



Universidade de Brasília

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER

Andressa Lourenço Cardoso de Souza

Raça e trajetória profissional:
a história de bancários negros no Banco do Brasil
(1964 a 2008)

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso de Serviço
Social na Universidade de Brasília, sob orientação da
Profa. Dra. Silvia Cristina Yannoulas.

Brasília
2008

Andressa Lourenço Cardoso de Souza

Raça e trajetória profissional:
a história de bancários negros no Banco do Brasil
(1964 a 2008)

Monografia apresentada
ao Departamento de Serviço Social
da Universidade de Brasília – UnB
como requisito para a obtenção
do título de Assistente Social.

Orientadora: Prof. ^a Dra. Silvia Cristina Yannoulas

Brasília
2008

Andressa Lourenço Cardoso de Souza

Raça e trajetória profissional:
a história de bancários negros no Banco do Brasil
(1964 a 2008)

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Departamento de Serviço
Social da Universidade de Brasília, como
requisito para conclusão do curso de
Serviço Social, sob orientação da Profª
Drª Silvia Cristina Yannoulas

Banca Examinadora:

Profª Drª Silvia Cristina Yannoulas
SER/UnB

Prof. Dr Mário Ângelo Silva
SER/UnB

Prof. Ivair Augusto Alves dos Santos
SEDH/MJ

RESUMO

Esta pesquisa foi realizada a partir da reconstituição de trajetórias profissionais de trabalhadores aposentados ou em final de carreira de uma instituição bancária de economia mista, o Banco do Brasil. Esta pesquisa procurou responder a uma pergunta inicial: “Quais são as principais, dificuldades que bancários negros enfrentam em sua ascensão a cargos de liderança?”. A hipótese da pesquisa foi a de que trabalhadores negros são mais suscetíveis a fracassos que a êxitos em suas trajetórias profissionais, devido a discriminação e preconceito quanto à sua descendência afro-brasileira. A metodologia qualitativa de pesquisa foi escolhida pela relevância da subjetividade dos fatos coletados, através da técnica de entrevistas semi-estruturadas, aplicadas a sete bancários negros. Foram consideradas as experiências relevantes ao tema, nestas entrevistas. Esta técnica foi ainda complementada pela realização de pesquisas documentais e bibliográficas. A hipótese foi parcialmente refutada pelos entrevistados por não sentirem que a própria cor, ou a discriminação, tenha influenciado na ocasião em que estavam ascendendo institucionalmente, ou no momento em que decidiram não progredir nas comissões e cargos. Porém, todos reiteram que para ter obtido sucesso no trabalho, foi necessário ter maior qualificação e habilidade que os trabalhadores brancos. Além disto, os trabalhadores negros não estão entre as pessoas com cargos na diretoria, o que caracteriza discriminação ocupacional.

Palavras-chave: discriminação, negros, raça, racismo, trajetórias profissionais.

ABSTRACT

This research was produced by the reconstitution of professional careers of retired workers and workers in the end of their careers of a mixed economy bank institution, Banco do Brasil. This research tried to answer to an initial question: “Which are the main difficulties that nigger bankers face in their rise to leadership positions and institutional inclusion ?” The research hypothesis was that nigger workers are more liable to failures than success in their professional careers, because of discrimination and prejudice in relation to their afro-brazilian origin. The qualitative methodology of research was chosen because of the relevance of the subjective of the collected facts, by the technique of semi-structured interviews, applied to seven nigger bankers . In those interviews, there were considered the relevant experiences for the theme. This technique was still complemented by the application of documental researches. The hypothesis was partially refuted by the interviewed, for not feeling that their own race or the discrimination have influenced in the occasion that they were rising in the institution, or in the moment that they decided not to progress in commissions and positions. However, all reinforced that, in order to succeed in work, it was necessary to have better qualification and ability than white workers. In addition, nigger workers are not included in high positions, what implies occupational discrimination.

Key -words: discrimination, niggers, race, racism, professional careers .

*Dedico este trabalho:
aos meus pais, José e Maria;
a todos que de alguma
maneira fizeram
parte de minha trajetória
escolar e acadêmica.*

Andressa Lourenço Cardoso de Souza

Agradecimentos

A Deus, que sempre me deu forças para superar as dificuldades e prosseguir meu caminho pela conquista de meus objetivos traçados.

À UnB, onde pude conhecer e explorar o mundo acadêmico, tão rico e satisfatório.

Ao Departamento de Serviço Social, pelo altruísmo e cordialidade de professores e servidores no atendimento que tanto precisei.

Em especial, gostaria de agradecer aos professores Evilásio Salvador, Débora Diniz, Ivair dos Santos, Juliana Rochet, Marlene Teixeira, Mário Silva, Patrícia Pinheiro, Potyara Pereira e Silvia Yannoulas, os quais me proporcionaram um rico aprofundamento de meu conhecimento científico.

Aos meus pais, José e Maria, pelo incondicional amor, suporte emocional, espiritual e financeiro.

Ao meu irmão Álisson pelo carinho, companheirismo e paciência.

À professora Silvia Yannoulas orientadora desta monografia, compreensão, respeito, confiança e apoio.

Ao grupo de pesquisa TEDis, em especial à Aline de Matos, Daniela Olvídio, Kelma Soareas, e Tássia Pereira, pelas pesquisas e angústias compartilhadas.

Aos amigos que fiz na UnB, desde meu ingresso no ano de 2005, os quais tornaram o meu caminho mais prazeroso e estimulante. Alguns destes foram imprescindíveis para minha formação: Andrêssa Cordeiro, Angélica Pires, Camila Rodrigues, Frederico Mourão, Glaucia Gonçalves, Kelly Barbi, Max Meirelles, Monique Dumont, Renan Aragão, Tássia Pereira, e Talita Cavaignac.

À uma grande amiga, Paula Gabriela Chianca, o meu imenso carinho e gratidão pela amizade.

A CHAVE DA COR BRASILEIRA

*Todos os dias, a vida inteira,
uma razão interior, harmoniosa,
que herdei de gente da minha gente,
e veio por séculos a fio da meada,
me conduz e anuncia,
sem ser oráculo ou magia,
que sou vida porque sou negro,
que sou pleno porque sou negro,
que sou feliz porque sou negro.
Em toda a minha volta,
na versão dos outros,
na exclusão, no sofrimento,
no preconceito esplendido
nada de mim pode Ser
além do branco, o possível.
E todos os dias me espreitando,
esperando chegar alguma dor,
ou ruptura no fio da meada,
uma outra razão turva e pesada,
insinuada e despudorada
oferece uma das chaves
que abre o mundo dos branco...
É para eu entrar, mas sozinho
e lá poderei ser pitoresco e faceiro,
desde que deixe os meus no caminho
e tranque para sempre o negro
que sou também fora de mim.*

Éle Semog

ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

AABB – Associação Atlética Banco do Brasil

AFFABB-DF – Associação dos Funcionários Aposentados e Pensionistas do Banco do Brasil e do Distrito Federal

CEF – Caixa Econômica Federal

Cefor – Centro de Formação

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CNB – Confederação Nacional dos Bancários

CNS – Conselho Nacional de Saúde

CONEP – Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

CUT – Central Única de Trabalhadores

DESED – Departamento de Seleção e Desenvolvimento Funcional

DEX – Decanato de Extensão

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

MA – Maranhão

MG – Minas Gerais

GROS – Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IH – Instituto de Ciências Humanas

ONU – Organização das Nações Unidas

PAI – Plano de Aposentadoria Incentivada

PDT – Partido Democrático Trabalhista

PDV – Plano de Demissão Voluntária

P L – Projeto de Lei

SEPPIR – Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

SER – Departamento de Serviço Social

SIC – Sistema de Normas Codificadas

TEDis – Trabalho, Educação e Discriminação

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UnB – Universidade de Brasília

RJ – Rio de Janeiro

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO I – MÉTODOS E TÉCNICAS UTILIZADAS.....	15
1.1 TRAJETÓRIA DE VIDA E BIOGRAFIA.....	15
1.2 METODOLOGIA O MOMENTO DA ESCOLHA.....	16
CAPÍTULO II – MOVIMENTOS E CONCEITOS.....	20
2.1 MOVIMENTO NEGRO.....	20
2.1.1 Anos 80.....	22
2.1.2 Anos 90.....	23
2.1.3 O impacto de Durban.....	24
2.2 DIFERENCIAÇÕES DE CONCEITOS	26
2.2.1 RAÇA.....	26
2.2.2 DISCRIMINAÇÃO	27
2.2.3 RACISMO.....	28
2.2.4 MERCADO DE TRABALHO.....	29
CAPÍTULO III – OS APOSENTADOS E SUAS TRAJETÓRIAS DE VIDA LABORAL.....	34
3.1 INGRESSO E APOSENTADORIA.....	34
3.1.1 Ingresso.....	34
3.1.2 Aposentadoria.....	35
3.2 TRAJETÓRIAS.....	35
3.2.1 Reestruturação Produtiva.....	35
3.2.2 Capacitação e escolaridade	36
3.3 DISCRIMINAÇÃO OCUPACIONAL: PONTO PARA O FRACASSO.....	38
3.4 POR QUÊ NÃO FAÇO PARTE DA LIDERANÇA?.....	40
3.4.1 Promoção funcional.....	40
3.4.2 Perfil das gerências.....	42
3.4.3 Sucessos e fracasso.....	44
CAPÍTULO IV CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E DOCUMENTAIS.....	50
APÊNDICE A – Consentimento Livre e Esclarecido.....	55
APÊNDICE B – Instrumento de Entrevista.....	57
APÊNDICE C – Ofício.....	59
ANEXO A – Folha de Aprovação do Projeto de Pesquisa pelo CEP/I.....	60

INTRODUÇÃO

O tema escolhido visa explicar sobre a opressão racial e a discriminação que pessoas não-brancas sofrem no âmbito das instituições que trabalharam. Este tema tem por objetivo analisar o relato de pessoas que sofreram ou presenciaram discriminação racial em seus locais de trabalho.

Destaca-se nesta monografia aspectos de trajetória profissional: sucessos e fracassos. Em determinados contextos laborais, em situações vivenciadas por alguns bancários, observou-se que estes se sentiram excluídos ou tiveram dificuldades de alcançarem melhores postos de trabalho dentro da empresa por motivos duvidosos/incertos.

Serão apontados os méritos que culminaram a ascensão de trabalhadores, bem como relatadas as diversas formas de ocorrência de discriminação institucional. Tal discriminação impede a promoção e a permanência em cargos, e/ou instâncias institucionais dos trabalhadores aptos a cargos de diretorias.

Foram reconstruídas as trajetórias profissionais de bancários negros que trabalharam no Distrito Federal entre 1964 e 2008. Estes bancários presenciaram e vivenciaram o desenvolvimento do Banco do Brasil, quanto à capacitação, à progressão funcional, e aos critérios de mobilidade, à época.

O estudo mostra o quanto a sociedade e as instituições de trabalho são excludentes e discriminatórias, disponibiliza dados sobre a crença da sociedade brasileira em uma falsa democracia racial. Visto que as oportunidades de pessoas brancas e não-brancas não são as mesmas, visa-se fazer um estudo sobre trajetórias profissionais marcadamente excludentes, utilizando o eixo racial.

Em síntese, os principais objetivos desta pesquisa foram: análise do funcionamento do modo de exclusão racial no mundo do trabalho; compreensão do modo que o sistema de mercado de trabalho exclui pessoas e reproduz somente os princípios do seu *status quo*, desde a formação da economia brasileira, nos postos de poder e liderança; averiguação de casos e exemplos de discriminação institucional no âmbito da empresa estudada; observação da trajetória profissional executada por bancários negros; análise do relato e adaptação destes trabalhadores à reestruturação produtiva.

Embasou-se a pesquisa em métodos e técnicas desenvolvidos pelas Ciências Humanas. Foram utilizados métodos qualitativos de entrevista, a fim de serem obtidos dados quantitativos e, principalmente, qualitativos.

Primeiramente, foram feitas leituras de textos relacionados às temáticas tratadas neste Trabalho de Conclusão de Curso – TCC. Então, percebeu-se a necessidade de entrevistas semi-estruturadas, para que as perguntas fossem divididas em categorias chaves, com a finalidade de serem apreendidas a subjetividade da trajetória, ao serem sistematizados os dados alcançados.

Ao término da transcrição de todas as entrevistas, realizou-se a aglomeração destas por categorias chaves utilizadas, com o objetivo de ser obtido um discurso geral daquele tópico e sua respectiva argumentação. Também, foi feito o levantamento dos fatos ocorridos no ambiente bancário.

A importância deste estudo é alertar a sociedade brasileira para questões consideradas secundárias. Em relação ao conhecimento científico, é apropriado a realização de uma pesquisa sobre trajetórias profissionais com pessoas negras aposentadas, pois estas acompanharam as mudanças na conduta da empresa e dos gestores, ao passo que ocorreram mudanças circunstanciais na maneira de serem administradas as empresas, bem como os recursos humanos. Para além, os entrevistados já estiveram no princípio, no meio, e no final de suas carreiras.

