

RACISMO E AÇÃO SINDICAL ENTRE OS BANCÁRIOS

*Jair Batista da Silva**
*Renato Resende***

Este artigo busca discutir a percepção das dirigentes sindicais negras sobre a problemática racial no sindicalismo bancário e a presença de negros no sistema financeiro brasileiro. Para isso nos baseamos em questionário contendo treze perguntas aplicado em um universo de 135 participantes do VII Fórum Nacional pela Visibilidade Negra no Sistema Financeiro. Deste universo, 61 participantes aceitaram responder às questões. O contingente mais significativo de respondentes foi o das dirigentes sindicais negras. É sobre a percepção destas dirigentes sobre a presença de negros no sistema, a ação sindical bancária sobre o preconceito, discriminação e desigualdade racial que o artigo se debruça. Apontando como a luta antirracista está presente no sindicalismo bancário, evidenciando uma situação contraditória permeado de persistências e avanços.

PALAVRAS-CHAVE: Ação sindical. Sindicalismo bancário. Ativismo negro. Racismo.

INTRODUÇÃO

A pandemia de covid-19, combinada com as medidas legais levada a cabo com a Reforma Trabalhista de 2017, reconfigurou a situação objetiva dos trabalhadores no mercado de trabalho no Brasil, alterando as formas de contrato e inserção, representação dos trabalhadores e as próprias entidades sindicais. O resultado tem sido, tanto no geral quanto no particular, o aprofundamento da precarização dentro e fora do trabalho. Tal situação afeta diferenciadamente nos locais de trabalho (públicos e privados), no trabalho formal e informal etc., em homens e mulheres, negros(as) e não negros(as), jovens, adultos e idosos. Configurando, para o que nos interessa neste particular, uma precarização da resistência e da resposta sindical a este cenário.

Para o sindicalismo brasileiro não é diferente. Os dirigentes e líderes sindicais têm lidado com taxas de desempregos altas e persistentes, situação essa que atinge os níveis de sindicalização, a base de representação etc. cujo resultado afeta os recursos disponíveis para o exercício das atividades sindicais. Contexto que também incide sobre o sindicalismo e a categoria bancária, vale ressaltar.

Recentemente, com a pandemia provocada pelo SARS-CoV-2, a precarização e vulnerabilidade existente no mercado de trabalho brasileiro combinado com um governo claramente hostil à concessão e benefício aos trabalhadores e às práticas sindicais, configurou um cenário bastante desfavorável aos dirigentes e às entidades sindicais.

A agenda e as práticas do sindicalismo brasileiro se alteraram substancialmente a partir dos anos 1990. De uma ação marcada pelo confronto com as relações de trabalho autoritárias, passando pelas lutas contra o desemprego e a queda do poder de compra dos salários, o sindicalismo brasileiro viu emergir, no período supracitado, um conjunto de temas e de práticas até então negligenciadas nas ações de suas

* Universidade Federal da Bahia (UFBA). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FFCH). Estrada de São Lázaro, 197, Federação. Cep: 40210-730. Salvador – Bahia – Brasil. jabs222@gmail.com <https://orcid.org/0000-0003-1297-645X>

** Universidade de Coimbra. Colégio de S. Jerónimo. Largo D. Dinis, Apartado 3087. Cep: 3000-995. Coimbra – Portugal. natorsr@hotmail.com <https://orcid.org/0000-0002-5308-04174>

lideranças, tais como: saúde, racismo, gênero e economia solidária, meio ambiente etc. no seu cotidiano.

Em minha avaliação, a alteração da agenda e das práticas sindicais é impulsionada, em grande medida, pela mudança do cenário político, econômico e social do Brasil, nos anos 1990. De uma parte, é possível observar que, nesse período, a configuração de um novo e (“precário”) mundo do trabalho resultante da ofensiva do capital no campo da produção e das políticas neoliberais (Alves, 2000; Cardoso, 2003). Este novo mundo do trabalho é caracterizado, fundamentalmente, por uma crise do emprego (ou do trabalho assalariado), por altas taxas de desemprego e pela emergência de novas (e precárias) formas de contratação da mão de obra, disseminadas através do aumento extraordinário da terceirização nos setores industrial e de serviços,¹ plataformação das atividades laborativas em diversos setores, mas especialmente nas atividades de serviço.² Diante desse cenário, especialmente do aumento do desemprego e da informalização do mercado de trabalho,³ os sindicatos e centrais

são pressionados a buscar formas de representação da classe trabalhadora como um todo e não apenas dos trabalhadores assalariados – processo este sem grande êxito até o momento, vale frisar. Isso implica ampliar a agenda do sindicalismo cujo desdobramento é a transformação da sua cultura política e a modificação da representação acerca dos trabalhadores cujo desdobramento é a ressignificação sobre a ideia de classe trabalhadora e seus problemas.

Por outro lado, verificamos também, nesse período, a emergência dos chamados novos movimentos sociais no cenário político brasileiro. O surgimento desses novos agentes revelou diversas formas de opressão, especialmente, contra mulheres, negros, homossexuais, indígenas, imigrantes etc. que haviam permanecido obscuras, negligenciadas ou, simplesmente, silenciadas pelas forças políticas dominantes, a saber: Estado, partidos políticos, movimentos populares, sindicatos, centrais sindicais etc. Ora, tal evidência representou, em boa medida, a constatação segundo a qual as lutas reivindicativas, por exemplo, dos partidos políticos e das organizações sindicais, deveriam ampliar seu leque de preocupações para inserir em seus programas as lutas políticas identitárias que esses grupos oprimidos experimentavam no seu cotidiano, processo que significou a necessidade de politizar as reivindicações identitárias e, ao mesmo tempo, esvaziar a representação dominante acerca dessas demandas.

É nesse contexto, portanto, que termos como “sexismo”, “racismo”, “xenofobia” e “xenofobismo”, “homofobia” e “homofobismo” etc. passam, com maior frequência, a estar cada vez mais presente na agenda teórica e nos protestos contemporâneos. Tal nova dinâmica representou, ao mesmo tempo, o questionamento de um conjunto de estratégias e táticas políticas, teorias sociais, plataformas partidárias, culturas e práticas sindicais que até então

da informalidade são vivenciados de forma desigual pelos segmentos de trabalhadores. Assim, a inserção informal e precária é maior entre as mulheres e negros.

¹ Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)/do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego cresceu expressivamente nos anos 1990, sobretudo, se comparados aos índices de desempregos da década anterior. Nos anos 1980, a taxa de desemprego no Brasil oscilou entre 2% e 4%. Em 1992, esta taxa alcança o patamar de 6%. De 1993 a 1995, constatou-se uma pequena recuperação do nível de ocupação, que não foi suficiente reverter o déficit de emprego gerado nos períodos anteriores. Em 1996, o desemprego aumenta significativamente, chegando ao nível elevado de 9,4%. No início da década de 2000, o nível de emprego permanece elevado, atingindo seu pico em 2003 ao alcançar 9,6%. Os dados da PNAD/IBGE revelam, ainda que, a partir de 2004, começa a diminuir a taxa de desemprego, caindo de 8,9% para 8,4% em 2006. Todavia, essa recuperação não representou uma ruptura com o quadro mais geral de desigualdades social e recomposição do mercado de trabalho. O número de pessoas desempregadas no Brasil, ainda, é muito grande. De acordo com os dados da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE, em março de 2009, o número de pessoas desocupadas era de 2.082.000 (Druck, 2011).

² Por plataformação entendemos a forma de oferta de trabalhos e serviços através de aplicativos e redes sociais.

³ Quanto ao processo de informalização do mercado de trabalho, a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2008) revelam que a inserção informal cresce de forma expressiva durante toda a década de 1990 e apresenta uma pequena redução nos anos 2000, mas não suficiente para reverter a característica (des)estruturante do mercado de trabalho brasileiro, qual seja: a inserção informal e precária. Registramos, ainda, que os impactos

havia sido senão totalmente negligenciadas – ao menos haviam sido desconsideradas ou desprezadas acriticamente.

Desse modo, é possível constatar que o movimento sindical não passou incólume pelas transformações experimentadas pela sociedade brasileira a partir de 1990 e nesse início do século XXI. A compreensão que a classe trabalhadora era diversa e experimentava diferentemente os efeitos das mudanças aludidas brevemente acima, provocou a ampliação da agenda política pelas lideranças sindicais. Parece que por trás desta agenda ocorreu o deslocamento simultâneo tanto do destinatário do discurso político sindical quanto do conteúdo desse mesmo discurso para além das reivindicações de caráter econômico, incorporando questões referentes à saúde, meio ambiente, gênero, racismo, entre outros.

Nos anos 2000, as atividades sindicais ressurgiram marcadas pelo incremento das mobilizações, greves e paralisações etc. O número de sindicalizados se alterou, cuja decorrência imediata era a existência de recursos materiais para realizações de atividades, renovação parcial das pautas e cultura sindical (Cardoso, 2015). Esse processo ficou marcado pelo incremento da presença feminina no interior do sindicalismo, resultado imediato do processo de feminização da força de trabalho, particularmente através do trabalho feminino rural; tal fenômeno alterou em parte a cultura sindical que passou a incorporar questões relativas às mulheres em suas pautas, negociações e atividades políticas (Marcelino, 2017; Rodrigues, 2015).

