

FACULDADE LATINO-AMERICANA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO

Tatiana Cibele da Silva Oliveira

**TRAJETÓRIA DAS BANCÁRIAS E AS POLÍTICAS PARA AS MULHERES NA
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL**

Belém - Pará
Dezembro - 2021

Tatiana Cibele da Silva Oliveira

TRAJETÓRIA DAS BANCÁRIAS E AS
POLÍTICAS PARA AS MULHERES NA
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

Dissertação apresentada ao curso Maestría
Estado, Gobierno y Políticas Públicas da
Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais
e Fundação Perseu Abramo, como parte dos
requisitos necessários à obtenção do título de
Magíster en Estado, Gobierno y Políticas
Públicas.

Orientadora: Profa. Ma. Andrea Azevedo

Belém - Pará
Dezembro - 2021

Ficha Catalográfica

OLIVEIRA, Tatiana Cibele da Silva

Trajetória das Bancárias e as Políticas para as Mulheres na Caixa Econômica Federal / Tatiana Cibele da Silva Oliveira. Belém: FLACSO/FPA, 2021.

Quantidade de folhas f.:163

Dissertação (Magíster en Estado, Gobierno y Políticas Públicas), Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, Fundação Perseu Abramo, Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas, ano.

Orientadora: Profa. Ma. Andrea Azevedo

Tatiana Cibele da Silva Oliveira

Trajetória das bancárias e as políticas para as
mulheres na Caixa Econômica Federal

Dissertação apresentada ao curso Maestría
Estado, Gobierno y Políticas Públicas,
Faculdade Latino-Americana de Ciências
Sociais, Fundação Perseu Abramo, como parte
dos requisitos necessários à obtenção do título
de Magíster en Estado, Gobierno y Políticas
Públicas.

Aprovada em 15 de dezembro de 2021.

Profa. Ma. Andrea Azevedo
FLACSO Brasil/FPA

Profa. Dra. Marilane Teixeira
Cesit - Unicamp

Profa. Dra. Renata Moreno
FFLCH - USP

Profa. Dra. Giovana Labigalini Martins
FD - USP

Dedico aos meus pais, que trabalharam desde muito jovens e não puderam levar adiante seus estudos, mas que fizeram de sua prioridade de vida a educação de suas filhas. Dedico também à minha filha Clara, que me ilumina nos dias mais escuros e a quem mais quero orgulhar. Rendo homenagens às brasileiras e aos brasileiros vitimados pela pandemia e pelo obscurantismo. Desejo, profundamente, que sempre tenhamos a inspiração necessária para esperar e construir o amanhã dos nossos sonhos. Mulheres, “seguiremos em marcha até que todas sejamos livres!”.

Agradecimentos

Agradeço à minha orientadora, que além de realizar brilhantemente seu trabalho de orientação, foi compreensiva e estimulante em suas palavras. Agradeço às integrantes da minha banca, mulheres que admiro academicamente e em tudo o mais que se pode admirar. Registro minha enorme gratidão à Flacso e à Fundação Perseu Abramo, cuja parceria possibilitou este novo degrau na minha formação acadêmica, mas também de dezenas de outras trabalhadoras e trabalhadores, militantes de um mundo melhor. Agradeço às minhas entrevistadas, pela gentileza de falarem de si e, ao mesmo tempo, falarem das dores, desafios e vitórias de todas as bancárias. Pela colaboração e paciência do meu círculo de convivência e de afeto, minha família, meu namorado, minhas amigas e amigos, companheiros e companheiras do Sindicato dos Bancários do Pará, meu muito obrigada. Por dar sentido coletivo ao feminismo que já pulsava em mim e me inspirar cotidianamente, agradeço à Marcha Mundial das Mulheres.

Na ótica das relações de gênero, trata-se de uma conquista social das mulheres na busca de oportunidades iguais às vivenciadas pelos homens no mundo do trabalho; na ótica das relações capital/trabalho, trata-se de uma das formas de racionalização que objetivam a intensificação da produtividade e a redução dos custos. Portanto, a análise no trabalho da mulher nos bancos não deve prescindir de nenhuma das dimensões apontadas visto que se inter-relacionam e alteram, também de forma concomitante, as relações de poder tanto no âmbito das relações sociais com o capital, como nas relações sociais de sexo.

(Liliana Segnini)

Resumo

Esta dissertação se propõe a refletir sobre o processo de acumulação capitalista, a partir de abordagens feministas sobre a divisão sexual do trabalho, além de abordar a feminização da classe trabalhadora brasileira, observando a categoria bancária feminina da Caixa Econômica Federal como base para o presente estudo. Através da História da Caixa, buscamos resgatar a trajetória e as lutas das trabalhadoras do banco público, refletindo sobre os temas atuais que atravessam a condição de ser uma trabalhadora na Caixa, como a maternidade, a pandemia, os direitos das bancárias, os serviços e as políticas que a empresa executa, por meio de entrevistas a seis empregadas da empresa do Estado do Pará. Observamos que a divisão sexual do trabalho é um fator determinante para a demora do ingresso feminino no sistema financeiro, além de estabelecer um lugar menos valorizado para as mulheres na engrenagem do trabalho bancário. Abordamos também a situação das mulheres no mercado de trabalho, bem como os impactos nele causados pela atuação sindical e pela violência contra as mulheres.

Palavras chave: Divisão sexual do trabalho; bancárias; Caixa Econômica Federal; trajetórias; mulheres.

Abstract

This dissertation proposes to reflect on the process of capitalist accumulation, from feminist approaches on the sexual division of labor, in addition to approaching the feminization of the Brazilian working class, observing the female bank workers category of the *Caixa Econômica Federal* (Federal Savings Bank, hereafter “Caixa”), as a basis for the present study. Through Caixa's history, we seek to rescue the trajectory and struggles of female public bank workers, reflecting on current issues that cross the condition of being a female worker at Caixa, such as maternity, the pandemic, the rights of female bank workers, services, and the policies that the company carries out, through interviews with six employees of the company in the state of Pará. We observed that the sexual division of labor is a determining factor for the delay of women's entry into the financial system, in addition to establishing a less valued place for women in the gear of bank work. We also address the situation of women in the labor market, as well as the impacts caused by union activities and violence against women.

Keywords: Sexual division of labor; female bank workers; Caixa Econômica Federal; trajectories; women.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 CAPÍTULO 1 - MULHERES E O MUNDO DO TRABALHO: ACUMULAÇÃO CAPITALISTA COM CASA, COMIDA, ROUPA LAVADA, EXPLORAÇÃO DOS TRABALHOS E CORPOS FEMININOS	16
2.1 Divisão sexual do trabalho e a sustentação do sistema capitalista	16
2.2 A situação das mulheres no mercado de trabalho e sindicalismo	27
2.3 A violência contra as mulheres impacta suas vidas e seus trabalhos	40
2.4 Consequências do neoliberalismo e das políticas públicas para as mulheres	42
3 CAPÍTULO 2 - A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL NA HISTÓRIA DO BRASIL	48
3.1 A unificação nacional da Caixa, a concentração de políticas públicas na empresa e a organização de seus trabalhadores e trabalhadoras	54
4 CAPÍTULO 3 - AS MULHERES NO SISTEMA BANCÁRIO E NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	70
4.1 Normas trabalhistas negociadas pelas representações sindicais	82
5 CAPÍTULO 4 - O QUE DIZEM AS BANCÁRIAS DA CAIXA	96
5.1 Breve perfil das entrevistadas	97
5.2 Quando as trajetórias se encontram: por que as bancárias escolheram a Caixa e quais seus planos futuros?	101
5.3 O todo na parte, a parte no todo. Quanto à sindicalização e participação em atividades sindicais	104
5.4 Na corda bamba: tarefas domésticas, maternidade e vida profissional	106
5.5 Ande duas casas, volte uma, fique parada. A dinâmica da evolução na carreira para as mulheres na Caixa: interrupções, preterimento e oportunidades (quase) iguais	113
5.6 A pandemia e as metas: ambas não param e podem adoecer	121
5.7 O jeito “certo” de ser bancária: aparência, vestimenta e comportamento	124
5.8 Abusos e assédios que marcam: quando colegas de trabalho e clientes ofendem e agriDEM	129
5.9 Machismo, racismo e lesbofobia	135
5.10 Chefia feminina faz diferença, mas nem sempre	136
5.11 Elas acreditam haver (relativo) equilíbrio entre homens e mulheres, exceto no topo	138

5.12	Vocação social: impacto da Caixa na vida de beneficiárias de políticas públicas	139
5.13	Sobre o conhecimento e uso de benefícios e direitos das bancárias	143
5.14	O que pode ser feito para melhorar a remuneração e as condições de trabalho das bancárias	144
6	CONCLUSÃO	150
7	BIBLIOGRAFIA	154
8	ANEXO I	162

INTRODUÇÃO

Esta dissertação, intitulada “Trajetória das bancárias e as políticas para as mulheres na Caixa Econômica Federal” se propõe a refletir sobre o processo de acumulação capitalista e a feminização da classe trabalhadora brasileira, observando a categoria bancária feminina da Caixa Econômica Federal como base para o presente estudo. Busca resgatar a trajetória e as lutas das trabalhadoras do banco público, abordando temas atuais que atravessam a condição de trabalhadora na Caixa, como a maternidade, a pandemia, os direitos das bancárias, os serviços e as políticas que a empresa executa. Este conjunto de temáticas se desenvolve ao longo de quatro capítulos, em que se busca demonstrar como os processos históricos expressam elementos duradouros no que diz respeito às relações de exploração do trabalho feminino, seja ele desenvolvido no mercado e remunerado, ou realizado gratuitamente nas tarefas domésticas e de cuidado.

Contudo, antes de adentrarmos nos capítulos propriamente ditos, é salutar registrar que, como pesquisadora - por maior que seja o compromisso metodológico de estabelecer um certo distanciamento em relação ao objeto de pesquisa, a fim de impregnar o conteúdo deste trabalho de uma base científica sólida-, possuo profunda ligação pessoal com a temática desta dissertação, em função da minha história de vida, atuação profissional, convicções políticas e militância social.

Iniciei minha militância política aos 14 anos, através do movimento estudantil secundarista; no movimento universitário, participei de diversas entidades estudantis e fui a 2^a. Diretora de Mulheres da UNE (2005-2007).