A justificativa pessoal para a execução desta pesquisa é encontrada na formação, como Assistente Social. Algumas disciplinas apreendidas levaram-me a esta temática. Algumas delas foram: “Trabalho e Sociabilidade” (2º/2006), “Pesquisa em Serviço Social 1 e 2” (2º/2006 e 1º/2007), “Pensamento Negro Contemporâneo” (1º/2008), “Política da Educação” (1º/2008), “Relações de Gênero e Serviço Social” (2º/2008).

Desde o segundo semestre de 2007, faço parte do Grupo Trabalho, Educação e Discriminação – TEDis coordenado pela professora Silvia Yannoulas. Em minha trajetória acadêmica, participei da matéria “Prática de Pesquisa 2” (2º/2007), com continuidade na “Prática de Pesquisa 3” (1º/2008), com vínculo ao Programa de Iniciação Científica da UnB, PIC/UnB. Nesta realizou-se pesquisa qualitativa sobre o

modo que a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR¹ tem enfrentado o problema da educação profissional para negros.

Todas estas disciplinas, discussões e leituras contribuíram para que estivesse próxima das várias concepções sobre: educação, raça, pobreza, gênero, renda e mercado de trabalho.

A principal justificativa acadêmica foi a procura nos Departamentos de Antropologia, Sociologia, Serviço Social, e Pedagogia, de monografias que falassem sobre a questão racial atrelada ao mercado de trabalho. Na pesquisa de Dualibe(2008), do Departamento de Serviço Social, trata-se a respeito da repercussão das temáticas raciais nas produções e atividades acadêmicas, e esta confirma que são poucos os trabalhos apresentados sobre a temática racial.

Encontrou-se na Faculdade de Pedagogia, a monografia de Oliveira(2006), a qual disserta sobre movimentos negros e questões raciais. Localizaram-se no Departamento de Serviço Social monografias bem recentes sobre ações afirmativas atreladas ao aspecto educacional. E, outras sobre o aspecto da saúde da raça negra, ou relacionadas ao movimento negro. Encontrou-se dissertação no Departamento de Sociologia discorrendo sobre as relações de trabalho dos docentes negros na UnB. Foram achadas sete monografias nas Ciências Sociais (Sociologia e Antropologia) que se aproximavam às questões de raça. E outras quatro que se aproximavam ao tema de reestruturação produtiva e trabalho.

Confirma-se que os pesquisadores da UnB, ao estudarem a respeito de temáticas raciais se detêm ao aspecto educacional, em detrimento do mercado de trabalho.

Foram encontrados livros e artigos que abordavam temáticas sobre bancários (LARANJEIRA, 1997), (DIEESE, 2001), (SEGNINI, 2008), e o relacionamento destes com a reestruturação produtiva, o mercado de trabalho e a escolaridade. Para, além disto, foi utilizada vasta bibliografia de esclarecimento à reconstrução de trajetórias de vida, neste caso voltado para as trajetórias ocupacionais e laborais.

Para o problema exposto, existe uma pergunta de pesquisa: Quais são as dificuldades que bancários negros enfrentam em sua ascensão a cargos de liderança?

¹ Esta temática foi inserida no âmbito do Projeto de Pesquisa “Educação para o trabalho em tempos de Re-estruturação Produtiva e Participação Popular: as demandas tecnológicas e sociais nas políticas sociais brasileiras de Educação e de Trabalho (1995-2006)” desenvolvida pelo grupo TEDis.

A hipótese é a de que trabalhadores negros são mais suscetíveis a fracassos do que propriamente êxitos em suas trajetórias profissionais, devido à discriminação e preconceitos relacionados à origem afro-brasileira, e ao fato de a sociedade brasileira proporcionar postos de trabalho privilegiados para brancos, em detrimento de uma maioria negra que começou a ser excluída desde que seus antepassados chegaram ao Brasil.

Mediante entrevistas, leituras, dados estatísticos que foi possível obter uma reflexão plausível sobre a temática.

Este TCC está dividido em quatro capítulos indutivos. Dispõe-se no CAPÍTULO I, a metodologia utilizada, além dos métodos e técnicas. No CAPÍTULO II, encontra-se os conceitos-chave para a análise das entrevistas. Já no CAPÍTULO III, aponta-se os resultados da pesquisa, analisados e separados pela ótica das principais categorias utilizadas. No CAPÍTULO IV encontra-se as considerações finais deste trabalho.

CAPÍTULO I MÉTODOS E TÉCNICAS UTILIZADAS

1. 1 TRAJETÓRIA DE VIDA E BIOGRAFIA

Neste estudo, não se faz distinção na utilização dos termos história de vida (profissional), trajetória de vida (profissional) e biografia. Porém, no desenvolvimento das ciências humanas, estes conceitos foram, e ainda são, abordados de várias maneiras, e com várias concepções, por vários autores, que se propõem a estudar de forma aprofundada estes conceitos que formam a epistemologia, neste núcleo de estudos sobre trajetórias.

Um deles é Bourdieu,(1998 apud MONTAGNER, 2007 p.254) que concebe a trajetória a partir da interação entre características importantes de uma biografia individual ou grupal.

Aprofundando-se ao tema Montagner afirma que:

“Bourdieu aponta que uma trajetória é a objetivação das relações entre os agentes e as forças presentes no campo. Essa objetivação resulta em uma trajetória, que *diferentemente das biografias comuns, descreve a série de posições sucessivamente ocupadas mesmo escritos em estados sucessivos do campo literário*” (BOURDIEU, 1996b apud MONTAGNER, 2007, p. 254 grifos do autor)

Já a biografia para Bourdieu(apud MONTAGNER) está relacionada à execução em um “campo de forças” não percebendo por vezes o “sentido real de sua ação,” mesmo estando inserida em um emaranhado de escolhas dentro do grupo. Segundo Montagner, “os acontecimentos biográficos são eventos em um fluxo social mais vasto, correspondem a abalos parciais cujo epicentro escapa ao ângulo de mirada do próprio agente” (MONTAGNER, 2007, p.255). E foi nesta ótica que os entrevistados se propuseram a responder às perguntas disponibilizadas. As perguntas foram variadas e suas respostas foram diversas, proveitosas, mas ao mesmo tempo subjetivas e inseguras.

Para justificar a utilização das histórias de vida de aposentados negros utiliza-se palavras de Gonçalves e Lisboa(2007):

“Cabe ao pesquisador reconstruir em cada história de vida, a presença de relações básicas e complexas que dizem respeito às categorias sociedade, grupo e indivíduo, expressas na relação oral. São relações ligadas à estrutura social e grupal e ainda a idéia de rearranjo e reapropriação do social que o indivíduo faz como unidade singular de seu relato.” (GONÇALVES & LISBOA, 2007, p.87).

Percebeu-se, então, que cada indivíduo entrevistado era, em si, singular, mas ao mesmo tempo se inseria, em um grupo maior, que enfrentava por vezes, as mesmas dificuldades, conquistas, anseios, medos e frustrações no ambiente laboral. Foi neste plano ao mesmo tempo individual, e ao mesmo tempo coletivo que estudou-se as trajetórias destes bancários.

1.2 METODOLOGIA O MOMENTO DA ESCOLHA

Segundo Szymanski, a entrevista reflexiva é proposta à pesquisa qualitativa como solução para o “estudo” de significados subjetivos e de tópicos complexos (SZYMANSKI, 2004, p.10). Os dados obtidos através das entrevistas são agrupados em dois, os provindos da natureza objetiva, a qual representa fatos concretos e reais, e o da natureza subjetiva a qual representa as atitudes, sentimentos opiniões e valores dos participantes da pesquisa (MINAYO apud SZYMANSKI, 2004, p. 10).

Esta metodologia leva em consideração a horizontalidade entre o pesquisador e o pesquisado; outrossim, o modo de expressão verbal e comunicativo do entrevistado, pois são considerados os ambientes culturais e sociais do mesmo.

Neste método, o sujeito pesquisado lê e devolve a entrevista transcrita, podendo se recordar, no decorrer do processo, de fatos vividos, o que beneficia melhores e mais reais resultados.

Segundo Szymanski, na elaboração do guia de entrevista é imprescindível, que

“O primeiro cuidado na entrevista reflexiva está na elaboração das questões a serem dirigidas ao participante, pois proposta de forma correta, a resposta trará insumos para a pesquisa que se está realizando.” (SZYMANSKI, 2004, p.34)

Ao ser elaborado o instrumento de pesquisa, foi feito um Pré-Teste para o aperfeiçoamento das questões, bem como para a adequação dos termos e objetivos de pesquisa.

Utilizou-se, também a modalidade de trajetórias de vida por meio da história oral (entendida aqui, como fonte e técnica), a qual foi trabalhada conjuntamente, com a metodologia reflexiva.

Segundo Aspásia Camargo (1994 apud GONÇALVES & LISBOA, 2007) a história oral é considerada um elemento pós-moderno – por sua elasticidade, flexibilidade e imprevisibilidade – quando se trata de analisar a conjuntura contemporânea.

Além disto, os estudos biográficos, a partir da reconstrução e restituição das vivências fracassos e sucessos, enfrentados pelo sujeito de pesquisa, o qual acumulará a sua interpretação de mundo à pesquisa, tal como pondera Becker (1986 *apud* MONTAGNER, 2007, p.2008) “seria o enriquecimento do conhecimento sobre as sociedades abordando uma visão mais apurada dos processos históricos sociais”. Existe um conhecimento que se traduz em dados estatísticos, diretos e tangíveis para o estudo de tal conhecimento, visou-se oscilar a perspectiva entre o conhecimento e a subjetividade.

Rechaçou-se a utilização do método prosopográfico, que é um estudo de construção biográfica coletiva para que se chegue a perfis ideais, pois este requeria um alto número de material de cunho biográfico, ou seja, uma grande quantidade de entrevistas, além de intensa análise do material coletado, para que se chegasse ao “ponto de saturação” das informações não existindo informações novas a medida em que são feitas novas entrevistas.

A tentativa de se encontrar aposentados negros por meio da Associação dos Funcionários Aposentados e Pensionistas do Banco do Brasil do Distrito Federal – AFFABB-DF foi rejeitada no momento em que se constatou que não era feita distinção de raça/cor entre os aposentados. Os entrevistados requeridos à pesquisa foram achados por pesquisa direta e por técnica de Bola de Neve (*Snowball Sampling*), com o objetivo que a amostra desejada fosse composta.

Foram coletadas entrevistas individuais com 5 aposentados e 2 que estão no final da carreira, sendo todos homens. Foi usado gravador de voz, pois trata-se de um instrumento que auxilia no processo reflexivo do entrevistado; também foi utilizado um bloco de notas para registro manuscrito das entrevistas, juntamente com a gravação, pois o entrevistado poderia não aceitar que a entrevista fosse registrada em áudio, ou ocorressem imprevistos, tal como a gravação ser apagada ou não estar audível.

O questionário continha perguntas semi-estruturadas e fechadas, porém, ocasionalmente, foram feitas perguntas retóricas às respostas obtidas. Logo após cada entrevista foi feita a transcrição, com a finalidade de que não houvesse dúvida de que elas foram realmente gravadas, de tal modo que as informações não fossem perdidas por algum motivo externo.

Logo após a transcrição, e interpretação da entrevista concedida, enviou-se ao entrevistado a transcrição para que ele apresentasse sua opinião sobre a interpretação da entrevistadora, aprovando-a ou não, ou mesmo acrescentando algum detalhe.

Como um todo, adotou-se a análise dos seguintes passos: 1) conteúdo da fala; 2) situação da entrevista como um todo; 3) história de vida do entrevistado; 4) ambiente sociocultural; 5) relação interpessoal que se instalou a partir da entrevista (SZIMANZKI, 2004).

Uma vez que esta modalidade de pesquisa envolve seres humanos, este foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Humanas – CEP/IH², da Universidade de Brasília é um órgão colegiado. O CEP/UnB está em conformidade com o regulamento de Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa definidas pelo Conselho Nacional de Saúde – CNS e com a Comissão Nacional de Ética – CONEP, através da Resolução nº 196 de 10/10/1996 (GONÇALVES & LISBOA, 2007).

Foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, o qual o Comitê estabelece como sendo pressuposto de garantia de ética dentro das pesquisas desenvolvidas, além de garantir os interesses e integridade dos sujeitos de pesquisa. O termo tem por finalidade tirar dúvidas quanto aos objetivos da pesquisa e reiterar a fundamental contribuição do participante para esta monografia, neste caso.

² Sobre, ver em Comitê de Ética em Pesquisa CEP/IH - “Perguntas mais Frequentes”. Disponível em http://www.unb.br/ih/novo_portal/portal_ih/arquivos/cep/Perguntas_frequentes.pdf acesso em 21 de outubro de 2008.