Essas mudanças ficaram particularmente evidenciadas comparando as greves dos anos do início dos 2000 com as greves dos anos de 2010. De acordo com Marcelino (2015), as greves no início deste século devem ser caracterizadas pela ofensividade, pois as categorias visavam a aumentos salariais reais, manutenção e conquistas de novos direitos para além daqueles garantidos pela legislação. Contudo, as greves, a partir de 2010, já expressando os resultados da crise de 2008 com seus efeitos no

país, mostraram uma mudança de postura das categorias, entidades e lideranças. Essas greves passam a ter claro contorno defensivo, pois as pautas e as negociações buscavam manter o nível de emprego, o poder de compra dos salários e nenhum novo direito é exigido na mesa de negociação. Além disso, o número de greves e paralisações sofrem uma significativa redução, evidenciando, uma vez mais, o refluxo da atividade sindical no período, no Brasil (Antunes; Silva, 2015; Boito Jr.; Marcelino, 2010, 2013; Cardoso, 2015; Rodrigues, 2015).

No entanto, com a pandemia de SARS-CoV-2 em 2020, o panorama para os trabalhadores e suas entidades se agravam acentuadamente. Sofrendo os efeitos da Reforma Trabalhista e a presença de um governo com clara feição antissindical e ofensivo aos direitos do trabalho, o sindicalismo brasileiro enfrentou um momento político, econômico, ideológico marcadamente desfavorável. Nesse cenário, a atividade sindical se reduziu drasticamente com a diminuição do número de greves, paralisações e mobilizações. Isso fica particularmente evidenciado através do número de acordos e negociações realizados no momento, cujo resultado foi a existência de manutenção das pautas existentes com, em alguns casos, redução do escopo das negociações e acordos.

Assim, a combinação da crise provocada pela pandemia e um cenário econômico e político desfavorável provocará como efeito imediato não só a redução da atividade sindical, mas a redução das bases de representação, diminuição de recursos como decorrente dessa redução. Para enfrentar tais dificuldades, as entidades e suas lideranças empregarão diversos expedientes: redução das estruturas sindicais – redução do número de funcionários das entidades, diminuição do número de atividades, redução diárias e viagens realizadas, encolhimento das despesas etc. –, divisão de gastos com entidades parceiras na realização viagens e atividades, enxugamentos dos gastos com as mobilizações e atividades sindicais – aluguel de carros de som, elaboração de mate-

riais etc. Incremento do uso das redes e plataformas digitais como forma de manter contato e mobilização da categoria.

Assim, as entidades e seus dirigentes passam a utilizar, de modo mais amplo e intenso, os aplicativos de mensagens, as redes sociais, as plataformas de vídeos e aplicativos e programas para realização de reuniões, atividades, divulgação, articulação e mobilização. Parece que se as formas tradicionais não são abandonadas, as novas modalidades de comunicação e articulação são intensificadas e combinadas com as formas tradicionais⁴. Tal situação não se concretiza de modo uniforme, mas diferenciado de acordo com a capacidade de organização, legitimidade, inserção e mobilização das entidades e lideranças sindicais. O resultado disso, no que parece, é a alteração da cultura sindical que seja no âmbito dos instrumentos empregados, quer seja no que refere à agenda e problemática objeto de atenção e ação sindical.

É neste solo social concreto e neste diapasão analítico que se deve compreender a preocupação do sindicalismo bancário com a problemática racial. O sindicalismo bancário possui algumas características que o difere de vários outros setores e categorias (Silva, 2009). Primeiro, o perfil da força de trabalho possui, em média, nível de escolaridade, idade e composição racial distinto das outras categorias e setores da economia no país; segundo, as negociações e campanhas salariais englobam mobilizações nacionais, visto que os bancos, públicos e privados, atuam em todo território nacional; terceiro, possui organização e aparato bastante estruturado, o que implica a existência de instrumentos de comunicação, difusão e recursos distintos de outras categorias profissionais no Brasil.

⁴ Uma hipótese a ser investigada em pesquisas posteriores refere-se às demandas trazidas pela pandemia de Sars-covid em 2020 intensificaram e aceleraram a virtualização da atividade sindical, no sentido de conduzir para o espaço virtual, muitas e diferenciadas atividades sindicais anteriormente realizadas de forma presencial. Assim, o virtual passa a ser percebido como espaço de luta, organização e mobilização, e não só como instrumento de divulgação do discurso sindical.

O artigo está dividido em quatro partes, além da introdução e das considerações finais. Na primeira parte do artigo, expomos o contexto da pesquisa, os interlocutores e apresentamos brevemente o instrumento de coleta empregado. Na segunda parte, fazemos um recorte do material empírico problematizando a presença de negros(as) no setor⁵ e as ações sindicais para enfrentar essa situação. Nessa parte, analisamos o perfil dos dirigentes sindicais, notadamente a presença da mulher negra nesta categoria e a percepção delas sobre a presença de negros no sistema financeiro brasileiro. Na parte seguinte, a terceira, analisamos as respostas das lideranças, ativistas e dirigentes sindicais sobre a presença de negros no sistema financeiro, a presença da problemática racial em sua entidade de origem, as formas de ação levadas pelas suas entidades para lidar com o racismo. Nas considerações finais, sintetizamos os achados analíticos à luz do material empírico pesquisado.

O CENÁRIO DA INVESTIGAÇÃO

A pesquisa se deu com base em um questionário aplicado junto ao público presente no VII Fórum Nacional pela Visibilidade Negra no Sistema Financeiro ocorrido nos dias 10 e 11 de novembro de 2023, na sede do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre.⁶ A maior parte dos 135 presentes composta de dirigentes sindicais, com delegações de diversas partes do país.

O evento, como descrito na convocatória da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf)/Central Única dos Trabalhadores (CUT), foi dirigido às entidades sindicais bancárias, e voltado “aos dirigentes sindicais responsáveis pelas Secretarias

⁵ Os trabalhadores do sistema financeiro brasileira inclui aqueles que trabalham em bancos, financeiras e empresas de cartão de crédito.

⁶ Eventos disponibilizados no canal do sindicato dos bancários de Porto Alegre (SindBancários PoA @SindBancáriosPoA)

de Políticas Sociais dos Sindicatos e das Federações, bem como às entidades que não possuem esta secretaria, porém debatem a temática” e teve como objetivos, entre outros, fortalecer o debate do tema, configurar-se como espaço de discussão e problematização da questão e para “atualização e troca de informações e para contribuir na formação dos dirigentes para os debates, inclusive para as mesas de negociações mantidas junto aos bancos e junto à Federação Nacional dos Bancos – Fenaban”⁷ sobre a questão racial no setor financeiro.⁸

Com referência ao questionário aplicado, ele teve duplo propósito: a) conhecer o perfil do dirigente sindical ou do público do evento; b) e saber quais tipos de respostas para a baixa penetração dos negros no sistema financeiro que os dirigentes sindicais ou, mais geralmente, o público interessado no evento poderia propiciar.⁹ Em palavras, qual a percepção dos interlocutores da pesquisa sobre a razão da baixa presença de negros no sistema financeiro.

Ao todo, o questionário contou com 13 questões, algumas delas apenas para comentários sobre questões anteriores ou sobre algum tópico específico. Para a redação do presente artigo, optou-se por reduzir o exame a oito questões: a) “1) qual a pertença étnico racial?”;¹⁰ b) “2) você é dirigente sindical há

quanto tempo?”;¹¹ c) “5) existe secretaria ou setor específico de assuntos raciais?”;¹² d) “11) compromissos assumidos pelo sindicato no combate ao racismo”; e) “12) nível de consciência racial”; f) “13) comentários a respeito” (sobre o nível de consciência racial); g) “14) quais instituições podem contribuir para diminuir a discriminação e melhorar o acesso, permanência e promoção”; e h) “15) quais outras instituições ou de que outra forma as já existentes podem contribuir?”¹³.

A intenção com as perguntas selecionadas é saber quem é esse dirigente sindical, ou interessado no tema, como ele se vê, ou se sente, no seu caminhar pelo antirracismo e quais são suas esperanças de avanço na temática. Ou seja, sua localização e agenda sobre a temática, por um lado, e evidenciar sua percepção sobre os motivos da baixa presença de negros no setor.

Do universo de 135 presentes, houve 61 respondentes, portanto, cerca de 45,18% do público presente no evento atendeu à solicitação positivamente à participação na pesquisa. No entanto, nem todos os respondentes eram dirigentes sindicais. Portanto, os participantes do evento eram dirigentes e ativistas do movimento sindical bancário interessado na problemática racial.

Na leitura das respostas, tomamos uma suposição de que a própria participação em um evento específico para tratar de assuntos como “visibilidade negra” e “sistema financeiro”, sob uma perspectiva de classe, pela integração à categoria sindical, naturalmente seleciona interessados na temática raça e classe ou raça e sindicalismo. Em outros termos, já é um po-

¹¹ Opções: “(a) menos de 5 anos; (b) mais de 5 anos e menos que 10; mais de 10 anos e menos que 15; (d) mais de 15 anos e menos que 20; (e) mais de 20 anos”.

¹² “(a) existe uma secretaria específica de assuntos raciais ou um coletivo com função semelhante; (b) é um setor ou um coletivo pertencente a uma secretaria maior que trata de políticas sociais; (c) não existe nada disso”.

¹³ “15) De que outras formas as instituições apontadas nas respostas à pergunta anterior podem melhorar a visibilidade negra no setor financeiro? Existem outras instituições não mencionadas e que também podem contribuir? De que maneira? (Comente sua resposta em até 15 linhas, se quiser fazê-lo)”.

⁷ Convocatória COM11823, de São Paulo, em 21 de setembro de 2023.