Bacharel em Direito pela UFPA, abordei o tema “Descriminalização do Aborto” na monografia de conclusão de curso, a partir do “direito penal mínimo”, teoria que entende que o caráter punitivo do Estado reforça a marginalização de grupos social e economicamente oprimidos e explorados. Tal referencial teórico é uma visão progressista da área jurídica penal. Advogada desde 2009, colaborei com os trabalhos da Comissão da Mulher Advogada da OAB/PA, em anos diversos.

Sou militante da Marcha Mundial das Mulheres (MMM) desde 2004, movimento pelo qual participei do Projeto "Inclusão e igualdade: construindo a autonomia econômica e política das mulheres", executado pelo Instituto Vitória Régia (2013-2015), com recursos da então Secretaria de Políticas Públicas das Mulheres do Governo Federal, que qualificou mais de 200 mulheres na área da construção civil, tais como mulheres encarceradas pelo sistema penal, agricultoras assentadas, vítimas de violência doméstica, beneficiárias do Programa

Bolsa Família e do Programa Minha Casa Minha Vida, além de alunas encaminhadas por órgãos de assistência social e centros comunitários.

Fui Secretária da Mulher Trabalhadora da CUT/PA (2015 a 2019), pela qual integrei o Conselho Estadual de Políticas para as Mulheres do Pará e a Frente Feminista do Pará, articulação responsável para organização das atividades unificadas alusivas 8 de março no estado.

Quanto à minha relação com a categoria bancária, fui assessora política do Sindicato dos Bancários do Pará de 2007 a 2012, excetuando-se o ano de 2010, em que integrei a equipe de coordenação estadual do ProJovem Urbano, programa do Governo Federal que certificou milhares jovens com a conclusão do ensino médio. Tornei-me empregada da Caixa Econômica Federal em 24 de setembro 2012, pois fui contratada através de concurso público. No ano seguinte, passei a integrar a direção da entidade, na condição de diretora de comunicação (2013 a 2017), depois como vice presidenta (2017 a 2020) e atualmente presidenta (gestão 2020/2023).

Tive a satisfação de participar da defesa e aprovação da paridade de participação de gêneros nos congressos dos empregados da Caixa (CONECEF), marco importante para ampliar a presença política das empregadas neste espaço de decisão dos trabalhadores da empresa. Além disso, como uma das primeiras ações da atual gestão sindical que presido, realizamos uma reforma estatutária que criou a secretaria de mulheres no Sindicato dos Bancários do Pará, que passa a vigor a partir da próxima gestão, com posse prevista para 27 de outubro de 2023.

Para além dos cargos exercidos, atuo como formadora popular e palestrante sobre feminismo e temas relativos aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, sendo convidada para eventos de diversos sindicatos, entidades, universidades, movimentos de juventude e feministas. E foi esse percurso pessoal brevemente descrito que me trouxe à pesquisa do mestrado expressa nesta dissertação, cujo intuito central é contribuir para a compreensão dos desafios enfrentados pelas mulheres bancárias, articulando as esferas privadas e profissionais como duas faces da mesma moeda das suas vidas como trabalhadoras, em que a exploração capitalista se faz presente de uma maneira diferenciada dos homens da mesma empresa pública.

No Capítulo 1, “Mulheres e o mundo do trabalho: acumulação capitalista com casa, comida, roupa lavada, exploração dos trabalhos e corpos femininos”, as linhas se dedicam a explorar o processo de formação do sistema capitalista a partir da ótica de autoras feministas,

que abordam as implicações da divisão sexual do trabalho para a exploração deste e do corpo feminino, denunciando que o sistema capitalista se beneficia de diferenças sociais e biológicas para maximizar a apropriação das riquezas, bem como manter o processo de dominação das classes trabalhadoras.

Neste capítulo também analisamos dados sobre a ampliação da presença feminina no mercado de trabalho, mesmo que de forma desigual, através de um contexto geral de luta das mulheres pelo direito ao trabalho e educação, assim como de uma necessidade do capital de acessar a mão de obra feminina, mais barata. Abordamos diversos dados a respeito das diferenças salariais entre homens e mulheres, com detalhamento por nível de escolaridade, raça e idade. Outros pontos sobre os quais nos debruçamos, ainda neste capítulo, foram os impactos causados pela atuação sindical, a partir da ampliação da presença feminina em suas direções, e os danos gerados pela violência contra as mulheres. Ao final, fazemos uma breve contextualização dos últimos governos, em que o papel do Estado diante desta realidade sofre constantes alterações, seja pela adoção de uma visão neoliberal, seja por uma visão mais desenvolvimentista e distributiva, com adoção de políticas públicas.

O segundo capítulo, intitulado “A Caixa Econômica Federal na História do Brasil”, trata do processo de formação da empresa pública, que hoje possui 160 anos e que atravessou diferentes conjunturas políticas e econômicas ao longo da sua história. Nele, elencamos os principais fatos que fizeram com que a Caixa se consolidasse ano após ano em diversas áreas comerciais do sistema financeiro, e também como um instrumento do estado brasileiro para atuar na infraestrutura e nas políticas sociais. Dialogamos com autores e autoras que se debruçam sobre o desenvolvimento brasileiro, considerando as políticas de Estado e o papel dos bancos públicos, além de documentos, publicações, normas e leis. Novamente, abordamos o período mais recente do país, porém relacionando com as ações desenvolvidas pela Caixa.

Já no terceiro capítulo, falamos do ingresso feminino no sistema financeiro. Ressaltamos como a divisão sexual do trabalho é fator determinante para estabelecer um lugar menos valorizado para as mulheres na engrenagem do trabalho bancário, sendo a ocupação de determinadas funções desproporcional ao número geral de homens e mulheres na categoria. À medida que esse processo de inserção das mulheres ocorre, as bancárias se organizam, influenciando nas políticas sindicais. Analisamos, além disso, as ações que a Caixa desenvolve com foco nas empregadas e também os direitos conquistados através de greves e negociações coletivas entre a representação dos trabalhadores e da patronal.

O quarto e último capítulo traz o depoimento de seis empregadas públicas, concursadas da Caixa, lotadas no Estado do Pará, colhidos através de entrevista em que relatam seu cotidiano dentro e fora da empresa. Por meio de um formulário semiestruturado de perguntas (Anexo I), as entrevistadas foram instigadas a refletirem sobre os desafios, assédios, violências e anseios vividos como bancárias de um dos mais importantes bancos públicos do país. O conteúdo das entrevistas é dividido em tópicos, para fins de comparação e análise.

As entrevistadas variam em suas características individuais e profissionais, como sua localidade, idade, estado civil, formação acadêmica, tempo de empresa, tipo de atividade que desempenham e grau hierárquico que ocupam, por exemplo. Tais diferenças nos perfis das entrevistadas foram fatores observados para suas escolhas, no sentido de coletar as diversas realidades das mulheres da Caixa, e, assim, identificar os elementos distintos e, ao mesmo tempo, os elementos comuns entre elas.

As entrevistas revelaram situações de preterimento e interrupção na carreira das mulheres, pressões por vestimentas e comportamentos específicos para as bancárias, além de uma visão sobre as posições diferenciadas de homens e mulheres em condição de chefia. As entrevistadas falaram também sobre sua vida privada e demonstraram que ultrapassam suas obrigações funcionais no atendimento de beneficiárias de políticas públicas, realizando orientações de assistência social e planejamento familiar.

CAPÍTULO 1: MULHERES E O MUNDO DO TRABALHO: ACUMULAÇÃO CAPITALISTA COM CASA, COMIDA, ROUPA LAVADA, EXPLORAÇÃO DOS TRABALHOS E CORPOS FEMININOS

1.1 Divisão sexual do trabalho e a sustentação do sistema capitalista

Para refletirmos sobre o papel social e econômico que homens e mulheres desempenham nos dias de hoje, sobretudo no ramo financeiro, atividade fundamental no atual estágio de desenvolvimento capitalista, faz-se necessário entendermos quais processos políticos, econômicos e sociais nos trouxeram até aqui. É neste sentido que as reflexões deste capítulo inicial se propõem: um resgate histórico que busca compreender como se deu a divisão e a exploração do trabalho na formação do sistema capitalista, de maneira diferenciada entre os sexos.

Com o advento do sistema capitalista, acentuou-se a separação entre a esfera da reprodução da vida - que foi confinada à família - e a esfera da produção - nas indústrias e grandes produções agrícolas. Como resultado deste processo, as tarefas domésticas, realizadas majoritariamente pelas mulheres, escondidas no âmbito familiar, estariam fora do mercado propriamente dito e, por isso, apesar de imprescindíveis para o seu funcionamento, seriam desvalorizadas. Desta forma, a opressão das mulheres passa a ser um dos pilares fundamentais da manutenção e exploração capitalista, assim como outras formas de discriminação presentes na sociedade.

É o que Silvia Federici nos apresenta na obra "Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva", concebida a partir de três décadas de pesquisas históricas iniciadas na década de 70. Segundo a própria autora, sua motivação inicial era demonstrar que "a discriminação contra as mulheres na sociedade capitalista não é o legado de um mundo pré-moderno, mas sim uma formação do capitalismo" (FEDERICI, 2017, p. 11). A autora levanta que essa discriminação está calcada em diferenças sexuais existentes, mas que se reconstrói para desempenhar novas funções sociais.

Sua visão se constitui como um contraponto à visão marxista ortodoxa – cujo trabalho reconhecido como importante para a sociedade capitalista seria o trabalho assalariado, realizado nas fábricas, sobre o qual se assentaria a acumulação capitalista através da riqueza gerada e apropriada pela mais valia - de que as mulheres estariam fora das relações capitalistas por serem "donas de casa" e, portanto, ausentes da "produção socialmente necessária". Pelo contrário, é justamente o fato de não serem remuneradas, ou seja, o

desempenho do trabalho doméstico não pago pelas mulheres, que tem se constituído como um dos pilares do capitalismo. Bem como a dominação masculina possui causa na mesma não remuneração das mulheres e não pelo caráter "improdutivo" do trabalho doméstico. O livro analisa, portanto, a transição (do feudalismo) ao capitalismo através do trabalho de reprodução da vida, para tanto, repensa a própria formação capitalista e a história das mulheres apagada neste processo (FEDERICI, 2017).

