao baixo quantitativo das mulheres nos altos cargos de gestão, incidindo sobre sua inferior remuneração.

Para compreendermos a operacionalização da adesão ao PPEGR, faremos uma breve descrição de suas propostas.

A fim de ter uma maior repercussão no mercado de trabalho, seu público-alvo são as organizações de médio e grande porte, públicas e privadas⁸⁴. Seus objetivos são assim apresentados:

 Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego;

⁸⁴ A primeira edição do Programa "dirigiu-se exclusivamente às empresas públicas e de economia mista". Somente a partir da segunda edição, "destina-se também às empresas do setor privado". (BRASIL, 2006, p. 8).

- Conscientizar e incentivar empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovem a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações;
- Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a igualdade racial e entre mulheres e homens no mundo do trabalho;
- Disponibilizar e divulgar um banco de práticas de igualdade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho. (BRASIL, 2016a, p. 25).

Esses objetivos são implementados mediante a operacionalização de uma sequência de ações que cada instituição deve seguir: Adesão; Assinatura do Termo de Compromisso; Ficha Perfil; Plano de Ação; Monitoramento e Avaliação.

A Adesão ao PPEGR é voluntária e efetivada através de ficha de interesse ou e-mail da organização e, para formalizar a adesão, é efetuada a Assinatura do Termo de Compromisso da mesma. Em seguida, a fim de ser elaborado um diagnóstico da organização, por meio da Ficha Perfil, há várias informações sobre seu corpo funcional, estagiárias e estagiários, jovens aprendizes, terceirizadas e terceirizados.

É necessária uma orientação para o Programa ser aplicado nas organizações, através de um Plano de Ação. Ele é composto por dois eixos: Gestão de Pessoas - com 5 dimensões: Recrutamento e Seleção; Capacitação e Treinamento; Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira, Salário e Remuneração; Políticas de Benefícios; e Programas de Saúde e Segurança - e Cultura Organizacional - com 3 dimensões: Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual; Prática de capacitação na rede de relacionamentos da organização; Propaganda institucional interna e externa. Dessa forma, pelo menos 8 ações (5 para o eixo Gestão de Pessoas e 3 para o eixo Cultura Organizacional) devem ser estruturadas por cada instituição, conforme suas necessidades específicas.

O Monitoramento do PPEGR visa acompanhar as ações previstas no Plano de Ação e executadas pela organização para que seja realizada uma avaliação final, bem como "uma relação de apoio e orientação entre a SPM e a organização participante". Assim, essa etapa também objetiva o "aperfeiçoamento de procedimentos e esclarecimentos de dúvidas referentes à execução do Plano de Ação e às diretrizes do Programa." O Programa ainda

conta com dois comitês que assessoram sua coordenação: o Comitê *Ad Hoc* – composto por professoras de várias universidades do país – e o Comitê Técnico-Institucional – composto por "representantes de Confederações e Centrais de trabalhadoras e trabalhadores e de Conselhos Nacionais Profissionais, além de representantes de Ministérios afins". (BRASIL, 2016a, p. 27).

Em relação ao Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, além do reconhecimento político, notemos que ele também dá visibilidade às empresas que aderem ao Programa. Isso atende ao que já apontamos no primeiro capítulo sobre a responsabilidade social empresarial, ou seja, o retorno econômico que esse *marketing* pode lhes trazer.

A proposta do Programa aparenta ter um encaminhamento lógico e coerente para conseguir alcançar a equidade entre homens e mulheres. No entanto, em sua essência, é imprescindível evidenciarmos que os dois eixos orientadores de seu Plano de Ação, Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional, que ganham destaque a partir de 1990 e também foram abordados no primeiro capítulo, são aspectos fundamentais para o consenso e a coesão de trabalhadoras e trabalhadores das empresas no Brasil, por meio da "captura da subjetividade", como diz Alves (2014). Seriam necessárias concepções bem diferentes das concebidas por esses dois eixos, a serem adotadas pelas empresas.

A cultura organizacional obtém padrões de comportamento para se alcançar os objetivos empresariais, que nem sempre significam o que é melhor para o corpo funcional. No caso de um banco, seu objetivo maior é o lucro, mesmo em detrimento das condições e relações de trabalho de seus empregados e empregadas, o que pode causar uma maior precarização. Lembramos aqui a profunda inflexão sofrida pelo Banco do Brasil que, apesar de ser uma empresa de economia mista, especialmente após a Reforma Bancária de 1990, segue a linha dos bancos privados, pois o mercado dita suas regras.

Quanto à gestão de pessoas, de acordo com Sanches (2017, p. 172), seu papel tem sido fundamental para a "difusão da cultura organizacional" empresarial. No entanto, ele vem sendo esvaziado politicamente, após as inovações tecnológicas, pois os "softwares de gerenciamento de recursos

humanos" têm a função de disponibilizar serviços que antes eram efetuados "manualmente e, inclusive, pessoalmente".

Sanches constata que o "modelo de RH, ou 'gestão de pessoas', está diretamente associado ao modelo de gestão do capital", uma vez que revela a declaração de um grande banco brasileiro no início dos anos 90 do século passado: "É nossa diretriz estratégica atender de forma equilibrada aos interesses de clientes, acionistas e funcionários". Portanto, ela desnuda a importância dessa estratégia para o capital financeiro no cenário global, em que a imagem do acionista no contexto brasileiro passa a ganhar relevância e "automaticamente é introduzido no discurso empresarial, pois afinal este passa a ser o seu fiel depositário do salário pago aos trabalhadores". (SANCHES, 2017, p. 173-174).

Em relação às ações realizadas pelas empresas, elas deveriam buscar igualdade de gênero e raça, de modo sistemático, independentemente de um Programa. Até porque, ele encontra empecilhos na própria divisão sexual do trabalho, como a necessidade da reflexão mais ampla acerca da diferença salarial a que elas estão sujeitas. (Brasil, 2016a). Por outro lado, apesar das limitações, algumas ações relativas às mulheres ficam mais evidentes a partir do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

No entanto, a atuação sistemática do PPEGR só foi possível até 2016, visto que o programa teve outro direcionamento após a alteração da geopolítica brasileira, com o golpe jurídico-parlamentar⁸⁵ de 2016 e a destituição da então presidenta Dilma Rousseff, pois há uma reorganização dos ministérios e, em particular, um encolhimento estrutural e político da SPM⁸⁶. Flávia Biroli é taxativa:

[...] os avanços da campanha contra a chamada 'ideologia de gênero', o desmonte da SPM e a ausência de mulheres no ministério formado após a deposição de Dilma Rousseff são evidências do fechamento à

⁸⁶ O mesmo aconteceu com a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, a Secretaria de Direitos Humanos e a Secretaria Nacional da Juventude. A SPM foi reduzida a uma secretaria vinculada ao Ministério da Justiça e Cidadania por meio da Medida Provisória nº 726 de 2016. Atualmente, por meio da Medida Provisória nº 870 de 2019, essas secretarias integram o Ministério da Mulher, da Família e dos

Direitos Humanos.

_

⁸⁵ Usamos a expressão utilizada pelo professor Valério Arcary, em seu artigo "Dois anos depois: dez argumentos para compreender o golpe jurídico-parlamentar". Disponível em: https://esquerdaonline.com.br/2018/05/15/dois-anos-depois-dez-argumentos-para-compreender-o-golpe-jurídico-parlamentar/. Acesso em 18 jun. 2018.

participação e ao diálogo com os movimentos. (BIROLI, 2018, p. 202).

Abrimos um parêntese para uma constatação exposta na Carta das mulheres para o povo brasileiro, fruto da 4ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, que aconteceu no período de 10 a 13 de maio de 2016, em que expõe em linhas gerais o nível de misoginia de que a então presidenta foi alvo:

Repudiamos os ataques que a presidenta da República vem sofrendo, que a atingem principalmente na sua condição de mulher. Charges, memes, hashtags pornográficas, adesivos alusivos ao estupro da presidenta, reportagens de jornais e revistas traduzem o duro viés do discurso misógino, fundado no patriarcalismo estrutural, que resiste na sociedade. Tudo é feito para incapacitar, para desconstruir a imagem de Dilma, enquanto gestora e mulher, aos olhos do povo o que agride não só a ela, mas a todas as mulheres. (BRASIL, 2016b).

Devido à parceria do Programa com a ONU Mulheres, no sítio da ONU Mulheres, verificamos que há seleção de consultoria para planos de ação de empresas do PPEGR⁸⁷, com tempo determinado de cem dias. A última notícia data de 05 de setembro de 2018. Portanto, após o início do Governo Bolsonaro não há citações a respeito, o que demonstra o desmonte do PPEGR a partir do Governo Temer.

Como o nosso objeto de estudo está relacionado ao Banco do Brasil, vejamos como aconteceu a efetivação do PPEGR nesta instituição.

3.2. O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no Banco do Brasil

A adesão do Banco do Brasil ao PPEGR aconteceu em 21 de janeiro de 2008, mediada pela intervenção do Sindicato dos Bancários de Brasília, da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf) e da Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito da Região Centro-Norte (Fetec/CN), cuja negociação sobre o PPEGR se iniciou em junho de

Disponível em http://www.onumulheres.org.br/noticias/com-apoio-da-onu-mulheres-spm-seleciona-consultoria-ate-6-6-para-avaliacao-de-planos-de-acao-do-programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/ e http://www.onumulheres.org.br/noticias/com-apoio-da-onu-mulheres-spm-seleciona-consultoria-ate-9-para-avaliacao-de-planos-de-acao-de-empresas-do-programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/. Acessos em 22.dez.2018. A última notícia disponível data de 05 set. 2018.

2006. O documento final sobre a adesão ao Programa foi entregue ao banco em 7 de julho de 2006, por ocasião de uma reunião com o sindicato, razão pela qual o PPEGR foi lançado em 2005, mas o BB só aderiu ao programa em sua 2ª edição, referente a dezembro de 2006. (CUT, 2008; CONTRAF-CUT, 2008). Trataremos melhor da mediação sindical no próximo tópico.