Ao fazer a citação das falas dos entrevistados, foi empregada a identificação, pelo número gravado na entrevista, pois o anonimato foi garantido aos participantes. Não foram utilizados nomes fictícios.

CAPÍTULO II

MOVIMENTOS E CONCEITOS

2.1 MOVIMENTO NEGRO

O Movimento Negro é o movimento social mais antigo do Brasil este atua desde meados do século XVI, ou seja, desde os primórdios do escravismo. Mesmo com a abolição da escravidão em 1888, os negros afrodescendentes continuaram a sofrer exploração, exclusão e a serem vítimas de racismo e preconceitos.

O que o Movimento Negro propõe é a recuperação da auto-estima, afirmação da igualdade de direitos individuais, sociais e coletivos entre brancos e negros, com a finalidade de terem suas necessidades básicas supridas. Além dos estigmas (estereótipos, discriminações, preconceito e racismo), que muitas vezes são ocultados sejam revertidos, agir para que a lei garanta as mesmas oportunidades para todos, estes são alguns dos princípios que o Movimento Negro defende.

Jaccoud & Beghin (2000) ponderam que historicamente o Estado se mostra refratário e hostil a qualquer ação que desmistifique a ideologia da democracia racial brasileira, e até os anos 80 o Estado não deu abertura para que o Movimento Negro operasse nesta esfera.

O Brasil era signatário, mesmo à época militar de três importantes tratados internacionais antidiscriminatórios: a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, Concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (1968); Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino (1968); e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1969). Além disto, o Brasil estava nas duas conferências mundiais contra o racismo realizadas em 1978 e 1983.

A população negra não foi incluída nos diversos espaços ocupados pelos brancos após a abolição. O Estado brasileiro não se dispunha à inclusão social destes ex-escravos nas instituições de trabalho e ensino.

De acordo com Oliveira(2006), no início do século XX, os ex-escravos e os negros procurando se emancipar e buscando mobilidade social, condições sociais e profissionais observaram que a educação formal era a melhor maneira de atingir estes objetivos.

Oliveira(2006) pontua que, nesta mesma época, o jornal “O Propugnador” integrante da Imprensa Alternativa Negra – IAN tinha vasta discussão sobre educação, demandas da população negra, ideais, além de denúncias de discriminação sofridas pelos negros.

Em São Paulo, no dia 16 de setembro de 1931, lançava-se a Frente Negra Brasileira – FNB. Em 1933, a FNB criou jornal “A voz da Raça”. E em 1936, se tornou partido político.

Ideologicamente a FNB lutava contra o preconceito e a favor da integração racial, porém politicamente era diversificado e pouco coesa. Tinham-se membros com inspirações de extrema direita (Ação Integralista), e de esquerda (Socialista). A FNB tinha caráter assistencial, educacional, além de promoção da saúde, auto-imagem negra, e eventos sociais direcionados à população afro-brasileira que eram impedidos de participarem dos bailes em São Paulo. Posteriormente, a FNB foi declarada ilegal pelo governo ditatorial de Getúlio Vargas.

Nos anos 40 é fundado o Teatro Experimental do Negro – TEN no Rio de Janeiro, por Abdias do Nascimento, Guerreiro Ramos, Ironildes Rodrigues. A proposta do TEN era fortalecer a cultura e os valores africanos para que estes fossem respeitados dentro do Brasil como um todo, desmistificando e tirando o estigma de que negros não podem produzir cultura, e produções teatrais de alta qualidade.

De acordo com Oliveira(2006), o movimento negro tivera avanços no sentido de reivindicação de direitos.

Posteriormente, em 1978, surgiu em São Paulo o Movimento Negro Unificado – MNU³. Abordando questões anteriormente pautadas como discriminação, racismo, educação, todavia o seu diferencial era que este movimento transcendeu para novas temáticas como gênero, violência, infância, questões relacionadas à diversidade da população negra brasileira.

Este movimento se propôs a ser uma organização política, contestando o sistema racialmente excludente imposto pelos órgãos, empresas e indivíduos racistas. O MNU realizava:

“atos públicos, distribuição de panfletos, cartas de denúncia à população, reuniões abertas em centros de lutas, assembléias gerais e intervenções públicas [...] participou das greves operárias e dos trabalhadores em geral;

³ Segundo Cardoso(1983) o MNU surgiu a partir de movimentos estudantis e sindicalistas.

interveio na luta contra o aumento de custo de vida; participou da criação e organização do Comitê Brasileiro de Anistia; exigiu espaços na chamada Imprensa Alternativa e fez parte da organização de diversos partidos políticos brasileiros da oposição, após a dissolução da ARENA e MDB” (CARDOSO, 1983, p.46)

2.1.1 Anos 80

Em 1984 foi criado em São Paulo, o Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra que tinha como meta “[...] desenhar e implementar políticas de valorização que facilitem a inserção qualificada da população negra” (JACCOUD & BEGHIN, 2000 p. 16) . Em outros estados e cidades começam a ser estabelecidos este tipo de conselho que tinha um grande viés cultural, porém estes organismos acabaram sendo instintos enfrentando problemas como:

- a) Difícil interação entre militantes e funcionários públicos.
- b) Estratégia comum de atuação que possibilite a socialização de experiências exitosas;
- c) A descontinuidade provocada pelas mudanças administrativas;
- d) A ausência de uma precisa definição do papel dos órgãos;
- e) A insuficiência de recursos orçamentários.

Dois símbolos da cultura negra foram tombados: o terreiro de Candomblé Casa Branca, na Bahia (1984), e a Serra da Barriga (1986), em Alagoas, sede do Quilombo dos Palmares, além destes dois, o aniversário da morte de Zumbi dos Palmares dia 20 de novembro passou a ser considerado oficialmente como o Dia Nacional da Consciência Negra.

Em 1987, o governo de José Sarney cria a partir de decreto presidencial, o ‘Programa Nacional do Centenário da Abolição da Escravatura’, as comemorações estavam previstas para o ano seguinte.

Do resultado do ativismo social e político do Movimento Negro, surgem algumas novidades quando nos voltamos para a Carta Magna tais como:

“[...] o reconhecimento das contribuições culturais dos diferentes segmentos étnicos considerando-as em pé de igualdade com a sociedade envolvente; a criminalização do racismo e o direito das comunidades remanescentes de quilombos ao reconhecimento da propriedade definitiva de suas terras devendo o Estado emitir-lhes o título de propriedade” (JACCOUD & BEGHIN, 2000 p. 17).

Porém deve-se vencer a democracia racial brasileira, a imprecisão e a ambigüidade da linguagem legal, o enfoque excessivamente centrado no direito penal

A lei estabelece que a discriminação seja reprimida porém não trata com dignidade a questão racial e as causas desta discriminação, bem como do preconceito, do estereótipo, da intolerância e do racismo na sociedade.

2.1.2 Anos 90

Algumas instituições para a defesa e promoção da igualdade racial foram abertas, e com o passar do tempo estas foram fechadas. As instituições eram secretarias especializadas em crimes raciais e étnicos.

Em 20 de novembro de 1995, ocorre a “Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida”, no mesmo dia foi entregue nas mãos do presidente da República Fernando Henrique Cardoso um documento que descrevia a situação do negro no país e um programa de ações para a superação do racismo e das desigualdades raciais no país.

Além disso, nesta data foi criado o Grupo de Trabalho Interministerial de Valorização da População Negra (GTI População Negra) ligado ao Ministério da Justiça, o programa somente começou a ser executado em 1996. Esta proposta de criação deste grupo nasce dentro do governo federal no estabelecimento de políticas públicas⁴ sem marcas culturalistas, as quais sempre permanecem quando se discute e se formula políticas públicas para a questão racial.

⁴ Objetivos principais do GTI População Negra:

- 1) Propor ações de combate à discriminação racial;
- 2) Elaborar e promover políticas governamentais;
- 3) Estimular ações de iniciativas privada;
- 4) Apoiar a elaboração de estudos centralizados ;
- 5) Estimular iniciativas públicas e privadas que valorizem a inserção qualificada dos negros nos meios de comunicação. Ministério da Justiça (apud JACCOUD; BEGHIN, 2002, p. 20).

Em paralelo com a execução do GTI População Negra, o Ministério da Justiça lança em 1996 o I Programa Nacional dos Direitos Humanos – I PNDH que contém um tópico dedicado à população negra. Além disto, no mesmo ano é criado no seio do MTE o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação – GTEDEO estava comprometido a elaborar um plano de ações para eliminação da discriminação no mercado de trabalho.

Em 1997 é lançado no âmbito da Assessoria Internacional do MTE o Programa Brasil, Gênero e Raça que tem como um dos seus principais objetivos implementar Delegacias e Subdelegacias Regionais do Trabalho, de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão. O propósito dos núcleos era promover ações preventivas e educativas sobre preconceito e discriminação, receber denúncias sobre práticas discriminatórias que ocorreram durante o acesso ou no período em que o trabalhador estava empregado. Deve-se lembrar que o MTE tem um grande parceiro que é o Ministério Público do Trabalho – MPT, este tem dentre suas metas institucionais a eliminação de todas as formas de discriminação. O MPT investiga denúncias, orienta empregados e empregadores, reprime com o ajuizamento de ações na Justiça do Trabalho, e celebra também parcerias com órgãos do governo, com instituições da sociedade civil e com conselhos. As autoras afirmam:

“[...] Em 1999, o MPT assinou um ‘Protocolo de Cooperação’ com a Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça com o objetivo de trocar informações, receber denúncias e noticiar os resultados das investigações procedidas no campo da proteção dos direitos dos trabalhadores contra a discriminação no emprego e na profissão” (JACCOUD & BEGHIN, 2002, p. 21)

2.1.3 O impacto de Durban no Brasil

A ‘III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata’ promovida pela ONU, ocorreu em Durban, na África do Sul de 31 de agosto a 7 de setembro de 2001. Porém, antes desta data, parte do governo brasileiro; algumas instituições não-governamentais; movimentos sociais ligados à questão étnica estavam com o foco voltado para a temática racial e, portanto colocando esta na agenda nacional. O motivo era simples, o Brasil se faria presente na conferência, portanto anteriormente a ela foram realizados várias pré-conferências por

todo país, realizadas pela Fundação Cultural Palmares como pela Secretaria de Estado dos Direitos Humanos.

O processo de preparação culmina com a realização da ‘I Conferência Nacional contra o Racismo e a Intolerância’ no Rio de Janeiro de 6 a 8 de julho. Neste mesmo ano é criado pelo Ministério do Desenvolvimento Agrário – MDA, e implantado o programa de ações afirmativas. Seguindo este exemplo, outros Ministérios (*i.e.*, Justiça, Cultura, Educação e Relações Exteriores) começam a ter políticas e projetos voltados para os afrodescendentes.

Um exemplo é o Tribunal Superior do Trabalho que em 2002, que “implementa reserva legal de vagas nos contratos com serviços de terceiros, o que garante a participação de, no mínimo, 20% de trabalhadores afrodescendentes” (JACCOUD & BEGUHIN, 2002, p.63).

Com este mesmo pensamento crítico, é criado pelo Ministério Público Federal por intermédio da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão o ‘Grupo Temático de Trabalho sobre Discriminação Racial’ entre outras questões relacionadas ao tópico raça, foi explicitado o fenômeno do racismo institucional.

Logo depois da volta de Durban, o presidente decretou a criação do Conselho Nacional de Combate à Discriminação - CNCD⁵, este fazia parte da ‘Secretaria de Estado dos Direitos Humanos’ do Ministério da Justiça.

À época o Poder Legislativo também contribuíra com tramitações de vários projetos de lei, referentes à questão racial. Um grande destaque foi o PL nº 3.198 de 2000 de autoria do deputado Paulo Paim que “[...] Institui o Estatuto da Igualdade Racial, em defesa dos que sofrem preconceito ou discriminação em função de sua etnia, raça ou discriminação em função de sua etnia, raça e/ou cor e dá outras providências” PL nº 3.198.” (apud JACCOUD & BEGHIN, 2002 p.23).

O II Plano Nacional de Direitos Humanos – II PNDH foi lançado em 2002, ampliando os objetivos que foram fixados no I PNDH em 1996, quanto a valorização da população negra, a justiça, a educação, o trabalho, e a cultura visam principalmente melhoras nos indicadores sociais e econômico da população negra, com ajuda de medidas compensatórias. Foi, também, neste plano que se consagrou o termo “afrodescendente”.

⁵ Visando a criação de políticas públicas afirmativas para a proteção dos direitos individuais e coletivos, para promoção da igualdade de grupos discriminados etnicamente.

