

CNB/CUT
Confederação Nacional dos Bancários e
Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região

A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA CAMPANHA
SALARIAL 2000 DA CATEGORIA BANCÁRIA

Equipe de sistematização

Deise Recoaro (coordenadora do projeto)

Ana Tércia Sanches

Ivone Maria da Silva

Juvandia Moreira Leite

Neide Aparecida Fonseca

Assessora do projeto

Vera Lúcia Ciamponi – Socióloga

Colaboração: SEEB Belo Horizonte, SEEB Campos de Goytacazes, SEEB Curitiba, SEEB Cornélio Procópio, SEEB Vitória Espírito Santo, SEEB Londrina, SEEB Pernambuco, SEEB São Paulo, SEEB Toledo, SEEB Vitória da Conquista, Federação Paraná

Colaboração especial: Vera Lúcia Oliveira, Coordenadora da Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual (1998/2000)

Entrevistas: João Vaccari, presidente do SEEB São Paulo, e Sérgio Rosa, presidente da CNB/CUT (1999/2000)

Assessoria do Fundo para Igualdade de Gênero – FIG, da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional – CIDA/ACDI

Neusa Zimmermann e Maria Mercedes Barnechea

Junho 2001 a setembro de 2002

1. Introdução

Compartilhar experiências é socializar informações, instrumentos indispensáveis para o movimento sindical, pois contribuem e enriquecem a luta por justiça e igualdade de direitos. A experiência aqui sistematizada diz respeito à inserção do tema “igualdade de oportunidades” na campanha salarial 2000 da categoria bancária.

Quando nos perguntamos para quê sistematizar essa experiência, dirigimos um olhar sobre o movimento sindical brasileiro e percebemos que a categoria bancária é a primeira a conquistar a inclusão de uma cláusula em convenção coletiva, sobre a igualdade de oportunidades, válida para bancárias e bancários, em nível nacional.

É importante refletir sobre a experiência, para evidenciar o processo de construção da organização das mulheres na categoria bancária e no movimento sindical brasileiro. Por meio dessa reflexão, é possível descobrir quais os novos conhecimentos extraídos do processo e revelar as estratégias utilizadas para se alcançar bons resultados nas negociações coletivas sobre o tema.

O propósito de alcançar a igualdade de oportunidades nas relações de gênero refere-se: à construção de um ambiente de trabalho que possa dar condições às mulheres de galgar e assumir postos dentro da hierarquia de cargos/funções dos bancos; ao acesso dos sindicatos às informações sobre as formas e critérios de promoção, possibilitando a fiscalização dos direitos e de conquistas. Os bancos argumentam que possuem critérios abertos, veiculados através de circular, porém, não aceitam a argumentação de que os critérios para promoção são subjetivos e podem conter discriminações.

O objetivo da igualdade de oportunidades é conquistar direitos, não só em relação às funções referentes à maternidade, mas, também, em relação à remuneração, a condições de trabalho, a treinamento, à qualificação, à requalificação e à promoção profissional, e, ademais, assegurar respeitabilidade para que as bancárias não sofram mais constrangimentos pelo fato de serem mulheres e, tampouco, pela cor da pele.

Esperamos beneficiar, de forma direta, a categoria bancária, através da continuidade das negociações, procurando desmembrar essa cláusula em ações afirmativas e direitos concretos, e de forma indireta, toda a sociedade, que será beneficiada, na medida em que se criam novos parâmetros nas relações sociais.

Essa experiência envolveu os seguintes atores: a Comissão Nacional de Gênero Raça e Orientação Sexual (GROS) da Confederação Nacional dos Bancários, filiada à Central Única dos Trabalhadores (CNB/CUT), o Coletivo de Gênero do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, além de dezessete sindicatos multiplicadores, e as Federações/Departamentos, representando um total de 257.689 bancários em todo País¹.

2. Situação da mulher na categoria bancária

O cenário mostra a categoria bancária como uma das que mais sofreu com os impactos da globalização, enfrentando uma redução drástica de postos de trabalho. Em 1980, os bancos empregavam 978 mil trabalhadores no Brasil, chegando a 463 mil em 1997. Hoje, conta com, aproximadamente, 365 mil bancários(as).

Toda a reestruturação produtiva envolve mudanças tecnológicas e novas formas de gestão, determinando um novo modelo de organização do trabalho no setor. Nesse modelo, enfrentamos insistentes tentativas de flexibilização de direitos e terceirização dos postos de trabalho, que resultam na precarização da mão-de-obra, aumentando os problemas dos(as) trabalhadores(as) do sistema financeiro.

Observando a categoria com recorte de gênero, detectamos o aumento crescente da participação das mulheres na categoria bancária. Porém, a contrapartida em termos salariais e de ascensão profissional não aconteceu proporcionalmente. Têm-se revelado atitudes discriminatórias no tratamento de mulheres e homens que executam o mesmo trabalho, principalmente quando se observam os cargos mais altos na hierarquia dos bancos. As bancárias compõem a base da pirâmide de cargos e salários, e estão presentes, em grande número, ocupando postos de atendentes, caixas, operadoras de serviços telefônicos, secretárias, digitadoras².

¹ Para melhor compreensão dos atores envolvidos, é apresentado um quadro em anexo.

² Dados extraídos de “O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial/1990-97”. Alcinei Cardoso Rodrigues. Dissertação de Mestrado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em maio de 1999.