Após a adesão ao referido Programa, que foi divulgado no sítio da empresa⁸⁸, assim são apresentados os seus objetivos em relação à próequidade de gênero:

Objetivo Geral: Desenvolver políticas e ações que estimulem práticas de gestão, para promover a equidade de gênero no Banco. Objetivos Específicos:

- 1. Processos de Capacitação e Treinamento: Promover o debate sobre o tema, estimulando as práticas de gestão que promovam a equidade de gênero nas dependências do BB; Refletir sobre a valorização da pessoa humana, sua integridade e sua cultura, como forma de inclusão nos diferentes ambientes e momentos sóciohistórico-culturais.
- 2. Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira: Conhecer os motivos da baixa representatividade das mulheres nos níveis hierárquicos mais elevados e induzir movimentos favoráveis à equidade de gênero em todos os níveis da Empresa.
- 3. Programas de Saúde e Segurança: Contribuir na melhoria dos indicadores de saúde, na redução do nível de Estresse e no aumento do nível de Satisfação no Trabalho.
- 4. Salário e Remuneração: Destacar a crença do Banco do Brasil de respeito à diversidade na definição da remuneração.
- 5. Políticas de Benefícios: Ressaltar o compromisso do Banco em oferecer benefícios que promovam a eqüidade.
- 6. Mecanismos de Combate às Práticas de Discriminação: Contribuir para minimizar práticas de discriminação e desenvolver ações para inclusão de grupos de funcionários sub-representados na Empresa; Participar do Programa Pró-Eqüidade de Gênero, do Governo Federal, de forma efetiva e garantir a divulgação, implementação e acompanhamento das ações propostas pelo Banco; Prática de Sensibilização na Cadeia de Relacionamento da Empresa: Sensibilizar a Empresa para o tema equidade de gênero de forma diversificada e abrangente por meio de um Plano de Comunicação específico; Evidenciar e valorizar a história da mulher no Banco do Brasil e criar fórum específico para discussão de temas relacionados à mulher; Priorizar a escolha de fornecedores que valorizem ou comprometam-se com a promoção da eqüidade de gênero. (BANCO DO BRASIL, 2018b).

Conforme podemos verificar, os objetivos estão vinculados a seis dimensões, das oito apontadas no tópico anterior, nos dois eixos do Plano de Ação do Programa, a saber:

_

⁸⁸ Disponível em

https://www.bb.com.br/portalbb/page4,8305,3935,0,0,1,6.bb?codigoNoticia=28589&codigoMenu=15368&codigoRet=15260&bread=73 1 2. Consulta em 30 abr. 2018.

- cinco dimensões do eixo Gestão de Pessoas Capacitação e Treinamento; Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira, Salário e Remuneração; Políticas de Benefícios; e Programas de Saúde e Segurança e
- uma dimensão (das três) do eixo Cultura Organizacional Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual.

O documento sobre o PPEGR do governo federal expõe algumas das ações realizadas pelas empresas que aderiram ao Programa. Dentre elas, para o Banco do Brasil, temos as seguintes: dimensão capacitação e treinamento - inclusão da temática de gênero e raça em cursos e ambientes já existentes; dimensão ascensão profissional e plano de cargos e carreira/ salário e remuneração - verificar, por meio de estudo, se os instrumentos e procedimentos existentes geram obstáculos para a ascensão funcional das mulheres; dimensão política de benefícios - ampliação da licença paternidade para além dos 5 dias previstos na legislação; dimensão propaganda institucional interna e externa - criar ambiente virtual de divulgação do PPEGR e suas temáticas. (Brasil, 2016a).

Por meio dessas diretrizes e dessas ações, em tese, a empresa demonstra a tentativa de favorecer uma cultura de debate e práticas de gestão dentro dela, considerando a equidade de gênero. Além disso, na busca de atender essas ações, há desdobramentos para outras iniciativas dentro da empresa, já assinaladas no capítulo anterior, no Quadro I (pág. 81). Dentre elas, queremos destacar que na primeira fase do Programa Liderança Feminina, mais de 700 gestores (homens e mulheres) participaram e, ao serem questionados por quais motivos havia poucas mulheres nos cargos de comando na empresa, eis as principais respostas para todas as regiões do país, de acordo com matéria publicada em 27 de setembro de 2018:

¹⁾ Atuar como gestora implicaria em mudanças constantes do local de trabalho;

²⁾ Homens tendem a nomear outros homens;

3) A atuação como gestora dificulta o cumprimento de responsabilidades familiares (cuidados com a casa, marido, filhos, etc. (BANCO DO BRASIL, 2018f).

Essas respostas principais sinalizam o que já traziam os depoimentos das mulheres da instituição. Vejamos alguns exemplos. De acordo com Banco do Brasil (2017c), num encontro realizado em maio de 2017 entre o presidente da empresa, diretoria executiva e mulheres da gerência média, questões como mobilidade e gravidez foram colocadas como impedimentos para nomeações de mulheres em cargos de gestão, mesmo elas estando mais bem pontuadas. Numa outra matéria que fala sobre equidade de gênero, segundo Banco do Brasil (2018a), uma funcionária pontua: "— Que ninguém precise ouvir, em uma entrevista, a pergunta: 'você pretende engravidar?'".

Nos depoimentos dados pelas mulheres e homens nas Agências de Notícias Internas do Banco do Brasil (2017c e 2018a), percebemos que elas e eles falam das dificuldades em relação à mobilidade das mulheres por causa de suas atribuições familiares, inclusive a gravidez.

Além disso, por observação empírica, notamos que mulheres funcionárias casadas com homens funcionários tendem a acompanhar seus maridos nas transferências deles dentro do banco, em detrimento da carreira profissional delas.

Ainda que a empresa promova curso interno de formação sobre assédio moral e sexual, cuja prática deve ser combatida, consoante seus princípios éticos (vide próximo tópico em cláusula específica dos Acordos Coletivos de Trabalho), a pergunta exposta acima sobre gravidez é claramente um ato de assédio moral e sexual, contrariando a gestão da ética da instituição.

Além do mais, embora as mulheres bancárias do Banco do Brasil tenham acesso à instituição por meio de um concurso público, poderíamos supor que não haveria problemas quanto à sua ascensão dentro da mesma. No entanto, elas são submetidas a um fenômeno conhecido como "teto de vidro", que:

^[...] conforme a definição da argentina Mabel Burin no artigo *Uma hipótese de gênero: o teto de vidro na carreira profissional*, trata-se da limitação velada à ascensão profissional das mulheres, difícil de superar, que as impede de chegar a cargos de maior responsabilidade e liderança. É invisível porque não existem leis ou

dispositivos sociais estabelecidos e oficiais que imponham uma limitação explícita ao desenvolvimento profissional das mulheres. O termo surgiu nos Estados Unidos na década de 1980 (*glass ceiling barriers*) e é o motivo pelo qual na maioria das empresas os cargos de responsabilidade continuam sendo monopolizados por homens. (FERRERO, 2017).

As questões da gravidez e da mobilidade apresentadas como dificuldades para as mulheres assumirem cargos de gestão, por exemplo, não estão escritas em nenhum normativo interno, em nenhuma lei, como empecilhos para elas alcançarem os altos cargos de gestão. No entanto, além de serem considerados pelas mulheres como assédio moral e sexual às mulheres bancárias, o fato dessas temáticas serem abordadas, especialmente em entrevistas, revela o teto de vidro a que essas mulheres estão submetidas na instituição.

Portanto, apesar do aparente esforço de se tentar combater as desigualdades entre mulheres e homens no Banco do Brasil, as considerações acima demonstram que o PPEGR e seus desdobramentos, especialmente o Programa Liderança Feminina, expõem as desigualdades nas relações sociais de sexo e vêm suscitando o debate dentro da instituição. No entanto, o Programa, embora bem estruturado, não opera para combater, de fato, as desigualdades entre mulheres e homens, pois adota conceitos abstratos que não têm aderência na realidade, como a equidade e o empoderamento. Na verdade, ao adquirir o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, a empresa tenta atender à responsabilidade social para sua autopromoção e retorno econômico, tal qual apontamos no primeiro capítulo desta dissertação.

Passemos a verificar mais uma iniciativa de combate às desigualdades entre mulheres e homens nas lutas do movimento sindical.

3.3. A importância e as contradições das lutas do movimento sindical em defesa das igualdades entre mulheres e homens

Segundo explicitamos, a articulação sindical⁸⁹ foi fundamental para que ocorresse a adesão do Banco do Brasil ao PPEGR, o que corrobora a

⁸⁹ Em relação ao Sindicato dos Bancários de Pernambuco, ressaltamos que 24 mulheres de 70 membros são do corpo da nova direção, equivalente a 34,2%. Destacamos que uma marca da gestão atual (2018-2021) é fortalecer a participação feminina sindical, a exemplo da presidência e secretaria-geral serem

importância da luta sistemática das trabalhadoras e trabalhadores. Ela é fundamental como instrumento de organização e defesa dos direitos das bancárias e bancários, uma vez que essas conquistas passam pelas lutas coletivas e negociações travadas entre empregadores e empregados.

No caso dos bancos, por meio da convenção coletiva⁹⁰, alguns pontos mais gerais da categoria são negociados entre a Federação Nacional de Bancos (FENABAN) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), enquanto os acordos coletivos⁹¹ são negociados por cada banco, conforme suas especificidades.

Eles acontecem na data-base, que no caso das bancárias e bancários é o mês de setembro⁹², quando as questões específicas são acordadas, permitindo que as trabalhadoras e os trabalhadores conquistem novos direitos que lhes assegurem maiores vantagens e melhores benefícios (contratuais) para além dos estabelecidos em lei, no tocante às condições e relações de trabalho.

No que tange à questão específica das mulheres bancárias do Banco do Brasil, conforme explicitamos anteriormente, ao examinarmos os itens relativos ao PPEGR, deparamo-nos com cláusulas relativas às mulheres bancárias que conformam o conjunto de iniciativas voltadas à promoção da equidade de gênero, motivo pelo qual incluímos os Acordos Coletivos de Trabalho do BB desde sua adesão ao PPEGR na nossa pesquisa. Ou seja, exporemos as cláusulas específicas das mulheres nos Acordos Coletivos de Trabalho do BB, nos períodos 2007/2008, 2008/2009, 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016, 2016/2018 e 2018/2020, certas de que direitos importantes dessas mulheres são mediações de suas lutas e conquistas. Vejamos abaixo na Tabela 7:

ocupadas por mulheres. **JORNAL DOS BANCÁRIOS DE PERNAMBUCO**. Nº 575. Nova gestão avança em busca da equidade de gênero. Recife, 08-14.jul.2018. Disponível em http://www.bancariospe.org.br/jornalapp.asp?codigo=419#.W1ZFpTlv-M8. Acesso em 23 jul. 2018.

⁹⁰ Pela CLT, no *caput* do Art. 611, temos: "Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.". Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 23 dez. 2018.