Em 21 março de 2003⁶, o Presidente Luís Inácio Lula da Silva cria a SEPPIR – Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, objetivando à diminuição das desigualdade raciais no Brasil. Em síntese, a Secretaria

“Baseia seu trabalho no programa “Brasil sem Racismo”, que visa planejar políticas públicas nas áreas do trabalho, emprego e renda; cultura e comunicação; educação; saúde, terras de quilombos, mulheres negras, juventude, segurança e relações internacionais. A criação da SEPPIR se propõe a ter compromisso com a construção de políticas que sejam voltadas aos interesses da população negra e das populações etnicamente discriminadas tais como indígenas e ciganos.” (SOUZA, 2008, p.7).

Atualmente, a SEPPIR ganha novos moldes, parceiros públicos, privados e da sociedade civil para cumprir seu papel transversalizador. No âmbito laboral e educacional a SEPPIR investe na ideologia da diversidade, nas políticas de ações afirmativas, nos CEFETS, no primeiro emprego dentre outras políticas compartilhadas, também, por outros órgãos do governo.

2.2 DIFERENCIAÇÕES DE CONCEITOS

Acredita-se que há discriminação racial institucional no Banco do Brasil impondo obstáculos à inclusão e promoção de pessoas negras no quadro de funcionários. Entretanto, algumas pessoas conseguiram ultrapassar essas fronteiras e limitações, enquanto outras não tiveram o mesmo êxito. Faz-se necessário sistematizar os fatores que levaram ao sucesso ou ao fracasso nesta trajetória laboral com vistas à conquista dos melhores postos de trabalho pelos bancários.

2.2.1 Raça

Petrucelli, ao discutir a ‘etnicidade’ e os eixos a este relacionados, aponta como fatores principais: nacionalidade, naturalidade, cidadania, origem, ascendência, ancestralidade, raça e cor. Para ele, o termo raça se distingue em dois âmbitos: o biológico, remetendo-se à hereditariedade e aos fatores genéticos, os quais já foram superados, pois se constatou não existirem classes de seres humanos. Ao contrário, o

⁶ A data foi instituída pela Organização das Nações Unidas – ONU como Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial

conceito de raça empregado em seu entendimento não se remete aos fatores físicos, e sim sobre as bases de identificação social e cultural, bem como se expande para a “auto-percepção” - a visão da pessoa sobre si mesma - e a “percepção da visão” - como a pessoa acha que os outros a vêem (PETRUCCELLI, 2007, p, 16).

Ele lembra que, em diversas pesquisas, vem se confirmando a exclusão social e o preconceito contra negros a partir da “diferenciação dos dados populacionais”. Embasa sua argumentação citando Carvalho e Guimarães:

“Múltiplas análises têm demonstrado o caráter estrutural das desigualdades raciais no país, revelando-se a sua configuração como uma sociedade de dupla clivagem, social e racial, onde tanto “classe” quanto “raça” remetem a ordens hierárquicos de relações de dominação paralelo entre raça e classe e que nestas duas configurações há relações de dominação.” (Carvalho, 2005; Guimarães, 2002, apud PETRUCCELLI, 2007, p.7)

Para melhor precisar os fenômenos envolvidos nesta pesquisa, foram caracterizados três conceitos diferentes: o preconceito, a discriminação e o racismo. É importante mostrar as categorias que envolvem o estudo da ‘questão racial’ em si. Jaccoud e Beghin (2002, p.38) ponderam que “[...] Hélio Santos conceitua o racismo e o preconceito como modos de ver certas pessoas, ou grupos raciais, enquanto a discriminação seria a manifestação concreta de um ou de outro.” Da mesma forma, Hélio Santos avalia o preconceito e o racismo como sinônimos; considera-se os mesmos como tais.

2.2.2 Discriminação

A discriminação é o manifesto preconceituoso de idéias, conceitos e valores. Jaccoud e Beghin (2002, p.39) afirmam que a “Discriminação racial é definida como toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência racial que tenha por efeito anular a igualdade de oportunidade e tratamento entre os indivíduos ou grupos”.

Segundo as autoras, a discriminação se divide em duas novas categorias: a discriminação racial direta e a discriminação indireta.

1. A discriminação direta é concretizada por meio de atos discriminatórios, os quais visam excluir a pessoa discriminada em razão da sua cor.

2. A discriminação indireta / discriminação “invisível” não provem de atos concretos ou manifestações expressas de discriminação por parte de quem quer que seja. Mas provem de práticas administrativas, empresariais ou de Políticas Públicas. Desenvolvem-se através de estereótipos arraigados e considerados legítimos. São identificados quando resultados de determinados indicadores socioeconômicos são continuamente desfavoráveis para um subgrupo étnico. Ou seja, esses grupos étnicos se encontram em desvantagens quanto às políticas públicas, mercado de trabalho, renda, nível escolar, pobreza e etc.

No mercado de trabalho, é possível observar três tipos de discriminação: a ocupacional, a salarial e a pela imagem. O Instituto Ethos explana sobre tais categorias:

“O primeiro tipo diz respeito às dificuldades de obter vaga para as funções mais bem remuneradas e valorizadas. Estamos diante da **discriminação ocupacional**, que parece querer questionar a capacidade do negro para executar determinadas tarefas mais complexa. Nesse caso, apesar de estar capacitado como os demais, o negro é vetado. O segundo tipo diz respeito às diferenças salariais no exercício das mesmas funções. Temos então a antiga **discriminação salarial**, que, além de utilitária, no fundo embute a idéia de que o trabalho do negro não vale tanto quanto o dos demais. O terceiro e último tipo de discriminação, tão anacrônico quanto os anteriores, é a fobia pela presença do negro. Pode ocorrer numa simples padaria de subúrbio ou num luxuoso escritório de advocacia. É a **discriminação pela imagem**. A empresa, aqui, busca manter aquilo que ela considera sua imagem ideal.” (INSTITUTO ETHOS, 2006, p.20)

Como se viu acima, a discriminação é constituída por diferentes modos de representação desta. Alguns sendo mais coletivizados e socializados (discriminação ocupacional), e outros mais individualizados e representados nos relacionamentos inter-pessoais (discriminação salarial; discriminação pela imagem). Em todos os modos, a discriminação se justifica pela falta de características hegemônicas por parte do indivíduo que sofre a discriminação.

2.2.3 Racismo

O racismo parte da idéia de superioridade, da diminuição, falta de inteligência ou qualquer aspecto que desdenhe o outro devido ao fator racial; este outro acaba por sofrer hierarquização entre grupos raciais e étnicos. O preconceito racial é focado na construção de uma idéia depreciativa, de um estereótipo⁷ racial e social, podendo se

⁷ É definido como “Generalização que toma como verdade universal fatos e evidências que foram apresentadas a partir de grupos ou de indivíduos. O objetivo deste pode ser tornar verdadeiro o que é falso com a finalidade de manter o controle e o domínio sócio-cultural” (BERND apud OLIVEIRA,

tornar generalizações estigmatizadas. Conforme os artigos seguintes, da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989⁸, que define pena para crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor:

“Art. 1º. Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor.

Art. 3º. Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos. Pena: reclusão de dois a cinco anos.

Art. 4º. Negar ou obstar emprego em empresa privada. Pena: reclusão de dois a cinco anos.” (BRASIL, 1989)

Esta Lei é constituída por 21 artigos, postula que as instituições não podem proibir o acesso a serviços e tampouco discriminar pessoas por critério de raça nas relações sociais e institucionais.

É importante que, na análise do racismo institucional, leve-se em conta fatores do ambiente de trabalho e da forma de emprego. Faz-se importante ampla discussão sobre este assunto tão polêmico e subjetivo, que por vezes não é percebido pelo indivíduo que sofre esta discriminação.

Anteriormente, a esta lei foram formuladas outras, por demandas do movimento negro, e de parte da sociedade que se via desprotegida, perante as leis. Para além, disso a Constituição Federal considera crime inafiançável e imprescritível o crime de racismo, a seguir:

“Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
[...]

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei.” (BRASIL, 1988)

Portanto, com base na legislação o Racismo é crime sem direito à fiança, e deve-se lutar para que este não seja diminuído à Calúnia, Art.138, “Caluniar alguém imputando-lhe falsamente fato definido como crime” o acusado poderá ficar detido de seis meses a dois anos, bem como pagará multa; Difamação, Art.139, “Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação.” A pena poderá ser detenção de

2006, p.21). O objetivo fim destes são depreciar culturalmente um grupo, para que o outro sobressaia, nos espaços de concorrência.

⁸ Proposta pelo deputado Carlos Alberto Cao (Partido Democrático Trabalhista – PDT/RJ) – Projeto de Lei - PL. 668 DE 1988.

três meses a um ano, e multa; Injúria, Art.140, “Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro” o acusado se julgado culpado poderá ser detido de um ano a seis meses ou pagar multa. Todas estas informações da Lei constam no Código Penal ⁹ e são considerados por esta como crimes que poderão ter fiança, ou reclusão variando-se de três meses a dois anos, portanto, é visto com menor grau de criminalidade e punibilidade se comparados ao crime de Racismo.

2.2.4 Mercado de trabalho

É evidenciado o modo tal como as trajetórias profissionais são encaminhadas; logo após o conhecimento sobre raça, gênero, aspectos sociais, culturais, políticos e subjetivos que permeiam a vida de todo ser humano, desvela-se em que medida o sujeito está inserido no grupo, e de que forma este se expressa. Demonstram-se, também, vantagens e desvantagens após estes aspectos serem evidenciados para que os trabalhadores pudessem galgar melhores cargos na empresa e progredirem em sua vida profissional.

A trajetória profissional é contextualizada temporalmente e espacialmente por determinados sujeitos que as dividem, as compartilham e ao mesmo tempo as detém individualmente. Para, além disto, a organização os influencia a tomar determinadas decisões, assim como estes trabalham para modificar e melhorar a instituição onde trabalham (VEIGA, 2007, 51).

A esfera social faz parte do mercado de trabalho, através do qual as pessoas se sustentam e satisfazem suas necessidades materiais. Ou seja, é por meio do trabalho que as pessoas se afirmam como sujeitos, além de poderem expressar as suas capacidades como seres humanos. As pessoas em nossa sociedade são reconhecidas e se reconhecem mutuamente através da função que exercem em seu contexto social. Por intermédio do espaço das relações sociais, nos quais ocorrem a problematização, o desenvolvimento, e a resolução de questões individuais e sociais dos seres humanos, além da expressão de sentimentos e vivências.

Nas sociedades modernas, a idéia de trabalho foi formada através de um processo histórico em que era necessário que se tivessem trabalhadores produzindo riqueza para uma pessoa ou um grupo externo e estranho a ele, e que ao mesmo tempo pudessem ser consumidores em potencial de tais produtos.

⁹ Decreto-Lei N. 2.848, de 7 de Dezembro de 1940.

A reestruturação produtiva estabelece uma nova demanda tecnológica e novas formas de gestão e administração dos recursos humanos e materiais. O novo modelo laboral nas organizações traz alguns conceitos, tais como: flexibilização de direitos, terceirização dos postos de trabalho, por meio do qual a consequência é um aumento da precariedade das condições de trabalho e do próprio trabalhador, instabilidade, aumento da competitividade, produtividade (maior demanda por eficácia e eficiência no mercado de trabalho), diminuição de salários, desvalorização da mão-de-obra qualificada, maiores lucros para as empresas que contratam empregados com menos recursos e menos garantias sociais.

Especificamente para os trabalhadores bancários, os principais motivos para a redução do emprego bancário, e o reajuste no quadro de pessoal foram¹⁰:

1) Automação, por meio dos avanço tecnológico e os investimentos dos bancos em infra-estrutura de telecomunicações e informática, muitos empregos que precisavam de pessoas operando os serviços, foram substituídos por máquinas.

2) Teceirização, os bancos transferem alguns serviços para outras empresas, os quais originalmente eram realizados por empregados do próprio banco.

3) Processo de fusões e incorporações, ocorre quando duas ou mais empresas se agregam, o principal objetivo é reduzir custos e maximizar os lucros, principalmente cortando os gastos com as atividades comuns as instituições. Além das privatizações dos bancos do Estado Brasileiro.

4) O desrespeito à jornada de trabalho do bancário, as horas extras realizadas pelos bancários muitas vezes é indiscriminada.