⁸ Foram estes os palestrantes e temas abordados no encontro: Mário Theodoro, com o “Histórico das relações de trabalho e raciais no Brasil e suas consequências na vida da população negra”; Vivian Machado, com a “participação dos negros e negras no mercado de trabalho e políticas de combate ao racismo”; Mônica Alexandre, com o “Empoderamento da mulher negra na política, no trabalho e na vida”; Rodrigo Monteiro, com “O sistema econômico brasileiro. Políticas de inclusão de negras e negros no mercado de trabalho. Redução das Desigualdades Sociais”. Houve, ainda, participação de Tamires Sampaio, Bruna Rodrigues, André Brandão, deputada Carol Dartora e Kelly Quirino e a ocorrência de debates, fixação de desafios e compromissos das entidades envolvidas.

⁹ A análise do item b), obviamente, perpassa, no que couber, o exame conjunto das medidas aprovadas ao final do evento, pois resultantes da decisão coletiva de todos.

¹⁰ Opções dadas: “a) preto; (b) preta; (c) pardo; (d) parda; (e) branco; (f) branca”. Houve, portanto, uma redução do número de opções em termos de cor/raça se comparado com os parâmetros estabelecidos pelo IBGE: amarelo, preto, pardo, branco e indígena.

tencial interessado no combate antirracista.¹⁴

Refinando um grau, reputamos com ainda maior interesse aqueles que se dispuseram a comentar a resposta dada à pergunta 13 – justificação de sua nota sobre sua autoconsciência racial –, em até cinco linhas, apenas para quem se dispusesse a fazê-lo. E desses todos, privilegiamos, em maior profundidade, os respondentes das questões 14¹⁵ (apontar as instituições que melhor podem melhorar o acesso e em que grau) e 15, que complementaram com uma escrita de até 15 linhas, para quem quisesse fazê-lo.

E assim o fizemos pelo fato de demandar do respondente um tempo ainda maior, para discorrer sobre suas razões, não somente assinalando opções. Também porque são questões ligadas a instituições e o que se espera delas no combate ao racismo.

Sabemos que um dos meios pelos quais o racismo se reproduz é a via institucional, pois as instituições são apenas materializações de uma estrutura social previamente existente e de um modo de socialização, ela também, através da prática dos seus agentes, pode perpetuar ou

combater formas de representações existentes sobre indivíduos e coletividades. Em outras palavras, as instituições serão consideradas racistas porque os agentes que as representam através de suas práticas expõem ações racistas ou não. O racismo é, assim, parte de um processo social que “ocorre pelas costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição” (Almeida, 2020, p. 49-50), mas que conta para se reproduzir de ações concretas. Por essa razão, o racismo deve ser pensado como ideologia, como prática quer sejam individuais ou coletivas, conscientes ou inconscientes, e como atributos de instituições públicas ou privadas.

Com o fito de combater o racismo, as instituições, portanto, podem e devem se recusar a reproduzir práticas sociais corriqueiras que configurem violência explícita ou implícitas, microgressões e implementar práticas antirracistas efetivas, tais como: (a) a promoção da igualdade e da diversidade em suas relações internas e externas; (b) remover obstáculos para a ascensão das minorias racializadas em posições de direção e prestígio; (c) manter espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais; (d) promover o acolhimento e possível composição de conflitos raciais e de gênero (Almeida, 2020, p. 48-49).

ANÁLISE DO PERFIL DO DIRIGENTE SINDICAL¹⁶

De acordo com Lélia Gonzalez (2020, p. 64-147), “a exploração de classe e a discriminação racial constituem as referências básicas da luta comum de homens e mulheres pertencentes a um grupo étnico subordinado” e, nesse conjunto, a mulher negra tem presença fundamental, “uma vez que, compreendendo que o combate ao racismo é prioritário, ela não se dispersa num tipo de feminismo que a afastaria

¹⁴ E desse conjunto, consideramos em maior interesse na temática e na luta aqueles que se dispuseram a responder um questionário impresso, em meio à simultaneidade do evento, em época de falta de tempo para leitura. Corroborando, com isso, a própria conformação do contexto atual de telas e interações via *smartphones*, em que há menos disposição para escrever. Ainda mais para quem provém do setor financeiro e se encontra inserido na razão acelerada da rotina produtiva capitalista.

¹⁵ “14) Quais das instituições abaixo você acha que mais podem contribuir para enfrentar as práticas de discriminação e preconceito racial, especialmente para melhorar o acesso, a permanência e à promoção nas carreiras do setor financeiro? (Pode ser mais de uma, mas peça que enumere o grau de importância de 1 até 6 para cada uma das assinaladas): (a) as instituições financeiras mediante compromissos efetivos de acesso em cargos de todos os níveis hierárquicos, a exemplo de programas de trainee ou assemblados (); (b) o sindicato e/ou a federação à qual pertencem mediante suas funções sindicais como negociação coletiva, protestos, greve, judicialização, por exemplo (); (c) o Congresso Nacional, mediante uma lei que fixe cotas no mercado de trabalho privado (); (d) o MPT (Ministério Público do Trabalho) promovendo ações e fiscalizações relacionadas às questões raciais que interfiram no funcionamento do mercado de trabalho das instituições financeiras e pautando-se segundo essa perspectiva (); (e) o Ministério do Trabalho promovendo ações e fiscalizações específicas que interfiram no funcionamento do mercado de trabalho das instituições financeiras e pautando-se segundo essa perspectiva; (f) o Poder Judiciário, aprofundando seu conhecimento sobre as questões raciais que interfiram no funcionamento do mercado de trabalho das instituições financeiras e julgando segundo essa perspectiva”.

¹⁶ Quando fez referências a respostas específicas, optamos pela substituição da alusão a nomes fictícios por números coincidentes com a ordem da leitura de cada resposta, por questão de praticidade, tendo em vista o grande número de respostas (61), também porque não se tratou de entrevistas personalizadas de cada respondente.

de seus irmãos e companheiros” e “mais ainda porque, como na dialética do senhor e do escravo de Hegel, apesar da pobreza, da solidão quanto a um companheiro, da aparente submissão, é ela a portadora da chama da libertação, justamente porque não tem nada a perder”.

Sendo a população negra, “o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)” (Brasil, 2010, p. 1). Dessa forma, do universo pesquisado, 70,47% dos respondentes do questionário são pertencentes a esse estrato populacional.

Observa-se, ainda, terem sido as mulheres pretas o grupo com maior número de respostas. Foram 18 respondentes, representando 29,50%. Seguidas dos homens pretos (12), pardos (7) e pardas (6) em termos absolutos, equivalendo, respectivamente a: 19,67%, 14,67% e 9,83%. Foram 12 os respondentes brancos (19,67%) e 6 as brancas (9,83%), ou seja, 29,5% do conjunto.

Os números, por si só, demonstram, na totalidade, uma representação invertida da estratificação ocupacional no setor financeiro. O caso da categoria dos bancários, onde alguns documentos nesse sentido foram produzidos nos anos 2000, como “Os Rostos dos Bancários”, de 2001 e os Mapas da Diversidade de 2008 (Bancários, 2013) e 2014, estes últimos elaborados pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) é emblemático.

No ano de 2014, por exemplo, o último censo da diversidade produzido no setor,¹⁷ revelava que, na categoria, como um todo, havia somente 24,7% de negros, sendo 21,3% o conjunto dos pardos e pardas e 3,4%, o dos pretos e pretas (CEERT, 2014). Aqui podemos avançar, em termos de hipóteses, algumas possíveis explicações: 1) o número e o percentual de respondentes não podem ser tomados como uma

amostra do que existe no próprio setor; 2) o público específico do evento pode levar a vieses na composição do universo; e 3) o interesse e disposição dos respondentes em participar da pesquisa.

Portanto, entendemos que a valorização da interpretação das respostas de negras e negros no presente questionário, englobando um público seletivo de dirigentes sindicais e interessados no tema racial, pode indicar não apenas uma posição estratégica e crítica no debate, mas também pode sugerir efeito reparatório no sentido de restituir a fala daqueles constantemente sufocados pela baixa representação na categoria e em cargos de menor prestígio e poder.

Coerente com o propósito adotado, estabelecemos que neste artigo, devido às limitações de espaço, será analisada especialmente as respostas dadas pelas mulheres ativistas e lideranças negras.

As mulheres negras no sindicalismo: os achados empíricos

Em relação às mulheres negras, percebemos que uma das respondentes, a do questionário nº 31, não era dirigente sindical. No entanto, tratou de responder, com bastante coerência, as perguntas 13, 14 e 15 (sobre o nível de consciência racial e instituições a atuarem no combate antidiscriminatório), com base em suas experiências no coletivo negro da faculdade e no grupo BBBlack do Banco do Brasil. Seu depoimento, assim, não será computado somente quanto às questões relacionadas à atuação como dirigente sindical e de como o debate racial é tratado de modo orgânico pelo órgão sindical (questões 5 e 11) por, obviamente, não dizerem respeito à vivência da respondente.

Considerado o restante do conjunto, percebeu-se que entre as mulheres pretas dirigentes sindicais, a maioria é muito jovem no sindicalismo. Das 17 respostas consideradas, cinco pessoas tinham menos de cinco anos

¹⁷ Não à toa uma das medidas deliberadas no VII Fórum foi a de “debater junto aos bancos um novo censo da diversidade”.

como dirigente sindical e outras seis tinham mais de 5 e menos de 10 anos (respectivamente, 29,41% e 35,29% do total). O restante constituiu-se de apenas 3 pessoas com mais de 10 e menos de 15 e outras 3, com mais de 20 anos – cada um desses estratos perfazendo significativos 17,64%. Esse achado de pesquisa, apesar de seu caráter não amostral do ponto de vista estatístico, repetimos, talvez ilustre neste setor os achados de pesquisa de Rodrigues (2015), acerca da feminização da atividade sindical, conforme indicamos acima.