⁹¹ § 1º do Art. 611 da CLT: "É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.". Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 23 dez. 2018.

⁹² A data-base da categoria bancária no Brasil é 1° de setembro.

Tabela 7 — Cláusulas específicas sobre as mulheres nos ACTs do BB $(\text{Períodos } 2007/2208 \text{ a } 2018/2020)^{93}$

Assunto	Texto	Observação
Insalubridade/	O BANCO garante à funcionária	
periculosidade	gestante que perceba Adicional de	
	Insalubridade o direito de ser	
	deslocada - sem prejuízo da sua	
	remuneração - para outra dependência	
	ou função não insalubre, tão logo	
	notificado da gravidez, podendo	
	retornar à dependência ou função de	
	origem após 6 (seis) meses do término	
	da licença-maternidade.	
Licença Adoção	O BANCO abonará, para as funcionárias	Estendida a funcionário solteiro ou
	que comprovadamente adotarem	com união estável homoafetiva a
	crianças com idade de até 96 (noventa	partir do Acordo 2013/2014.
	e seis) meses, o afastamento de 120	
	(cento e vinte) dias contados a partir da	
	data do termo de adoção definitiva ou	
	de guarda provisória.	
Horário para	O BANCO assegurará às funcionárias	•
amamentação	mães, inclusive as adotantes, com filho	•
	de idade inferior a 12 (doze) meses,	(uma) hora para cada filho,
	2(dois) descansos especiais diários de	facultada a opção pelo descanso
	meia hora cada um, facultada à	único de 2 (duas) horas.
	beneficiária a opção pelo descanso	
	único de 1 (uma) hora.	
Estabilidades	Gozarão de estabilidade provisória no	e) gestante/ aborto: por 60
provisórias no	emprego, salvo por motivo de justa	(sessenta) dias, em caso de aborto
emprego	causa para despedida: a) gestante -	espontâneo, comprovado por
	desde a gravidez até 05 (cinco) meses	atestado médico oficial, ficando-
	após o término da licença maternidade.	lhe assegurado o direito de
		retornar à função que ocupava
E. Mada da	Barrago Branco Mada da Cârara da	antes de seu afastamento.
·	Programa Proequidade de Gênero da	'
gênero	Secretaria Especial de Políticas para as	
	Mulheres, vinculada à Presidência da	
	República, o BB "compromete-se a	
	ampliar as políticas que busquem	Ministério da Justiça e Cidadania".
	promover oportunidades iguais e	
	respeito às diferenças."	

Fonte: Acordos Coletivos de Trabalho do BB. Disponíveis em https://contec.org.br/convencoes-eacordos/banco-do-brasil/acordo-coletivo-trabalho-bb/.

 $^{^{93}}$ Os textos expressos abaixo, que estão nos respectivos Acordos Coletivos, são os mesmos para todos

Conforme exposto, constatamos que essas conquistas giram em torno da proteção à maternidade⁹⁴, isto é, são tidas como empoderamento individual, pontual. São pontos importantes, mas não alteram estruturalmente a posição coletiva dessas mulheres dentro da empresa e não contribuem para sua ascensão aos cargos de comando da instituição. A depender somente dessas cláusulas específicas, a mulher bancária é vista apenas como mulher-mãe.

Consoante Gama, Rocha e Romero (2017, p. 90), o Direito do Trabalho no Brasil ainda trata "demandas muito específicas" para trabalhadoras e trabalhadores, levando em conta sua vida reprodutiva, a maternidade e a paternidade, e deixa de lado o restante da vida laboral delas e deles. Isso fica explícito nas cláusulas dos ACTs mencionados acima.

Ademais, referente ao assédio moral mencionado anteriormente, seu combate dentro da instituição também é resultado da luta organizada dos trabalhadores e trabalhadoras. Pelo menos desde o Acordo 2008/2009, a cláusula relacionada (51ª) assim expunha: "O BANCO incluirá o tema nos programas dos cursos de gerenciamento de pessoal e relacionamento interpessoal". (CONTEC, 2008). A partir do ACT 2010/2011, reproduzimos a cláusula referente (45ª):

O BANCO se compromete a implementar Programa de Gestão da Ética, manter ações de combate ao assédio moral e de outros eventuais desvios comportamentais.

Parágrafo Primeiro – Como parte do Programa da Gestão da Ética, o BANCO constituirá Comitê Superior para a Ética e dará início, durante a vigência do presente acordo, ao processo de implementação dos Comitês Regionais para a Ética, garantindo-se na composição destes, 01(uma) vaga para funcionário da ativa, devidamente eleito.

Parágrafo Segundo – Garante-se às entidades sindicais o acompanhamento do processo eleitoral, na forma de regulamentação específica do BANCO. (CONTEC, 2010).

A partir do Acordo 2013/2014 até o 2018/2020, temos: "O BANCO se compromete a implementar Programa de Gestão da Ética, manter ações de combate ao assédio moral e de outros eventuais desvios comportamentais".

⁹⁴ A licença maternidade de 120 dias é dada pela CLT, Lei 5.452/1943 e a ampliação de 60 dias da licença maternidade é dada pela Lei 11.770/2008.

Portanto, como já indicamos, ao questionar suas trabalhadoras a respeito de possível gravidez, os gestores negam a gestão ética da empresa, cometendo assédio moral e sexual contra suas trabalhadoras.

De um ponto de vista, a instituição reitera a visão tradicional e conservadora da mulher-mãe em detrimento da mulher-trabalhadora, sujeita da sua trajetória, que faz escolhas. Vimos que as próprias mulheres, em seus depoimentos no Programa Liderança Feminina, ressaltam as dificuldades de acesso aos cargos de comando, devido a suas "responsabilidades" reprodutivas. De outro ponto de vista, além da maternidade, o sindicato deixa a luta específica das mulheres bancárias para que a empresa, por meio do Programa, passe a fazê-la. Isso nos leva a pensar que essas cláusulas presentes nos ACTs são resultado de conquistas para as mulheres, por meio do movimento sindical, uma vez que é sobre elas que recai a responsabilidade do trabalho reprodutivo, devido à cultura patriarcal a que estão submetidas neste modo de produção, como vimos expondo.

Em recente pesquisa da OIT, podemos verificar alguns dados que corroboram o que estamos discutindo. Em relação às mulheres mães, elas são as mais afetadas nas desigualdades da divisão sexual do trabalho com o que ficou denominado "penalização profissional da maternidade". Ademais:

A diferença entre os gêneros no mercado de trabalho quase não diminuiu nos últimos 27 anos e, em 2018, a probabilidade de uma mulher trabalhar foi 26% inferior do que a de um homem, uma melhoria de apenas 1,9% com relação a 1991, revelou nesta quartafeira (6) a Organização Mundial do Trabalho (OIT).

Esse resultado contrasta com um estudo recente e que evidenciou que 70% das mulheres preferem ter um emprego do que ficar em casa, algo com o que, além disso, 66,5% de homens estão de acordo.

A penalização da maternidade não se limita ao acesso a um emprego, mas segue as mulheres durante grande parte de sua trajetória profissional e dificulta suas possibilidades de chegar a postos de liderança.

Isso é demonstrado com fatos, já que apenas 25% dos cargos diretivos aumenta para 31% se não tiverem filhos pequenos.

A OIT, além disso, estabeleceu um recente relatório que em nível mundial persiste uma diferença de remuneração entre homens e mulheres, uma realidade da qual não se salvam nem os países considerados mais desenvolvidos. (R7 INTERNACIONAL, 2019).

Consoante apontamos no capítulo anterior, tendo em vista a historicidade, Verônica Ferreira destaca a importância da divisão sexual do

trabalho para o capitalismo, suas consequências para as mulheres e aponta o que diz a pensadora e ativista ítalo-americana Silvia Federici,

a consolidação das relações capitalistas de produção implicou o 'desenvolvimento de uma nova divisão sexual do trabalho que submete o trabalho feminino e a função reprodutiva das mulheres à reprodução da força de trabalho' (FEDERICI, 2013, p. 36 *apud* FERREIRA, 2017, p. 90)⁹⁵.

Além disso, Ferreira (2017, p. 93) discorre sobre a relevância do papel das mulheres para o capitalismo, em seus "deveres da maternidade", em sua "função maternal", em seu "trabalho de cuidado", resultando em "[...] um conjunto de mudanças no plano material e moral que reorganizaram as relações entre indivíduo, família e Estado e as tarefas reprodutivas no capitalismo". Similarmente, o trabalho doméstico também é tido como "dom natural das mulheres", como "atributo da "feminilidade". Ou seja, neste modo de produção, além de as mulheres serem submetidas às condições mais precárias e informais do trabalho produtivo, o trabalho reprodutivo recai sobre a responsabilidade das mulheres para a reprodução de toda a força de trabalho, causando sobrecarga de trabalho a elas.

Biroli (2018) aponta que tudo fica resolvido para quem pode "comprar" os serviços do trabalho reprodutivo e de cuidados. No entanto, isso é verificado apenas para uma minoria da população, quando mulheres e homens dispõem de recursos financeiros para pagarem a mulheres mais pobres, a fim de serem responsáveis por esse tipo de trabalho.

Cabe desnudar que, em tempos de pensamento fundamentalista e ultraconservador, sob princípios ultraneoliberais, que pairam sobre o Brasil, os cursos internos de diversidade, equidade de gênero e assédio moral e sexual foram questionados pelo atual presidente da República⁹⁶, na véspera do Dia

Para acesso à matéria completa, verificar: VALENTE, Gabriela. Bolsonaro critica BB por exigir curso sobre assédio. O GLOBO. 09.mar.2019. Economia. Disponível em https://oglobo.globo.com/economia/bolsonaro-critica-bb-por-exigir-curso-contra-assedio-23510030. Acesso em 11 mar. 2019.

_

⁹⁵ A autora se refere ao texto: FEDERICI, Silvia. La reprodución de la fuerza de trabajo em la economia global y la inacabada revolución femenina. In: FEDERICI, Silvia. La inacabada revolución feminista: mujeres, reprodución social y lucha por La común. Bogotá: Ediciones desde abajo, 2013, p. 23-46.
⁹⁶ Para conoca à motório completa porificary VALENTE. Cobrido. Bellogram entitios PR para covision purpose.

Internacional da Mulher, sendo corroborados pelo atual presidente do BB, Rubem Novaes⁹⁷:

Novaes disse que conceitos como diversidade foram capturados pela esquerda radical para fins políticos e ideológicos a fim de fomentar uma "guerra cultural" que cria rivalidade entre negros e brancos, pobres e ricos, mulheres e homens, homossexuais e heterossexuais e até entre bandidos e "respeitadores da lei e da ordem". (VALENTE, 2019).