Em 2000, foi lançada na Convenção Coletiva a Cláusula “Igualdade de Oportunidades”, eixo da campanha salarial da categoria bancária, beneficiando, principalmente, as mulheres bancárias. O debate foi feito na maior parte dos sindicatos em nível nacional, à época os representantes da Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual – GROS, da Confederação Nacional dos Bancários – CNB, que é

¹⁰ Dados da pesquisa “Os rostos dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário. Brasileiro”, conduzida pelo DIEESE para a CNB/CUT, em 2001, o qual aborda o processo de trabalho, e o perfil dos trabalhadores bancários, à época.

filiada à Central Única de Trabalhadores – CUT também participaram da campanha. Foi observado que:

“O objetivo da Igualdade de Oportunidade 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, a requalificação e a promoção profissional, e, ademais, assegurar respeitabilidade para que as bancárias não sofram mais constrangimento 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 na relações sociais.” (CNB/CUT, 2003, p.154)

De acordo com o texto “A igualdade de oportunidades na campanha salarial 2000” da Confederação Nacional dos Bancários, o sindicato não tratava destes assuntos classificados como “minorias políticas” da categoria bancária. Focalizava e priorizava o salário, a jornada e as condições de trabalho. Porém, o que se observa é:

“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 desigualdade nas formas de contratação, de acesso a cargos, de promoções, de qualificação e requalificação.” (CNB/CUT, 2003, p.156)

É neste processo que é feita a pesquisa sobre os aposentados negros e suas respectivas trajetórias profissionais, considerando-se “valores negativos” como desqualificação, aparência e inadequação.

Estas são atribuídas ao negro como características associadas ao papel social de ex-escravo e trabalhador braçal, desqualificando-o para a obtenção dos postos de trabalho por ele almejado. “A seleção pela cor freqüentemente prepondera sobre quaisquer outros critérios para obter uma vaga ou uma promoção profissional” (DIEESE, 2001, p. 2)

Rita Segato (2006) traz alguns argumentos sobre o envolvimento de mulheres negras com o trabalho e como é este relacionamento em outras áreas. Especificamente sobre empresas bancárias Benedito (apud SEGATO) comenta:

“Nos bancos, por exemplo, onde estão os negros nos bancos? Teve um levantamento feito pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da

Igualdade Racial – SEPPIR, no ano passado, sobre o lugar ocupado pelos bancários negros. Aqueles que tinham o maior número de anos de estudo estavam trabalhando na compensação de cheques. Eles são formados em administração, com pós-graduação em administração, muitos deles matemáticos, economistas, mas estavam na compensação (Deise Benedito¹¹)” (SEGATO, 2006, p.64)

Faz-se necessário que esta situação seja amplamente divulgada e profundamente trabalhada cultural, política e socialmente, para que casos omissos como esses diminuam ou até mesmo parem de ocorrer. Para ascender na empresa e alcançar cargos de liderança, estes devem ser atingidos por meio de méritos educacionais, profissionais (qualidades e diligência), institucionais, não pela aparência, fatores subjetivos ou de influência.

¹¹ Coordenadora da Área de Articulação Política e Direitos Humanos da ONG ‘Fala Preta’.

CAPÍTULO III

OS APOSENTADOS E SUAS TRAJETÓRIAS DE VIDA LABORAL

3.1 INGRESSO E APOSTENTADORIA

3.1.1 Ingresso

Há grande dificuldade de serem encontradas mulheres negras em final de carreira ou aposentadas, pelo fato destas em sua maioria não conseguirem completar o segundo grau à época, e posteriormente, tentarem entrar por concurso na empresa pública. Alguns dos motivos seriam: pobreza, exclusão social, início precoce no mercado de trabalho com a finalidade de subsistência e ajuda na renda familiar, acarretando, portanto, evasão escolar no ensino fundamental e médio. Para, além disto, o serviço bancário era ocupado majoritariamente por homens, ocasionando um desestímulo à entrada de mulheres nesta área. Bem como, preconceito e estigma daquelas que faziam parte do âmbito de trabalho bancário ainda nos anos 60 e 70. Infelizmente, por esta razão não foram entrevistadas mulheres, somente homens.

Ao todo foram entrevistados sete bancários, estes ingressaram na empresa nos seguintes anos: 1964, 1977, 1978, dois entraram em 1981 e dois em 1982. Anterior ao ingresso dos mesmos na empresa, todos já possuíam empregos e a maioria deles trabalhava no ramo bancário.

Em relação às cidades onde nasceram, três eram de fora de Brasília. Um era de Codó - MA, um de Campina Verde - MG, Três Marias - MG; todos os três migraram definitivamente de cidade, em algum momento de sua carreira, para Brasília. O restante tomou posse em Brasília e também permaneceram na capital definitivamente. Os locais geográficos onde todos trabalharam ou trabalham, são ou foram, basicamente, dentro do plano piloto. Todos em algum momento trabalharam na Agência Central, no Edifício Sede do Banco do Brasil. Eles afirmaram que a rotatividade de sítios de trabalho era benefício para ambos, empresa e funcionários, pois adquiriam experiência profissional e maiores salários.

3.1.2 Aposentadoria

Nesta amostra existiam 5 aposentados e 2 ativos. Dentre estes 2 se aposentaram em 2007, 1 se aposentou em 2000, 1 em 1998, 1 em 1994. Dois entre estes, não conseguiram acessar a parte administrativa (escriturários, chefes, gerentes ou diretores), e permaneceram nos Serviços Auxiliares, por toda a carreira. Entre estas pessoas, existe uma gama de desejos, conquistas e frustrações coletivas e individuais.

Quanto ao motivo da aposentadoria, o entrevistado 3 se aposentou por motivo de dependência alcoólica; entrou no Plano de Aposentadoria Incentivada – PAI trabalhava como motorista e acreditava que seu trabalho era importante por transportar pessoas importantes à empresa. Já o Entrevistado 6 participou do Plano de Demissão Voluntária – PDV, pois já não tinha mais estímulo e tampouco crença em seu crescimento profissional, além de se sentir discriminado por seus colegas, que o estigmatizavam como incapaz de progredir profissionalmente. O Entrevistado 2 saiu do BB, por se sentir preterido para promoção, em prol da nomeação e indicação de um conhecido de seu superior hierárquico. Por isto, desiluiu-se e resolveu abandonar a empresa, mesmo que estava no auge de sua carreira profissional. “Foi o BB que perdeu, e não eu”, afirmou.

Os entrevistados, em geral, tiveram recompensas econômicas e sociais da empresa, e por este motivo sentem-se satisfeitos com sua trajetória profissional. Somente, um entrevistado afirma que se sentiu frustrado na empresa.

3.2 TRAJETÓRIAS

3.2.1 Reestruturação Produtiva

Algumas conseqüências da Reestruturação Produtiva, percebidas pelos aposentados e funcionários em final de carreira, foram a falta de funcionários (1989/1990) e a sobrecarga de trabalho. Foi então que o BB começou a contratar estagiários para trabalhar nesta época de crise. Além disso, foi relatado que o Banco começou a cobrar dos funcionários execução de tarefas, porém sem o devido treinamento, e a estrutura material.

Para o entrevistado 6, foi nesse período que ocorreram mudanças. Por não ter se dedicado e empenhado o suficiente, acabou por não progredir profissionalmente, perpetuando o cargo de servidor contínuo (serviços auxiliares)¹².

Retoma-se que algumas das características da reestruturação produtiva são: instabilidade, aumento da competitividade, produtividade, diminuição de salários e desvalorização da mão-de-obra qualificada. Tais situações foram vivenciadas por todos os entrevistados.

3.2.2 Capacitação e escolaridade

Quanto à capacitação e formação do funcionário, o Banco oferecia cursos direcionados à diferentes áreas, por meio do Centro de Formação – CEFOR. O Departamento de Seleção e Desenvolvimento Funcional – DESED dispunha estes cursos principalmente para área gerencial. Segundo um dos entrevistados, os funcionários que eram de carreira e não comissionados, praticamente não participavam dos cursos. Segundo o relato de outro entrevistado:

“Geralmente, era de acordo com o cargo, você já tinha chegado. O Banco tinha, e tem até hoje, todo um quadro de ascensão funcional. A medida em que você ascende nas comissões, isto representava um degrau, e te credenciava para cursos. A valorização dentro do Banco, à época, era o ponto base, de acordo com a capacidade do funcionário, a valorização vinha de acordo com sua capacidade de gerenciar.” (ENTREVISTADO 4)

Os cursos ofertados eram sobre: Segurança no trabalho, Receita Federal e impostos, Recursos Humanos, Relacionamento Interpessoal, Excel, Windows, Contabilidade Básica, Economia Aplicada, Negociação, Curso de Caixa, Pró-Agro, Cadastro, Negócios Internacionais, Administração, Marketing, Gestão de Pessoas e Avaliação. Todos direcionados à área administrativa.

Quanto aos cargos de contínuo e motorista, quase não eram disponibilizados cursos de capacitação. O entrevistado 3 relata que “[...] éramos daquele pessoal que trabalha como serviçal que não tem nada além disso, que está ali para servir.” Ou seja,

¹² No período, em que o entrevistado entrou ofereciam-se concursos internos para a área administrativa, e requisitava-se somente o 1º grau completo, porém ele não se dispôs a fazê-lo, por “acomodação” explica ele. À época, o entrevistado tinha 1º grau incompleto. Quando teve a iniciativa de tentar fazer o concurso, este já não existia.

era uma outra classe de bancários, aqueles que não poderiam exercer funções mais complexas, do que serem motoristas, ou auxiliares, e que não lhe era dado direito de mando, eram sim da parte subalternizada classe bancária.

Por fim, o entrevistado 1, pondera muito bem que:

“Toda empresa quer ser competitiva, e para ela ser competitiva, ela tem que ter um quadro de funcionários de excelência. Ora, se você vai ter um quadro de funcionários de excelência você vai ter que priorizar a formação técnica, e o conhecimento desse funcionário desse corpo funcional.”
(ENTREVISTADO 1)

Este quadro de funcionários de excelência requer também escolaridade formal, para além da capacitação e formação laboral. É neste contexto que o Banco do Brasil evolui de empresa que em um primeiro momento não priorizava a educação, para uma instituição que passa a dar subsídios financeiros e cursos para aprimorar a qualificação de seus funcionários.

Quanto à escolaridade dos bancários, a maior parte dos entrevistados se enquadra em tendências já vistas em outras pesquisas (DIEESE, 2001). O nível de escolaridade dos bancários é alto e aumenta depois que ingressam no Banco do Brasil. A maior parte entrou com segundo grau completo. Uma pessoa já tinha se graduado em Educação Física à época, e outra tinha o 1º grau incompleto. No decorrer da trajetória laboral, já perto da aposentadoria, o entrevistado que tinha somente 1º grau incompleto concluiu o 2º grau e tem planos de cursar Teologia; um fez Ciências Contábeis e Pós-Graduação em Controladoria; outro fez Direito e Pós-Graduações em Direito Público, Direito do Trabalho, Direito Civil e Processo Civil; um fez Ciências Contábeis e Direito; outro ingressou com primeiro grau completo e já cursa administração, atualmente.

Os profissionais que fizeram curso superior antes dos anos 90 não tiveram ajuda do Banco em seus estudos. A partir dos anos 90, proporcionou-se incentivos financeiros e bolsas de estudos pagas pelo Banco.

Os entrevistados relatam que no momento em que o BB priorizou a qualificação, as mulheres puderam ascender a cargos superiores, em determinadas áreas, além de cargos de chefia, pois em geral, têm maior escolaridade que os homens.

Elas estão preenchendo cada vez mais os cargos administrativos, porém ainda não equivalem o quantitativo de homens nas chefias (UNESCO, 2003).

Esta situação se reproduz a partir dos aspectos sociais encontrados fora das empresas, no que consiste à sociedade de classes que reproduz modelos patriarcais, e de autoridade e poder masculinos (SCOTT,1990). Porém, pela sua competência, as mulheres vêm ganhando representatividade. Um exemplo disto é a presidência da Caixa Econômica Federal – CEF, ocupada por uma mulher.

Um dos entrevistados ainda afirma, “tem aumentado o número de mulheres em cada geração. Mas, me parece que, tal qual as pessoas negras, elas devem demonstrar ter um alto nível, para serem aceitas nos padrões. A sua mediação tem que ser muito maior que a dos outros” (ENTREVISTADO 4). Esta situação representa o quanto mulheres e negros devem demonstrar capacitação, habilidades, interesse e dedicação, e não se deixarem oprimir, pelo sistema. Um dos entrevistados argumenta que é pela via da educação que o negro irá transpor a barreira da exclusão.

3.3 DISCRIMINAÇÃO OCUPACIONAL: PONTO PARA O FRACASSO

Quanto à discriminação todos os entrevistados são unânimes em dizer que ela existe. Todavia, devido ao fato de Brasília ser uma cidade cosmopolita, e culturalmente heterogênea, eles não sentiram, tanto os danos.

Porém, os entrevistados ponderam que ela acaba sendo reproduzida no ambiente de trabalho, pois é inerente às sociedades contemporâneas. Ademais, afirmam ainda a discriminação altera a individualidade do ofendido.

Alguns deles agregaram que já foram discriminados em ambiente de trabalhos. O Entrevistado 5 pondera que “um dia uma colega chegou para mim e falou, você está nessa situação porque negro não tem vez [...] além disso falavam que o grau de escolaridade de pessoas negras, era menor pela sua incapacidade”. Um dos entrevistados relembra que há o fator histórico de o negro ter sido oprimido na sociedade, a partir da escravidão, e, com a abolição da escravatura, não foram dadas condições de que naquele momento a população negra fosse liberta e incluída na sociedade de forma igualitária.