O capital é favorecido na contratação da mão-de-obra feminina, porque pode explorá-la mais plenamente. Atributos designados às mulheres, como versatilidade, sensibilidade, polivalência, docilidade, facilidade de controle e potencialidade para trabalhar em grupo, são requisitos valorizados pela nova forma de administrar que as empresas têm adotado. Destaca-se, aqui, a utilização da aparência feminina na venda de produtos bancários.

As mulheres trabalhadoras, de forma geral, são submetidas, no cotidiano, à dupla jornada. Na categoria bancária, percebemos que esse fato dificulta a mobilidade na carreira profissional, principalmente quando se encontram no exercício da função social da maternidade. A principal e primeira discriminação parte do superior hierárquico, que deixa de apostar em seu crescimento, preocupado apenas em contar com a disponibilidade total das funcionárias para atender às demandas impostas pelo ritmo de trabalho, muitas vezes sem horário determinado. Por outro lado, em depoimentos, algumas bancárias afirmaram que não almejam a promoção que as levariam a galgar novos postos de maior responsabilidade e, conseqüentemente, maior dedicação e salário, porque priorizam os cuidados com a família e a casa.

Diante disso tudo, percebeu-se que a igualdade de oportunidades, para dar certo, deveria ser pensada a partir da construção cultural na vida cotidiana e, principalmente, na inserção e adoção de novos valores, comportamentos e atitudes, tanto por mulheres como por homens, transformando as relações sociais existentes em outras, mais igualitárias.

3. A igualdade de oportunidades: concepção política e teórica

Compreender o recorte de gênero³ na sociedade e, por consequência, na categoria, foi o ponto de partida para esse trabalho. Convencer dirigentes sindicais e bancários(as) sobre a importância do tema é trabalho que nunca acaba, porque segue na contramão dos preconceitos sociais. Esse processo de sensibilização consiste em inter-relações com os sindicatos e com outras entidades nacionais e internacionais, com os membros da Executiva Nacional dos Bancários (ENB), e nas mesas de negociação com a Federação Nacional dos Bancos (FENABAN), entidade de representação dos banqueiros.

Existem, ainda grandes dificuldades a serem superadas no movimento sindical e, dentre elas, destacamos os diferentes níveis de compreensão, valorização e abordagem do tema. Somos reflexo da sociedade: existem valores, idéias, informações diferenciadas e, muitas vezes, equivocadas, que levam a atitudes e comportamentos preconceituosos, trazendo dificuldades para a ação sindical.

A categoria bancária, como parte dessa sociedade, ainda não está completamente consciente da condição discriminatória na qual estão inseridas as mulheres, a população negra, os homossexuais, os portadores de necessidades especiais. Não atentam que há desigualdades nas formas de contratação, de acesso a cargos, de promoções, de qualificação e requalificação.

É necessário levá-los a observar que, por exemplo, há um número pequeno de trabalhadores(as) negros(as) nos bancos privados. Nos bancos públicos, em que o acesso se dá por intermédio de concurso, a contratação é mais igualitária, havendo a presença mais forte daqueles discriminados no setor privado⁴.

³ Usamos como referência teórica o conceito básico de gênero como sendo: “um conceito que se refere a um sistema de papéis e de relações entre mulheres e homens, os quais não são determinados pela biologia, mas pelo contexto social, político e econômico. O sexo biológico de uma pessoa é dado pela natureza; o gênero é construído. Essa perspectiva mostra que a discussão sobre mulheres envolve tanto as mulheres como os homens, e o relacionamento entre ambos, distinguindo o que é biológico do que é social e culturalmente construído. Nossas atitudes estão sempre marcadas por valores e significados que a nossa cultura constrói, modos de ser, de agir e interagir como mulheres e homens moldados pela história, pela ideologia, pela cultura, pela religião e pelo desenvolvimento econômico. Os papéis de gênero são aprendidos e diferem de uma sociedade para outra, de um lugar para outro, e variam de acordo com a época”. (Naila Kaeber, 1990, *Conceitos de gênero: uma abordagem básica*, INSTRAW – Instituto Internacional de Pesquisas e Capacitação das Nações Unidas para a Promoção da Mulher).

⁴ Dados da pesquisa “Os rostos dos bancários – mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro”, conduzida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos/DIEESE para a CNB/CUT.

Devido à popularização do debate, os(as) dirigentes são, muitas vezes, questionados(as) pelos(as) bancários(as) em suas visitas aos locais de trabalho, e sentem necessidade de mais informação, de mais preparo para debater o tema. Por isso, a preocupação maior dos(as) dirigentes que acompanham a discussão de gênero está na formação e na sensibilização dos(as) demais dirigentes sindicais.

O debate da igualdade de oportunidades foi feito na maioria dos sindicatos, em nível nacional. Em alguns, de forma mais aprofundada. Há fortes sinais qualitativos que evidenciam os resultados positivos desses debates: a mudança visível nas falas, nas atitudes, no comportamento dos dirigentes homens e mulheres; dirigentes que assumem, no cotidiano, essa discussão com a categoria e nos espaços sindicais, possibilitando assim, maior assimilação e superação dos diferentes níveis de compreensão desses temas.

4. O movimento sindical bancário e suas formas de organização

Inicialmente, é importante lembrar que o movimento sindical no Brasil é organizado a partir de uma estrutura vertical que agrega os trabalhadores e trabalhadoras, por categoria profissional, em sindicatos (com base municipal/local). Esses sindicatos estão organizados em federações estadual ou regional, sob a orientação de uma confederação nacional, como sendo o “guarda-chuva” da categoria profissional. A confederação e, conseqüentemente, suas federações e sindicatos, está filiada a uma central sindical que agrega trabalhadores(as) de diversas categorias profissionais; essa estrutura é chamada de horizontal. A categoria bancária é representada pela Confederação Nacional dos Bancários, que, por sua vez, está filiada à Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Uma campanha salarial é o ponto alto da estrutura vertical. Nesse período, são debatidas e negociadas as cláusulas referentes aos direitos da categoria profissional. Os direitos, acordados na Convenção Coletiva, são válidos por um ano e reavaliados anualmente, podendo ser modificados, ampliados ou até retirados da Convenção Coletiva.