A "guerra cultural" a que se referem os dois presidentes, no que diz respeito à questão das mulheres, são as desigualdades entre mulheres e homens, explicitadas ao longo deste trabalho, pelo fato de vivermos numa sociedade patriarcal, machista, misógina e androcêntrica, sob o modo de produção racista-patriarcal-capitalista. Diante dessas e de outras declarações, tanto um quanto o outro entendem essas desigualdades como sendo naturais e até as favorecem e reafirmam.

Vale salientar que, em relação aos direitos humanos, de uma forma geral, isso pode ser constatado também a nível mundial, conforme alertou a chefe da ONU Mulheres em dezembro passado:

No mês em que o mundo comemora o Dia Internacional dos Direitos Humanos, 10 de dezembro, a chefe da ONU Mulheres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, alertou para o avanço de discursos e posicionamentos que ameaçam essas garantias fundamentais. Dirigente vê com preocupação o que descreveu como o surgimento de uma nova ordem mundial, que silencia as vozes discordantes e se alimenta do desprezo pelas mulheres e minorias. (ONU MULHERES BRASIL, 2018).

Consoante exposto anteriormente, nossa reflexão está voltada para o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e seu impacto nas desigualdades entre mulheres e homens, trabalhadoras e trabalhadores do Banco do Brasil, no tocante ao desenvolvimento da carreira bancária, cuja principal expressão é o restrito acesso das mulheres aos altos cargos de gestão que são, precisamente, os postos de trabalho mais bem remunerados.

_

⁹⁷ O novo presidente do BB também já havia postado declarações misóginas e machistas sobre as mulheres logo no início de seu mandato, em 10.jan.2019: "Também fez postagens que podem ser entendidas como machistas, como a de uma imagem insinuando que mulheres usariam tablets como tábua de cortar alimentos, e ataques a mulheres que participaram do governo Dilma Rousseff (PT).". Disponível em https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/01/em-rede-social-novo-chefe-do-bb-ironiza-mulheres-e-questiona-aquecimento-global.shtml. Acesso em 18 mar. 2019.

Destacamos também as conquistas das negociações e Acordos Coletivos de Trabalho do Banco do Brasil como mediações da luta das mulheres por igualdade de condições e relações de trabalho na empresa. Vimos que o número de mulheres bancárias no Banco do Brasil vem aumentando após a reestruturação do setor bancário nos anos 1990, contudo não identificamos igual expansão do acesso dessas mulheres aos cargos de comando da instituição, dado que elas não ultrapassam o percentual de 12% do total de postos de trabalho existentes nesse nível.

Portanto, é importante ressaltarmos que essas conquistas não se deram ao largo das profundas transformações pelas quais passou o Banco do Brasil no âmbito mais geral da reforma bancária e da dinâmica do capital bancário e financeiro; bem como das profundas mudanças no mundo do trabalho e do protagonismo político das mulheres brasileiras.

Apesar do aparente esforço da empresa, com suas políticas e programas em prol da equidade de gênero, que deveria favorecer a superação das desigualdades entre mulheres bancárias e homens bancários, especialmente durante o período de 10 anos do PPEGR (2007-2016), houve o acréscimo de apenas 1% na ascensão de mulheres aos altos cargos de gestão da instituição.

Vimos, sob uma perspectiva, que o fato de as mulheres serem tidas como responsáveis pelo trabalho reprodutivo repercutirá diretamente em seu trabalho produtivo. Sob outra, Marx (2013) já apontava no século XIX que o capitalismo usou da força de trabalho feminina para rebaixar o valor de toda a força de trabalho, o que vem sendo explicitado na precarização das condições de trabalho ainda maior para as mulheres, não sendo diferente para as mulheres bancárias do Banco do Brasil.

Dessa forma, esta empresa, como expressão singular da realidade maior, também não considera as questões estruturais das diferenças nas relações sociais de sexo. As "tarefas do lar" aparecem como sendo próprias das mulheres bancárias, apesar dos princípios e programas da instituição se referirem genericamente a suas trabalhadoras. Suas funcionárias são vistas principalmente como mães e responsáveis pelos compromissos familiares. Ou seja, as mulheres do Banco do Brasil, como sujeitas políticas e trabalhadoras que são, tornam-se, paradoxalmente, invisibilizadas no espaço público, "fora do

lar", reproduzindo os valores da sociedade patriarcal, machista, misógina e androcêntrica.

Queremos acentuar que Mészáros (2011) coloca a emancipação feminina como sendo o "calcanhar de Aquiles" do capital, pois, sem ela, a emancipação humana não se realiza. Ele faz uma comparação com a lógica neoliberal, baseada numa "igualdade vazia", pois

[...] é inevitável que o desafio da emancipação das mulheres relembre as dolorosas perguntas sobre onde se perderam as aspirações outrora sinceras de emancipação do ser humano e — à luz do fato de que as exigências substantivas de igualdade não avançam — e sobre o porquê de tudo ter dado errado no desenvolvimento do sistema do capital. Além do mais, para piorar, agora é impossível fugir desses "o quê" e "por quê" pela simples exclusão desse novo desafio histórico — que não podia nem pode ser resolvido no quadro estrutural de qualquer sociedade de classes conhecida ou imaginável — como mais uma "palavra vazia de igualdade". [...].

Assim, dadas as condições estabelecidas de hierarquia e dominação, a causa histórica da emancipação das mulheres não pode ser atingida sem se afirmar a demanda pela *igualdade verdadeira* que desafia diretamente a autoridade do capital, prevalecente no "macrocosmo" abrangente da sociedade e igualmente no "microcosmo" da família nuclear. [...] Este autoritarismo não é mera questão de relacionamentos pessoais mais ou menos hierárquicos entre os membros de famílias específicas. Mais do que isso, diz respeito ao imperativo absoluto de proporcionar o que se espera do tipo de família historicamente evoluído, imposto pela indispensável subordinação do "microcosmo" específico de reprodução às exigências tirânicas de todo o processo reprodutivo. [...] A causa da emancipação e da igualdade das mulheres envolve os processos e instituições mais importantes de toda a ordem sociometabólica. (MÉSZÁROS, 2011, pp. 224; 271; 307; grifos do autor).

Portanto, nessa sociabilidade em que vivemos, de hierarquia, assimetria, opressão e exploração das mulheres nas relações sociais de sexo, tanto na vida privada quanto na vida pública, não é possível alcançarmos uma igualdade de fato para ambos os sexos. É preciso estabelecer uma igualdade verdadeira para mulheres e homens em todas as esferas da vida, tanto no "macrocosmo", isto é, em todas as instituições da sociedade, tais como governos, empresas, escolas, igrejas, etc., como também no "microcosmo", na família, em que a mulher não seja mais tida como propriedade privada do homem. Enquanto isso não acontecer, recorrendo a Mészáros (2011), a almejada igualdade entre homens e mulheres aparecerá como uma "igualdade vazia" de igualdade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A semente deste estudo originou-se desde as aulas de graduação em Serviço Social, quando a temática sobre as desigualdades entre mulheres e homens no mundo do trabalho passaram a ser observadas empiricamente por mim, no Banco do Brasil. Na trajetória deste Mestrado, persegui o objeto de estudo, a fim de desnudá-lo nas suas caracterizações. Tratar do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e dos Acordos Coletivos de Trabalho do Banco do Brasil e seus impactos na ascensão das mulheres aos altos cargos da empresa fez-me remeter a algumas apreciações.

Inicialmente, levou-nos a considerações sobre a dinâmica das crises do capitalismo no sistema financeiro e seus impactos peculiares no Brasil. Com a Reforma Bancária de 1990, houve uma profunda "desnacionalização da economia brasileira" (Brandão, 2013), e essa década mostrou o que significou o Projeto Neoliberal, especialmente no Governo FHC. A categoria profissional bancária foi praticamente reduzida à metade. Na relação contraditória capital versus trabalho, durante a pesquisa, podemos compreender como o capital deu respostas aos trabalhadores bancários do Banco do Brasil (PDV, "bancários-vendedores" etc.), além das novas configurações de trabalho mais precarizadas, a exemplo da terceirização.

Sobre a divisão sexual do trabalho no mundo, o estudo do marxismo e do materialismo histórico-dialético mostra-se profundamente atual em sua análise, uma vez que tentamos perseguir a realidade e desnudá-la, mostrando-a tal como é, embora as aparências tendam a encobri-la. Fez-nos refletir sobre como o capitalismo se utiliza da dimensão das relações sociais de sexo, do lugar das mulheres na sociedade ao explorá-las, dominá-las, subordiná-las, especialmente em seu trabalho de cuidados de outras pessoas, como filhos, maridos, idosos etc., além dos afazeres domésticos, uma vez que se utiliza deles para a reprodução da vida das outras pessoas. Portanto, são colocadas como as responsáveis pelo trabalho reprodutivo, que impacta no seu trabalho produtivo, como é o caso das mulheres bancárias. Mesmo numa empresa bancária, a mulher-mãe-"do lar" fica em evidência, em detrimento da mulher-trabalhadora. Quando a dimensão de raca/ etnia é associada, ainda mais

perversa é essa divisão sexual, desvelando um modo de produção "racista-patriarcal-capitalista" (Ferreira, 2017; Cisne, 2014).

De acordo com o histórico das mulheres no Banco do Brasil, elas vêm crescendo no quantitativo, mas, nos cargos de comando, o número é ínfimo. Em dez anos do PPEGR na instituição, elas cresceram em apenas 1% nessas funções, passando a um número pequeno de representação - menos de 12% - percentual bem menor de que os principais concorrentes da empresa.

Como o histórico do sistema bancário brasileiro é androcêntrico, a entrada e o aumento das mulheres bancárias contrariam esse histórico. Por outro lado, os movimentos feministas avançam mais ou menos com suas pautas no Estado, a depender da luta organizada deles e do cenário político vigente. Com o PPEGR, nos Governos Lula e Dilma, o Programa surge como uma esperança em prol da equidade de gênero nas instituições públicas e privadas. No entanto, vimos que, embora o Programa evidencie as diferenças nas relações sociais de sexo, sua operacionalização não aponta para mecanismos reais de enfrentamento das desigualdades entre mulheres e homens na instituição.