O Estado brasileiro não previa políticas públicas de inclusão para esta população, a qual começa a ter reconhecido direitos sociais e cidadania, em 1888.

Atualmente, é pela via de políticas públicas focalizadas para esta população, historicamente excluída, que finalmente, tenta-se incluí-la nos espaços políticos, sociais e econômicos.

Um dos entrevistados relata abaixo que se sentiu discriminado em uma reunião de gerentes, com um superintendente¹³ do Banco do Brasil:

“De repente, ele chegou a uma reunião na AABB¹⁴, nós éramos todos gerentes, ele chegou e apontou pra mim negro, e disse que eu não tinha gostado dele. Depois disso, começou uma marcação. No primeiro dia, na primeira reunião ele apontou pra mim, e disse você não gostou de mim. Até hoje, eu não sei o porquê que ele escolheu eu, o negro. O que era uma raridade um Gerente negro, só eu de Gerente negro na reunião, caracteristicamente negro. As conseqüências foram que os auxiliares dele passaram a ir na minha agência quase todo dia! Eu fiquei sofrendo pressões! Eu entendi um pouco de preconceito [...] pode ter sido superficialmente, inconscientemente, mas eu acho que houve uma discriminação, e eu fiquei me perguntando desde a reunião, porque ele disse que só eu não tinha gostado dele” (ENTREVISTADO 4)

Neste exemplo, percebe-se que quando o negro alcança a altos cargos de chefia, estes têm baixa representatividade destes. Há certo preconceito da chefia de pessoas brancas, na ‘camuflada’ recusa de aceitação da igualdade racial, e da diversidade, além da incrustada ideologia da raça e/ou gênero superior, que prepondera ser digno de dominação e materialização do binômio homem/mulher, branco/negro, onde um assume o papel de opressor e poderoso e o outro o de oprimido e subserviente (SCCOT,1989).

É unânime, entre os entrevistados, a idéia de que a empresa Banco do Brasil, é democrática e deu oportunidade a todos em seus concursos internos nas partes administrativas.

Depois de alguns anos, observou-se que o Banco do Brasil aboliu o sistema de concurso interno em suas promoções e optou pelo método de avaliação da conduta do funcionário pela chefia, ou seja, um sistema mais subjetivo, no qual deve haver uma pré-disposição do chefe com o empregado em suas atividades exercidas, tal como relata um dos entrevistados.

¹³ Entrevistado explica que este cargo é de alto nível administrativo, dentro do Banco do Brasil.

¹⁴ Associação Atlética do Banco do Brasil – AABB.

Por vezes, nas descrições, percebe-se que alguns afirmaram que não estavam aptos para assumir tal posto, porém todas as oportunidades foram dadas aos(as) bancários(as), que almejassem uma promoção no emprego.

Porém, houve controvérsias. Um dos entrevistados fez um desabafo:

“[...] sempre me considerei apto a assumir outras comissões, mesmo porque, eu fazia muita substituição do meu superior hierárquico. Havia caso em que eu passava 6 meses substituindo o superior. Quando esse cargo iria ser preenchido, eles traziam pessoas de fora. De outros Departamentos, de outras áreas do Banco, ora se eu podia exercer aquela função interinamente com dedicação, por que então eu não poderia exercer ela de forma definitiva? [...]” (ENTREVISTADO 1).

Quanto à questão acima relatada, o entrevistado descreve que não via discriminação por conta de sua cor. Afirma que foi preterido não pelo fator raça, e sim pelo fator político, de indicações e relacionamentos dentro da empresa.

3.4 POR QUÊ NÃO FAÇO PARTE DA LIDERANÇA?

3.4.1 Promoção funcional

Na análise das trajetórias de promoção funcional, como já foi relatado, dois bancários não evoluíram para escriturários por não terem feito concursos internos.

Ao grupo de funcionários da administração foi estabelecido o objetivo de ascensão na instituição, disponibilizando-se concursos internos e processos seletivos. Quando alguém ocupa um dos cargos da direção, é imprescindível a indicação dos superiores, tal como explica um dos entrevistados:

“[...] fui até onde se é necessário para atingir um cargo que precise somente de conhecimento técnico. Eu tenho convicção que até onde eu cheguei, foi o máximo que eu poderia conseguir. Porque depois disto o fator político, ele se torna mais preponderante do que o conhecimento técnico em si.” (ENTREVISTADO 1)

Para fazer parte da diretoria, além de conhecimentos técnicos e qualificação exigida é indispensável ter bons relacionamentos dentro da instituição, pois nomeações ultrapassam o que está prescrito no Sistema de Normas Codificadas – SIC do Banco do Brasil. Tal como relata:

“[...] Eu era comissionado, e trabalhava em um nível alto de comissão, como chefe de setor. Meu chefe saiu do Banco. Então, eu era o primeiro na escala para substituí-lo, mas aí em 96,97. O Banco fechou muitos departamentos [...] um chefe aqui, trazia aquele amigo que estava longe, esse veio de Alagoas. Fecharam um desses departamentos de Alagoas. Eu fiquei tão chateado que eu cheguei pro chefe, falei assim: eu não quero mais trabalhar, eu não quero mais seção, não quero mais, eu vou passar uma chuva aqui até fevereiro de 98. Quando eu completar 20 anos de Banco, eu não trabalho mais nem um dia no Banco.” (ENTREVISTADO 3)

No combate às ações clientelistas, implantou-se uma metodologia de seleção chamada “Banco de Talentos”. Trata-se de um banco de dados de profissionais, atualizado mensalmente, no qual constam os conhecimentos, as habilidades e a formação de cada profissional. Logo, quando um departamento ou outro necessita de realizar uma seleção, recorre-se ao “Banco de Talentos” e procura pessoas que se enquadram no perfil requerido. Dessa forma, a seleção fica mais democrática e transparente, além de ser mais produtivo e eficiente para a empresa.

Somente um dos entrevistados disse que sua cor tem relação direta com a trajetória traçada por ele. Relata que se sente uma vitrine para jovens negros e excluídos. Ou seja, ele é um negro bem sucedido, que teve sua trajetória marcada por mérito e que por meio da educação pôde fazer uma análise mais aprofundada sobre o fato de ser cidadão e ter seus direitos assegurados, enquanto muitos outros como ele não tem acesso à educação.

Para cinco entrevistados, os objetivos traçados e a escolaridade foram o que de fato ajudou a ascender em sua categoria profissional, conjecturam que não exista direta relação com a raça, e sim com oportunidades e o bom aproveitamento delas.

Dois entrevistados não ascenderam em sua carreira. Nos dois discursos, percebe-se uma auto-discriminação, o entrevistado 2 afirma “eu sabia onde era o meu lugar, não me intrometia com os diretores a quem eu servia, era sim, sim, não, não, e ponto” ele ainda assegura que evitava estar em situações, lugares, ou festas que pudessem ocorrer constrangimentos, dizendo que sabia onde iria ser bem aceito ou não. O outro afirmava que não se achava capaz de executar as tarefas exigidas na parte administrativa, e por isso nunca tentou fazer concurso interno.

Tal como afirma Hasenbalg:

“Quando se consideram os mecanismos que obstruem a mobilidade social ascendente dos não-brancos, às práticas discriminatórias dos brancos (sejam elas sutis ou abertas) devem ser acrescentados os efeitos de bloqueio

derivados da internalização de uma auto-imagem desfavorável por parte daqueles que não são brancos. Desta forma, as práticas discriminatórias, a evitação de situações discriminatórias e a violência simbólica perpetrada contra os não-brancos se reforçam mutuamente, fazendo com que normalmente negros e mulatos regulem suas aspirações de acordo com que é culturalmente imposto e definido como “o lugar apropriado” para pessoas de cor.” (HASENBALG, 1988, p.167)

Já os bancários que perpassaram, e chegaram ao final de sua carreira com comissionamentos médios, em cargos de escriturários, ponderam que para terem sido bem-sucedidos, tiveram que traçar metas, e objetivos. Para a maioria a cor teve pouca ou nenhuma influência em sua trajetória laboral.

3.4.2 Perfil das gerências

Acerca do perfil das gerências e das chefias representativas, os entrevistados ponderam que, nos anos 70 e 80 as gerências eram formais e havia distanciamento entre os subordinados e os superiores. As tarefas deveriam ser executadas sem questionamentos, simbolizando uma verdadeira hierarquia opressiva no ambiente de trabalho.

Quanto ao aspecto de gênero e etnia, eram raras as funcionárias comissionadas, bem como os comissionados negros. Ao longo das entrevistas foi constatado que isto ocorreu entre os entrevistados: os que ascenderam chegaram ao auge profissional como escriturários, porém não tiveram acesso à diretoria (como cargo indicado ou de confiança), pois precisavam ser “bem relacionados” dentro da empresa.

Já na década de 90, a perspectiva de trabalho dentro da empresa mudou. O funcionário passou a participar mais ativamente do desempenho da empresa e se integrar aos objetivos desta. A respeito deste período, um dos entrevistados afirmou:

“[...] A empresa estava mais democrática, o funcionário passou a discutir com o seu líder, e com seu chefe, as questões inerentes ao trabalho, no qual você apresentava sugestões, e você discordava da forma como o trabalho era feito. Este segundo momento, fez com que o Banco do Brasil tivesse um salto de qualidade muito grande, por conta das idéias novas, dos novos funcionários [...]”. (ENTREVISTADO 1)

Quanto ao fator racial, os gerentes eram brancos, pois exigia-se um patamar de escolaridade que os negros ainda não conseguiam preencher.

A comunidade negra sofre mais devido à restrição ao acesso à escola, às condições de permanência na mesma, à evasão escolar e à distorção idade-série. Uma

das causas é por entrarem mais cedo no sistema produtivo, e no mercado de trabalho, para, além disto, existe também, o chamado Efeito-Escola (SOARES, 2005). A análise deste fenômeno parte de “elementos da vida escolar que permitam entender como pessoas que são biológica e intelectualmente semelhantes, ou mesmo idênticas, sofrem um processo social de classificação que as torna, coletiva e individualmente, mal ou bem-sucedidas, vitoriosas ou fracassadas” (BARBOSA apud SOARES, 2005, p.14).

Os fatores de sucesso e fracasso começam a ser distinguidos, primeiramente através do nível de escolaridade, dos trabalhadores. Estes, além da escolaridade, da técnica e da qualificação, precisam de habilidades individuais, e bons relacionamentos para atingirem os cargos de diretoria.

As razões elencadas representam indícios das justificativas e motivos pelos quais os negros estão sub-representados, em geral, nos Bancos Públicos. Já sua sub-representação nas gerências se dá por falta do quantitativo necessário dentre a totalidade de funcionários, e talvez, pela falta de empatia entre o superior hierárquico branco e o funcionário negro que queira fazer parte da liderança. Ou seja, a predisposição, identificação e a subjetividade são priorizadas neste caso.

Segundo um dos entrevistados, por experiências vividas e presenciadas dentro do BB, ele sempre se atentou para esta diferenciação racial e de gênero, a respeito da quantidade de funcionários:

“[...] eu cansei de observar, as vezes eu chegava em vários locais, e era o único negro. Em várias reuniões do Brasil, e era o único negro. (...) Eu vejo muito pouco negro em áreas estratégicas, esta já é uma questão. Na diretoria, essa área que eu trabalho aqui, veja quantos negros tem pouquíssimos. E as mulheres ganham dos negros, o negro ainda é minoria. Agora se for falar na questão da mulher negra, pior ainda, são pouquíssimas. Você pode ver mesmo aqui na direção geral, aqui do BB tem pouquíssimas mulheres negras. Em todo esse edifício, Sede I, e III digamos que seja, em torno de 8 mil pessoas, uma média. O número de mulheres negras funcionárias do Banco é a minoria. Funcionários homens negros, são poucos. E, em funções estratégicas são pouquíssimos, minoria mesmo. Eu acho que ainda tem essa dificuldade. Não sei se nós temos diretor negro, assim como não tem nenhum vice-presidente negro no Banco do Brasil, que eu me lembre.” (ENTREVISTADO 7 – quando exercia cargo de gerente)

As mulheres negras têm mais dificuldades por sofrerem com a dupla discriminação. E, com a maior dificuldade no acesso a escola, e à sua permanência (SOARES, 2005) e é por isso que elas são menos representadas, no Banco do Brasil. Pois, hoje em dia para ser inserido no emprego de escriturário, é preciso ter segundo

grau completo, e passar no concurso público. É, uma quantidade pequena de mulheres negras, que tem estas condições de escolaridade.

Os próprios espaços não ocupados por pessoas negras, ou ocupados somente por brancos acabam por segregar brancos em determinados espaços, e negros em outros.