Além de configurarem um grupo bastante jovem, foi possível perceber que as dirigentes sindicais pretas com menos de dez anos no meio sindical (64,70%) são contemporâneas ao Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) e da chamada Lei de Cotas para ingresso nas universidades e instituições federais de ensino (Lei nº 12.711/2012). Portanto, por hipótese, mais acostumadas às controvérsias havidas sobre racialização ou desracialização e mais propensas, ainda, ao discurso das teorias raciais críticas, entre elas, a do racismo estrutural, interseccionalidade,¹⁸ consubstancialidade.¹⁹ Porque, objetivamente, é possível que os grupos racializados e os “grupos marginalizados ocupam uma posição estratégica que lhes permite questionar o poder de forma crítica” (Bueno, 2019, p. 17).

A instituição sindical de origem das respondentes pretas foi apresentada como destinando uma secretaria ou coletivo específico para tratar dos temas raciais por sete delas e

oito afirmaram que é um setor ou coletivo pertencente a uma secretaria maior, guarda-chuva, nos quais a problemática racial é abordada. Duas afirmaram não haver nenhum tipo de preocupação nessa seara.

Entre as respondentes que informaram a existência de um setor ou coletivo pertencente a uma secretaria maior de políticas sociais, ou seja, oito respondentes, foi dito por três delas ter sido o tema posto em mesa de negociação coletiva, assim como duas informaram sobre curso de letramento racial, expresso por atividades de formação sobre racismo e antirracismo. Outras respostas surgidas apontaram a existências de iniciativas, tais como: campanha de incentivo a não utilização de expressões racistas no ambiente de trabalho, plano de combate ao racismo e à discriminação e canais de denúncia. Apenas uma respondente nada assinalou. Essa é uma constatação importante, pois apesar da existência de longa preocupação e tradição do sindicalismo brasileiro com a discriminação, preconceito e desigualdade raciais, o tema não recebia um tratamento político mais incisivo das lideranças sindicais (Silva, 2017).

Entre as 7 respondentes que relataram existir uma secretaria ou coletivo específico cuidando do tema, conforme assinalado antes, duas entrevistadas nada responderam e uma não assinalou nenhuma das alternativas e apenas acrescentou “nunca participei”, supondo-se que não tivesse notícia de nenhuma das medidas sugeridas entre as opções. Das quatro restantes, as respostas foram a de ter sido colocado o tema em mesa de negociação, a implementação de plano de combate ao racismo e à discriminação, a ocorrência de curso de letramento racial e, por fim, a ocorrência de greve.²⁰ Essa é uma constatação importante, pois, apesar do universo empírico reduzido e da impossibilidade de realização uma generalização dos achados empíricos, conforme indicamos anteriormente, a concretização dessas políticas pa-

¹⁸ “Patricia Hill Collins (2015, p. 5) propõe que o amplo conjunto dos estudos sobre interseccionalidade possa ser analisado como um projeto de conhecimento que se organiza como uma espécie de guarda-chuva, abrigando estudos motivados por diferentes problemas, socialmente localizados de forma diversa, em que estão presentes três preocupações principais. Ou ainda: “a interseccionalidade como campo de estudos, com foco nos conteúdos e temas que caracterizam esse campo; a interseccionalidade como estratégia analítica, com maior atenção aos ‘enquadramentos interseccionais’ e a sua capacidade de produzir novas formas de conhecimento sobre o mundo social; e a interseccionalidade como uma forma de práxis social, com ênfase para as conexões entre conhecimento e justiça social” (Biroli; Miguel, 2015, p. 45).

¹⁹ Deixa-se de adentrar aqui nas principais controvérsias em torno das teorias da interseccionalidade e da consubstancialidade, indicando para quem quiser se aprofundar no debate: Hirata (2014) e Machado (2017).

²⁰ A respondente do questionário enumerado como 60 descreveu: “colocou o tema em mesa de negociação, o assunto foi tema de greve”.

rece sugerir uma incorporação mais orgânica do combate ao racismo como um componente da cultura sindical.

Proporcionalmente, houve menos respostas sobre as práticas e atuação da entidade sindical de origem entre as que se disseram pertencer a uma secretaria específica – do total de sete entrevistadas, três não responderam – em comparação com o outro subconjunto – do total de oito respondentes (que indicaram a existência de um setor ou coletivo pertencente a uma secretaria maior de políticas sociais), apenas uma entrevistada nada assinalou.

A não respondente do subgrupo das oito²¹ (pertencente a uma secretaria guarda-chuva) possui entre 10 e 15 anos como dirigente sindical, enquanto entre as três sem respostas do subgrupo das sete (secretaria ou coletivo específico), duas delas tinham entre cinco e dez anos na instituição e outra com mais de 10 e menos de 15 anos. Duas hipóteses explicativas podem ser aventadas aqui: 1) não há uma preocupação efetiva e mais orgânica da entidade e da categoria de base da liderança entrevistada; 2) pode indicar uma problemática incorporada recentemente ou ainda de forma incipiente.

A única não respondente do subconjunto das oito, a respondente nº 12, atribuiu-se uma nota de oito na avaliação sobre seu nível de consciência racial e justificou sua autoavaliação com a frase: “na luta sempre no combate ao racismo e pela igualdade de oportunidades”. Mas não respondeu as questões de números 14 (quais instituições mais podem contribuir) e 15 (outras instituições e outras formas).

Entre as integrantes de uma secretaria ou coletivo específicos, não respondentes sobre as práticas antirracistas das instituições sindicais, a respondente nº 14 (com mais de cinco e menos de dez anos como dirigente sindical) se atribuiu nota 6 na sua autoavaliação de consciência racial e justificou “pouco estudo sobre o

assunto, devendo aumentar o entendimento”, demonstrando pré-disposição e interesse. Respondeu à questão 14 colocando, em ordem de importância, as instituições que podem mais contribuir na luta antirracista: 1º) instituições financeiras; 2º) sindicato e federações; 3º) Ministério Público do Trabalho (MPT); 4º) Poder Judiciário; 5º) Ministério do Trabalho – através dos órgãos de fiscalização; 6º) Congresso Nacional. Por fim, na questão 15, coerente ao grau de importância dado às instituições financeiras, sugeriu a criação de “uma prática de conscientização de nível hierárquico do diretor aos funcionários de cargos mais baixos”.

No mesmo subgrupo (secretaria ou coletivo específicos), outra não informante sobre as práticas da instituição sindical a que pertence (assinalou “nunca participei”), respondente nº 39, deu-se, contudo, nota dez na autoconsciência racial e justificou o fato pelo pertencimento a vários movimentos sociais e partidários (“Setorial de combate ao racismo PT/RS, BB Black Power, Movimento Negro RS, PT/RS Canoas”). Entre as instituições capazes de contribuir no cenário antirracista, nomeou, sem ordem de importância, 1) instituições financeiras, 2) sindicato/federação, 3) MPT, 4) Ministério do Trabalho e 5) Poder Judiciário. Não mencionou o Congresso Nacional como um ator relevante no sentido de criar uma legislação específica de enfrentamento ao racismo e às desigualdades raciais. Não houve respostas sobre outras instituições ou outras formas de combate ao racismo.

Por fim, a última não informante (secretaria ou coletivo específicos), a respondente de nº 38, tampouco assinalou respostas nas demais questões, deixando, inclusive, de se autoatribuir uma nota sobre sua consciência racial.

Entre as respondentes, as oito entrevistadas, de um setor ligado a uma secretaria guarda-chuva, houve as seguintes respostas:

- Respondente nº 3 (liderança com mais de cinco e menos de dez anos como dirigente sindical) atribuiu-se nota 8 (autoconsciência racial) e justificou pelo pertencimento a religião de matriz africana. Assinalou como

²¹ Aqui se trata apenas da questão de número 11 do questionário – práticas antirracistas adotadas pelo sindicato/federação.

instituições a quem caberia a melhoria da situação racial, as próprias instituições financeiras, mediante compromisso efetivo de acesso a cargos de todos os níveis e o MPT com ações e fiscalizações. Disse, ainda, que “políticas públicas de conscientização e incentivo à formação primária dos negros” pode contribuir como práticas;

- Respondente nº 16 (liderança com mais de cinco e menos de dez anos como dirigente sindical) atribuiu-se nota 8 (autoconsciência racial) e justificou com exemplos de sua vivência: “faço parte do coletivo de combate ao racismo do meu sindicato, integro a Rede de Mulheres Negras (RMN) de Pernambuco, faço hoje um curso de formação pela RMN/PE chamado ‘Jornadas Negras’, que é uma formação política que trabalha vários temas em relação à raça”. Indica que está cursando também uma extensão pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) que se chama “Todo Direito é Sagrado”, que trabalha pelo combate ao racismo religioso e, também, integro o projeto ‘Eu voto em negra’ que tem por objetivo apoiar candidaturas de mulheres negras para ocupação de espaços políticos”. No entanto, não chegou a contribuir com a indicação das instituições responsáveis pela melhoria da situação racial, nem comentou sobre quais outras formas e de que maneira estas instituições poderiam sintonizar-se com a luta racial;
- Respondente nº 26 (liderança com mais de cinco e menos de dez anos como dirigente sindical) atribuiu-se nota 9 (autoconsciência racial) e justificou pelo aprofundamento no estudo: “sou pós-graduada no tema e estudiosa no assunto, militante da causa”. Quanto à pergunta 14 (instituições²²), assinalou todas as opções, sem nenhuma ordem entre elas e na resposta à 15^a questão, ressaltou as ações afirmativas para o ingresso e permanência de pessoas negras em todos os níveis, especialmente em áreas estratégicas das empresas e instituições do estado;