Em cada campanha salarial, os dirigentes sindicais debatem, entre si e com a categoria, quais são os temas mais importantes no contexto específico daquele ano, e elegem alguns pontos para serem trabalhados. Esses serão os eixos da campanha salarial.

Os eixos debatidos são levados a todos os fóruns sindicais (reuniões, encontros, assembléias, conferências) no âmbito dos sindicatos, das federações, da Confederação Nacional para aprovação. Em cada um desses fóruns sindicais são indicados dirigentes, que compõem a Executiva Nacional dos Bancários (ENB), responsável pela organização da campanha e participante do processo de negociação.

É importante eleger um tema-eixo, porque significa que será debatido e divulgado com maior visibilidade na categoria, na mídia e na sociedade. Será o item mais relevante da pauta de negociação. No processo da campanha salarial, adquire força para impor-se na negociação, de acordo com o interesse que suscita.

Durante muito tempo, o movimento sindical organizou-se de acordo com o tripé “salário, jornada e condições de trabalho”, dando pouca importância às questões específicas, ou seja, às demandas que envolvem os grupos classificados como “minorias políticas” (mulheres, população negra e homossexuais).

Diante das dificuldades conjunturais, como o aumento do desemprego, o ataque aos direitos conquistados e a ausência de uma política salarial, os sindicatos passaram a valorizar uma atuação mais voltada à cidadania, fazendo crescer a idéia de um sindicato cidadão, o que favoreceu o debate de cláusulas específicas, para atender a uma significativa parcela da categoria. Essas cláusulas são classificadas como específicas, pois contêm demandas que não atingem a todos, uniformemente.

5. Breve relato da experiência sistematizada

A experiência sistematizada desenvolveu-se no período de março/2000 a janeiro/2001 na categoria bancária em nível nacional, quando da conquista da cláusula “Igualdade de Oportunidades” na Convenção Coletiva.

Naquele mesmo ano, foi utilizada a estratégia de articular com as dirigentes sindicais, representantes da comissão em nível nacional, a aprovação da manutenção da igualdade de

oportunidades como eixo, nos seus respectivos sindicatos e federações, com ênfase na campanha “Igualdade de Oportunidades”. Articulou-se, também, o aporte financeiro das federações e dos sindicatos, de modo a possibilitar a participação das dirigentes sindicais representantes da Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual – GROS, da CNB/CUT, às reuniões decisórias da campanha salarial 2000, que geralmente acontecem em São Paulo.

Em todas as instâncias do movimento sindical bancário (assembléias, encontros, conferências), a igualdade de oportunidades foi aprovada como eixo. A Executiva Nacional dos Bancários, representante da categoria bancária junto às negociações com a FENABAN, teve como tarefa encaminhar as decisões aprovadas nos sindicatos e federações.

Na Campanha Salarial 2000, o tema igualdade de oportunidades manteve-se como eixo⁵, e, dessa vez, foi negociado e incluído na convenção coletiva com a seguinte redação: “Artigo 51 – O Sindicato apresentará resultados de pesquisa sobre o tema, abrindo discussão entre as partes”.

A CNB/CUT, em conjunto com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), realizou a pesquisa, e, em maio de 2001, é lançada a publicação “Os rostos dos bancários – mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro”, que apresenta

⁵ Texto da Minuta de Reivindicação de 2000, apresentada à Fenaban:

Art. 53 Igualdade de oportunidades:

As empresas abrangidas por esta convenção darão cumprimento às Convenções N. 100 e N. 111 da Organização Internacional do Trabalho.

§ 1º Será constituída, no prazo máximo de 60 dias da assinatura do instrumento coletivo, uma comissão paritária permanente, para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de questões relativas às relações de gênero, raça, orientação sexual e às pessoas portadoras de deficiência física.

§ 2º A comissão será constituída por representantes dos empregados e dos empregadores, e também poderão ser convidadas entidades especializadas nos temas para subsidiar o debate.

§ 3º As empresas abrangidas por esta convenção deverão possibilitar aos representantes componentes da comissão, que realizem tratativas com o intuito de buscar resguardar o emprego, as condições ideais de oportunidades e a melhoria do atendimento a todos os seus empregados e usuários, sem distinção quanto a gênero, raça, deficiência física e orientação sexual.

§ 4º As empresas abrangidas por esta convenção comprometem-se a ter como princípio administrativo, na formação interna de seus profissionais, o combate à discriminação em função de gênero, raça, orientação sexual e pessoas portadoras de deficiência física, constando, em seus manuais formativos e em cursos internos, o conteúdo deste princípio fundamental.

§ 5º As empresas abrangidas por esta convenção comprometem-se a desenvolver ações e campanhas direcionadas ao combate do constrangimento moral, entendendo como tal toda e qualquer situação que leve à inferiorização ou à intimidação baseada em aspectos físicos, culturais, étnicos, regionais e religiosos.

dados discriminatórios na categoria bancária, comprovando o que já havia sido dito na negociação da cláusula em 2000.

A campanha “Igualdade de Oportunidades” teve início com um seminário nacional para formação e comprometimento de dirigentes sindicais multiplicadores e de alguns membros da Executiva Nacional dos Bancários (ENB). Assim, alguns membros da ENB foram preparados para negociar o tema.