A luta organizada dos trabalhadores e trabalhadoras é imprescindível, por meio do movimento sindical, a fim de que eles possam avançar em suas conquistas, a exemplo das cláusulas expostas nos ACTs. Entretanto, constatamos que há limites na ação sindical, pois apresenta uma concepção conservadora no direito das mulheres bancárias, uma vez que as cláusulas específicas para as mulheres giram praticamente em torno da mulher-mãe.

Por um lado, concordamos com Mirla Cisne, quando ela destaca a opressão estrutural do capitalismo às relações sociais de sexo, à classe e à "raça", ao afirmar:

As relações sociais de sexo não são isoladas ou meramente individualizadas entre homens e mulheres. São estruturantes, assim como os conflitos de classe e "raça". Tais conflitos exigem o pensar de um sujeito político coletivo. Para pensar os sujeitos dessas lutas, é fundamental identificar quais são as pessoas que sofrem na pele as opressões e explorações pela sua classe, "raça" e sexo. Esse sujeito é a classe trabalhadora em sua totalidade que não é homogênea, mas enriquecida politicamente das singularidades e particularidades que a compõem. Um sujeito capaz de universalizar o grito por liberdade em suas múltiplas dimensões (CISNE, 2018, p. 227).

Por outro lado, recorrendo a Mészáros (2011), cabe ressaltar que os movimentos feministas não devem perder de vista também a dimensão de classe e se aliar aos outros movimentos sociais, a fim de que todos tenham como denominador comum a pauta do trabalho. Isso deve acontecer para seu fortalecimento, pois a fragmentação dos movimentos sociais só interessa ao próprio capital e estará fadada ao fracasso, ficando mais longínqua a tão almejada emancipação humana.

Diante dessas apreciações, tecemos as seguintes considerações. As desigualdades das mulheres na família, no trabalho, na sociedade, revelam uma dimensão estrutural que se relaciona com a dimensão da classe, da raça e das relações sociais de sexo, síntese das expressões da divisão social e técnica do trabalho.

O Banco do Brasil é uma empresa que tem uma tradição de respeitar os direitos dos trabalhadores. Em muitas ocasiões, ele foi vanguarda na realização de alguns direitos. No entanto, com a Reforma Bancária dos anos 1990, ele vai deixando de ser um agente bancário público e vai-se tornando paulatinamente um banco de mercado, como os bancos privados. Por ser uma sociedade de economia mista, os acionistas vêm exigindo lucros cada vez maiores, levando a empresa a ampliar a exploração do trabalho, reduzir pessoal e alterar sua cultura interna, que rebateu nas condições de seus trabalhadores e trabalhadoras, particularmente, das bancárias, cujo quantitativo foi ampliado. No entanto, a instituição reproduz o lugar das mulheres na sociedade: elas percebem menores remunerações, as habilidades femininas são evidenciadas, as dificuldades no acesso aos altos cargos de gestão, entre outros efeitos.

Nos governos Lula e Dilma, em função das pautas das mulheres se tornarem políticas de Estado, houve um empenho para que se avançasse na equidade de gênero nas empresas. Na verdade, o PPEGR se volta para a questão da equidade, ou seja, dar um pouco mais a quem tem menos. Ele não aponta para a superação das desigualdades, portanto, está longe de dar uma contribuição efetiva no processo de emancipação, que, neste caso, refere-se às mulheres terem acesso aos altos cargos de gestão da empresa, os mais bem remunerados.

O Banco do Brasil tenta seguir a metodologia de implementação do PPEGR. Entretanto, afora obter o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, nada mudou objetivamente para as mulheres terem acesso aos cargos de comando da empresa. Pensávamos que a mobilização do movimento sindical conseguiria ter uma inflexão sobre o Programa e suas práticas. Todavia, o que de fato ocorreu foi que ele tratou formalmente o PPEGR e não conseguiu especificar nos ACTs iniciativas, procedimentos e obrigações do BB que ampliassem o acesso das mulheres aos cargos de comando da empresa. O Sindicato tratou paralelamente as reivindicações das mulheres, pois só incorporou parte das relações e condições de trabalho, aquelas questões que tangem à maternidade, particularmente, as especificadas na Tabela 7: licença adoção, horário para amamentação, estabilidade provisória do emprego etc. Portanto, essas iniciativas estudadas não apontam para o enfrentamento das desigualdades das relações sociais de sexo dentro da instituição.

Diante do exposto, esperamos que essas considerações finais possam apontar pistas para a luta política dos movimentos feministas e do movimento sindical, a fim de ampliar conquistas para as mulheres e para toda a classe trabalhadora.

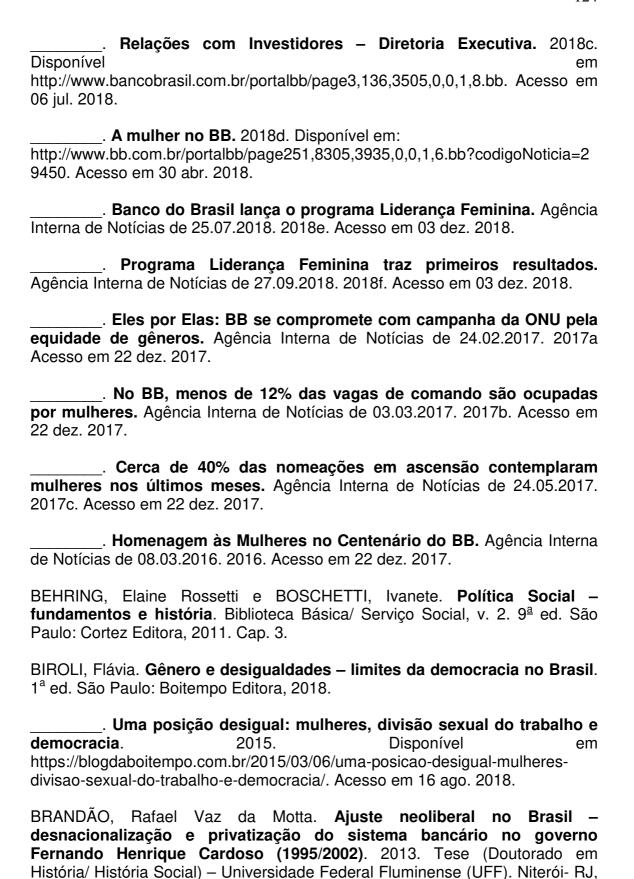
REFERÊNCIAS

2018.

ABREU, Edgar. **Certificações Edgar Abreu – Apostila CPA-20**. Disponível em https://certificacao.edgarabreu.com.br/apostila-cpa-20. Acesso em 26 jan. 2019.

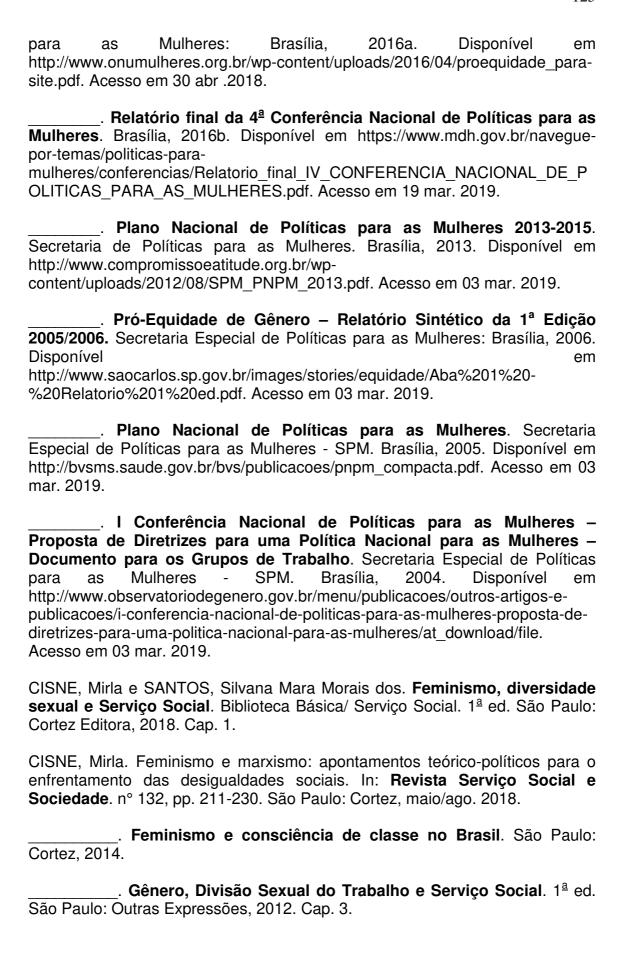
ALVES, Giovanni. A disputa pelo intangível: estratégias gerenciais do capital na era da globalização. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2014, p. 55-72.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018. Adeus ao trabalho?- ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15^a ed. São Paulo: Cortez Editora. 2011. . Os Sentidos do Trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009. . Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo e SILVA, Maria Aparecida Moraes. O Avesso do Trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2004. ARCARY, Valério. Por quê as cotas são uma proposta mais igualitarista que a equidade meritocrática? Crítica Marxista, São Paulo, Ed. Revan, v. 1, n° 2007. 106-109. Disponível p. https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos biblioteca/dossie38dossie 4.pdf. Acesso em 04 mar.2019. BANCO DO BRASIL. Consultas e Audiências Públicas. 2019. Disponível em https://www.bb.com.br/pbb/pagina-inicial/compras.-contratacao-e-venda-deimoveis/compras-e-contratacoes/licitacoescentralizadas?fbclid=lwAR3Ux3xWyMYND 53CZTV5tWTgHrY70mA7k92KY L WlyRfRwvMpdx5l7V1Ww#/. Acesso em 09 abr. 2019. . Estatuto Social do Banco do Brasil. 2018. Disponível em http://ir.bb.mz-sites.com/wpcontent/uploads/sites/110/2018/12/Anexo35 EstatutoSocial.pdf. Acesso em 12 fev. 2019. BANCO DO BRASIL. 8 de março: vamos comemorar. Agência Interna de Notícias de 08.03.2018. 2018a. Acesso em 08 mar. 2018. . **Pró-Equidade do Gênero – Objetivos do BB.** 2018b. Disponível https://www.bb.com.br/portalbb/page4,8305,3935,0,0,1,6.bb?codigoNoticia=285 89&codigoMenu=15368&codigoRet=15260&bread=73 1 2. Acesso em 30 abr.