- Respondente nº 60 (liderança com mais de cinco e menos de dez anos como dirigente sindical) atribuiu-se nota 8 e apontou sua participação em vários grupos: “eu acredito que sou uma militante em construção, por isso me dei essa nota. Faço parte do coletivo CGROS (gênero, raça, orientação). Estou em alguns grupos como Negros e Negras com Lula, Mulheres CUT/Rio, Debates Mulher ContraCut, Oficina Uni Mulheres 2023, CEPS CUT RJ”. Em relação às instituições, apontou a seguinte ordem para a melhoria do quadro: 1º) Congresso Nacional, 2º) MPT, 3º) instituições financeiras, 4º) sindicato/federação, 5º) Ministério do Trabalho e 6º) Poder Judiciário. Sobre outras instituições e outras formas, nada comentou;

- Respondente nº 24 (liderança com menos de cinco anos como dirigente sindical) atribuiu-se nota 8, sem comentários, e na questão 14 (instituições), apontou todas as opções, mas nada mencionou na questão 15;

- Respondente nº 36 (liderança com mais de 20 anos como dirigente sindical) atribuiu-se nota 10 e justificou sua autoavaliação com seu sentimento de frustração em relação à luta antirracista no campo sindical, mas com confiança em uma saída coletiva: “muito constrangida com a distância da teoria e prática do sindicalismo cutista com a questão racial brasileira. Ao tempo em que me sinto muito disposta para mudar essa realidade. ‘Juntos somos mais fortes!!!’”. Em relação ao grau de possibilidade de melhoria pelas instituições, apontou a seguinte importância: 1º) Instituições financeiras, 3º) Ministério do Trabalho e MPT, 6º) sindicato/federação, Congresso Nacional e Poder Judiciário – deixou de usar as ordens 2º, 4º e 5º, dando a entender que havia camadas de responsabilidade maiores entre os apontados. Como outras instituições, indicou “universidades e movimentos sociais que debatem o tema racial (e) entidades envolvidas com os direitos humanos”;

- Respondente nº 47 (liderança com mais de 20 anos como dirigente sindical) atribuiu-se

²² Vide nota 15.

nota 10 e justificou pelo seu pertencimento e percepção racial: “sou negra e consegui perceber que no Brasil existe tratamento diferente para mulheres, negros e pobres”. No que tange a instituições, assinalou apenas sindicato/federação e na questão 15, alegou que é responsabilidade da sociedade em conjunto o combate antirracista: “a própria sociedade ao se conscientizar e organizar e cobrar. Não acredito em movimentações nas superestruturas”. A entrevistada parece indicar uma desconfiança com as instâncias estatais e partidárias como instrumentos de luta contra o racismo.

Entre as respondentes que mencionaram a existência de uma secretaria ou setor específico nas suas entidades de origem, houve as seguintes respostas:

- Respondente nº 6 (liderança com menos de cinco anos como dirigente sindical) atribuiu-se nota 8 e justificou pelo cargo ocupado e pelos cursos e eventos dos quais participa, pois é diretora étnico-racial do sindicato, faz curso de letramento racial e participa de encontros e fóruns sobre o tema. Não respondeu as questões de números 14 e 15, que versam respectivamente sobre as instituições que poderiam contribuir para enfrentar o racismo e sobre quais outras instituições poderiam auxiliar na maior visibilidade negra no sistema financeiro;
- Respondente nº 17 (liderança com menos de cinco anos como dirigente sindical) atribuiu-se nota 8, mas não fez comentários a respeito. Em relação às instituições, apontou a seguinte ordem: 4º) Poder Judiciário, 6º) instituições financeiras, sindicato ou federação, Congresso Nacional, MPT e Ministério do Trabalho. Não houve resposta da 15 que aborda quais outras instituições poderiam auxiliar na maior visibilidade negra no sistema financeiro;
- Respondente nº 20 (liderança com menos de cinco anos como dirigente sindical) atribuiu-se nota 10 e descreveu suas atividades: “tenho participado do novembro unificado

e do coletivo ‘Vidas Negras’ da CUT”. Afirmou: “estamos criando um coletivo em nosso sindicato (Coletivo Antirracista)”. Quanto às instituições, apresentou a seguinte ordem: “Poder Judiciário, instituições financeiras, sindicato ou federação, Congresso Nacional, MPT e Ministério do Trabalho”. Não houve resposta da pergunta 15 que questiona sobre quais outras instituições poderiam auxiliar na maior visibilidade negra no sistema financeiro.

PROBLEMATIZANDO OS ACHADOS EMPÍRICOS

A partir desse conjunto de respostas, é possível extrair algumas conclusões sobre o universo pesquisado. Uma primeira constatação que podemos inferir do perfil dessas mulheres refere-se a sua chegada recente à condição de dirigentes sindicais. De fato, 64,70% delas contam com menos de dez anos como dirigentes sindicais. Isso parece indicar para uma faceta daquilo Rodrigues apontou para feminização da base sindical, o que pode significar também uma nova geração de ativistas sindicais mulheres. Um desdobramento dessa investigação seria verificar se a condição racial é um obstáculo ao ingresso e à permanência das mulheres negras nas entidades sindicais.

Um dado curioso dessa pesquisa apareceu no conjunto das respostas. Seria de se esperar que naquelas entidades que possuem instâncias específicas para tratar do combate ao racismo, um número menor de interlocutores apontasse desconhecimento das iniciativas e políticas de sua instituição de origem. No entanto, verificou-se, quanto à existência ou ao conhecimento das práticas sindicais de combate ao racismo por sua instituição de origem, terem acontecido menos respostas entre as que pertenciam a uma secretaria temática específica do que as de um setor ligado a uma secretaria maior. A possível explicação para isso talvez resida na comunicação ineficien-

te dessas iniciativas pela entidade ou mesmo mera desinformação do informante.

No que se refere à autoavaliação geral sobre o nível de consciência racial, na qual as entrevistadas atribuíam a si mesmo, numa escala de 0 a dez, valores sobre sua autoconsciência racial, foram consideradas 17 respostas²³ e obtida uma média de 8,588, mas entre as que desconheciam práticas de combate antirracistas de suas instituições sindicais, a autoavaliação foi mais baixa, com a média 8.²⁴ Entre as que alegaram conhecimento sobre práticas do tipo, a autoavaliação sobre consciência racial subiu para 8,71.²⁵ Isso parece indicar que a autoavaliação tende a crescer quando a liderança encontra, em sua entidade de origem, práticas e políticas antirracistas.

Deste último grupo, separando entre as que alegaram pertencer a um setor vinculado a uma secretaria maior de políticas sociais e as que pertencem a uma secretaria específica, chegou-se a uma média de autoavaliação de, respectivamente, 8,71% e 8,66%. Aqui é possível ponderar, então, que a existência de uma política antirracista coexistindo com outras políticas não parece afetar a autoavaliação das dirigentes sindicais negras. Uma hipótese explicativa que pesquisas futuras e mais aprofundadas podem indicar que o arranjo organizacional pode ser um componente importante para afetar essa percepção.

Embora haja certo equilíbrio nos números, percebeu-se que as avaliações mais baixas de consciência racial das dirigentes pretas deu-se entre as que sequer sabiam sobre práticas antirracistas de suas instituições e as que pertenciam a secretarias especializadas não

englobadas em uma secretaria maior. Talvez uma questão importante e decisiva aqui diga respeito à presença dessa problemática na base mesma de representação.

A despeito de o questionário não ter descido ao nível da estrutura sindical da qual elas são oriundas, se de um sindicato de base ou se de uma federação/confederação e do senso comum de quanto maior a capilarização e especialização, maior seria a atenção dada ao assunto, pareceu-nos haver espaço e campo para uma melhor investigação. Visto que a possível relação maior capilaridade/atenção maior conhecimento e divulgação não se verificou necessariamente considerando o universo investigado.

É preciso ponderar, indagando-se de quais limitações tais secretarias ou setores especializados enfrentariam para o exercício de suas funções sindicais na temática, se são tratadas como um setor isolado da organização sindical a quem se dá menor importância na cultura política sindical ou se essas limitações decorrem do modelo de organização sindical focada prioritariamente nas questões materiais mais imediatas (salários, benefícios, condições de trabalho, participação nos lucros e resultados etc.) do que em pautas que não afeta o conjunto da categoria, exigindo intervenções e ações que transcendem o cotidiano da luta sindical. Outra ponderação diz respeito à existência dessa questão na base sindical na entidade de origem.

É necessário, por fim, perquirir se pelo fato de serem mulheres e negras poderia estar em andamento alguma prática antissindical junto com alguma violência interseccional de gênero, pois o reconhecimento e o respeito dado à mulher negra em uma sociedade de passado escravagista são menores e o meio sindical não pode, de antemão, ser tratado como imune à reprodução do racismo. Não menos importante, nesse aspecto, seria conveniente perquirir sobre como as informações circulam e se é dada a devida publicidade às práticas de combate antirracistas e se as faltas de respostas derivam precisamente disso.