A ampla divulgação da campanha “Igualdade de Oportunidades” foi uma estratégia decisiva para dar visibilidade ao tema, mantê-lo na mídia e provocar o debate com a categoria. A cartilha sobre ele foi lançada em agosto de 2000 por, praticamente, todos os sindicatos multiplicadores, com grande empenho e forte repercussão na imprensa. Foi feita a sua distribuição nos locais de trabalho, nas matrizes dos bancos (locais com grande concentração de bancários), bem como a afixação de cartazes em quadros de avisos nos locais de trabalho, além de entrevistas de dirigentes sindicais a emissoras de rádio e TV.

Houve grande procura da cartilha por parte dos(as) trabalhadores(as) bancários(as) e de pessoas, direta ou indiretamente, envolvidas com o tema, pois o material oferece, além do conteúdo teórico, ilustrações de situações que denunciam a discriminação e o preconceito sofridos no mundo do trabalho por trabalhadores(as), não só por serem mulheres, mas em função da raça/cor, orientação sexual ou serem portadores(as) de necessidades especiais. A cartilha também sensibiliza para a necessidade de adoção de novos valores, para a mudança nas relações entre homens e mulheres, não apenas no mundo do trabalho, como também nos círculos de família, de amizade, e de vizinhança.

A partir da campanha “Igualdade de Oportunidades”, e com a permanência do tema na mídia, podemos dizer que aumentou o patamar de discussão com os sindicatos e com a sociedade, permitindo sua melhor assimilação e sustentabilidade à negociação.

6. Fatores que contribuíram para a inclusão da cláusula “Igualdade de Oportunidades” na convenção coletiva da categoria bancária

Para compreendermos o processo que culmina com a inclusão da cláusula “Igualdade de Oportunidades” na Convenção Coletiva de 2000, faz-se necessário conhecer três fatores fundamentais, que se complementam e se entrelaçam durante o caminho percorrido: a organização, a negociação e a conjuntura.

Organização dos dirigentes em torno da questão de gênero: antecedentes que formam o alicerce de todo o trabalho

Já faz algum tempo que a campanha “Igualdade de Oportunidades” vem sendo desenvolvida pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOLS), pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e por vários organismos internacionais. A Convenção N. 100 da OIT obriga os países signatários “a promover a igualdade de oportunidades por intermédio da garantia de salário igual para trabalho de igual valor entre homens e mulheres”.

No Brasil, por sua vez, as mulheres sempre se organizaram em seus sindicatos por categoria profissional. A partir de 1986, passaram a atuar também dentro da estrutura organizativa da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, elaborando e disseminando suas propostas para todos os sindicatos, federações e confederações das várias categorias profissionais.

As instâncias sindicais da CUT vêm incorporando as demandas trazidas pelas trabalhadoras, buscando a superação de práticas, linguagens e símbolos que excluem as mulheres, investindo na conscientização da importante ampliação de representatividade delas na direção dos sindicatos, federações e confederações de cada categoria profissional. A partir de 1993, a CUT aprovou, em congresso, o limite mínimo de 30% de representação por sexo nas diretorias sindicais. Em 1995, é lançada na CUT a campanha pela “Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”, ficando as confederações de cada categoria profissional responsáveis por organizá-la nas suas respectivas bases.

As mulheres bancárias têm uma longa história de organização e luta. Vamos, aqui, destacar alguns momentos importantes que levaram à inclusão da cláusula “Igualdade de Oportunidades”.

No Encontro Nacional dos Bancários, de 1992, foi realizado o primeiro debate nacional sobre a Convenção N. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é signatário. Essa convenção “proíbe a discriminação fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem social”. O resultado foi a introdução, na minuta de reivindicações, de cláusulas contra atos discriminatórios e de combate e prevenção ao assédio sexual.

Em 1996, um grupo de diretoras do Sindicato dos Bancários de São Paulo (SEEB/SP) passou a debater os problemas que atingem as mulheres no mercado de trabalho, sob a luz do conceito de gênero, tendo como referência experiências de organizações internacionais. Naquele ano, decidiu-se então pela mudança de foco da organização e de denominação: de “Grupo de Mulheres” para “Coletivo de Gênero”, o que possibilitou agregar um número maior de dirigentes, mulheres e homens.

Inicialmente, as dirigentes envolvidas nesse debate listaram temas e assuntos que os sindicatos poderiam defender, ligados ao mundo do trabalho, tais como a globalização, a reestruturação produtiva e as novas formas de gestão, com o recorte de gênero. Temas que demonstravam que essas lutas faziam parte do cotidiano do movimento sindical e, desse modo, tanto homens como mulheres deveriam participar. A argumentação principal era que, aproximadamente, metade da categoria bancária era composta por mulheres (45%) e o sindicato, como representante dessa metade significativa, deveria abraçar suas causas. Deixou claro também que os impactos negativos das mudanças no mundo do trabalho afetavam, com maior intensidade, as mulheres, a população negra, os portadores de necessidades especiais e, ainda, o tipo de orientação sexual.

Um grande problema enfrentado pelo Coletivo de Gênero do Sindicato dos Bancários de São Paulo foi a questão financeira. Havia dificuldade para produzir materiais informativos e desenvolver campanhas. Uma solução foi realizar, logo no início, uma campanha de sindicalização, que foi vitoriosa. Hoje, a maior parte dos filiados do sindicato é composta por mulheres. Essa arrecadação foi importante porque forneceu argumentos favoráveis para a produção de materiais específicos.