Assim, Federici (2017) critica a escola de pensamento econômico marxista, que estuda os processos mercantis-monetários de produção como independentes de outros tipos de trabalho, posto que não contabiliza o desempenho de atividades imprescindíveis à manutenção da vida humana, realizadas pelas mulheres, como essenciais ao sistema capitalista. Tais atividades, entendidas como responsabilidades femininas e realizadas no âmbito doméstico, ficam à margem da teoria marxista, fazendo parecer que não possuem relação com a economia. Outro elemento importante, conforme veremos, é que as mulheres sempre estiveram também nas tarefas ditas "produtivas".

A autora busca resgatar o "ponto de vista dos não assalariados - que trabalham nas cozinhas, campos e nas plantações, fora de relações contratuais, cuja exploração foi naturalizada, creditada à uma inferioridade natural" (FEDERICI, 2017, p. 13). Além disso, ela afirma que o desenvolvimento capitalista busca o constante barateamento do custo de sua produção, o que se impõe através da violência contra as mulheres.

Federici (2017) faz referência a publicações feministas ocorridas a partir da década de 60, em especial as de Mariarosa Dalla Costa e Selma James, que se contrapunham à ortodoxia marxista de explicar a opressão das mulheres como uma espécie de herança do sistema feudal. Defendiam que a exploração das mulheres foi central na acumulação capitalista, na medida em que a produção e a reprodução da força de trabalho constituem-se como essencial para o capital (FEDERICI, 2017). Dalla Costa e James apontam a divisão sexual do trabalho e o trabalho feminino não remunerado como as fontes da exploração das mulheres no capitalismo. Para Federici (2017), é esta premissa que permite uma releitura feminista da história do capitalismo e da luta de classes.

Ela pontua que ao "procurar por uma história que não nos fora ensinada na escola, [...] descobrimos que as hierarquias sexuais quase sempre estão a serviço de um projeto de dominação que só pode se sustentar através da divisão, constantemente renovada, daqueles a quem se procura governar" (FEDERICI, 2017, p. 18).

A autora afirma que, ao pensar as temáticas "mulheres, corpo e acumulação primitiva", o faz a partir das referências teóricas feminista, foucaultiana e marxista, respectivamente. Porém, sobre a obra de Marx, registra duas diferenças na perspectiva sobre a qual analisa a acumulação capitalista ao frisar que "Enquanto Marx examina a acumulação primitiva do ponto de vista do proletariado assalariado do sexo masculino e do desenvolvimento da produção de mercadorias, eu a examino do ponto de vista das mudanças que introduziu na posição social de mulheres e na produção da força de trabalho" (FEDERICI, 2017, p. 25 e 26).

Portanto, Federici (2017) inclui na análise da acumulação primitiva uma série de fenômenos ausentes em Marx, as quais são, em suas palavras:

i) o desenvolvimento de uma nova divisão sexual do trabalho; ii) a construção de uma nova ordem patriarcal, baseada na exclusão das mulheres do trabalho assalariado e em sua subordinação aos homens; iii) a mecanização do corpo proletário e sua transformação, no caso das mulheres, em uma máquina de produção de novos trabalhadores (FEDERICI, 2017, p.26).

Logo, sua abordagem teórica feminista elabora uma análise do trabalho doméstico e de cuidados como parte dos processos de produção e reprodução da vida humana, que visibiliza e valoriza este trabalho realizado majoritariamente por mulheres, na medida em que é reconhecido como absolutamente necessário ao sistema capitalista, embora não pago.

Cristina Carrasco – uma das referências sobre economia feminista e que foi professora de Teoria Econômica da Universidade de Barcelona -, em seu artigo intitulado “Por uma economia não androcêntrica: debates e propostas a partir da economia feminista”, crítica a ausência de permeabilidade da visão econômica dominante à teoria feminista, atendo-se à economia de mercado. Contudo, para a autora, tratando-se de mulheres, o trabalho no mercado não existe separado do trabalho não remunerado, na medida em que ambos são necessários, inclusive para a reprodução da força de trabalho (CARRASCO, 2008).

As necessidades reais da população dependem da realização dos diferentes trabalhos, o que torna as responsabilidades reprodutivas um tema social e político relevante, com repercussões econômicas, e não um tema meramente privado. Logo, ao ser um tema de interesse público, tal visão deve influenciar na elaboração e implantação de políticas públicas que considerem as economias produtivas e reprodutivas. (CARRASCO, 2008).

Carrasco (2008), inclusive, ao inverter o foco da análise econômica para as mulheres, em sua crítica aos pressupostos da teoria neoclássica que simplificam e estereotipam a natureza da vida destas, afirma a centralidade do trabalho de cuidados para a própria

existência da economia de mercado, haja vista a dependência masculina do trabalho feminino. Portanto, afirma que:

elas são tratadas essencialmente como esposas e mães e, portanto, como trabalhadoras menos produtivas que os homens no trabalho de mercado. Sob esse ponto de vista, são economicamente dependentes dos homens, que assumem o papel de *homo economicus* com livre atuação no mercado. A cegueira analítica decorrente desse enfoque não deixa que os *homo economicus* sejam vistos como seres completamente dependentes das mulheres em tudo o que se refere às atividades de cuidados, sem as quais eles nem sequer existiriam (CARRASCO, 2008, p. 92).

Deste modo, corroborando as críticas de Federici (2017) à teoria marxista quanto à exclusão das mulheres em sua análise, Carrasco (2018) realça que em sua ideia de acumulação capitalista, Marx desconsiderou o trabalho realizado no ambiente doméstico pelas mulheres e, portanto, o quanto ele é necessário para reproduzir a força de trabalho, como se tal força se autorreproduzisse automaticamente a partir do salário. Seu conceito de mais-valia não leva em conta o trabalho doméstico e de cuidados (CARRASCO, 2018).

Neste sentido, um conceito central da economia feminista, também fundamental para a reflexão a que se propõe essa dissertação, é o da divisão sexual do trabalho. Este surge, de maneira mais sistematizada, na França do início dos anos 1970.

No artigo “Novas configurações da divisão sexual do trabalho”, publicado por duas grandes autoras da teoria feminista sobre trabalho, Helena Hirata - especialista em sociologia do trabalho e do gênero e professora da Universidade de Paris VIII - e Danièle Kergoat - diretora do Centre National de la Recherche Scientifique e integrante da equipe de Gênero, Trabalho e Mobilidade do Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris –, discorrem sobre esta temática e explicam que, na França, o conceito de divisão sexual do trabalho é aplicado à duas acepções distintas.

A primeira estuda a distribuição diferenciada de homens e mulheres no mercado de trabalho e nas profissões, bem como essa distribuição se dá em termos de tempo e espaço. Já a segunda analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Outro fator considerado pelas autoras, a partir desta divisão, é a atuação dos sexos nas esferas públicas, posto que ao separar trabalhos de mulher e de homem, há uma hierarquização. Considera-se que o trabalho masculino vale mais que o realizado pelas mulheres, concentrando a maioria das funções de reconhecimento social nas áreas políticas, religiosas e militares nos sujeitos políticos masculinos. Tal assertiva está presente no trecho destacado abaixo nas palavras das autoras:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.). (...) Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Também sobre o processo de designação de papéis sociais e suas implicações históricas, Federici (2017) aponta que a guerra às mulheres coincide com o surgimento do capitalismo. Ela faz referência a uma série de autoras feministas que buscaram analisar as origens da opressão das mulheres, para as quais a "caça às bruxas" visava destruir o controle que as mulheres haviam conquistado sobre sua função reprodutiva. Assim, Federici procura, em sua obra, fazer conexões entre a "caça às bruxas" e o desenvolvimento de uma nova divisão sexual do trabalho, em que as mulheres são confinadas à reprodução (FEDERICI, 2017).

Desta forma, Federici demonstra que a designação "bruxa" concentra um conjunto de personagens femininas reais e históricas, conforme expressa no trecho "a figura da bruxa, [...] situa-se no centro da cena, enquanto encarnação de um mundo de sujeitos femininos que o capitalismo precisou destruir: a herege, a curandeira, a esposa desobediente, a mulher que ousa viver só, a mulher *obeah* que envenenava a comida do senhor e incitava os escravos à rebelião" (FEDERICI, 2017, p. 24).

Sua obra faz, ainda, pontuações a respeito do acúmulo teórico das feministas quanto ao corpo, passando pela sexualidade, procriação, maternidade e violência, como mecanismos de controle e apropriação dos corpos das mulheres por sistemas de exploração centrados nos homens. Assim, temas como reprodução, estupro, maus-tratos e imposição da beleza, são objetos de reflexões sobre o corpo e compõem a teoria feminista desde o início de 1970, no entanto, nos meios acadêmicos, acabam por serem atribuídos à Michel Foucault. Entre as diversas críticas que Federici tece à Foucault ao longo da obra (que não serão objeto deste trabalho), afirma que o mesmo teria se restringido em descrever o Poder, mas não teria criticado suas relações e nem teria buscado identificar suas origens, desconectando o Poder das relações sociais e econômicas, sob pena da história ser escrita por um suposto sujeito universal, abstrato e assexuado (FEDERICI, 2017).

Como consequência de suas reflexões sobre o corpo, Federici afirma que, na sociedade capitalista, se impôs para o corpo feminino a condição de meio para reprodução e acumulação de trabalho, que foi apropriado pelos homens e pelo Estado. Em suas palavras: “o corpo é para as mulheres o que é a fábrica para os homens trabalhadores assalariados: o principal terreno de sua exploração e resistência” (FEDERICI, 2017, p. 34).

Ela faz menção a um conjunto de diferenças que são potencializadas para fins de exploração ao relatar que:

A lição política que podemos extrair de Calibã e a bruxa é que o capitalismo, enquanto sistema econômico-social, está necessariamente ligado ao racismo e ao sexismo. O capitalismo precisa justificar e mistificar as contradições incrustadas em suas relações sociais - a promessa de liberdade frente à realidade da coação generalizada, e a promessa de prosperidade frente à realidade de penúria generalizada - difamando a natureza daqueles a quem explora: mulheres, sujeitos coloniais, descendentes de escravos africanos, imigrantes deslocados pela globalização (FEDERICI, 2017, p. 37).