A autoatribuição de nota sobre consci-

²³ Uma delas, correspondente ao questionário numerado como 38, não se atribui nenhuma nota, tampouco respondeu sobre histórico de práticas antirracistas de sua instituição sindical ou indicou as instituições e comentou a respeito. Por isso foi excluída da tabulação geral realizada.

²⁴ Também aqui foi excluída da apuração da média a respondente do questionário nº 38. Se incluída entre as que não relataram práticas antirracistas, a média cairia para 6, enquanto com a inclusão dela entre a média das 38, o resultado ficaria em 8,11%.

²⁵ Nesta média, foi incluída a respondente nº 31 do questionário, que não se declarou dirigente sindical

ência racial pode revelar muito da disposição interna da pessoa e de sua vontade e iniciativa de envolvimento, mas pode, por outro lado, ser resultado de sentimentos de não se considerar ainda suficientemente preparada apesar de se dedicar a respeito. E, no sentido inverso, pode esconder casos de sobrevalorização de sua conscientização sobre o assunto.

Nesse sentido, vimos a respondente nº 6 dar-se uma nota 8, sendo diretora étnico-racial do sindicato, com participação em encontros e fóruns sobre o tema, além de fazer um curso de letramento racial. Do mesmo modo, a respondente nº 8 auto atribuiu-se 7, alegando participar de uma Organização Não Governamental (ONG) de mulheres negras, fazer parte de um coletivo negro de um partido político e atuar na organização de debates e ações sobre o tema em sua cidade. Na mesma linha: a respondente nº 16, com nota 8, com relato de atividades nos movimentos sociais e acadêmicas (“faço parte do coletivo de combate ao racismo do meu sindicato. Faço curso em uma extensão da UFPE [...], que trabalha pelo combate ao racismo religioso e também integro o projeto [...] que tem o objetivo de apoiar candidaturas de mulheres negras para ocupação de espaços políticos).

Em sentido oposto, vimos a respondente nº 11 dar-se uma nota 9, sem mencionar nenhuma ação propriamente tomada como justificativa ou, em sentido assemelhado, a respondente nº 10 não citar nenhuma ação específica sua, mas fazer uma exortação válida de tomada de consciência para a branquitude: “bem resumido, a consciência negra tem que ser para a branquitude. Nossas leituras, [...] vídeos, conferências sobre temas raciais nos potencializa cada vez mais, mas o engajamento de luta contra o racismo nós, negras e negros, já estamos cansados. Então a branquitude que lute!!!”. Igualmente, a respondente nº 47, a qual atribuiu-se um 10 mais pela sua vivência – o que já é muito, reconhecemos – e percepção real da condição de ser negra: “sou negra e consegui perceber que no Brasil existe tratamento diferente para mulheres, negros e pobres”.

Em geral, as justificativas sobre as notas 9 e 10 estiveram relacionadas com atividades de militância em movimentos sociais ou da conjugação da participação nesses com a formação acadêmica no assunto.

Assim, a respondente nº 20 atribuiu-se 10 e afirmou “tenho participado do novembro unificado e do coletivo ‘Vidas Negras’ da CUT. Estamos criando um coletivo em nosso sindicato”, sem fornecer maiores detalhes sobre essa iniciativa. Também a respondente nº 26, de nota 9: “sou pós-graduada no tema e estudiosa no assunto, militante na causa”. Na mesma linha, a respondente de número 31, com nota 10 e que presta atenção às suas vivências em diversos campos (escola e formação profissional, mercado de trabalho e relacionamento interpessoal), além de citar suas experiências na faculdade e no coletivo negro do Banco do Brasil (BB Black): “acredito que minha consciência racial seja formada (e ainda está em formação) pelas minhas vivências cotidianas. Essas, por sua vez, são atravessadas dinamicamente pelos eventos programados ou não que se sucedem: a inserção na socialização em escola pública em bairro de periferia sai....: na formação profissional (na faculdade já conto nos dedos de uma mão quais são os negros da turma), no mercado de trabalho (na minha cidade sou a única negra retinta ocupando cargo gerencial no segmento alta renda da minha instituição); e nas minhas relações pessoais (meu marido é um homem branco que passou a questionar seus privilégios a partir da nossa relação). Minhas leituras, meu coletivo negro da faculdade e o BB Black Power permeiam e colorem tudo isso”. E a respondente nº 30, de nota 10, com atividades no Partido dos Trabalhadores, na organização coletiva no Banco do Brasil (BB Black Power) no movimento negro no Rio Grande do Sul etc.

O que esses depoimentos expressam é um processo de formação na qual múltiplas experiências se combinam para possibilitar que cada agente reflita sobre sua consciência racial. Ou seja, a participação em movimentos sociais,

políticos e sindicais, a formação escolar/acadêmica, a experiência, a trajetória profissional e afetiva oferecem os momentos para se refletir sobre sua condição de mulher negra e as formas de existência do racismo na sociedade.

Em relação às instituições apontadas (questão 14) e as sugestões comentadas (questão 15), não fizemos distinções relacionadas a tempo na vida sindical, a autoatribuição de notas, às justificativas destas, nem a relato sobre práticas antirracistas de suas instituições de origem.

Apenas procuramos saber quais são as instituições de maior importância na opinião das dirigentes sindicais pretas.²⁶ O propósito era ouvir a voz e a intuição delas sobre outras possibilidades de enfrentamento do racismo.

Consideramos que, em qualquer ponto do percurso na militância sindical, apenas pelo fato de serem mulheres negras, têm algo a contribuir para diminuir a discriminação racial indireta, por serem, como dito por Lélia, portadoras “da chama da libertação, justamente porque não têm nada a perder” (Gonzalez, 2020, p. 64). Talvez mais do que isso. A simples presença de uma mulher negra na condição de liderança e dirigente sindical questiona os lugares sociais atribuído aos negros em geral e às mulheres negras em particular.

Houve 14 respondentes. Destes, quatro não informaram sobre outras instituições ou formas (questão 15), mas ainda assim foram consideradas suas opções na questão 14.

Na totalização das respostas, tivemos que enfrentar algumas situações inusuais. Primeiro, a indicação de apenas uma ou poucas instituições ou até mesmo todas elas, sem relacionar a

ordem de importância, caso das respondentes nº 3 (assinalou somente instituições financeiras e MPT), 26 (indicou todas), 39 (assinalou todas, menos Congresso Nacional) e 47 (assinalou apenas sindicato/federação). Nesses casos, como não foi apontada nenhuma ordem, interpretamos que a resposta foi no sentido de que todas têm primeira importância no debate.

Uma segunda situação refere-se à distribuição ordens de importância das instituições, mas sem uma sequência direta e inequívoca. Exemplo, a respondente nº 17 colocou o Poder Judiciário em quarto lugar, sem apontar nenhuma outra nas três primeiras posições e colocou todas as restantes em sexto lugar, sem ter apontado nenhuma em quinto. Outra – respondente nº 24 – indicou todas em sexto lugar. Situação semelhante ocorreu com a respondente nº 36.

A solução, aqui, foi a de respeitar as posições como assinaladas, ou seja, se todas as opções foram marcadas como 6º lugar, todas elas foram computadas neste patamar. Em virtude dessas escolhas na contabilização, com intuito de preservar ao máximo a intenção das respostas, houve uma certa dificuldade de apurar, à primeira vista, quais instituições estariam em qual posição de importância. No entanto, relata-se com fidelidade os números

Quadro 1 – Menções feitas pelas dirigentes sobre as instituições para promover maior presença negra no sistema financeiro

	Inst. financeiras	MPT	Congresso Nacional	Sindicato/Federação	Poder judiciário	Ministério do trabalho
1º lugar	5	4	4	4	3	2
2º lugar		2	1	2		1
3º lugar	2		1		2	3
4º lugar			1	1	4	1
5º lugar	1		1	1		3
6º lugar	3	3	3	3	3	2

Fonte: elaborado pelos autores.

obtidos e, após, algumas conclusões extraídas.

Em números de menções, apuramos o seguinte, conforme sintetizado no Quadro 1.

²⁶ Aqui também foram computadas as respostas do questionário nº 31, referente a uma preta não dirigente sindical, mas presente no evento.

Nota-se que embora a responsabilidade principal para a melhoria do quadro da baixa inserção em postos na carreira financeira, inclusive os de maior prestígio e poder, tenha sido apontada como das próprias instituições financeiras, elas também ficaram em último lugar, empatadas com outros órgãos. Ou seja, para respondente, segundo os dados da pesquisa, não parece evidente quem deve ter a primazia no aumento da presença negra no sistema financeiro. Os dados parecem apontar duas formas, talvez articuladas, de instituições, quer aquelas identificadas ou oriundas da sociedade civil (instituições financeiras, sindicatos/federações e congresso nacional), quer aquelas associadas à estrutura do estado (poder judiciário, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho).

Se nos detivermos apenas nos mencionados de primeiro a quinto lugar, a ordem de preferência seria: *em primeiro*, instituições financeiras; *em segundo*, sindicatos/federações; *em terceiro*, MPT; *em quarto e quinto* lugares, respectivamente, o Poder Judiciário e o Ministério do Trabalho. Denota-se, então, que as soluções, segundo as respondentes, partiriam prioritariamente dos próprios integrantes ou representantes das relações de trabalho, isto é, as empregadoras e os sindicatos/federações e, no máximo, com a participação do Ministério Público do Trabalho ou poder judiciário. Estes últimos, junto com o Ministério do Trabalho, representariam, assim, instâncias estatais com pouca capacidade de real interferência material.