Esse Coletivo passou a organizar-se de forma disciplinada através de ações concretas, que constam do planejamento geral do Sindicato. Além disto, adquiriu consistência teórica, por meio de estudo, pesquisa e realização de debates.

Tal forma de atuação, somada ao trabalho voltado para a base, num amplo contato com homens e mulheres da categoria, contribuiu para a valorização e a sustentação do tema em todos os espaços e momentos cotidianos da ação sindical. Um trabalho “de formiga”, persistente, que enfrentou um cotidiano onde o preconceito, a discriminação, as piadas e as tentativas de desqualificação do trabalho realizado eram constantes.

Também, desde 1996, a Confederação Nacional dos Bancários (CNB/CUT) destaca uma dirigente sindical para cuidar especificamente das questões de gênero, raça e orientação sexual na categoria bancária, em nível nacional. E em 1997, no 2º Congresso da CNB/CUT, é criada a Comissão Nacional de Gênero, Raça, Orientação Sexual (GROS), composta por dirigentes sindicais representantes de sindicatos e federações, sob a coordenação de uma diretora que passa a fazer parte da executiva da CNB/CUT. Essa coordenação viabilizou a criação de uma rede de dirigentes sindicais representantes, que possibilitou construir um trabalho com repasse de informações, dados e materiais. Naquele ano, a Comissão Nacional GROS e o Coletivo de Gênero do SEEB/SP trabalharam na junção das cláusulas sobre discriminação e isonomia de tratamento, que constavam da minuta de reivindicações, introduzindo uma nova formulação sob a denominação de “Igualdade de Oportunidades”.

A atuação das dirigentes sindicais nos diversos estados não se restringe à categoria bancária. Vai além, por meio da participação nos fóruns da central sindical, no relacionamento com outras instituições e com ONGs que trabalham com temas afins, como também com o movimento feminista. Esses relacionamentos fortalecem e valorizam toda iniciativa dos sindicatos de bancários no País.

Em 1998, realizou-se a campanha nacional “Nunca Desista” e o primeiro seminário para sensibilização, formação e preparação de dirigentes na negociação da cláusula “Igualdade de Oportunidades”. Naquele mesmo ano, o tema foi eleito como eixo da campanha salarial, mas não foi negociado, diante da recusa dos representantes da FENABAN. Em 1999, a igualdade de oportunidades manteve-se como eixo da campanha salarial, mas, novamente, não foi negociada.

A partir dessas experiências, surgiram as seguintes questões: como incluir, na agenda sindical, um tema novo, específico e pouco divulgado pelo movimento; um tema que ainda não

havia aparecido em convenção coletiva de nenhuma categoria profissional? E, posteriormente, em 2000, como trabalhar para sua manutenção como eixo de campanha salarial, pela terceira vez consecutiva, e forçar sua negociação, tendo em vista que, nas campanhas salariais anteriores, o tema não decolou?

Outro aspecto importante e facilitador do trabalho organizativo da Comissão Nacional GROS, em conjunto com o Coletivo de Gênero do Sindicato de São Paulo, foi a criação, em 2000, da parceria com o Fundo para Igualdade de Gênero (FIG), da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (ACDI/CIDA), para a realização do projeto “A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho”. O projeto, iniciado em março 2000, com finalização prevista para 2002, focaliza nove federações e dezessete sindicatos, com dirigentes sindicais que atuam como agentes multiplicadores, e prevê a realização de três campanhas – “Igualdade de Oportunidades”; “Combate e Prevenção ao Assédio Sexual”; “Relações Compartilhadas” –, além da elaboração/confeção de um vídeo didático, para chegar ao seguinte resultado final: “Entidades sindicais filiadas à CNB/CUT sensibilizadas e comprometidas com a promoção de ações concretas em busca da igualdade de oportunidades nas relações de trabalho das empresas do setor financeiro”. Nesse projeto, consta também como impacto, isso é, resultado de longo prazo: “Buscar incluir na Convenção Coletiva da categoria bancária cláusulas sobre igualdade de oportunidades e melhoria das condições de trabalho, ou incluir nas normas dos bancos recomendações aos recursos humanos de não-discriminação de gênero, raça, orientação sexual e de combate e prevenção ao assédio sexual”.

Em resumo, podemos dizer que a seriedade do trabalho cotidiano dos(as) dirigentes sindicais que compõem a Comissão Nacional Gênero, Raça e Orientação Sexual da CNB/CUT, e do Coletivo de Gênero do SEEB/SP, deu força às suas proposições nos debates, favorecendo o convencimento de outros dirigentes sindicais e da categoria bancária sobre a importância e a relevância do tema “igualdade de oportunidades”.

O processo negocial: as estratégias utilizadas pela Executiva Nacional dos Bancários

A ação sindical dá-se em vários espaços e de diferentes formas, algumas já apontadas no decorrer deste trabalho. A negociação é um desses espaços da ação sindical, e é fundamental para a inserção de direitos e a ampliação das conquistas.

A negociação coletiva é uma ação estratégica, por meio da qual se estabelecem as condições de remuneração e de trabalho, construídas, passo a passo, num processo que inclui avanços e retrocessos. O processo de negociação depende de fatores internos ao movimento sindical, como organização, mobilização, conscientização, pressão, mas também depende de fatores externos, cujas razões estão, muitas vezes, fora do controle do movimento sindical, tais como: questões estruturais e políticas do governo brasileiro. Essas situações conjunturais, em alguns momentos, podem nos favorecer, e, em outros, prejudicar.