A autora conta que, na sociedade feudal, os homens servos exerciam uma autoridade limitada sobre as mulheres de sua família, na medida em que a terra sobre a qual todos trabalhavam era cedida à unidade familiar. As mulheres possuíam o direito, inclusive, aos frutos do seu trabalho e não dependiam de seus maridos. Além disso, como o trabalho era organizado em torno da subsistência, já que todo trabalho contribuía para o sustento familiar, a divisão sexual do trabalho era menos delimitada que nas unidades agrícolas capitalistas. Ou seja, as mulheres também estavam nos campos e suas atividades domésticas eram igualmente valorizadas em relação às atividades desenvolvidas pelos homens. Com o advento da lógica de mercado, as atividades ligadas ao trabalho reprodutivo deixam de ser vistas como um trabalho verdadeiro, pois a régua passa a ser monetária (FEDERICI, 2017).

A monetização da vida econômica, quando os camponeses passam a realizar o pagamento de taxas e impostos com moeda, no lugar de dias de trabalho ou parte da produção, levou a divisão do campesinato. Com todo o tempo disponível para se dedicarem a sua própria produção, aqueles que possuíam melhores condições (terras maiores e meios agrícolas) prosperaram e passaram a contratar mão de obra para trabalhar em suas terras. Já os que possuíam pequenas áreas, contraíram dívidas que se tornaram impagáveis com o passar do tempo e vieram a perder suas terras, restando-lhes apenas a venda da força de trabalho de seus braços (FEDERICI, 2017).

Para as mulheres, a crescente comercialização dificultou o acesso à propriedade e à renda, como restrições à herança, por exemplo. Como consequência, tornaram-se maioria

entre os imigrantes rurais nas cidades, onde realizavam trabalhos mal pagos ou se prostituíam. No entanto, mesmo com condições difíceis de vida, nas cidades gozavam de maior liberdade, pois podiam viver sozinhas ou com seus filhos e até mesmo dividindo a moradia com outras mulheres, com as quais formavam comunidades (FEDERICI, 2017).

Com o tempo, desempenhavam atividades posteriormente consideradas masculinas, como açougueiras, ferreiras e cervejeiras, dentre outras profissões. No séc. XIV, por exemplo, há relatos de mulheres professoras, médicas e cirurgiãs. Portanto, à medida em que as mulheres competem com os homens e dominam algumas áreas, passa a haver reações misóginas, registradas em sátiras populares da época ou em sermões dos padres (FEDERICI, 2017).

Federici (2017) aborda ainda as seitas hereges, que possuíam um programa político que rejeitava autoridades, pregava a justiça social e negava o clero como representante divino. A Igreja empreendeu forte perseguição e a acusação de herege valia execução na fogueira da Santa Inquisição. Tal reação religiosa servia, inclusive, para qualquer insubordinação social e política, como se negar a pagar dízimo ou deixar de entregar determinada mercadoria no prazo, como há registros de tecelãs ameaçadas de excomunhão por este motivo. As mulheres possuíam papel de destaque nas seitas, tal papel também era combatido pela Igreja. (FEDERICI, 2017).

Ao longo do resgate histórico realizado por Federici, fica evidente a importância de refletirmos como o processo de controle sobre mulheres e de construção da dominação masculina foram elementos que possibilitaram a restrição das mulheres ao espaço doméstico e, até hoje, dificulta sua presença em condições de igualdade no espaço público.

A autora registra que, ao longo da história, a sexualidade ganhou contornos políticos. Quando o cristianismo se tornou a religião oficial do Estado na Europa (século IV), as mulheres foram expulsas das liturgias e das celebrações dos sacramentos. O clero exerceu enorme poder no século XII sobre esta questão, descrevendo detalhadamente como e com quem se podia ou não realizar práticas sexuais, numa espécie de manual do que era permitido e proibido. Sendo a reação herege também uma tentativa de exercer a liberdade neste campo da vida (FEDERICI, 2017).

Quanto às mulheres, se na Igreja não possuíam papel algum, no movimento herético tinham a condição de iguais. Elas podiam ministrar sacramentos, pregar, batizar e exercer o sacerdócio. Homens e mulheres podiam morar juntos sem o casamento, bem como havia comunidades de mulheres. As hereges costumavam ser o setor mais pobre entre os servos e

chegaram a liderar o movimento em alguns momentos, havendo relatos em crônicas da Inquisição e registros de condenações à fogueira ou prisão perpétua. Como as práticas sexuais eram mais livres, as mulheres buscavam controlar a função reprodutiva. O aborto não era malvisto se motivado por razões econômicas. Contudo, com a ocorrência de eventos como a Peste Negra, que causou uma crise demográfica na Europa, o controle da reprodução pelas mulheres começou a ser encarado como uma ameaça econômica e social (FEDERICI, 2017).

No século XIV, então, além das acusações de sodomia e orgias, a perseguição aos hereges passou alegar culto à animais e ao diabo. Cada vez mais, a figura principal que simbolizava essa abominação era feminina e, no século XV, começa a caça às bruxas. Entretanto, sequer o confisco de bens, a tortura, a excomunhão e a morte foram capazes de sufocar os hereges (FEDERICI, 2017)

A respeito do uso da violência, outra crítica de Federici à Marx é quanto a sua crença de que o capitalismo, ao se desenvolver, passaria a ser menos violento do que em sua fase inicial de expansão. Para ela, a cada fase, incluindo a atual globalização capitalista, há um retorno ao recurso da violência, sendo constantes a guerra, o saque de recursos, a degradação das mulheres e a expulsão de camponeses de suas terras. (FEDERICI, 2017).

A violência seguiu sendo um instrumento utilizado pelas classes dominantes e, nas cidades, os ensejos de organização dos trabalhadores urbanos eram esmagados pelo uso arbitrário da força. Os proletários eram proibidos de se reunirem e de se associarem, pois podiam ser condenados à morte, em caso de greve. Também eram desprovidos de direitos civis e estavam submetidos à um tribunal dirigido por mercadores, com poderes para tortura, prisão e morte. Contra bispos, nobreza e mercadores, ocorreram rebeliões de assalariados, artesãos e camponeses em algumas cidades. A maioria foi reprimida, outras se estenderam por anos e chegaram a tomar o poder das cidades. Era o terreno fértil para as ideias hereges (FEDERICI, 2017).

Como a Peste Negra causou a morte de 30% a 40% da população europeia, houve escassez de mão de obra e o poder de barganha dos que detinham a força de trabalho ampliou-se consideravelmente. Com maiores pagamentos e a exigência de benefícios extras, como feriados remunerados e alimentação por conta dos senhores, por exemplo, as medidas de coerção perderam parte do efeito, pois ao ameaçar retirar as terras, facilmente os trabalhadores encontrariam outras disponíveis (FEDERICI, 2017).

Assim, no final do século XV, teve início uma estratégia social e política contrarrevolucionária para garantir o controle pela classe dominante. No lugar do antagonismo de

classes sociais, foi criada uma política sexual hostil contra as mulheres proletárias, através da descriminalização velada do estupro. Na França, se tornaram comuns os estupros coletivos de mulheres das classes baixas, inclusive com a invasão de suas casas e a realização de atos sexuais forçados nas ruas. O efeito dessa prática foi romper a solidariedade de classe, firmada na luta antifeudal. As autoridades viram essa desordem como algo aceitável diante da necessidade de aplacar as possíveis insurreições urbanas (FEDERICI, 2017).

Mesmo aquelas que não eram violentadas sexualmente, eram vítimas da insensibilidade crescente quanto à violência contra as mulheres, sendo este um terreno fértil para a “caça às bruxas”, que se estabelecia na mesma época. A reputação das mulheres proletárias estupradas ficava abalada e elas precisavam mudar de cidade ou sobreviver da prostituição. Aliás, outro ponto da política sexual de cooptação dos trabalhadores foi a institucionalização da prostituição, através da criação de bordéis municipais (estatais) em cidades e aldeias. A prostituição não tinha mais barreiras e podia ocorrer em frente às igrejas, ganhando *status* de serviço público. A própria Igreja legitimava a prostituição para se contrapor às práticas sexuais hereges e a sodomia. Assim, o Estado demonstrou ser o ente capaz de refrear a luta, dividindo o proletariado medieval e preservando as relações de classes. As lutas foram sendo suplantadas pela união entre a nobreza, a Igreja e a burguesia (FEDERICI, 2017).

Foi em um contexto de estagnação econômica (1350 a 1500), em que conviviam relações feudais em crise e arranjos capitalistas com baixa acumulação, que a classe dominante europeia traçou sua resposta à crise que viviam: três séculos de expansão capitalista, numa gigantesca ofensiva sobre outras regiões do mundo (em especial América e África), com apropriação de riquezas naturais e de força de trabalho, construindo as bases do sistema capitalista mundial. Em outras palavras: escravidão, dominação, pilhagem e violência (FEDERICI, 2017).

Neste processo de acumulação violento, o corpo é transformado em uma máquina de trabalho e as mulheres foram as responsáveis pela reprodução desta força de trabalho, mas para lhes retirar poder, foi necessário realizar o extermínio das "bruxas". Assim, a acumulação ocorria também a partir das diferenças e divisões dentro da classe trabalhadora, como os fatores gênero, raça e idade (FEDERICI, 2017).

Para aprofundarmos o aspecto da exploração do capital sobre as diferenças, vamos abordar alguns elementos trazidos pela obra “Mulheres, raça e classe”, publicada originalmente em 1981, de Angela Davis. A autora e ativista da luta antirracista, ao se referir

à escravidão nos Estados Unidos no século XIX, corrobora com as ideias de Federici quanto a estratégia do sistema capitalista em lucrar a partir de diferenças biológicas e sociais dentro da própria classe trabalhadora. Ao falar da escravidão e seus efeitos, Davis (2016) resgata o processo de desumanização das mulheres negras. É também crítica da visão marxista ortodoxa, que veria o debate de classe – exploração do trabalho assalariado - como o realmente importante, desconsiderando as diferenças fundamentais existentes dentre os trabalhadores e trabalhadoras, como raça e gênero, como elementos que se entrelaçam no processo de exploração.

Assim, por exemplo, quanto ao trabalho fora de casa, Davis afirma que as mulheres negras sempre trabalharam mais que as brancas. O padrão de trabalho fora de casa das negras era, inclusive, similar aos do início da escravidão, em que o trabalho era compulsório. Como o povo negro era tratado como propriedade, as mulheres tinham dedicação ao trabalho em tempo quase integral, desempenhando esporadicamente suas funções de esposa, mães e donas de casa (DAVIS, 2016).