2013. Cap. 3.

BRASIL. Programa PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho – 10 anos. Secretaria Especial de Políticas





CUT. 2008. BB atende reivindicação do Sindicato e adere ao Programa Pró-equidade de Gênero. Disponível em https://www.cut.org.br/noticias/bb-atende-reivindicacao-do-sindicato-e-adere-ao-programa-pro-equidade-degenero-ce98. Acesso em 30 abr. 2018.

DEVREUX. Anne-Marie. A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. In: **Sociedade e Estado**. Brasília, v. 20, n. 3, pp. 2561-284, set/dez, 2005.

DIEESE. 2018. **Desempenho dos Bancos** – **2017**. Disponível em https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2018/desemprenhoDosBanc os2017.html. Acesso em 02 fev. 2019.

DIEESE/ CNB/ CUT. Rostos dos Bancários – Mapa de Gênero e Raça do Setor Bancário Brasileiro. São Paulo: Confederação Nacional dos Bancários, 2001.

DUQUE-ARRAZOLA, Laura Susana. **O lugar das mulheres nas políticas de assistência social**. 2004. 284 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Recife, 2004. Disponível em https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/9746. Acesso em 27 dez. 2018.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. A origem da família, da propriedade privada e do estado. 3ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2012.

FERREIRA, Verônica Maria. Apropriação do tempo de trabalho das mulheres nas políticas de saúde e reprodução social: uma análise de suas tendências. 2017. 206 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) — Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Recife, 2017.

FERRERO, Clara. O vocabulário feminista que todos já deveriam estar dominando em 2017. **El País**. Brasil, 11.jul.2017. Cultura. Disponível em https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/10/cultura/1499708850_128936.html. Acesso em 04 mar. 2019.

FONTES, Virgínia. **O Brasil e o capital-imperialismo: teoria e história**. $2^{\underline{a}}$ ed. Rio de Janeiro: EPSJV, Editora UFRJ, 2010. pp. 22-38. Disponível em: http://resistir.info/livros/brasil_capital_imperialismo.pdf. Acesso em 23 jun. 2018.

FORTUNA, Eduardo. **Mercado financeiro – produtos e serviços**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2013. Caps. 1, 2 e 3.

GAMA, Andréa, ROCHA, Lia e ROMERO, Karolyne. Percepções sobre o papel das políticas públicas relacionadas ao trabalho e à vida familiar. In: ARAÚJO, Clara e GAMA, Andréa (Org.). **Entre a casa e o trabalho: gênero e família no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: ABE Graph Gráfica e Editora, 2017, p. 85-115.

GUEDES, Moema de Castro. Família e Estado: algumas percepções sobre o papel das instituições no provimento do cuidado. In: ARAÚJO, Clara e GAMA, Andréa (Org.). **Entre a casa e o trabalho: gênero e família no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: ABE Graph Gráfica e Editora, 2017, p. 117-129.

HARVEY, David. **Para entender O Capital – Livros II e III**. 1^a ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

HIRATA, Helena. Desenvolvimento e novas relações de trabalho — Uma perspectiva comparativa internacional. In: ÁVILA, Maria Betânia; PRADO, Milena; SOUZA, Tereza; SOARES, Vera e FEREIRA, Verônica. **Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico**. Recife: SOS CORPO-Instituto Feminista para a Democracia, 2008, p. 23-32.

G	Globalização (e divisão	sexual c	do trabalho	numa	persp	ectiva
comparada.	In: GUIMARÃ	ES, Nady	/a Maria;	HIRATA,	Helena	e SU	GITA,
Kurumi (Orgs.	.). Trabalho F	lexível, er	npregos l	Precários?	– uma c	ompa	ração
Brasil, Franç	a, Japão . Sã	ăo Paulo:	Editora d	la Universid	ade de	São I	Paulo,
2009, p. 145-	167.						

Capital financeiro, trabalho e questão social. 7ª ed. São Paulo: Cortez, 2012. Cap.I, 3; Cap. II, 1 e Cap. IV, 2. IBGE. 2018. Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das mulheres no Brasil. Disponível https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com mediaibge/arquivos/9d6f4faed a1f1fb7532be7a9240cc233.pdf. Acesso em 17 mai. 2018. . 2015. Síntese de indicadores sociais - uma análise das condições de vida da população brasileira: 2015. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf. Acesso em 26 jun. 2017. JINKINGS, Nise. A reestruturação do trabalho nos bancos. In: ANTUNES, Ricardo (org.) Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. 1ª ed. atualizada. São Paulo: Boitempo, 2015, p.189-205. . As Formas Contemporâneas da Exploração dos Trabalhos nos Bancos. In: ANTUNES, Ricardo & SILVA, Maria A. Moraes (Orgs.). O Avesso do Trabalho. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004, p. 207-241. . Trabalho e resistência na fonte misteriosa: os bancários em face da reestruturação capitalista. 2000. Tese (Doutorado em Sociologia) -Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Campinas-SP, 2000. MANDEL, Ernest. O Capitalismo Tardio. 2ª ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985. Cap. 12. MARINHO, Paloma Abelin Saldanha e GONCALVES, Hebe Signorini. Práticas de empoderamento feminino na América Latina. In: Revista de Estudios 56. Sociales n° Abr-Jun 2016. p. 80-90. Disponível https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res56.2016.06. Acesso em 06

IAMAMOTO, Marilda Villela. Servico Social em tempo de capital fetiche:

MARX, Karl. **O Capital**. Livro I. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2013. Seção IV, Cap. 13.

abr. 2019.

_____. **O Capital, livro I, Capítulo IV (Inédito)**. 1ª ed. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas Ltda, 1978, p. 66-80.

MESQUITA FILHO, Júlio de. Interpretação da crise financeira mundial sob a perspectiva de David Harvey. 2014. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Estadual Paulista (UNESP). Araraquara-SP, 2014. Cap. 1.

MÉSZÁROS, István. **Para além do Capital**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2011. Parte I - Cap. 5.

MINELLA, Ary Cesar. **Banqueiros: organização e poder político no Brasil**. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo e São Paulo: ANPOCS, 1988. Caps. III e IV.

MOTA, Ana Elizabete. Significado dos direitos e da política social na atual conjuntura brasileira. In: BOSCHETTI, Ivanete; SALVADOR, Evilasio da Silva; STEIN, Rosa e TEIXEIRA, Sandra Oliveira (Orgs.). **Que política social para qual emancipação?** Brasília: Abaré Editorial, 2018. p. 225-236.

_____. Redução da Pobreza e Aumento da Desigualdade: um desafio teórico-político ao Serviço Social brasileiro. In: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **Desenvolvimentismo e Construção de Hegemonia – crescimento econômico e reprodução da desigualdade**. 1ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2012, p. 29-45.

NETTO, José Paulo & BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica**. Biblioteca Básica/ Serviço Social. 7ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2011. Cap. 7.

ONUBR – Nações Unidas no Brasil. 2018. **OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens**. Disponível em https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-detrabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/. Acesso em 05 mai. 2018.

ONU MULHERES BRASIL. **Princípios de empoderamento das mulheres**. Empresas. Disponível em http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/. Acesso em 07 mar. 2019.

_____. **ONU Mulheres alerta para avanço de discursos que desprezam mulheres e minorias**. Brasil, 18.dez.2018. Disponível em http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-alerta-para-avanco-dediscursos-que-desprezam-mulheres-e-minorias/. Acesso em 20 mar. 2019.

ONU Mulheres. Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e Social. (Encarte Brasil baseado no Relatório "O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016"). Brasília, 2016. Disponível em http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Maisigualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf. Acesso em 05 dez. 2018.

PARADIS, Clarisse. A luta política feminista para despatriarcalizar o Estado e construir as bases para a igualdade. In: MORENO, Renata (Org.). **Feminismo, Economia e Política: debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres**. São Paulo: SOF Sempreviva Organização Feminista, 2014, p. 55-73.

PONTE, Júlio Ramon Teles da. O trabalho e o labirinto do mito da responsabilidade socioempresarial: a experiência da cidadania empresarial do Banco do Brasil. 2011. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Natal-RN, 2011. Cap. 2.

PONTES, Luiz Fernando. O contexto da Pesquisa: Banco do Brasil quase 200 anos. In: O Bancário, o banco e a criatividade: aspectos histórico-culturais

para uma sociedade criativa. 2007. 405 f. Tese (Doutorado em Psicologia/ Psicologia Social e do Trabalho). Universidade de Brasília (UnB). Brasília-DF, 2007. Cap. 2.

R7 INTERNACIONAL. Diferença entre homens e mulheres no trabalho não diminui em 27 anos. Internacional, 06.mar.2019. Disponível em https://noticias.r7.com/internacional/diferenca-entre-homens-e-mulheres-no-trabalho-nao-diminui-em-27-anos-06032019. Acesso em 10 mar. 2019.

SANCHES, Ana Tercia. **Trabalho Bancário: inovações tecnológicas, intensificação de controles e gestão por resultados**. 1ª edição. São Paulo: Annablume Editora, 2017. Caps. 2 e 4.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. 2ª ed. São Paulo: Expressão Popular/ Fundação Perseu Abramo, 2015.

SANTOS, Josiane Soares. "Questão Social" – particularidades no Brasil. Biblioteca Básica/ Serviço Social. v. 6. São Paulo: Cortez Editora, 2012. Cap. 3.

SARDENBERG, Cecília M. B. Conceituando "Empoderamento" na Perspectiva Feminista. 2006. Disponível em https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6848/1/Conceituando%20Empoderame nto%20na%20Perspectiva%20Feminista.pdf. Acesso em 06 abr. 2019.

SCURO, Lúcia. A divisão sexual do trabalho e do cuidado na América Latina. In: ARAÚJO, Clara e GAMA, Andréa (Org.). **Entre a casa e o trabalho: gênero e família no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: ABE Graph Gráfica e Editora, 2017, pp. 21-30.

SEEBPMR – Sindicato dos Bancários Patos de Minas e Região. 2013. **Encontro da Contraf-CUT implementa Coletivo Nacional das Mulheres**. Disponível em http://www.bancariosdepatos.org.br/content/encontro-da-contraf-cut-implementa-coletivo-nacional-das-mulheres. Acesso em 12 jan. 2019.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Mulheres no Trabalho Bancário: Difusão Tecnológica, Qualificação e Relações de Gênero**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

_____. Reestruturação nos Bancos no Brasil: Desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. In: **Educação & Sociedade**, ano XX, n° 67. Ago/ 1999. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/es/v20n67/v20n67a06. Acesso em 25 ago. 2015.