Eleger a igualdade de oportunidades com recorte de gênero, raça, orientação sexual, como um dos pontos estratégicos da negociação, tem por objetivo conseguir direitos relativos à igualdade de remuneração; à melhoria das condições de trabalho; ao acesso a postos, cargos, funções; à qualificação e requalificação; e, também, permitir conquistas relativas à saúde pessoal, ocupacional, familiar; à garantia contra atitudes discriminatórias, explícitas ou implícitas; à ampliação dos direitos à maternidade e à paternidade, através de ações afirmativas⁶.

Durante a negociação da proposta da cláusula “Igualdade de Oportunidades”, os dirigentes sindicais mostraram que esse tema vem assumindo importância cada vez maior, tanto em nível internacional como nacional, e, principalmente, dentro da categoria bancária. Os dirigentes argumentaram que a recusa em tratar esse tema demonstraria conservadorismo e atraso por parte dos bancos. Os banqueiros gostam de mostrar-se modernos e sensíveis às questões sociais, utilizando, no marketing dos bancos, essa postura. Seria um contra-senso ficarem irredutíveis ou insensíveis a esse tema. Porém, os banqueiros tentam barrar o crescimento desse debate.

⁶ Definição das ações afirmativas – *action positive* –, estabelecida pelos países da União Européia em 1984: “ações afirmativas têm como objetivo contribuir para cancelar ou corrigir as desigualdades de fato, de maneira a promover a presença e a participação de mulheres em todos os setores profissionais e em todos os níveis de responsabilidade”. Essa primeira definição foi ampliada, considerando-se que os programas e as iniciativas incluem a verificação das causas e dos efeitos da desigualdade de gênero, propondo individualizar as modalidades para corrigir, no interior das organizações, desequilíbrios passados, eliminar as discriminações existentes e promover a paridade de oportunidades entre os sexos (Shapiro, Olgiati e Valbjorn, 1994, *Apud*: Cappellin, 1995).

Foi decisiva a argumentação apresentada pelos representantes dos(as) trabalhadores(as), de que dispunham de dados que comprovavam as diferenças salariais e as discriminações. Essa argumentação fez com que a FENABAN, representante dos banqueiros, aceitasse a inserção da cláusula “Igualdade de Oportunidades”, não com a redação proposta na minuta de reivindicações, e, sim, com outra redação, mas aceitando discutir o tema, instalando Mesa Temática para a igualdade de oportunidades.

Nossa estratégia foi assegurar que o tema fosse tratado, mesmo que não implicasse resultados imediatos. Nesses momentos, a Executiva Nacional tem que ser ágil e flexível para detectar a contradição dos bancos e transformar a conversa em proposta concreta.

É importante destacar que os dirigentes sindicais negociadores incorporaram a preocupação com o tema, abraçaram a causa, não dispensando, porém, a assessoria e a participação nas mesas de negociação das dirigentes representantes da Comissão Nacional de Gênero, Raça, Orientação Sexual. Esse grupo, que se dedicou desde o primeiro momento ao tema, acumulou mais informações.

O saldo positivo da inserção dessa cláusula está na abertura de mesas específicas de negociação. Conquistar esse espaço foi um grande avanço e um primeiro passo para tratar de itens ainda não abordados em convenções coletivas no Brasil, bem como promover ações afirmativas para diminuir desigualdades.

A conjuntura: cláusulas econômicas X cláusulas sociais

A partir de 1997, há dificuldades de ampliação de ganhos relativos aos salários, considerando a política do governo brasileiro, que segue o modelo neoliberal de flexibilização de direitos, imposição de baixos índices salariais e promoção de privatizações, visando ao enxugamento da máquina do Estado e passando parte de suas atividades para as mãos de grupos privados nacionais e internacionais. Esse contexto cria dificuldades e entraves na negociação para a construção de melhores salários e condições de trabalho e, quando isso acontece, a contrapartida é o debate, com mais intensidade, de cláusulas sociais e de cláusulas específicas que beneficiem os(as) trabalhadores(as).

Os banqueiros, ao discutirem cláusulas sociais e específicas, optam por temas que mexem menos no seu lucro e, nesse sentido, a cláusula “Igualdade de Oportunidades” pressupõe uma construção que não representa despesas imediatas. Esse contexto favoreceu a inclusão da cláusula.

Os banqueiros conhecem bem a realidade dentro dos bancos e sabem que, aproximadamente, metade da categoria bancária é composta por mulheres. Sabem que elas estão nos cargos com menores salários, que há diferença salarial entre mulheres e homens para os mesmos cargos e funções. Sabem, também, que são contratados poucos(as) negros(as) e que não cumprem a legislação que designa uma porcentagem dos cargos para a contratação de portadores(as) de necessidades especiais. Eles dificultam o acesso dos sindicatos às informações sobre as formas de contratação dos bancos, aos critérios de promoção, dificultando a atuação sindical na fiscalização dos direitos e das conquistas. Os bancos argumentam que têm mecanismos internos para a abordagem desses assuntos. Porém, sabemos pela observação de situações cotidianas e pelo resultado de pesquisas acadêmicas e sindicais, que há inúmeros tipos de discriminação. O que propomos é o debate a respeito dessas situações discriminatórias e a construção de políticas afirmativas.

Se iniciar o debate é difícil, é ainda mais complicado introduzir uma cláusula nova na convenção coletiva. Os bancos evitam, ao máximo, inserir qualquer novo assunto. A lógica é reduzir itens, não ampliá-los. Por isso, não foi fácil construir a cláusula, e sua redação foi surgindo de inúmeros debates.