Muito embora no imaginário comum persista o estereótipo de que as mulheres negras escravizadas estavam, em sua maioria, nas atividades domésticas na casa de seu “dono”, na realidade, quase todas desempenhavam seus trabalhos nas lavouras, tanto quanto os homens negros. No entanto, se para o trabalho pesado nas lavouras não se fazia distinção quanto ao sexo, nas punições havia tratamento diferenciado, posto que as mulheres eram vítimas de abusos sexuais e formas de repressão que consideravam sua condição de fêmeas. Assim, se os homens eram açoitados e mutilados, as mulheres eram açoitadas, mutiladas e estupradas (DAVIS, 2016).

Quando houve a proibição do tráfico internacional de escravos e o mercado de algodão estava em expansão, a forma mais segura e barata de repor a força de trabalho da mão de obra escrava foi utilizar as mulheres negras para reproduzir. Como consequência, a capacidade reprodutiva das escravizadas passou a ser um diferencial a ser analisado. Ou seja, as que apresentavam maior fertilidade, eram mais valorizadas. Davis frisa ainda que isso não as alçava à condição de mães, não possuíam privilégios, pois eram vistas como meras reprodutoras e podiam ser separadas de seus filhos, já que os mesmos poderiam ser vendidos a qualquer tempo (DAVIS, 2016).

A autora ainda afirma que a supremacia masculina do homem negro não possuiu terreno neste contexto, pois o que prevalecia era a autoridade absoluta dos proprietários, que não seria ameaçada por nenhum outro tipo de cadeia de comando. Inexistia, portanto, a figura

do “homem provedor”, pois todos os serem humanos escravizados, sejam mulheres e crianças, eram provedores para seus proprietários, submetidos a um sistema de cálculo de produtividade. Crianças normalmente correspondiam à um quarto da força de trabalho, ao passo que as mulheres eram uma força de trabalho completa, a menos que também estivessem desempenhando a função de “reprodutoras” ou “amas de leite” (DAVIS, 2016).

Contudo, mesmo as grávidas em condição de trabalhar e as mães com crianças de colo, iam às lavouras. Os bebês eram amarrados ao seu corpo, deixados no chão perto de onde suas mães trabalhavam ou, ainda, ficavam aos cuidados de crianças pequenas ou escravas muito idosas para o trabalho na lavoura. Nesta última hipótese, havia a dor dos seios cheios de leite pela amamentação negada, cuja reclamação ou baixa produção significava receber punições, como açoites (DAVIS, 2016).

Este resgate histórico e teórico sobre a formação do sistema capitalista e sua acumulação primitiva (passando pelo controle da propriedade), o papel do Estado em legitimar e controlar as classes trabalhadoras (inclusive o uso de mão de obra escrava), a exploração do trabalho produtivo e reprodutivo feminino (sobretudo na reposição da força de trabalho), o uso da violência, com destaque para a violência sexual e controle da sexualidade, bem como da reprodução/fertilidade das mulheres, demonstram o quanto a divisão sexual do trabalho e a imposição de um papel social definido às mulheres permitem que haja maior nível de exploração da força de trabalho feminina. De maneira que explorar essa diferença, assim como o fomento do racismo, potencializa a acumulação de riqueza da classe dominante.

Logo, ao analisar a história das mulheres, Federici (2017) verifica que, muito embora exista a divisão sexual do trabalho, as mulheres sempre estiveram também em atividades ditas produtivas. Ademais, a própria reprodução da vida e os trabalhos essenciais para a sua manutenção são parte dos elementos necessários à existência e reposição da força de trabalho.

Os elementos históricos abordados, até então, nos ajudarão a compreender e analisar os dados estatísticos de algumas décadas do século XX e início do século XXI, que serão apresentados a seguir. Observamos que há uma constante ampliação da presença feminina no mercado de trabalho brasileiro, seja ele formal ou informal. Bem como uma elevação da escolaridade das mulheres e, contraditoriamente, a persistência da desigualdade salarial entre os sexos. Outra tendência que abordamos é a queda da taxa de fecundidade. Além disso, os dados relativos às horas trabalhadas em serviços domésticos pelas mulheres ainda são muito superiores aos dos homens.

1.2 A situação das mulheres no mercado de trabalho, impactos do sindicalismo e da violência.

No século XX, no Brasil, há expressivo aumento da presença feminina na População Economicamente Ativa (PEA). Segundo o IBGE, no Quadro de “Características gerais da população economicamente ativa - 1940-1976”, em 1940, as mulheres eram 19% da PEA, em 1970 correspondiam a 20,9% e a participação feminina deu um salto em 1976, chegando a 28,8% (IBGE, 1981). Já em 1985, cresce para 36,9% e depois para 38,7 em 1988 (IBGE, 1990). Ou seja, em menos de 50 anos, a participação feminina na PEA mais que dobrou, contudo, é necessário registrar que esse indicador ignora o trabalho reprodutivo não pago, que é majoritariamente realizado por mulheres.

A participação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo de forma consistente desde os anos 1970. De acordo com o IBGE, dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), em 2018, a população ocupada de 25 a 49 anos era de 56,4 milhões de pessoas no país e sua composição era 54,7% masculina e 45,3% feminina (IBGE, PNAD Contínua, 2019).

Alguns dos fatores responsáveis pela elevação da referida participação são abordados por Fatima Itsue Watanabe Simões, Professora Adjunta da Universidade Paulista e Francisco Hashimoto, integrante do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da FCL/UNESP, no artigo “Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX”. Eles analisam a evolução histórica da família, passando pelo modelo de família econômica burguesa “que tem como princípio a liderança do marido, a subordinação das mulheres e a dependência dos filhos. Contudo, o poder paterno não é mais uma autoridade despótica e divina, mas [...] submisso às leis” (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012, p. 3). Afirmam que tal poder passa a ser mediado legalmente pelo Estado, sendo a vida familiar um contrato livre entre homens e a mulheres. Assim, o casamento perde força ou, ainda, se reformula e, como uma instituição, deixa de ser indissolúvel (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

Identificando quais seriam os papéis dos sexos no modelo tradicional de família, eles ainda afirmam que:

O homem se voltava para o externo, para o mundo dos negócios, das realizações profissionais, se envolvia com o trabalho remunerado; enquanto à mulher era reservado o espaço de dentro, do âmbito doméstico, onde se dedicava aos afazeres domésticos, incluindo a administração da casa e os cuidados com os filhos (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012, p. 7).

Os autores identificam que, no início do século XX, acontecimentos como guerras e o desenvolvimento de tecnologias, dentre outros, promoveram um aumento da inserção de mulheres no mercado de trabalho, seguidos pelo processo de urbanização e desenvolvimento das cidades, em meados do século. Elas buscavam sua sobrevivência e autonomia financeira, tendo como consequências diversas mudanças nos costumes familiares, posto que se desestruturava, mesmo que parcialmente, a ideia tradicional de família, com um “pai provedor” e uma “mãe dona de casa”, cujo modo de lidar com o cotidiano acabava por estimular algumas características de personalidade e identificar com os homens a competição e a agressividade; e com as mulheres a sensibilidade e o cuidado, como expressão da afetividade (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

Neste ponto, registramos que os autores, ao se referirem a inserção de mulheres no mercado de trabalho, deixaram de especificar qual parcela delas estava participando desta inclusão, posto que, conforme já abordamos acima, parte das mulheres sempre desenvolveu atividades laborais fora de casa, como as narradas por Federici (2017) sobre o feudalismo e a formação do capitalismo e as trazidas por Davis (2016) quanto à escravidão.

O fato é que a entrada de mais mulheres no mercado produtivo intensificou a carga de trabalho feminino como um todo. A quantidade de trabalho “invisível” realizado pelas mulheres é bem superior em número de horas ao trabalho de cuidado realizado pelos homens, pois os dados do IBGE indicam que as mulheres trabalham quase o dobro de horas que os homens dedicam às tarefas domésticas. Em 2019, quanto aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, analisando a população com 14 anos ou mais de idade, temos que as mulheres laboravam 21,4 horas semanais, ao passo que os homens trabalhavam apenas 11 horas por semana. Outro dado interessante é que 146,7 milhões de pessoas na faixa etária indicada realizavam afazeres domésticos no Brasil, sendo que da parcela feminina, 92,1% realizam esses afazeres, enquanto que somente 78,6% dos homens possuem tais responsabilidades (IBGE, PNAD Contínua, 2019).

Mesmo quando se analisa o fator escolaridade e raça/cor, a diferença entre os sexos se mantém expressiva. A realização de tarefas domésticas é de 85,7% entre os homens que possuem nível superior completo e de 74,1% entre os que possuem até o ensino fundamental incompleto, ou seja, o primeiro grupo possui participação superior. Já a taxa de realização de afazeres domésticos das mulheres brancas é de 91,5%, das mulheres pretas é de 94,1% e das pardas é de 92,3%, isto é, mais altas que as dos homens, cujas taxas são 80,4%, 80,9% e 76,5%, respectivamente (IBGE, PNAD Contínua, 2019).

Quando se analisa a relação entre pessoas ocupadas e não ocupadas, permanece a desigualdade entre os sexos em horas dedicadas aos afazeres domésticos e de cuidados, pois as mulheres que trabalham fora dedicaram uma média de 8,1 horas semanais a mais que os homens ocupados. Já entre os sem ocupação fora do domicílio, as mulheres dedicaram 24 horas semanais, em média, contra 12,1 horas/semana de dedicação dos homens. (IBGE, PNAD Contínua, 2019)

Ao mesmo tempo em que houve o crescimento da inserção das mulheres no mercado de trabalho, ocorreu também significativo aumento da escolaridade feminina. Por exemplo, em 1978, as taxas de alfabetização de homens e mulheres eram de 71% e de 69,6%, respectivamente; o que se inverte em 1997, quando 81,8% dos homens são alfabetizados e 82,7% das mulheres alcançaram esta posição. A mesma tendência de um melhor desempenho educacional das mulheres é observada em todos os níveis de ensino nas últimas décadas (HASENBALG, 2006).

Já o aumento de novos arranjos familiares, que se afastam do modelo de família tradicional - pai “provedor” e mãe “cuidadora” -, como famílias monoparentais, em sua maioria compostas por mães e seus filhos, casais homoafetivos, avós que criam netos, adoções de menores de idade ou idosos por pessoas com diferentes composições familiares, entre outros, influenciam em como ocorrerá a inserção no mercado de trabalho, principalmente para as mulheres com filhos menores.