SINDIBANCÁRIOS ESPÍRITO SANTO. **III Encontro Nacional de Mulheres Bancárias reflete sobre desigualdade de gênero**. 2013. Disponível em http://www.bancarios-es.org.br/iii-encontro-nacional-de-mulheres-bancarias-reflete-sobre-desigualdade-de-genero/. Acesso em 10 jan. 2019.

SILVA, Jair Batista da. A face privada de um banco público —os experimentos flexíveis no Banco do Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (org.) Riqueza e Miséria

do Trabalho no Brasil. 1ª ed. atualizada. São Paulo: Boitempo, 2015, p. 207-236.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. A divisão sexual do trabalho e as ciências sociais. In: **A classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistência**. 2ª ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, p. 150-160.

SUCUPIRA, Fernanda e FREITAS, Taís Viudes de. As desigualdades de gênero nos usos do tempo. In: MORENO, Renata (Org.). **Feminismo, Economia e Política: debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres**. São Paulo: SOF Sempreviva Organização Feminista, 2014, p. 105-122.

TEIXEIRA, Rodrigo Alves e PINTO, Eduardo Costa. **A economia política dos governos FHC, Lula e Dilma: dominância financeira, bloco no poder e desenvolvimento econômico**. 2012. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-06182012000400009&script=sci abstract&tlng=pt. Acesso em 08 dez. 2018.

UOL. Bancos no Brasil têm lucro alto em qualquer situação, diz 'The Economist'. São Paulo, 03.08.2018. Disponível em https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/08/03/lucro-bancos-brasil-situacao-economica-economist.htm. Acesso em 29 jan. 2019.

URBANITÁRIOS DE ALAGOAS. **Dirigentes bancárias criam Coletivo Nacional de Mulheres**. 2013. Disponível em https://www.urbanitarios-al.com.br/2013/12/dirigentes-bancarias-criam-coletivo-nacional-de-mulheres/. Acesso em 10 jan. 2019.

VALENTE, Gabriela. Após Bolsonaro criticar, presidente do BB diz que curso sobre assédio fomenta guerra cultural. **O GLOBO**. Brasil, 09.mar.2019. Economia. Disponível em https://oglobo.globo.com/economia/apos-bolsonaro-criticar-presidente-do-bb-diz-que-curso-sobre-assedio-fomenta-guerra-cultural-23510677. Acesso em 11 mar. 2019.

VIEIRA, Isabela. Mulheres trabalham 5 horas a mais e ganham 76% do salário dos homens. **Brasil de Fato**. Rio de Janeiro, 02.dez.2016. Disponível em https://www.brasildefato.com.br/2016/12/02/mulheres-trabalham-5-horas-a-mais-e-ganham-76-do-salario-dos-homens/. Acesso em 17 jun. 2017.

ANEXO – Listagem das organizações premiadas com o Selo do PPEGR98

Organizações Premiadas na 1ª Edição

- 1. Caixa Econômica Federal
- 2. Centrais Elétricas Brasileiras S.A. ELETROBRAS
- 3. Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletrobrás Eletronorte
- 4. Centro de Pesquisas de Energia Elétrica CEPEL
- 5. Eletrobrás CGTEE Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica
- 6. Eletrobrás Distribuição Alagoas
- 7. Eletrobrás Termonuclear S.A. Eletrobrás Eletronuclear
- 8. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
- 9. FURNAS Centrais Elétricas S.A.
- 10. Itaipu Binacional
- 11. Petróleo Brasileiro S.A. PETROBRAS

Organizações Premiadas na 2ª Edição

- 1. Banco do Brasil S.A.
- 2. Banco do Nordeste do Brasil S.A.
- 3. Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social BNDES
- 4. Caixa Econômica Federal
- 5. Centrais Elétricas Brasileiras S.A. ELETROBRAS
- 6. Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletrobrás Eletronorte
- 7. Centro de Pesquisa de Energia Elétrica CEPEL
- 8. Companhia de Eletricidade do Amapá CEA
- 9. Companhia Hidro Elétrica do São Francisco CHESF
- 10. Eletrobrás CGTEE Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica
- 11. Eletrobrás Termonuclear S.A. Eletrobrás Eletronuclear
- **12.** Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
- 13. Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária INFRAERO
- 14. Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária Embrapa
- 15. Fundação de Seguridade Social Petros
- 16. FURNAS Centrais Elétricas S.A.
- 17. Grupo Hospital Conceição GHC
- **18.** Itaipu Binacional
- 19. Manaus Energia
- 20. Petróleo Brasileiro S.A. PETROBRAS
- 21. Prefeitura Municipal de Quixadá CE
- **22.** Secretaria de Estado de Trabalho, Renda e Esporte do Estado da Bahia SETRE
- 23. Serviço Federal de Processamento de Dados SERPRO

Organizações Premiadas na 3ª Edição

_

⁹⁸ Disponível em Brasil (2016a).

- 1. Banco do Brasil S.A.
- 2. Banco do Nordeste do Brasil S.A.
- 3. Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social BNDES
- 4. Caixa Econômica Federal
- 5. Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A Eletrobrás Eletronorte
- 6. Centrais Elétricas S.A. ELETROBRAS
- 7. Centro de Pesquisas de Energia Elétrica CEPEL
- 8. Companhia de Eletricidade do Amapá CEA
- 9. Companhia de Gás da Bahia BAHIAGAS
- 10. Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais CPRM
- 11. Companhia Hidroelétrica do São Francisco CHESF
- 12. Companhia Paranaense de Energia COPEL
- 13. Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Rio de Janeiro- CREA/RJ
- 14. Eletrobrás Amazonas Energia
- 15. Eletrobrás Distribuição Acre
- 16. Eletrobrás Distribuição Alagoas
- 17. Eletrobrás Distribuição Piauí
- 18. Eletrobrás Distribuição Rondônia
- 19. Eletrobrás Termonuclear S.A.- Eletrobrás Eletronuclear
- 20. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
- 21. Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A. Embasa
- 22. Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária INFRAERO
- 23. Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária Embrapa
- 24. Fersol Indústria e Comercio S.A.
- 25. Fundação dos Economiarios Federais FUNCEF
- 26. Fundação Eletrobrás de Seguridade Social ELETROS
- 27. Fundação Oswaldo Cruz FIOCRUZ
- 28. Fundação Petrobras de Seguridade Social PETROS
- 29. FURNAS Centrais Elétricas S.A.
- 30. GEAP Fundação de Seguridade Social
- Grupo Hospitalar Conceição GHC
- 32. Instituto de Artesanato Visconde de Mauá
- 33. Instituto de Gestão das Águas e Clima INGA
- 34. Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo IPEM
- 35. Instituto Estadual de Hematologia Artur de Sigueira Cavalcanti HEMORIO
- **36.** Itaipu Binacional
- 37. Petrobras Distribuidora S.A.
- 38. Petrobras Transporte S.A. Transpetro
- **39.** Petróleo Brasileiro S/A PETROBRAS
- 40. Prefeitura Municipal de Alfenas MG
- 41. Prefeitura Municipal de Fortaleza CE
- 42. Prefeitura Municipal de Guarulhos SP
- **43.** Prefeitura Municipal de Jaboatão PE
- 44. Prefeitura Municipal de Mesquita RJ
- 45. Prefeitura Municipal de Porto Alegre RS
- 46. Prefeitura Municipal de Quixadá CE
- 47. Prefeitura Municipal de Santa Rosa RS
- 48. Prefeitura Municipal de Santo Antonio de Jesus BA
- 49. Prefeitura Municipal de São Carlos SP

- 50. PREVI Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil
- 51. Real Grandeza Fundação de Previdência e Assistência Social
- 52. Secretaria da Educação e Cultura do Estado do Piauí SEDUC
- 53. Secretaria de Estado da Administração do Piauí SEAD
- **54.** Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado da Bahia SETRE
- **55.** Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos de Manaus SEMASDH
- **56.** Serviço de Apoio as Micro e Pequenas Empresas do Estado do Rio de Janeiro SEBRAE
- 57. Serviço Federal de Processamento de Dados SERPRO
- 58. Serviço Social da Indústria (PR) SESI

Organizações Premiadas na 4º Edição

- 1. Advocacia-Geral da União AGU
- 2. Banco de Brasília S.A.
- 3. Banco do Brasil S.A.
- 4. Banco do Nordeste do Brasil S.A.
- 5. Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social BNDES
- 6. Caixa Econômica Federal
- 7. Câmara dos Deputados
- 8. Centrais Elétricas Brasileiras S.A. ELETROBRAS
- 9. Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletrobrás Eletronorte
- 10. Centro de Pesquisas de Energia Elétrica CEPEL
- 11. Companhia de Gás da Bahia BAHIAGAS
- 12. Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais CPRM
- 13. Companhia Hidroelétrica do São Francisco CHESF
- **14.** Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro CREA/RJ
- 15. Eletrobrás Amazonas Energia
- **16.** Eletrobrás Distribuição Acre
- 17. Eletrobrás Distribuição Rondônia
- 18. Eletrobrás Termonuclear S/A Eletrobrás Eletronuclear
- 19. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
- 20. Empresa Brasileira de Correios
- 21. Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia Hemobras
- 22. Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária Embrapa
- 23. Fersol Indústria e comercio S.A
- 24. Fundação dos Economiarios Federais FUNCEF
- 25. Fundação Eletrobrás de Seguridade Social ELETROS
- 26. Fundação Petrobras de Seguridade Social Petros
- 27. FURNAS Centrais Elétricas S.A.
- 28. GEAP Fundação de Seguridade Social
- 29. Governo do Estado do Rio Grande do Sul
- 30. Grupo Hospitalar Conceição GHC
- **31.** Home Care Cene Hospitalar Ltda.
- 32. Instituto de Desenvolvimento Rural do Amapá RURAP
- 33. Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo IPEM

- **34.** Instituto INFRAERO de Seguridade Social INFRAPREV
- 35. Itaipu Binacional
- **36.** Liquigás Distribuidora S.A.
- 37. Mondelēz Brasil Ltda.
- 38. Petrobras Distribuidora S.A.
- 39. Petrobras Transporte S.A. Transpetro
- 40. Petróleo Brasileiro S.A. PETROBRAS
- 41. Prefeitura Municipal de Curitiba PR
- 42. Prefeitura Municipal de Guarulhos SP
- 43. Prefeitura Municipal de Jaboatão dos Guararapes PE
- 44. Prefeitura Municipal de Porto Alegre RS
- 45. Prefeitura Municipal de Quixadá CE
- **46.** Prefeitura Municipal de Santa Rosa RS
- 47. Prefeitura Municipal do Recife PE
- 48. Real Grandeza Fundação de Previdência e Assistência Social
- 49. Secretaria Estadual de Educação e Cultura do Piauí SEDUC
- **50.** Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos de Manaus SEMASDH
- 51. Senado Federal
- **52.** SERPROS Fundo Multipatrocinado
- **53.** Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas do Estado do Rio de Janeiro SEBRAE
- 54. Serviço Federal de Processamento de Dados SERPRO
- 55. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial SENAI/PR
- 56. SESI Serviço Social da Indústria SESI/PR
- 57. Walmart Brasil Ltda.