7. Lições aprendidas

Do ponto de vista organizativo, deve-se ressaltar que a mudança de foco de organização de Grupo de Mulheres para Coletivo de Gênero do SEEB/SP e de Comissão de Mulheres, para Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual da CNB/CUT, deu amplitude à luta e possibilitou a participação de um número maior de dirigentes, principalmente homens que se identificavam com a luta, porém, se sentiam constrangidos em participar de um grupo denominado “de mulheres”.

Não se pode deixar de registrar a persistência e a insistência em debater gênero e igualdade de oportunidades em todos os fóruns sindicais, com a categoria bancária em todos os estados do Brasil e, por conseguinte, com a sociedade. Repetir várias vezes, e de diferentes formas e nos diferentes espaços sociais e sindicais, as idéias com consistência teórica, dados, estatísticas, é um método infalível para valorizar e sustentar um tema no processo negocial. Os grupos que se uniram em torno desse enfoque precisaram de muita organização e disciplina para vencer velhos e arraigados preconceitos.

Vale ressaltar, também, que o relacionamento com outras instituições (ONGs de âmbito nacional e internacional, e com o movimento feminista), impulsionou a organização, possibilitando um novo olhar para a questão de gênero, incorporando debates além do movimento sindical e do mercado de trabalho, incluindo questões relativas à saúde, à vida familiar, a questões culturais etc. A atuação deu-se por meio de diversas formas de organização em torno das questões de gênero nos sindicatos multiplicadores (secretarias, comissões, departamentos ou coletivos), em nível nacional, com ação contínua, ativa e com propostas concretas nos fóruns da categoria bancária e da CUT.

Outro fator responsável pelo sucesso foi a respeitabilidade do trabalho cotidiano dos(as) dirigentes sindicais que compõem esses grupos, fazendo-se ouvir em suas proposições e debates, no convencimento de outros(as) dirigentes sindicais e da categoria bancária. Portanto, essa experiência demonstra que é necessário ter organização permanente e disciplinada.

Como primeira categoria a pautar o tema em convenção coletiva, ainda temos muito que aprender durante os processos de negociação. Porém, acreditamos ter acertado, na medida em que, na negociação sobre o tema, foram utilizadas várias estratégias: construção de um debate que mostrou as situações de discriminações na categoria bancária comprovada com dados; utilização a nosso favor do argumento da modernidade tão apregoada pelos bancos em seu marketing; e, por fim, por ter mantido o tema na mídia e no debate com a categoria.

Não se pode desprezar qualquer chance de manter o debate em pauta, ou seja, por menor que pareça o resultado da negociação, cabe aos(às) dirigentes sindicais fazer disto um grande acontecimento.

O processo de mudança de valores, atitudes e comportamentos é de longa duração e requer trabalho sistemático e contínuo. Para isso, a campanha “Igualdade de Oportunidades”, com materiais elucidativos, foi muito importante, e deve continuar.

Por enquanto, nosso resultado positivo está na inclusão da cláusula “Igualdade de Oportunidades” na convenção coletiva da categoria bancária. O desdobramento dessa cláusula em ações afirmativas deverá acontecer ao longo das reuniões da mesa temática entre representantes dos sindicatos de bancários e da FENABAN.

A inclusão dessa cláusula na Campanha Salarial 2000 dos(as) bancários(as) revela que o movimento sindical, ao sair do campo das reivindicações puramente econômicas e introduzindo cláusulas de políticas específicas, inverte sua lógica e amplia sua atuação.

Dar importância a um tema que tem sido marginalizado e discriminado pelas próprias lideranças sindicais e pela categoria, que têm interesse preferencial pelas cláusulas econômicas, gera um novo conhecimento e reforça o espaço da negociação coletiva como instrumento de ação sindical.

8. Recomendações para o futuro

A tendência do movimento sindical indica que as cláusulas sociais e as específicas terão cada vez mais peso, o que nos apresenta grandes desafios.

Atualmente, estamos participando de mesas de negociação da cláusula, com avanços. Na Convenção Coletiva 2001/2002, a redação ficou da seguinte maneira: “Cláusula 51 – Igualdade de Oportunidades. As partes ajustam, entre si, a constituição da comissão bipartite, que desenvolverá campanha de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores, no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórios nos ambientes de trabalho e na sociedade em geral”.

Devemos, também, dar continuidade à campanha “Igualdade de Oportunidades” para fortalecer as próximas mesas de negociação. Dar sustentação ao tema depende da nossa organização e de integrantes das mesas de negociação capacitados(as). Devemos manter a discussão sobre os aspectos envolvidos nessa cláusula com os sindicatos e as federações, continuando a formação e a capacitação dos(as) dirigentes sindicais e dos(as) negociadores(as).

Alguns bancos estão tomando tímidas iniciativas, promovendo concursos fotográficos com o tema diversidade; contratando acadêmicos(as), profissionais de ONGs, para realizar

pesquisa, visando implementar a diversidade. Outros bancos contratam portadores(as) de necessidades especiais, porém, em número que está muito longe do previsto na legislação.

Apesar de a maior preocupação dos banqueiros ser com o marketing e com o aumento dos lucros, a iniciativa é positiva, pois mostra o impacto que nosso debate causou dentro dos bancos e na sociedade.

Temos que continuar a negociar e definir prazos para que os bancos cumpram aspectos relativos à cláusula negociada e à legislação pertinente. Além disso, devemos acompanhar e fiscalizar as iniciativas dos bancos que tentam excluir o movimento sindical desse processo.