Além disso, as possíveis interrupções no vínculo profissional no mercado de trabalho, muitas vezes ocasionadas por licença maternidade, demissão posterior a gestação ou a dificuldade em conciliar uma carga horária integral de trabalho na primeira infância dos filhos, muitas vezes acarretam reinserção em novos trabalhos com rendimentos mais baixos para as mulheres ou, ainda que não haja demissão, as interrupções podem ocasionar uma queda ou congelamento na ascensão na carreira profissional.

No Brasil, o crescimento da inserção das mulheres no mercado de trabalho e a elevação de sua renda são acompanhados pela queda da taxa de fecundidade e pelo aumento no nível de instrução da população feminina. Ao adiar a maternidade e reduzir o número de filhos, as trabalhadoras buscam conciliar melhor o papel de mães com as atividades produtivas no mercado. Em poucas décadas, as brasileiras reduziram em mais da metade a sua taxa de fecundidade, conforme apontam os dados do IBGE destacados abaixo:

para o Brasil como um todo, a taxa de fecundidade total - TFT - declinou de um nível estimado em cerca de 5,8 filhos por mulher em 1970 para aproximadamente

4,3 filhos em 1980 [...]. Os dados da última pesquisa sobre comportamento reprodutivo feita no Brasil, datada de 1996, indicam que, naquele ano, a taxa de fecundidade total para o País tinha atingido o nível estimado em 2,5 filhos em média por mulher (SILVA; BARBOSA, 2006, p. 42).

Ao longo do século XX, houve avanços nos direitos femininos no Brasil: direito ao voto, ao divórcio, ao planejamento familiar, à licença maternidade, visibilidade e combate à prática de crimes sexuais. Contudo, para se atingir a igualdade de fato entre gêneros ainda são necessárias outras mudanças. Em termos legais, de acordo com Simões e Hashimoto (2012), a Constituição de 1932 pode ser citada como um marco importante, haja vista que buscou amenizar as discriminações contra as trabalhadoras brasileiras existentes no mercado à época e que, infelizmente, persistem até hoje.

Pela Constituição de 1932, ficou estabelecido que não haveria distinção de sexo quanto à remuneração; que seria proibido que mulheres grávidas trabalhassem durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois e que também seria proibido despedir mulheres grávidas pelo simples fato de estarem grávidas. Mesmo com essas conquistas, algumas injustiças e explorações perduraram ao longo de muito tempo como, por exemplo, as diferenças salariais acentuadas entre homens e mulheres (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012, p. 9).

Dentre outras convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT, o Brasil promulgou, através do Decreto Nº 4.377, em 13 de setembro de 2002, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (1979), ratificando o compromisso de adotar medidas para eliminar a discriminação contra a mulher no emprego, assegurando oportunidades iguais, escolha da profissão, remuneração igual para os mesmos trabalhos, seguridade social e saúde. Também proíbe a dispensa por gravidez ou licença maternidade e estabelece o investimento em serviços sociais, como creches, para dar suporte ao trabalho e vida pública dos pais, além de outros direitos (PLANALTO, 2002).

Em que pese os compromissos assumidos pelo governo brasileiro, os dados revelam uma presença ainda desigual entre homens e mulheres no mercado de trabalho. No primeiro trimestre de 2020, a taxa de desocupação foi de 10,4% entre os homens e 14,5% entre as mulheres. Entre as pessoas que se declararam brancas, a taxa de desocupação foi de 9,8%, porém a das pretas e a das pardas foi de 15,2% e 14,0%, respectivamente. A População em Idade Ativa (PIA) – população com 14 anos ou mais de idade – era composta por 52,6% de mulheres. Apesar da maioria feminina na PIA, há apenas 44,9% de mulheres na Força de Trabalho (FT) – pessoas ocupadas ou desocupadas na semana de referência da pesquisa – e 43,8% de mulheres Fora da Força de Trabalho (FFT) – pessoas que não estavam ocupadas ou desocupadas na semana de referência da pesquisa. Além disso, nas subdivisões da população

na Força de Trabalho, as mulheres são maioria em todas as categorias compatíveis com trabalho mais precário, tais como: 53,7% das Pessoas Subocupadas –14 anos ou mais que trabalhavam habitualmente menos de 40 horas semanais, estavam disponíveis e gostariam de trabalhar mais horas – e 53,4% entre as Pessoas Desocupadas (IBGE, PNAD Contínua Trimestral, 2020). Conforme pudemos observar nos dados acima, as mulheres são as mais atingidas pela informalidade, o desemprego e o desalento.

No que diz respeito ao grande empresariado e às desigualdades em seu quadro funcional, são reveladores os dados divulgados pela pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil”, realizada pelo Instituto Ethos em 2007. O referido instituto afirma que, no Brasil, apenas um em cada dez cargos executivos existentes nas grandes empresas é ocupado por mulheres. Já em nível gerencial, dois cargos são destinados para as mulheres, enquanto aos homens são destinadas oito vagas. Nas chefias, observa-se leve melhora, pois em cada dez vagas, as mulheres são ocupantes de três delas. Mesmo no chão das fábricas e nos cargos funcionais e administrativos, a desproporção entre os sexos se mantém, sendo 3,5 de mulheres contra 6,5 de homens (OST, 2009).

A pesquisa foi atualizada em 2010, por ocasião da sua 5ª. Edição, mas os dados seguem desanimadores, pois demonstram que não houve nenhum avanço significativo. Na realidade, em comparação com a edição anterior, constatou-se decréscimo da presença feminina tanto na base quanto nos níveis intermediários da hierarquia empresarial. Apenas no topo, houve leve crescimento de 2,2 pontos, sendo a taxa de ocupação pelas mulheres de 13,7% do quadro executivo nesta pesquisa. Os dados também apontam que a inserção das mulheres negras se encontra em situação ainda pior, pois representam 9,3% da base da escala hierárquica e somente 0,5% do topo, ou seja, isso corresponde a seis negras, todas pardas, do universo de 119 mulheres pesquisado (ETHOS, 2010).

No quadro funcional, a presença feminina é de 33,1% dos postos gerais de trabalho, mas esse percentual sofre brusca diminuição à medida que subimos de nível hierárquico, sendo 26,8% nos cargos de supervisão, 22,1% nos cargos de gerência e apenas 13,7% no corpo executivo. Se considerarmos que as mulheres são 51,3% da população brasileira, 43,9% da PEA e 42,6% da população ocupada, constata-se uma importante sub-representação feminina (ETHOS, 2010).

Quanto à 6ª. edição da pesquisa supracitada, cuja publicação é de 2016, a constatação é de que a maioria das empresas participantes não possuía ações afirmativas de incentivo às mulheres; no máximo, desenvolviam ações pontuais e não possuíam metas planejadas. A

pesquisa identifica que, de uma maneira geral, mantém-se a sub-representação feminina no topo e o afunilamento hierárquico. A variação no quadro executivo, por exemplo, foi de 13,7% em 2010 para 13,6% em 2016, apresentando ligeira piora (ETHOS, 2016).

Nos segmentos de carreira iniciante e baixas remunerações, as mulheres têm vantagem em relação aos homens, sendo 55,9% dos aprendizes e 58,9% dos estagiários. Contudo, no grupamento dos trainees caem para 42,6%. A queda da representatividade feminina é ainda mais expressiva nos níveis superiores, representando 35,5% do quadro funcional, 38,8% das supervisões, 31,3% das gerências, 13,6% do quadro executivo e somente 11% nos conselhos administrativos. O segmento de supervisoras e gerentes, no entanto, obteve expressiva melhora em 2016 em relação a 2010, sendo que as primeiras tinham participação de 26,8% e passaram para 38,8%. Já as gerentes eram 22,1% em 2010 e passaram para 31,3% em 2016 (ETHOS, 2016).

Em que pese a existência de acordos e diretrizes internacionais, além da legislação nacional contra a discriminação, observamos que a evolução para um cenário mais igualitário no mundo do trabalho é bastante lenta. Neste sentido, uma das alternativas no debate público para acelerar esse processo seria a adoção de sistemas de discriminação positiva ou, ainda, de políticas afirmativas, por parte das diversas esferas estatais e representativas, mas também no mercado privado. Ou seja, a adoção de cotas para mulheres ou outras políticas de incentivo à ampliação do espaço feminino poderiam ser mecanismos que favorecessem alcançar maior participação das mulheres em posições elevadas da sociedade.

Após a conquista do direito ao voto e à participação na política institucional, a presença das mulheres nesses espaços se manteve estável. Na década de 80, a reabertura democrática foi o ápice do acúmulo de forças sociais progressistas e contrárias à ditadura, das quais o movimento feminista fez parte. Mesmo com diversas conquistas na Constituição, tal fato não refletiu num aumento significativo na participação da mulher na política institucional. A partir disso, foi colocada a necessidade de ações afirmativas para se combater a assimetria no acesso e a cota de 30% de participação de mulheres nas eleições foi aprovada. Só então as mulheres passaram a crescer mais significativamente nos parlamentos, porém, a cota ainda está longe de ser cumprida e após a eleição de 2018, segundo dados do TSE, publicados pelo Senado, as mulheres compunham apenas 13% das vagas do Senado Federal e somente 15% das cadeiras da Câmara dos Deputados (SENADO FEDERAL, 2019).

As mulheres são uma pequeníssima minoria nos topos das esferas de poder. Observa-se que à medida que subimos na hierarquia, diminui a presença de mulheres. Isso em todos os

espaços de organização política: movimentos sociais, sindicatos, movimento estudantil, partidos políticos e, como consequência, nos parlamentos e nos governos. Além das barreiras decorrentes da divisão sexual do trabalho, Tatau Godinho (1998) coloca que:

Os modelos de direção baseados fundamentalmente no desempenho individual, nas relações pessoais privilegiadas na mídia, no exercício de habilidades pouco desenvolvidas no processo de socialização das mulheres, como falar em público, e a presença constante de métodos de disputa extremamente agressivos, sem dúvida dificultam a entrada e permanência das mulheres em espaços de direção partidária. Frequentemente, a simbologia e a linguagem do poder podem expressar uma pretensa superioridade masculina. E é nesse ambiente que as mulheres enfrentam o desafio de se construir como dirigentes (GODINHO, 1998, p. 29).