3.4.3 Sucesso e fracassos

Percebeu-se durante a pesquisa que os bancários entrevistados, tiveram fatores de sucesso e fracasso, que por eles foram elencados, na trajetória profissional realizada.

Os bancários que relataram terem sido bem sucedidos em sua profissão justificaram a mobilidade, devido à capacitações, qualificações, escolaridade, relacionamentos dentro da empresa, e devido também as suas qualidades pessoais, seus objetivos e metas traçados, além de empregos anteriores.

Como afirma Gitahy (1994 apud GARAY, 1997) foram pelas competências profissionais que estes cresceram dentro da empresa, onde se apresentam o “saber” através do conhecimento, o “saber fazer” através da habilidade de transformação deste conhecimento teórico em produtividade, e o “saber ser” que seria o comportamento e as competências do empregado.

Já os bancários que se puseram em uma trajetória não satisfatória, em sua concepção o fizeram por conta de comodidade, falta de motivação, falta de escolaridade, insegurança na tentativa da mobilidade de cargo, insegurança para execuções de tarefas administrativas, e a doença alcoólica.

Nenhum deles relatou que houve discriminação ocupacional ou institucional, para ascenderem aos cargos e comissionamentos do Banco do Brasil, por conta de sua cor. Salvo, casos isolados, onde piadas e situações específicas relatadas durante o texto ocorreram, ou eram evitadas. Porém, todos reiteram que para terem obtido sucesso no trabalho, foi necessário ter maior qualificação e habilidade que os trabalhadores brancos. Além disto, os trabalhadores negros não estão entre as pessoas com cargos na diretoria, o que caracteriza discriminação ocupacional. Portanto, a hipótese foi parcialmente confirmada.

Garay(1997, p.11) ainda firma que o trabalhador

“[...] Qualificado, então, não seria apenas aquele que possui conhecimentos, mas também aquele que a quem foi "dada" a possibilidade de acesso e mobilidade dentro das organizações. É aquele que teve acesso a informações, à carreira, a melhores salários, etc. Neste sentido, qualificar significa também repensar-se as estruturas e a organização do trabalho, sendo um dos caminhos dedicar-se mais atenção a dimensão psicológica, especialmente quanto à saúde.

Esta dimensão é importante de ser considerada na medida em que o sofrimento mental pode ser tomado como profundamente relacionado às determinações sociais do trabalho e ao próprio processo de trabalho capitalista. Conhecer essa dimensão é fundamental porque diz respeito as trajetórias de vida dos trabalhadores, seus sentimentos, expectativas, sonhos e medos, muitas vezes construídos e manipulados pela organização do trabalho. [...]”

A consequência desta qualificação é a classificação do trabalhador dentro das condições da empresa. Porém, esta tem o seu começo na seleção, logo após os treinamentos obtidos, e por fim na mobilidade. Todos estes fatores vinculados ao mercado de trabalho interno (a empresa Banco do Brasil) e o mercado externo de trabalho (a concorrência entre as empresas, seus produtos e serviços).

Durante a pesquisa, pôde ser comprovado que o trabalho estava intrinsecamente relacionado à saúde mental, e felicidade dos trabalhadores, pois casos de preterição por indicações políticas, ou insatisfação com sua trajetória laboral, estiveram presentes neste texto. Demonstrados por discurso, que abarcaram mágoas, rancor e inseguranças, aprofundadas à doença alcoólica, ao desânimo, e falta de expectativas sobre a evolução do emprego.

•

CAPÍTULO IV

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os principais objetivos deste texto foi descortinar, os fatores de sucesso e fracasso de trabalhadores negros, bem como relacionar a este o fator incidência discriminatórias durante a trajetória laboral, que fossem relevantes para o resultado desta carreira ter sido exitosa, ou não.

Percebeu-se durante a pesquisa que esses fatores, não dependeram somente dos atributos individuais, mas de uma conjuntura externa ao trabalhador. A qual já estava formada anteriormente.

Os bancários que tiveram êxito em sua vida laboral, desde o ingresso deste até sua aposentadoria, vivenciaram a capacitação, e melhoria da escolaridade (conhecimento técnico) em resposta, ao que era exigido dentro da empresa, para haver progressão funcional, e aumento salarial. Durante a Reestruturação Produtiva, tiveram que se adaptar ao que as novas demandas tecnológicas exigiam. Algumas delas eram politecnia, onde o trabalhador exerce várias tarefas, e a polivalência onde se requer um trabalhador criativo e flexível.

Já os entrevistados que obtiveram fracassos, justificam que as oportunidades, foram dadas, porém eles próprios não aproveitaram por falta de interesse, e motivação. Porém, foi percebido no discurso algo como auto-discriminação.

Quanto ao perfil das gerências, este continua preponderantemente branco, com pouco acesso de negros bancários. A discriminação ocupacional existe, e está relacionada à quantidade de negros dentro da instituição, e em seus lugares de trabalho. A discriminação direta, também, foi relatada pelos entrevistados, que se lembraram das construções estereotipadas da imagem do negro, e do papel social do negro na sociedade, através de piadas e representações, encontradas no ambiente empregatício.

Sobre o trabalho apresentado, existem ressalvas a serem feitas, tais como: a falta da análise psicológica comportamental do indivíduo, e as reivindicações do sindicato, que não foram abordados neste TCC. Os dois temas poderão ser versados por outros trabalhos, partindo-se desta concepção de trajetória laboral e discriminação.

Depois desta pesquisa, entendo melhor como mecanismos gerais de discriminação podem ocorrer, os quais fazem parte da lógica desta sociedade pós-moderna. Devem ser feitas análises mais aprofundadas a partir dos relacionamentos inter-pessoais, para que sejam feitas análises das questões sociais mais ampliadas, e ao mesmo tempo partindo destas e chegando à individualidade dos cidadãos discriminados e dos que discriminam. Ao passo que se confirme o quão subjetivo é o preconceito, faz-se necessário que a sociedade tenha uma posição de enfrentamento contra o racismo; além de exigir educação anti-racista que reconheça a existência das diferenças étnicas e raciais. Constantemente devem ser feitas sensibilizações, e políticas de construção de identidade racial, como ações afirmativas.

Hoje, após conhecimento sobre movimentos de escravos, movimentos negros contemporâneos, e políticas públicas tive um momento de transição e aceitação, que construiu uma identidade negra, a qual eu mesma não conhecia.

Almeja-se uma sociedade igualitária na qual são compartilhadas oportunidades, sem ocorrência de discriminações, independente da instituição; porém, não é exatamente isto que se observa nas divisões de trabalho, nos níveis de emprego e desemprego, na saúde coletiva, nos níveis educacionais, bem como nos presídios. Em todas as questões sociais, os negros estão em desvantagens em relação aos brancos. No Brasil, ocorrem preconceitos e resistências a partir das chefias já estabelecidas quanto aos afro-descendentes. Esta é uma das várias facetas na qual a exclusão racial se apresenta para os negros neste país.

Quando negros estão inseridos em alguma área profissional ou em alguma instituição, pesquisas comprovam que negros e brancos muitas vezes estão em pé de igualdade em anos de estudos, e às vezes que os negros têm maior escolaridade, contudo as pessoas negras são numericamente mais preteridas para cargos de alta chefia do que os brancos.

Desejo, com a organização deste TCC, proporcionar uma contribuição aos estudos acadêmicos sobre o assunto. Gostaria de contribuir para a reflexão das propostas de políticas públicas e de ações afirmativas. A grande importância desta pesquisa foi a tentativa de entendimento dos mecanismos institucionais, que excluem os negros dos diversos espaços de socialização privilegiados.

Além disto, esta monografia pretende escandalizar as questões raciais em discussão, pois a sociedade ideal, a qual almejo construir, conjuntamente com a

geração a qual pertencço, é justa, com concretização da democracia racial, igualdade, e justiça social.

Todavia, existe um longo caminho para que sejam contemplados alguns grupos desprivilegiados e discriminados: as mulheres, os negros, os deficientes, os pobres, os analfabetos, os restritos á cultura erudita, etc. Para tanto, devemos lutar e desconstruir preconceitos existentes e camuflados, discriminações veladas onde vivemos, trabalhamos, estudamos, nos produzimos e reproduzimos social e economicamente.

Temas relacionados à raça e etnia são tópicos interessantes de serem pesquisados, porém o que mais chama a atenção é o quanto é necessário a utilização de políticas sociais interventivas, transvesalizadas, e focalizadas nas questões raciais, tais como são utilizadas pela SEPPIR.

Assistentes Sociais, em geral, trabalham com questões sociais complexas, de exclusão e discriminação, nas várias instâncias públicas e privadas. A formação como Assistente Social me empoderou para que eu pudesse compreender as relações sociais, de uma forma mais humanizada priorizando os direitos sociais, e a justiça social.

A melhor maneira de Assistentes Sociais considerarem as questões raciais em seu trabalho diário é transversalizando a temática racial no atendimento ao cliente, seja em hospitais, Organizações Não-governamentais, empresa, órgãos do governo, e etc. Trazer propostas de projetos e programas que sejam frutos de discussão com seu público-alvo. Para que sejam feitos cursos e eventos que tratem especificamente sobre temáticas raciais, de gênero, dentre outras.

Ao passo que os gestores das políticas públicas (entre eles assistentes sociais) devem estar conscientes sobre seu desempenho, por conseguinte estes devem reconhecer os problemas sociais enfrentados pela população brasileira, dimensionar o seu poder de ação e produção, fortalecer e empoderar os cidadãos, reconhecendo-os e sendo reconhecidos como agentes de mudanças.

Atualmente, procuro entender as necessidades humanas, a ausência de políticas públicas voltados para a questão racial, e ao mesmo tempo, a nova perspectiva do que deve ser realizado para dar qualidade de vida a milhares de cidadãos negros, mestiços, índios, mulheres, pobres, e etc. Após este curso de Serviço Social entendo a necessidade de políticas públicas, para cidadãos que necessitam que seus direitos sejam garantidos.

Gostaria de, mesmo depois de formada, continuar pesquisando sobre este assunto; acredito que muito se discute nas mídias sobre raça/etnia, porém com

objetivos, concepções e percepções errôneas e que por vezes acabam confundindo a sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E FONTES DOCUMENTAIS

BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira. As Relações entre educação e Raça no Brasil um objeto em construção. In: Ipea, **Os mecanismos de discriminação racial nas escolas brasileiras**. Sergei Soares [et *alli*], (organizador). Rio de Janeiro: Ipea, 2005.

BOOTH, Wayne C. **A arte da pesquisa**. / Wayne C. Booth, Gregory G. Colomb, Joseph M. Williams; tradução Henrique A. Rego Monteiro. São Paulo : Martins Fontes, 2000, 352 p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** : 1988 – texto constitucional de 5 de outubro de 1988 com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais de n.1, de 1992, a 40 de 2003, e pelas Emendas Constitucionais de Revisão de n. 1 a 6, de 1994. – 21. Ed. – Brasília : Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2003. 71 p. – (Série textos básicos; n. 32)

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº. 65.810 de 06 de Setembro de 1968. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. In: JACCOUD, Luciana de Barros **Desigualdades Raciais no Brasil. Um balanço da intervenção governamental**. Brasília, 2002, p. 89.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº. _____ de 20 de Novembro de 1995. Institui o Grupo de Trabalho Interministerial, com a finalidade de desenvolver políticas para a valorização da população negra e dá outras providências. In: JACCOUD, Luciana de Barros. **Desigualdades Raciais no Brasil. Um balanço da intervenção governamental**. Brasília, 2002, p. 109.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº. _____ de 20 de março de 1996 . Cria no âmbito do Ministério do Trabalho, o Grupo de Trabalho para a Eliminação de Discriminação no Emprego e na Ocupação – GTEDEO e dá outras providências. In: JACCOUD, Luciana de Barros **Desigualdades Raciais no Brasil. Um balanço da intervenção governamental**. Brasília, 2002, p. 111.

BRASIL. Presidência da República Lei nº. 7716 de 07 de Janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor. In: JACCOUD, Luciana de Barros **Desigualdade Raciais no Brasil. Um balanço da intervenção governamental.** Brasília, 2002, p. 105.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº. 9029 de 13 de Abril de 1995. Proíbe práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, e dá outras providências. In: JACCOUD, Luciana de Barros **Desigualdade Raciais no Brasil. Um balanço da intervenção governamental.** Brasília, 2002, p.107.

BRASIL. Presidência da República Lei nº. 9455 de 07 de Abril de 1997. Caracteriza crime de tortura qualquer constrangimento que cause sofrimento físico/mental em razão de discriminação racial. In: JACCOUD, Luciana de Barros **Desigualdades Raciais no Brasil. Um balanço da intervenção governamental.** Brasília, 2002, p.114.