Em sexto lugar, excluídas as que já haviam sido apontadas nas posições anteriores, de primeiro a quinto, sobrariam apenas o Congresso Nacional e o Ministério do Trabalho. Novamente, a ilação seria de que as instituições governamentais oficiais teriam menos propensão de ganhar confiança como atores de transformações positivas. O Ministério do Trabalho, reiteradamente submetido a sucateamento,²⁷

27 Há uma promessa de início de reversão da situação com o concurso público em andamento para preenchimento de 900 novas vagas para o cargo de auditor fiscal do trabalho.

em especial no governo regressivo findado em 2022, foi menos citado de primeiro a quarto lugares, também na sexta posição. Resta saber se essa percepção é algo momentâneo devido ao momento político do país ou se constitui em posição política mais sedimentada no combate ao racismo no sistema financeiro.

O Congresso Nacional, lócus em tese mais propício para ressonância e problematização das razões de baixa representação negra no sistema financeiro, mediante edição de uma legislação uniforme garantidora de isonomia material e dignidade para todos os setores da economia, não apareceu, com força, a nosso ver, a despeito de ser o segundo mais citado na primeira posição, em empate com outros órgãos.

O Parlamento, nesse tocante, goza de menos prestígio por dois motivos, a nosso ver. É um espaço em que o jogo político depende de uma maior articulação de forças e demandaria uma representação equitativa das massas trabalhadoras para que um debate deste tipo ganhasse corpo. Como cediço, há um predomínio de deputados e senadores conservadores e a composição das principais forças econômicas do país estão ali, inversamente, muito bem representadas, a exemplo das chamadas bancadas da bala, do boi e dos evangélicos fundamentalistas, setores cujo discurso mais comum é enraizado no mito de suposta igualdade e democracia racial e na meritocracia. Segundo, não se pode, ainda, olvidar a sobre representação de homens brancos nas duas casas legiferantes, com dificuldade de compreensão da influência do marcador racial nas desigualdades sociais. Há que se considerar ainda, por hipótese, se a imagem amplamente negativa do Congresso Nacional na sociedade brasileira também não informa a percepção de parte das dirigentes sindicais participantes da pesquisa.

Nesse contexto e em se tratando de um evento sindical organizado pela Contraf-CUT, com a presença de dirigentes sindicais, há uma propensão para uma saída corporativa para proteção, ao menos, dos seus. Essa menor esperança no Ministério do Trabalho e no

Congresso Nacional também é revelada se for usado outro tipo de contabilização.

Ao contabilizarmos pura e simplesmente os números de menções, independente de ordem, percebe-se existir uma distribuição equitativa, sem nenhum predomínio marcante. Mas, nessa hipótese, o Congresso Nacional e o Ministério do Trabalho novamente apareceriam com menor destaque e, com certa surpresa, o Poder Judiciário e MPT ganhariam relevo.

Na questão 15, quando se tratou de discutir quais outras instituições e formas poderiam atuar incentivar maior presença no sistema financeiro, algumas respostas indicaram: “políticas públicas de conscientização e incentivo à formação primária dos negros” (respondente nº 3); “fomento de atividades de empreendedorismo e empoderamento negro; fazer cumprir as leis; focalizar o setor televisivo e a mídia” (respondente nº 11); ações afirmativas no mercado de trabalho, em todos os níveis e em especial nas áreas estratégicas (respondente nº 26); o envolvimento de “universidades e movimentos sociais que debatem o tema racial. Entidades envolvidas com os direitos humanos” (respondente nº 36).

Outras reforçaram o conteúdo dado à resposta da questão 14: “creio que no Congresso Nacional através de uma lei que fixe cotas é o melhor caminho para obrigar os bancos privados” (respondente nº 8). Ela havia votado antes nas instituições financeiras como em primeiro lugar; “criando uma prática de conscientização de nível hierárquico do diretor aos funcionários de cargos mais baixos” (respondente nº 14). Havia indicado as instituições financeiras como em primeiro lugar; “a própria sociedade ao se conscientizar e organizar e cobrar. Não acredito em movimentações nas superestruturas” (respondente nº 47). Havia apontado antes unicamente os sindicatos e federações. Há, como se pode ver, uma orientação jurídico-político no sentido propor uma legislação que estabeleça cotas para incidir no sistema financeiro privado, mas também posições que indicam a necessidade de uma mu-

dança na cultura ou ideário através da mudança de consciência.

A posição da respondente nº 19 parece caminhar no sentido de uma luta social, pois, mesmo a despeito de ter assinalado na questão 14 apenas o Poder Judiciário e acrescentado “com mais representatividade” – o que é um fato em face da presença majoritária de juízes brancos e masculinos na magistratura –, apresentou como força de mudança sua crença na persistência da luta: “sempre vai ser lutar e resistir, pois tudo está enraizado, inserido e discriminado na sociedade. E achar que os movimentos de lutas, lutar e morrer sem testemunhar com mudanças, acaba virando UTOPIA!!!”

A respondente nº 20, cuja resposta à questão 14 foi a de apontar, em primeiro lugar, o Congresso Nacional como de maior importância para enfrentamento das práticas de discriminação e preconceito racial, apontou, como outras práticas e instituições, o seguinte: “os governos estaduais e municipais precisam criar e fiscalizar políticas públicas para o povo negro” – o que, obviamente, requereria a compreensão dentro dos limites do pacto federativo constitucional. Mas indica, sobretudo, ao estado quer seja na dimensão estadual, quer seja municipal.

Uma resposta bem coerente com a dificuldade de se apurar, à primeira vista, quais instituições estariam em qual posição de importância, ou a distribuição equitativa, sem nenhum predomínio marcante, é a consciência de que o racismo é complexo, amplo e capilar, pois envolve a ideologia, as instituições e as práticas sociais. Por conseguinte, várias soluções em conjunto serão necessárias para mitigar a ausência de real isonomia na distribuição dos postos de trabalho negros e não negros na sociedade brasileira.

Nessa linha, a respondente nº 31, a que não é dirigente sindical, a despeito de ter apontado uma ordem de importância – 1º) sindicato/federação; 2º) Congresso Nacional; 3º) instituições financeiras; 4º) Poder Judiciário; 5º) Ministério do Trabalho e 6º) MPT – evidenciou

a atenção a ser dada a uma ação conglobada (o ressaltado em itálico é por nossa conta):

organizei a lógica de enumeração acima a partir da minha percepção de que os esforços para melhoria da visibilidade negra não podem ser efetivos se envidados em sentido único verticalizado. As ações acima mencionadas me parecem de forma mais ampla suficientes. Entretanto, acredito *que a coordenação para que essas ações sejam postas em prática da forma mais concomitante possível equilibra as forças contextuais para que os impactados diretamente (população negra) sintam-se fortalecidos desde a primeira camada da rede (o contato direto com os sindicatos tende a ser essa camada) até a camada mais externa da rede de apoio (materializada no Congresso Nacional como a face externa plural das organizações da nação).*

Com o fito de finalização deste tópico e partir para a conclusão do artigo, é preciso mencionar entre as duas das medidas aprovadas ao final do evento que envolvem diretamente a participação dos Ministérios da Igualdade Racial e do Ministério da Educação e Cultura, a saber: 1) “criação de um protocolo de intenções entre o Ministério da Igualdade Racial, Ministério da Educação e Cultura (MEC) e bancos públicos, para promover a inclusão de bolsistas do Prouni (Programa Universidade para Todos) no programa de estágios”; 2) “propor protocolo de intenções entre o Ministério da Igualdade Racial e bancos públicos para promover a reserva de 30% para cotas raciais dos cargos de confiança dos bancos públicos, atendendo o Decreto 11.443/2023, que dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal”. Essas duas iniciativas nos parecem indicar caminhos concretos que o sindicalismo bancário pode percorrer para incrementar a presença de negros no sistema financeiro como forma de combater as desigualdades raciais.

Para além do estado, especialmente na esfera federal, há proposições que buscam enfrentar as desigualdades e preconceitos raciais

no mercado de trabalho ao se propor “programa de incentivo a empresas que aderirem a um programa de inclusão racial corporativo”.

Há proposições que apontam ações mais imediatas e mais localizadas no campo sindical, via negociação coletiva: por exemplo, 1) “propor na mesa de negociação com a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos) a reserva de 30% das cotas raciais para contratação de empregados em bancos privados”; 2) “propor na mesa de negociação com a Fenaban a reserva de 30% das cotas raciais nos cargos de confiança dos bancos privados”.

Parece-nos também igualmente importante que o fortalecimento dessas propostas passa, entretanto, por duas instituições que já estiveram anteriormente envolvidas na discussão judicial sobre o *assunto discriminação racial indireta*: o Poder Judiciário e o Ministério Público do Trabalho, ambas de extrema importância para a observância do Direito Antidiscriminatório. O Poder Judiciário, em especial, pelo exame menos abstrato das desigualdades sociais, com atenção menos à intenção discriminatória, mais aos resultados discriminatórios. Nesse sentido, considerar a validade das provas estatísticas é fundamental, “mas, para a teoria jurídica, é muito difícil aceitar probabilidades estatísticas como fatos, ainda que eles se aproximem de um” (Guimarães, 2009, p. 170), algo, contudo, que deve ser superado.