O movimento sindical, enquanto um espaço de poder e organização política, também reproduz a lógica machista trazida acima por Godinho: as mulheres estão sub-representadas na direção das entidades e tendem a assumir tarefas organizativas internas, enquanto os homens tomam as decisões e exercem papéis de poder. Conforme abordamos acima, para fortalecer a intervenção das mulheres sindicalistas é fundamental a garantia de espaços nas entidades, e a estratégia de implantação de cotas mínimas de participação de mulheres e a ocupação de diretorias específicas surtiu efeito. Contudo, para promover mudanças é necessário que as mulheres se organizem para intervir politicamente na sociedade.

Assim, a ocupação pelas mulheres dos diversos espaços de poder podem ser ferramentas para o avanço em suas lutas, inclusive no movimento sindical, espaço que também prescinde de uma representação igualitária de mulheres e homens nas suas altas posições. Neste sentido, Soares (2016) aponta que:

No biênio 2013-2014, as mulheres ocupavam apenas entre 26% e 29% dos cargos de direção nas cinco maiores centrais sindicais do país. Em 2014, somente duas centrais possuíam uma direção executiva cujo percentual de participação feminina estava acima dos 30%. No ano anterior, era apenas uma (SOARES, 2016, p. 13).

A primeira central sindical a adotar a política de paridade de gênero nas suas instâncias foi a Central Única dos Trabalhadores (CUT), por definição do seu 11º Congresso Nacional, em julho de 2012. Pode-se considerar um pioneirismo importante na luta das mulheres no meio sindical, haja vista que a CUT é a maior central sindical da América Latina. Tal política passou a vigorar a partir do ano de 2015 em suas seções estaduais e, posteriormente, foi seguida por diversas confederações e sindicatos vinculados à referida central. São definições do seu 11º Congresso, publicadas em seu sítio eletrônico:

Paridade na Executiva e Direção Nacional e Estaduais da CUT, alterando o estatuto. Essa medida dá consequência à resolução da 13ª Plenária e o 11º CONCUT atualiza o mecanismo de representação das mulheres nos espaços de poder, com o objetivo de garantir a plena aplicação desse critério, como também a presença e a manutenção das mulheres CUTistas na Direção da Central;

2. O aprofundamento desse debate nas demais instâncias da CUT até o 12º CONCUT. As entidades verticais e de base/sindicatos iniciarão o processo de um amplo debate com a base, considerando a realidade do setor/categoria, com a perspectiva de ampliar a participação das mulheres (CUT, 2012, p. 48).

Mais de 20 anos após a adoção da política de cotas de 30%, em 1993, portanto, implementou-se a paridade de gênero na referida central. Até a definição congressual pela paridade, portanto, as sindicalistas percorreram um longo caminho dentro da central, que, conforme expressa seu próprio documento interno (Resoluções do 11º CONCUT), remonta à sua fundação. Destacamos o seguinte trecho:

Desde a fundação da Central, a presença organizada das mulheres tem sido importante no debate sobre gênero e em temas gerais da CUT. Há momentos que marcaram nossa trajetória e fortaleceram nosso protagonismo tais como: a aprovação da resolução pela descriminalização e legalização do aborto, no 4º CONCUT (1991); a aprovação de cota mínima de gênero de 30% para os cargos de direção da nossa Central, na 6ª Plenária da Nacional da CUT (1993); a transformação da Comissão Nacional sobre Mulher Trabalhadora em Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, no 9º CONCUT (2003); a aprovação dos aperfeiçoamentos no estatuto, no que se refere à política de cotas de gênero a ser implementada pelo conjunto de suas instâncias, compreendendo aqui, Estaduais da CUT, Confederações e Federações Orgânicas, na 12ª Plenária Nacional (2008) (CUT, 2012, p. 48).

José Luiz de Oliveira Soares - do programa de Pós-graduação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com diversas publicações sobre o sindicalismo brasileiro e o direito do trabalho - aventa a possibilidade de que a paridade entre os sexos, adotada pela CUT, se expanda ao conjunto do sindicalismo brasileiro e seus efeitos sejam positivos para as mulheres “uma vez que as feministas da CUT tenderão a ter acesso a maiores recursos e oportunidades políticas. É possível ainda que a iniciativa se alastre para outros setores do sindicalismo brasileiro, como ocorreu após a implementação das cotas de 30%” (SOARES, 2016, p. 27).

Soares (2016) analisa ainda outros setores do sindicalismo e identifica a permanência de relações de gênero desiguais. Centrais sindicais como a Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB), a Força Sindical (FS) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT) adotaram cotas de gênero de 30% em cargos de direção. Entretanto, no ano de 2014, a participação das mulheres foi de 29,7%, 28% e 30,3%, respectivamente. As cotas, portanto, estariam sendo utilizadas como um teto. Ele usa como exemplo a FS, pois esta central instituiu em 1997 as

cotas de gênero de 30%, vindo a cumpri-las somente em 2009 para a eleição de sua direção nacional. Em 2014, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), possuía apenas 6,3% de mulheres em seus cargos de direção (SOARES, 2016).

Um dos apontamentos de sindicalistas, como um fator restritivo a ampliação das mulheres nos cargos decisórios, seria a menor taxa de sindicalização feminina em relação aos homens. No entanto, a diferença nas taxas de sindicalização de mulheres e homens vem reduzindo desde o início da década de 90, entre a população adulta ocupada. Em 2014, inclusive, a taxa foi de 18,1% de mulheres e de 17,8% de homens (SOARES, 2016).

Soares (2016) levanta ainda uma reflexão que ultrapassa a questão numérica entre homens e mulheres na ocupação das instâncias sindicais, avaliando o lugar onde os sexos estão, pois existem cargos com maior ou menor importância e poder de decisão. Ele afirma que:

A presença feminina nos postos mais importantes da estrutura sindical já não é mais tão rara quanto antes, porém continua havendo uma flagrante desproporção entre homens e mulheres empossados como presidentes, vice-presidentes, tesoureiros e primeiros secretários. Prova disso é que o percentual de mulheres presidentes e vice-presidentes nas cinco maiores centrais sindicais, ou seja, no topo da representação sindical, foi de apenas 9% em 2013 e de 7,1% em 2014 (SOARES, 2016, p. 13).

Ter a ocupação das entidades e movimentos sindicais pelas mulheres, em condição de igualdade, permite que a pauta das trabalhadoras também influa positivamente nas relações de trabalho, haja vista que é através das negociações coletivas que se definem regras e direitos trabalhistas condicionantes dessas relações, no sentido de suprir especificidades e lacunas legislativas, além de ampliar os direitos já previstos.

Logo, conforme a participação das mulheres vai aumentando, eleva-se o número de cláusulas referentes às questões de gênero em contratos coletivos de trabalho assinados com a patronal. É o que apontam diversos estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) sobre cláusulas relativas ao tema constantes de acordos e convenção coletivas de trabalho, baseados nos registros do Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas (SACC-Dieese), onde estão cadastrados documentos resultantes do processo de negociação coletiva de trabalho no Brasil, desde a década de 90.

Apresentaremos breves dados desses dois estudos. O primeiro é a pesquisa “Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho no Brasil – Resultados da Negociação de Cláusulas Relativas ao Trabalho da Mulher – 1996 – 2000”, em que foram analisados 94 documentos por ano, abrangendo os acordos firmados por trinta categorias profissionais dos setores

industrial, comercial e de serviços de catorze unidades federativas de diferentes regiões geográficas do país. As cláusulas foram agrupadas nos seguintes grupos: gestação, maternidade/paternidade, responsabilidades familiares, condições de trabalho, processo e exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero.

Em média, foram encontradas quatro cláusulas relativas às garantias trabalhistas das mulheres para cada contrato coletivo cadastrado, mas há categorias profissionais que não possuem nenhuma cláusula sobre essa questão, enquanto outras chegaram a negociar dez em alguns anos. A maioria das garantias se relaciona à gestação e maternidade (80%), sendo as mais comuns as que se referem à estabilidade da gestante. Seguida por condições de trabalho (8%), exercício do trabalho (inferior a 2%), saúde (quase 5%) e equidade de gênero (aproximadamente 4%). As garantias mais disseminadas nos contratos coletivos das categorias profissionais são as asseguradas por lei, como creche (60%); licença-paternidade (35%); licença-maternidade (22%); auxílio educação (23%) e intervalos para amamentação (15%), são as mais difundidas nos diversos contratos coletivos. Os textos, no geral, apresentam evolução, tanto em quantidade, quanto em seus conteúdos (DIEESE, 2000).

No segundo estudo do DIEESE e OIT, intitulado “Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça (2007-2009)”, em seu “Produto 2: Relatório Preliminar - Negociação coletiva de garantias à equidade gênero e raça no período de 1993 a 2009” há a afirmação de que as cláusulas registradas aumentaram de 407, no início da década de 1990, para 553, ao final da primeira década dos anos 2000, dentro do mesmo sistema e universo pesquisado anteriormente, qual seja SACC/Dieese, 90 acordos por ano, envolvendo 30 categorias profissionais (DIEESE; OIT, 2011).

O referido estudo registra um crescimento de 19 para 74 de cláusulas de “responsabilidades familiares”, de 36 para 52 de cláusulas de “condições de trabalho”, de 18 para 37 de cláusulas de “saúde da mulher” e de quatro para 18 as cláusulas relativas à “igualdade de gênero”, comparando dados analisados em 1993-1995 e 2007-2009 (DIEESE; OIT, 2011).

Soares (2016) defende que o crescimento do número de cláusulas nas normas coletivas pode ser creditado, ao menos em parte, ao aumento da presença das mulheres nas mesas de negociação com o setor patronal. Afirma que “A preparação de mulheres para intervir em processos de negociação coletiva vinha se dando desde o início da década de 1990. [...] A participação feminina nesses processos de negociação, por si só, marca a existência de um ganho de status das questões de gênero nos meios sindicais” (SOARES, 2016, p. 10).

Quanto à categoria bancária, vale registrar que os dois últimos processos de negociação nacional relativos à CCT Fenaban (Federação Nacional dos Bancos), de 2018 e 2020, foram conduzidos por mulheres, haja vista que a coordenação do Comando Nacional da categoria é realizada pela presidência da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro/CUT (CONTRAF/CUT), ocupada por Juvandia Moreira, bem como a presidência do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, exercida por Ivone Silva. No caso da Comissão que negocia o Acordo Aditivo com a Caixa, desde a última negociação salarial (2020), a coordenação é feita por Fabiana Uhera Proscholdt, do Sindicato dos Bancários de Brasília. Conforme abordaremos adiante, no capítulo 3, a categoria possui diversas normas que garantem direitos específicos às bancárias.