Organizações Premiadas na 5ª Edição

- 1. Advocacia-Geral da União AGU
- 2. Agencia de Promoção de Exportações do Brasil APEX-Brasil
- 3. AVON Cosméticos
- 4. Banco de Brasília S.A.
- **5.** Banco do Brasil S.A.
- 6. Banco do Nordeste do Brasil S.A.
- 7. Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social BNDES
- 8. Caixa Econômica Federal
- 9. Casa da Moeda do Brasil
- **10.** Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletrobrás Eletronorte
- 11. Centro de Pesquisas de Energia Elétrica CEPEL
- 12. Companhia de Gás da Bahia BAHIAGAS
- 13. Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais CPRM
- 14. Companhia Hidroelétrica do São Francisco CHESF
- 15. Companhia Paranaense
- 16. Conselho Federal de Engenharia e Agronomia CONFEA
- 17. Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro CREA/RJ
- 18. Eletrobrás Amazonas Energia
- 19. Eletrobrás CGTEE Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica

- 20. Eletrobrás Distribuição Acre
- 21. Eletrobrás Distribuição Alagoas
- 22. Eletrobrás Distribuição Piauí
- 23. Eletrobrás Distribuição Rondônia
- 24. Eletrobrás Distribuição Roraima
- 25. Eletrobrás Termonuclear S.A.- Eletrobrás Eletronuclear
- 26. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
- 27. Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A. Embasa
- 28. Empresa Brasil de Comunicação S.A. EBC
- 29. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos Correios
- 30. Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia Hemobras
- 31. Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária Embrapa
- 32. Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. TRENSURB
- 33. Ferreira Gomes Energia S.A.
- 34. Fersol Indústria e Comercio S.A.
- 35. Fundação dos Economiarios Federais FUNCEF
- 36. Fundação Eletrobrás de Seguridade Social ELETROS
- 37. Fundação Oswaldo Cruz FIOCRUZ
- 38. Fundação Petrobras de Seguridade Social Petros
- 39. FURNAS Centrais Elétricas S.A.
- 40. GEAP Fundação de Seguridade Social
- 41. Grupo Hospitalar Conceição GHC
- 42. Grupo Sanofi Brasil
- 43. Home Care Cene Hospitalar Ltda.
- 44. Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo IPEM
- 45. Instituto INFRAERO de Seguridade Social INFRAPREV
- 46. Itaipu Binacional
- **47.** Liquigás Distribuidora S.A.
- 48. Microsoft Informática Ltda.
- 49. Ministério Publico Federal
- 50. Mondelēz Brasil Ltda.
- 51. Petrobras Distribuidora S.A.
- **52.** Petrobras Transporte S.A. Transpetro
- 53. Petróleo Brasileiro S.A. PETROBRAS
- **54.** Prefeitura Municipal de Curitiba PR
- 55. Prefeitura Municipal de Fortaleza CE
- 56. Prefeitura Municipal de Guarulhos SP
- 57. Prefeitura Municipal de Jaboatão dos Guararapes PE
- **58.** Prefeitura Municipal de Porto Alegre RS
- **59.** Prefeitura Municipal de Recife PE
- 60. PREVI Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil
- 61. Pricewaterhouse Coopers Auditores Independentes PwC Brasil
- 62. Real Grandeza Fundação de Previdência e Assistência Social
- **63.** Senado Federal
- 64. SERPROS Fundo Multipatrocinado
- 65. Serviço Federal de Processamento de Dados SERPRO
- 66. Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná Sistema FIEP
- 67. Universidade Federal do Paraná UFPR
- 68. Walmart Brasil Ltda.

Organizações Premiadas na 6ª Edição

- 1. Advocacia-Geral da União AGU
- 2. Agencia de Promoção e Exportações do Brasil Apex-Brasil
- 3. Agencia Nacional do Cinema ANCINE
- 4. AIG Seguros
- 5. Alupar Investimento S.A.
- 6. AVON Cosméticos
- 7. Banco da Amazônia S.A.
- 8. Banco de Brasília S.A.
- 9. Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais S.A. BDMG
- 10. Banco do Brasil S.A.
- 11. Banco do Nordeste do Brasil S.A.
- 12. Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social BNDES
- 13. BASF S.A.
- 14. Braskem S.A.
- 15. BSI Tecnologia Ltda.
- **16.** Caixa Econômica Federal
- 17. Câmara dos Deputados
- 18. Câmara Municipal de Porto Alegre
- 19. Carrefour Comercio e Indústria Ltda.
- 20. Casa da Moeda do Brasil
- 21. Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A. Celesc
- 22. Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletrobrás Eletronorte
- 23. Centrais Elétricas S.A. ELETROBRAS
- 24. Centro de Pesquisas de Energia Elétrica CEPEL
- 25. Centro de Tecnologia e da Informação Renato Archer
- **26.** Centro nacional de Tecnologia Eletrônica Avançada CEITEC S.A.
- 27. CI&T
- 28. Companhia de Água e Esgotos da Paraíba CAGEPA
- 29. Companhia de Eletricidade do Amapá CEA
- 30. Companhia de Gás da Bahia BAHIAGAS
- 31. Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais CPRM
- **32.** Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo PRODESP
- 33. Companhia de Saneamento de Minas Gerais COPASA
- 34. Companhia Desenvolvimento Econômico de Minas Gerais CODEMIG
- **35.** Companhia do Metropolitano do Distrito Federal Metro DF
- 36. Companhia Energética de Minas Gerais CEMIG
- 37. Companhia Estadual de Habitação Popular CEHAP
- 38. Companhia Hidro Elétrica do São Francisco CHESF
- 39. Companhia Paranaense de Energia COPEL
- 40. Conselho Federal de Engenharia e Agronomia CONFEA
- **41.** Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro CREA/RJ
- 42. Dudalina S.A.
- 43. Economus Instituto de Seguridade Social
- 44. Eletrobrás CGTEE Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica
- 45. Eletrobrás Distribuição Acre

- 46. Eletrobrás Distribuição Alagoas
- 47. Eletrobrás Distribuição Amazonas
- 48. Eletrobrás Distribuição Piauí
- 49. Eletrobrás Distribuição Rondônia
- 50. Eletrobrás Distribuição Roraima
- 51. Eletrobrás Termonuclear S.A. Eletrobrás Eletronuclear
- 52. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
- 53. Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A. Embasa
- 54. Empresa Brasileira de Comunicação EBC
- 55. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos Correios
- **56.** Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária Embrapa
- 57. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares EBSERH
- **58.** Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural da Paraíba EMATER/PB
- 59. Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social DATAPREV
- 60. Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. TRENSURB
- 61. FINEP Inovação e Pesquisa
- 62. Flexibras Tubos Flexíveis Ltda.
- 63. Fundação CESP Funcesp
- 64. Fundação Chesf de Assistência e Seguridade Social Fachesf
- 65. Fundação COPEL de Previdência e Assistência Social
- 66. Fundação de Saúde Itaiguapy
- 67. Fundação dos Economiarios Federais FUNCEF
- 68. Fundação Eletrobrás de Seguridade Social ELETROS
- 69. Fundação Oswaldo Cruz FIOCRUZ
- 70. Fundação Petrobras de Seguridade Social Petros
- 71. Fundação TV Minas Cultural e Educativa
- 72. FURNAS Centrais Elétricas S.A.
- 73. GEAP Fundação de Seguridade Social
- 74. General Motors do Brasil Ltda.
- 75. Grupo Boticário
- **76.** Grupo Hospitalar Conceição GHC
- 77. Grupo Pão de Açúcar
- 78. Grupo Sanofi Brasil
- 79. Hewlett Packard Brasil Ltda. HP
- **80.** Home Care Cene Hospitalar Ltda.
- 81. Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo IPEM
- 82. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada IPEA
- 83. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas IFAL
- 84. Instituto INFRAERO de Seguridade Social INFRAPREV
- 85. Itaipu Binacional
- 86. Itaú Unibanco Holding
- 87. Johnson & Johnson do Brasil Indústria e Comercio de Produtos para a Saúde
- 88. KPMG Auditores Independentes
- 89. Laboratório Sabin de Analises Clinicas Ltda.
- 90. Laboratórios Pfizer Ltda.
- **91.** Liquigás Distribuição Ltda.
- 92. Microsoft Informática Ltda.
- 93. Ministério Publico Federal

- 94. Mondelēz Brasil Ltda.
- 95. Mutua de Assistência dos Profissionais do Crea MUTUA
- 96. Natura Cosméticos S.A.
- 97. Petrobras Distribuidora S.A.
- 98. Petrobras Transporte S.A. Transpetro
- 99. Petróleo Brasileiro S.A. PETROBRAS
- 100. Prefeitura da Cidade do Recife PF
- 101. Prefeitura Municipal de Curitiba PR
- 102. Prefeitura Municipal de Fortaleza CE
- 103. Prefeitura Municipal de Guarulhos SP
- 104. Prefeitura Municipal de Ipojuca PE
- 105. Prefeitura Municipal de Parnamirim RN
- 106. Prefeitura Municipal de Porto Alegre RS
- 107. PREVI Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil
- **108.** Pricewaterhouse Coopers Auditores Independentes PwC Brasil
- 109. Real Grandeza Fundação de Previdência e Assistência Social
- 110. Senado Federal
- 111. SERPROS Fundo Multipatrocinado
- 112. Serviço Federal de Processamento de Dados SERPRO
- 113. Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná Sistema FIEP
- 114. Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein
- 115. Superintendência Nacional de Previdência Complementar PREVIC
- 116. Telefônica Brasil S.A. VIVO
- 117. Tribunal Regional do Trabalho da 23a Região Mato Grosso
- 118. Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região Rio Grande do Sul
- 119. VALEC Engenharia, Construções e Ferrovias S.A.
- 120. Walmart Brasil Ltda.
- **121.** Whirlpool Unidade Embraco
- 122. White Martins Gases Industriais Ltda.