E, por fim, levar ao conhecimento do mundo sindical e acadêmico a nossa experiência, por meio desse trabalho de sistematização. Pois, ao longo da história da humanidade, cometeram-se injustiças, por omissão ou distorção, porque foi, muitas vezes, contada do ponto de vista da classe dominante, isso é, do ponto de vista do dominador (geralmente, homem, branco e rico).

9. Conclusão

A inclusão da cláusula “Igualdade de Oportunidades” na Convenção Coletiva da categoria bancária foi uma grande conquista dos trabalhadores. Nada foi doado pelos patrões.

As conquistas aconteceram gradualmente, e ainda há muito trabalho pela frente. Não se pode esquecer, em nenhum momento, que muito do que se discute no mundo do trabalho é reflexo do que acontece na vida privada, na reprodução de relações sociais e papéis. Há necessidade de cria-se e adotar-se novos valores para construirmos uma sociedade democrática mais justa e igualitária.

A relação que se deve buscar é a da igualdade de oportunidades, para consolidação de um mundo melhor, pois ele é possível.

Para finalizar, ficamos com as palavras do prêmio Nobel de literatura, José Saramago:

“Tolerar a existência do outro e permitir que ele seja diferente ainda é muito pouco. Quando se tolera, apenas se concede, e essa não é uma relação de igualdade, mas de superioridade de um sobre o outro. Deveríamos criar uma

relação, entre as pessoas, da qual estivessem excluídas a tolerância e a intolerância”.

10. Referência Bibliográfica

Cappellin, Paola. "Ações afirmativas: uma estratégia para corrigir a desigualdade entre homens e mulheres" - in: Discriminação positiva - ações afirmativas : em busca da igualdade. CFEMEA, Brasília, DF, I edição 1995; 2. edição 1996, 1995.

DIEESE – “Os rostos dos Bancários: mapas de gênero e raça do setor bancário brasileiro.” Linha Bancários, São Paulo, 2001.

Kaerber, Naila. “Conceitos de Gênero: uma abordagem básica.” INSTRAW – Instituto de Pesquisa e Capacitação das Nações Unidas para a Promoção da Mulher, 1990.

Minuta de Reivindicação da Categoria Bancária de 2000 - Executiva Nacional dos Bancários.

Rodrigues, Alcinei Cardoso. “O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990 a 1997).” Dissertação de Mestrado em Economia, PUC/SP, São Paulo, 1999.

Anexos

Projetos

Projetos em parceria com o Fundo para a Igualdade de Gênero – FIG, da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA):

- “A categoria bancária rumo a construção de relações igualitárias no mundo do trabalho” – projeto anterior e de origem ao projeto de sistematização;
- projeto de sistematização da experiência “A igualdade de Oportunidades na Campanha salarial 2000 da categoria bancária”.

Instituições proponentes:

- Confederação Nacional dos Bancários – CNB/CUT, entidade executora;

- Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região – SEEB/SP, entidade co-executora.

Atores envolvidos:

- Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual – GROS da CNB/CUT;
- Coletivo de Gênero do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região – SEEB/SP;
- nove federações – FETEC: São Paulo; Rio de Janeiro e Espírito Santo; Minas Gerais; Paraná; Santa Catarina; Rio Grande do Sul; Bahia e Sergipe; Nordeste; Centro Norte;
- dezessete sindicatos multiplicadores: SEEB São Paulo, Osasco e Região, ABC/Araraquara, Rio de Janeiro, Campos de Goytacazes, Vitória, Belo Horizonte, Ipatinga, Poços de Caldas, Curitiba, Florianópolis, Porto Alegre, Santa Cruz do Sul, Salvador, Vitória da Conquista, Recife e Brasília.
- outros sindicatos: SEEB Toledo, Cornélio Procópio e Londrina.

Beneficiários:

- a CNB/CUT representa 366.910 bancários em todo o território nacional, incluindo 103 sindicatos da categoria (filiados e não-filiados), espalhados por todo o País;
- agentes multiplicadores e suas bases respectivas: nove federações/departamentos e dezessete sindicatos dos bancários, filiados à CNB/CUT, totalizando 257.689 bancários/as.

Atuação:

- concentra-se em duas frentes:
 - bancários(as);
 - dirigentes sindicais.

**Quadro Nacional da Base da Categoria Bancária
Por Federação/Departamento, Estado e Sindicatos
Agentes Multiplicadores e número de bancários na base territorial**

Federações (Fetec e Deb)	Estado	Sindicatos	Número de bancários(as)
Fetec São Paulo	São Paulo	São Paulo, Osasco e Região	110.000
	São Paulo	ABC	6.650
	São Paulo	Araraquara	651
Fetec Rio de Janeiro e Espírito Santo	Rio de Janeiro	Rio de Janeiro	41.964
	Rio de Janeiro	Campos de Goytacazes	787
	Espírito Santo	Vitória	7.000
Fetec Minas Gerais	Minas Gerais	Belo Horizonte	11.866
	Minas Gerais	Ipatinga	1.510
	Minas Gerais	Poços de Caldas	482
Fetec Paraná	Paraná	Curitiba	15.000
Deb Santa Catarina	Santa Catarina	Florianópolis	6.000
Fetec Rio Grande do Sul	Rio Grande do Sul	Porto Alegre	15.500
	Rio Grande do Sul	Santa Cruz do Sul	720
Fetec Bahia e Sergipe	Bahia	Salvador	18.100
	Bahia	Vitória da Conquista	7.000
Fetec Nordeste	Pernambuco	Recife	2.600
Fetec Centro-Norte	Brasília	Brasília	16.000
Várias Federações	Diversos estados	Outros Sindicatos	2.000
Total: 9 Federações		17 Sindicatos	257.689