BRASIL. Presidência da República Lei nº. 9459 de 13 de Maio de 1997. Dispõe sobre os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. In: JACCOUD, Luciana de Barros, **Desigualdades Raciais no Brasil. Um balanço da intervenção governamental.** Brasília, 2002, p. 116.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego Portaria nº. 604 de 1º de Junho de 2000. Institui, no âmbito das Delegacias Regionais de Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação. In: JACCOUD, Luciana de Barros **Desigualdades Raciais no Brasil. Um balanço da intervenção governamental.** Brasília, 2002, p. 118.

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei N. 2.848, de 7 de Dezembro de 1940. In: **Vade Mecum** 6 ed. Atual e ampl. – São Paulo: Saraiva 2008.

CARDOSO. Hamilton Bernardes. “**Movimentos negros: é preciso**” ou **Aspectos econômicos da opressão racial.** In: Afrodiáspora, IPEAFRO Ano 2, nº 3 outubro de 1983 – Janeiro de 1984.

CARVALHO, José Jorge de Carvalho. **Inclusão Étnica e Racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior** / José Jorge de Carvalho. – São Paulo: Attar, 2005, 211p. 2ª edição: 2006.

CNB/CUT. A igualdade de oportunidades na campanha salarial 2000 da categoria bancária. In: FUNDO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO/CIDA. **Sistematizando caminhos: transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho**. Brasília: GRAFOR, 2003, p. 149- 174

DIEESE. **Escolaridade e Trabalho: desafios para a população negra nos mercados de trabalho metropolitanos**. DIEESE, 2007.

DIEESE. **Os rostos dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário. brasileiro**. São Paulo: DIEESE, 2001.

DUAILIBE. Marcela Lustosa. **Conformação da diversidade na Universidade de Brasília**: repercussão de temáticas raciais nas produções e atividades acadêmicas. 2008. 90 f. Monografia (graduação em Serviço Social) – Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília, [2008].

GARAY, Angela Beatriz Scheffer. **Reestruturação produtiva e desafios de qualificação: algumas considerações críticas**. READ - Revista Eletrônica da Administração (UFRGS), Porto Alegre, 1997.

GONCALVES, Rita de Cássia; LISBOA, Teresa Kleba. **Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida**. In Revista katálysis, Florianópolis, 2007, v. 10, n. spe, p.83-92.

INSTITUTO ETHOS. **O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial** / Gonçalves, Benjamim S (coord.). São Paulo, 2006, p. 112.

JACCOUD, Luciana de Barros. **Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental** / Luciana de Barros Jaccoud e Nathalie Beghin.- Brasília : Ipea, 2002. 152 p.: gráfs., tabs ; 1 CD- Rom inclui bibliografia.

LARANGEIRA, Sônia M.G.. **Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90**. In: Educação e Sociedade, Campinas, v. 18, n. 61, 1997 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301997000400006&lng=&nrm=iso>. Acesso em: 21 2008. doi: 10.1590/S0101-73301997000400006.

MONTAGNER, Miguel Ângelo. **Trajetórias e biografias: notas para uma análise bourdieusiana**. Sociologias , Porto Alegre, n. 17, 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151745222007000100010&lng=&nrm=iso>. Acesso em: 21 2008. doi: 10.1590/S1517-45222007000100010.

OIT. Convenção n.º 111, de 25 de junho de 1958. Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. JACCOUD, Luciana de Barros **Desigualdades Raciais no Brasil. Um balanço da intervenção governamental**. Brasília, 2002, p. 118.

OLIVEIRA, Daniel Monteiro. **Formas de manifestação do racismo e os movimentos de organização, lutas e conquistas dos afro-brasileiros**. Universidade de Brasília/Faculdade de Educação, Brasília, 2006, p.57 (Monografia).

PETRUCCELLI, Luís José. **A cor denominada: estudos sobre a classificação étnico- racial**. Rio de Janeiro: DP&A, 2007, 157 p.

Santos, Carla Inês Costa dos. Elaboração de trabalhos técnico-científicos. Carla Inês Costa dos Santos, Eliete Mari Doncato. Brasil. – São Leopoldo: Biblioteca da Unisinos, 2006.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para os estudos históricos?**, Educação e Realidade, v. 16, n. 2. Porto Alegre, jul-dez 1990, p. 5-22.

SEGATO, Rita Laura **Mulher Negra = Sujeito de Direitos: e as Convenções para a Eliminação da Discriminação**. Rita Laura Segato. – Brasília: AGENDE, 2006. p. 104

SEGNINI, Liliane Rolfsen Petrilli, **Educação, Trabalho e Desenvolvimento: Uma Complexa Relação**. In: Trabalho e Educação, Revista do NETE/UFMG nº 6 Belo Horizonte, 1999/2000.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **A restructure in brazilian banks: unemployment, sub-hiring and work intensification**. Educação e Sociedade, Campinas, Volume 20, n.67, 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301999000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 June 2008. doi: 10.1590/S0101-73301999000200007

SOUZA, Andressa Lourenço Cardoso. 2008. **SEPPIR/CNPIR e as Políticas Públicas de inclusão da população negra na educação profissional**. Anais do XIV Congresso de Iniciação Científica da UnB e 5º congresso de Iniciação Científica do Distrito Federal. Brasília, Universidade de Brasília.

SZYMANSKI, Heloísa. (Organizadora). **A Entrevista na Pesquisa em Educação: A Prática Reflexiva**. Líber Livro Editora , 2004, 86 p

UNESCO. **Ampliando la frontera de la Ciencia y la Tecnología: la educación abre paso a las jóvenes latinoamericanas**. Unesco; Mujer, Ciencia y Tecnología. 2003. VHS, 22 min; ver EMAKUNDE, Instituto de la Mujer del País Vasco.

VEIGA, Ilma. Passos A. (Organizadora). **Docentes Universitários Aposentados: ativos ou inativos?**. 1. ed. Araraquara: Junqueira&Ma

APÊNDICE A – Consentimento Livre e esclarecido



Universidade de Brasília

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB

INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS – IH

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL – SER

Você está sendo convidado(a) pela estudante do Departamento de Serviço Social da UnB, Andressa Lourenço Cardoso de Souza a participar, como voluntário(a), não tendo despesas ou remunerações, na pesquisa sobre trajetórias ocupacionais de profissionais negros(as) inseridos(as) em instituição financeira.

Se concordar em participar desta pesquisa, a entrevista poderá ser gravada, com o seu consentimento para a melhor análise e tabulação dos dados pela pesquisadora. O instrumento de entrevista tem 12 perguntas, e conforme a entrevistadora tiver dúvidas, ou perguntas retóricas ela as fará, para que as informações sejam as mais claras possíveis. Os dados obtidos servirão para evidências sobre os fatores de sucesso e fracasso dos bancários(as) negros(as) serem alcançadas. Serão divulgados somente os dados diretamente relacionados aos objetivos da pesquisa. Esta pesquisa é de cunho qualitativo, e visa contribuir com os estudos sobre raça desenvolvidos pelas Ciências Humanas em geral, além da conquista do Bacharelado em Serviço Social pela pesquisadora.

A pesquisa se chamará **“Raça e trajetória profissional: a história de bancários negros no Banco do Brasil (1964 a 2008)”**.

No caso do senhor(a) concordar em participar, favor assinar ao final do documento. Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, o senhor(a) poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador(a) ou com a instituição.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e endereço da pesquisadora, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

PESQUISADORA RESPONSÁVEL: Andressa Lourenço Cardoso de Souza

TELEFONE:

Assinatura da Pesquisadora Responsável:

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO DO ENTREVISTADO

Eu, _____, declaro que li as informações contidas nesse documento, fui devidamente informado(a) pela pesquisadora Andressa Lourenço Cardoso de Souza, dos procedimentos que serão utilizados para esta pesquisa, bem como da confidencialidade desta, concordando ainda em participar da entrevista. Foi-me garantido que posso retirar o consentimento a qualquer momento, deixando que minha entrevista não seja mais utilizada, sem que isso leve a qualquer penalidade. Declaro ainda que recebi uma cópia desse Termo de Consentimento.

LOCAL E DATA:

NOME E ASSINATURA DO ENTREVISTADO(A):

(Nome por extenso)

(Assinatura)

APÊNDICE B – Instrumento de entrevista

I - Escolaridade, treinamento e a empresa.

1. Em que período o senhor trabalhou no Banco do Brasil? Como foi a sua entrada no BB? Foi por concurso?

1.1 O que o senhor recorda do seu primeiro dia de trabalho?

Por qual motivo saiu? O que o senhor recorda de seu último dia de trabalho no BB?

2. Qual era a sua escolaridade à época? E a atual?

2.1 Em que momento estudou? O Banco solicitou, ajudou, apoiou ou dificultou seus estudos? Quem mais ajudou? Quem mais atrapalhou?

3. Que tipo de treinamento era ofertado pelo BB? Era igual para todos? Como eram escolhidas as pessoas que fariam um treinamento, ou outro?

4. O(A) senhor(a) atingiu todo o plano de carreira da empresa? Por quê? Como foi formulado esse plano? Quem o ajudou? Quem o atrapalhou? Todos os seus colegas puderam fazer e as colegas mulheres?

5. Em quantas dependências trabalhou, e quais eram as localizações geográficas? Quais foram as razões das mudanças?

II - Discriminação

6. Por ser negro(a) alguma vez se sentiu discriminado por seus colegas ou chefes? Se sim, relate estas experiências?

7. Alguma vez acha que foi preterido(a) para promoção, mesmo tendo todas as condições necessárias para assumi-lo? Fale sobre isto.

8. No âmbito do seu trabalho, já presenciou ou soube de alguma discriminação entre colegas por conta deles serem negros ou mulheres? Se sim, estava relacionado a quê? Em que contexto ocorreu esta experiência?

9. Qual era o perfil das gerências nas dependências onde trabalhou? Existiam gerentes mulheres? E gerentes negros(as)? Conte-me sobre isso.

*De acordo com o Instituto Ethos, as pessoas negras encontram dificuldades na obtenção de vagas para as funções mais bem remuneradas e valorizadas. Isto é classificado como **discriminação ocupacional**, que parece querer questionar a capacidade de pessoas negras exercerem determinadas tarefas, principalmente as tarefas que exigem maior capacitação e especialização.*

10. O(A) senhor(a) acha que ocorria discriminação ocupacional no Banco do Brasil?

11.1 Se sim, como se expressa essa discriminação?

11.2 Se não, por qual motivo não ocorre discriminação ocupacional?

III - Trajetória

11. Quais foram os principais fatores que alavancaram sua carreira? Ou que a puseram para baixo? Fale sobre isso.

12. Você se considera satisfeito(a) com a sua carreira? Por quê? Sua cor tem relação com essa sensação? Você acha que poderia ter sido diferente se fosse branco? Ou índio? Ou amarelo? De que maneira poderia ter sido diferente?

APÊNDICE C – Ofício



Universidade de Brasília

Universidade de Brasília

Instituto de Humanas – IH

Departamento de Serviço Social – SER

Ofício n°

Brasília, de junho de 2008.

Apresentamos a V.S^a. a estudante Andressa Lourenço Cardoso de Souza do curso de Serviço Social da Universidade de Brasília. Para a matéria da disciplina Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso - PTCC, sob a orientação da Professora Dr. Silvia Cristina Yannoulas.

A pesquisa é sobre as trajetórias de bancários negras e negros que trabalharam no Banco do Brasil durante o período de 1964-2008, com vistas à obtenção de Bacharel em Serviço Social, e à contribuição aos estudos acadêmicos sobre as questões raciais, é que a aluna deseja fazer esta entrevista.

Colocamo-nos a disposição para maiores esclarecimentos.

Respeitosamente,

Prof^a Dr^a Silvia Cristina Yannoulas

Professora Adjunta Matrícula 1017080

ANEXO A – Folha de Aprovação do Projeto de Pesquisa



Universidade de Brasília
Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas – CEP/IH

ANÁLISE DE PROJETO DE PESQUISA

Título do Projeto: Reconstruindo trajetórias profissionais: a história de bancários negros no Distrito Federal entre 1975-2000

Pesquisador Responsável: Andressa Lourenço Cardoso de Souza

Com base nas Resoluções 196/96, do CNS/MS, que regulamenta a ética da pesquisa em seres humanos, o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Instituto de Ciências Humanas da Universidade de Brasília, após análise dos aspectos éticos e científicos, resolveu **APROVAR** o projeto intitulado “Reconstruindo trajetórias profissionais: a história de bancários negros no Distrito Federal entre 1975-2000”, analisado na Reunião Ordinária de 28 de outubro de 2008

A pesquisadora responsável fica, desde já, notificada da obrigatoriedade da apresentação de um relatório semestral e relatório final sucinto e objetivo sobre o desenvolvimento do Projeto, no prazo de 1 (um) ano a contar da presente data (item VII.13 da Resolução 196/96).

Brasília, 03 de novembro de 2008.

Prof. Dra. Debora Diniz
Coordenadora do CEP/IH