É primordial, outrossim, que o Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário deem respaldo às negociações coletivas envolvidas na implementação das medidas que visam a equidade racial com efetividade, para obrigar os bancos a realizem apuração estatística o mais fidedigna possível para aferição real das desigualdades raciais na ocupação dos postos de trabalho no setor financeiro, em todos os níveis. Porém, ambos os órgãos devem rever suas condutas institucionais, doutrinárias e jurisprudenciais, não considerando sepultada a questão da ausência de isonomia racial nas relações de trabalho no sistema financeiro.

BREVES CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos dados coletados no trabalho de campo, é possível apontar um contexto contraditório. Se é possível apontar avanços, na medida que ações, mesas de negociações, instâncias, política sindical têm se ocupado da questão racial como um problema real que assola o cotidiano dos trabalhadores financeiros em todo o Brasil, é possível também as entrevistadas, ao responder ao questionário, apontarem a existência de um longo caminho a percorrer, pois se há entidades que possuem políticas e ações concretas em suas entidades, existem outras que não incorporaram essa problemática nas suas estruturas, plataformas de lutas e processos de formação. Isso fica evidenciado nas respostas pelas mulheres que sequer conheciam as iniciativas de suas entidades nesse campo. Então, é possível dizer que a superação da ação meramente retórica em relação à questão em vias de processo de realização (Silva, 2017).

Outro aspecto que chama atenção a partir da tabulação dos questionários, é a presença de distintos caminhos para combater as desigualdades raciais no sistema financeiro. Por um lado, há aqueles mais adeptos a práticas que visem incrementar mudanças das instituições financeiras, notadamente as instituições privadas, provocadas pela luta e ação sindical, por outro, aqueles que preconizam uma ação mais voltada para o Estado, provocando a participação do Poder Judiciário, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

Outro aspecto que se depreende do conjunto das respostas expostas, aspecto decorrente da própria complexidade e atualidade do racismo, é a presença de duas variantes sobre as ações necessárias para enfrentá-lo no interior do sistema financeiro. Uma variante que denominamos político-jurídico que aponta a necessidade de criação de mecanismos jurídicos cuja finalidade é instituir uma legislação

e mecanismos de fiscalização com o fito de combater as desigualdades raciais neste setor. A segunda variante que denominamos cultural e social aponta para necessidade de mudanças culturais e de consciência acerca do valor social e reconhecimento da população negra no Brasil.

Seja como for, a maior visibilidade, presença e valorização dos negros dentro e fora do sistema financeiro deve ser uma tarefa, como em todo genuíno processo de mudança social, daqueles que são objetos cotidianos das formas de preconceitos e desigualdades raciais. No que se refere à problemática racial e de gênero, é possível apontar que a despeito da organização coletiva e as iniciativas que apontam, em termos bastante gerais, um maior interesse e avanço dos sindicatos e centrais sindicais sobre tais questões, cujo objeto em tela repousou sobre o sindicalismo bancário, resta ainda um longo caminho a ser percorrido, tarefa que cabe não apenas a mulheres e homens negros do setor financeiro, mas a todos aqueles e aquelas preocupados com as mazelas e opressões que atingem o conjunto da classe trabalhadora brasileira.

Recebido para publicação em 12 de março de 2024
Aceito em 01 de outubro de 2024

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALMEIDA, Sílvio. *Racismo estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. *Caderno CRH*, Salvador, v. 28, n. 75, p. 511-528, set./out. 2015.
- BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações: revista de ciências sociais*, Londrina, v. 20, n. 2, p. 27-55, 2015. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/24124>. Acesso em: 13 fev. 2024.
- BOITO JR., Armando; MARCELINO, Paula. O sindicalismo deixou a crise para trás?: um novo ciclo de greves na década de 2000. *Caderno CRH*, Salvador, v. 23, p. 323-338, 2010.
- BOITO JR., Armando; MARCELINO, Paula. Novo

- operariado, velhos desafios: o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados. *Estudos de Sociologia*, Araraquara, v. 16, p. 341-362, 2011.
- BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 147, n. 138, p. 1-4, 21 jul. 2010. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=21/07/2010&jornal=1&pagina=1&totalArquivos=144>. Acesso em: 16 dez. 2024.
- BUENO, Winnie de Campos. *Processos de resistência e construção de subjetividades no pensamento feminista negro*: uma possibilidade de leitura da obra Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment (2009) a partir do conceito de imagem de controle. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2019.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. Dimensões da crise do sindicalismo. *Caderno CRH*, Salvador-Ba, v.28, nº75, p.493-510, Set./Out. 2015.
- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências. *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011. Edição especial.
- FEBRABAN: 3/novembro/2014; <https://www.febraban.org.Rof7SWg6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Censo%20da%20Diversidade%202014%20-%20Apresentacao%20Final%20-%202003-11-14.pdf> (acesso em 28 de julho de 2024)
- GONZALEZ, Lélia. *Por um feminismo afro-latino-americano*: ensaios, intervenções e diálogos. Organização: Flavia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar, 2020
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. *Racismo e antirracismo no Brasil*. 3. ed. São Paulo: Editora 34, 2009.
- HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jul. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/jts/a/LhNLNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?lang=pt>. Acesso em: 13 dez. 2024.
- MACHADO, Bárbara Araújo. Interseccionalidade, consubstancialidade e marxismo: debates teóricos e políticos. In: COLOQUIO INTERNACIONAL MARX E O MARXISMO 2017: de O Capital à Revolução de Outubro (1867-2017), 1., 2017, Niterói. Anais [...]. Niterói: [s. n.], 2017. Disponível em: <https://www.niepmarx.blog.br/MM/MM2017/AnaisMM2017/MC18/mc181.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2024.
- MARCELINO, Paula; BOITO JR., Armando; GALVÃO, Andréia. La nouvelle phase du syndicalisme brésilien (2003-2013) A nova fase do sindicalismo brasileiro (2003-2013) La nueva etapa del sindicalismo brasileño (2003-2013). *Cahiers des Amériques Latines*, Paris, p. 145-164, 2015.
- MARCELINO, Paula. Sindicalismo e neodesenvolvimentismo: analisando as greves entre 2003 e 2013 no Brasil. *Tempo Social*, São Paulo, v. 29, p. 201-227, 2017.
- RODRIGUES, Iram Jácome. Trabalhadores e sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos. *Caderno CRH*, Salvador, v. 28, n 75, p. 479-491, set./out. 2015.
- SILVA, Jair Batista da. *Racismo e sindicalismo: reconhecimento, redistribuição e ação política das centrais sindicais acerca do racismo no Brasil (1983-2002)*. São Paulo: Annablume, 2017.
- SILVA, Jair Batista da. A perversão da experiência no trabalho. Salvador: Edufba, 2009.
- SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. 90 ANOS fortalecendo a democracia. *Folha Bancária*, São Paulo, n. 5.617, jan. 2013. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/folhabancaria/arquivo/381_fb5617_web.pdf. Acesso em: 28 de julho 2024.

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA:

Jair Batista da Silva – Conceitualização. Análise formal. Metodologia. Validação. Visualização. Escrita (esboço original). Escrita (revisão e edição)

Renato de Sousa Resende – Conceitualização. Curadoria dos dados. Análise formal. Aquisição de financiamento. Investigação. Metodologia. Administração do projeto. Recursos. Software/programa de computador. Supervisão. Validação. Escrita (esboço original).

Jair Batista da Silva – Professor do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Autor de, entre outros livros, *Racismo e Sindicalismo*. São Paulo: Annablume, 2017; e coorganizador de *Racismo, etnia e lutas de classes no debate marxista*. São Paulo, Marxismo 21, 2021.

Renato de Sousa Resende – Juiz titular da 2ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas (3ª Região). Pesquisador das relações de trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo do Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra, Portugal. Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP).

RACISM AND UNION ACTION AMONG BANK WORKERS

*Jair Batista da Silva
Renato Resende*

This article seeks to discuss the perception of black union leaders on the racial issue in banking unionism and the presence of black people in the Brazilian financial system. To do this, we based ourselves on a questionnaire containing thirteen questions applied to 135 participants of the VII National Forum for Black Visibility in the Financial System. Of this universe, 61 participants agreed to answer the questions. The most significant contingent of respondents were black union leaders. It is the perception of these managers about the presence of black people in the system, the bank union action on prejudice, discrimination and racial inequality that the article focuses on. Pointing out how the anti-racist struggle is present in banking unionism, highlighting a contradictory situation permeated by persistence and advances.

KEYWORDS: Union action. Banking unionism. Black activism. Racism.

RACISME ET ACTION SYNDICALE PARMIS LES EMPLOYÉS DE BANQUE

*Jair Batista da Silva
Renato Resende*

Cet article cherche à discuter de la perception des dirigeants syndicaux noirs sur la question raciale dans le syndicalisme bancaire et sur la présence des noirs dans le système financier brésilien. Pour ce faire, nous nous sommes basés sur un questionnaire contenant treize questions appliquées à 135 participants du VIIe Forum National pour la Visibilité des Noirs dans le Système Financier. De cet univers, 61 participants ont accepté de répondre aux questions. Le contingent le plus important de personnes interrogées était constitué de dirigeants syndicaux noirs. C'est la perception de ces managers quant à la présence des Noirs dans le système, l'action du syndicat bancaire contre les préjugés, la discrimination et les inégalités raciales qui font l'objet de l'article. Soulignant comment la lutte antiraciste est présente dans le syndicalisme bancaire, mettant en évidence une situation contradictoire imprégnée de persévérance et d'avancées.

MOTS-CLÉS: Action syndicale. Syndicalisme bancaire. Activisme noir. Racisme.