A partir dos dados acima, pode-se depreender que, para fortalecer a intervenção das mulheres na sociedade e nas empresas, a garantia de espaços para efetiva participação das mulheres nas entidades sindicais surte efeito positivo para as trabalhadoras. Para além dos espaços diretivos dos sindicatos, as mulheres têm se constituído como sujeito coletivo através de espaços próprios para a formulação de suas políticas, com liberdade para organizar sua luta e estabelecer suas prioridades, em coletivos de mulheres e também em espaços mistos, onde há a presença masculina, como é caso de debates e atos públicos, dando visibilidade às pautas feministas ao conjunto da sociedade.

A não efetivação do direito das mulheres ao salário igual por trabalho igualmente realizado, revela o peso da divisão sexual do trabalho na manutenção da desigualdade salarial, pois os dados são taxativos. Vejamos alguns a seguir, extraídos de tabela produzida pelo IBGE no ano de 1998 sobre a população empregada, intitulada “Valor do rendimento médio por hora no trabalho principal, por sexo, cor, região de residência e situação do domicílio, segundo os anos de estudo - Período Março 1996 - Março 1997”.

A referida tabela demonstra que, em quase todas as faixas de escolaridade da época, o valor da hora de trabalho masculina se manteve significativamente superior à feminina. Apenas na faixa com menos de um ano de estudo, o valor da hora feminina (R\$ 0,96) obteve leve vantagem em relação à hora masculina (R\$ 0,93), mas, nas demais faixas a disparidade aumenta em proporção cada vez maior, à medida que os anos de estudo são elevados (IBGE, 1998).

Na faixa imediatamente posterior, de 1 a 3 anos de estudo, a relação já se inverte, sendo o valor da hora de R\$ 1,54 para homens e R\$ 1,02 para mulheres. Com 8 a 10 anos de escolaridade, os homens recebem R\$ 3,38, enquanto que as mulheres recebem R\$ 2,51. Na

última faixa analisada, de 12 anos ou mais de escolaridade, encontra-se a maior diferença entre as remunerações por hora, com o sexo masculino chegando a receber quase o dobro do sexo feminino, R\$ 18,34 contra R\$ 9,64, respectivamente (IBGE, 1998).

A tabela supracitada destaca também a desigualdade do valor das horas de trabalho por cor, região de residência e situação do domicílio. Observa-se maior remuneração aos trabalhadores de cor branca, em detrimento dos trabalhadores de cor parda ou preta, bem como são mais bem remunerados os residentes da Região Sudeste, em relação ao Nordeste, além de obterem maior vantagem remuneratória os que são domiciliados em zonas urbanas, se comparados aos domiciliados em zonas rurais (IBGE, 1998).

Infelizmente, dados mais recentes demonstram que a disparidade de rendimentos entre os sexos se mantém após mais de 20 anos. O IBGE contabilizou, no ano de 2018, que o rendimento das mulheres representava 91,5% do rendimento recebido pelos homens, posto que o valor médio da hora trabalhada era de R\$ 14,2 para os homens e apenas R\$ 13 para as mulheres. Porém, ao se analisar a razão do rendimento de mulheres e homens pelo valor do rendimento médio total, a proporção diminuía para 79,5% em 2018, o que correspondia aos valores nominais de R\$ 2.579 para o indivíduo do sexo masculino e de R\$ 2.050 para o sexo feminino. (IBGE, 2018). Vale registrar que, embora se perpetue a desigualdade salarial, houve uma expressiva melhora em relação aos dados de 2008, em que as mulheres recebiam 71,3% dos rendimentos médios recebidos pelos homens (IBGE, 2008).

A análise dos rendimentos com recorte etário, no entanto, permite constatar que, à medida que a idade avança, cresce a diferença entre os ganhos de homens e mulheres, pois “em 2018, a mulher ocupada de 25 a 29 anos de idade recebia 86,9% do rendimento médio do homem; a de 30 a 39 anos chegava a 81,6% e a de 40 a 49 anos baixava para 74,9%” (IBGE, 2018, p. 5). Há, portanto, uma tendência de redução dos rendimentos das mulheres com o aumento da idade, em relação aos rendimentos dos homens.

Outro fator que merece destaque é que o rendimento varia de acordo com a cor do trabalhador - o rendimento médio da população ocupada de cor preta ou parda correspondia a 60,0% daquela dos ocupados de cor branca -, mas quando se cruza os fatores cor/raça e sexo, observa-se que as mulheres (brancas, pretas ou pardas) têm rendimento inferior ao dos homens da mesma cor (IBGE, 2018).

Para verificar como a presença dos sexos varia de acordo com a atividade, vejamos a sua distribuição nos grupamentos ocupacionais do trabalho no Brasil. Segundo a PNAD Contínua de 2018, a qual destaca que a participação das mulheres é de 55,3% nas ocupações

elementares, de 59,0% no grupo de trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; chegando a 63,0% entre os profissionais das ciências e intelectuais e 64,5% nas profissões de apoio administrativo (IBGE, 2018).

Já os homens predominam nos grupamentos das forças armadas, policiais e bombeiros militares, ocupando 86,8% das vagas; são 86,2% dos operadores de instalações e máquinas e montadores; 83,8% dos trabalhadores qualificados, operários e artesãos, bem como representam 78,9% dos trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca (IBGE, 2018).

Ao analisar onde estão os rendimentos médios mais elevados, verifica-se que se concentram nos grupamentos cuja presença masculina é maior, como diretores e gerentes, profissionais das ciências, intelectuais, membros das forças armadas, policiais e bombeiros. Para efeito exemplificativo das disparidades nos ganhos mensais, ressaltamos os ganhos relativos ao grupo de diretores e gerentes, cujo rendimento médio das mulheres era de R\$ 4.435 e equivalia a 71,3% dos R\$ 6.216 recebidos pelos homens (IBGE, 2018).

Os dados do Instituto demonstram que o percentual do rendimento médio recebido pelas mulheres era sempre inferior ao dos homens, independentemente de determinada ocupação apresentar alta ou baixa participação feminina. Ou seja, mesmo nos grupamentos em que há predominância feminina entre os ocupados, os homens recebem rendimentos melhores que as mulheres. Essa tendência também independe de a ocupação oferecer rendimentos baixos ou elevados.

Podemos afirmar isso após análise de dados do IBGE sobre o rendimento médio habitual do trabalho principal das mulheres ocupadas em relação ao de homens de 25 a 49 anos (Brasil – 4º trimestre – 2018), do qual destacamos alguns exemplos de ocupações que expressam a realidade abordada. Entre os professores de ensino fundamental, as mulheres recebiam 90,5% dos homens e na docência universitária/superior, as mulheres auferiam ganhos de 82,6% em relação aos homens. Nas centrais de atendimento, a proporção era de 87,1%, enquanto entre os escriturários era 86,9% e as trabalhadoras dos serviços domésticos recebiam 81,2% dos homens em trabalho similar. A situação era ainda pior para advogadas e juristas (72,6%), médicas especialistas (71,8%), balconistas e vendedoras de lojas (71,4%), gerentes de comércios atacadistas e varejistas (66%) e agricultores (64,2%). A média do rendimento dessas ocupações para as mulheres era, portanto, de 79,4% (IBGE, 2018).

Embora haja a conquista de diversos direitos pelas mulheres nas últimas décadas, como a igualdade formal, o direito ao voto, ao salário igual e ao divórcio, parte significativa

das conquistas obtidas ficaram restritas à esfera legal, haja vista os casos de violência a que estão submetidas as mulheres, incluindo aí o feminicídio, além da feminização da pobreza, a persistente diferença salarial entre os sexos e a diminuta participação de mulheres nos espaços de poder. No mercado de trabalho não é diferente, pois ele reproduz as relações existentes na sociedade e a presença feminina nos espaços de comando das empresas é ínfima.

1.3 A violência contra as mulheres impacta suas vidas e seus trabalhos

No Brasil, as estatísticas mostram que são frequentes os casos de violência contra as mulheres e o debate sobre esse tema quase sempre recai em reivindicações de segurança pública. No entanto, não é possível dizer que esse tipo de violência é resultado apenas da falta de aparatos de segurança destinados ao seu combate, pois ela também está nos locais de trabalho e nos espaços domésticos. O assédio moral e sexual que sofrem as trabalhadoras também é uma forma de violência, cujos impactos sobre a sua vida pessoal e laboral são enormes. Neste sentido, uma pauta central para as trabalhadoras tem sido o combate aos diversos tipos de violência.

Anualmente, cerca de 1,3 milhão de mulheres são vítimas de violência no Brasil (Pnad IBGE, 2009). É, sem dúvida, um enorme problema do ponto de vista das políticas públicas (como protocolos e tratamento no sistema de saúde), da segurança pública e da dignidade humana, mas cabe aqui falarmos que há impactos sobre o trabalho das mulheres, pois há perdas de produtividade das vítimas diretas e indiretas, impactando na menor participação das mulheres no mercado de trabalho (CERQUEIRA; MOURA; PASINATO, 2019).

Há ainda o impacto sobre as crianças que residem em lares com violência doméstica, que podem acarretar problemas comportamentais, como hiperatividade e agressividade. No ano de 2015, registros do “Ligue 180” – serviço telefônico de atendimento à mulher -, da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) da Presidência da República, demonstram que de um total de 52.957 denunciante de violência, 77% relatam sofrerem agressões semanais, sendo que em 80% das situações o agressor era o marido, namorado ou ex-companheiro, ou seja, alguém que possuía vínculo com a mulher. Das vítimas, 80% possuem filhos e 64% destes presenciaram ou também sofreram violência (IPEA; FBSP, 2016).

Infelizmente, mesmo depois da Lei 11.340/2006, conhecida popularmente como Lei Maria da Penha (LMP), que representa um marco político e legal na luta pelo fim da violência contra as mulheres, a taxa de homicídios entre mulheres apresentou crescimento de 11,6%

entre 2004 e 2014. Em 2015, a Lei 13.104 torna o feminicídio crime um hediondo (IPEA; FBSP, 2016).

No artigo “Participação no Mercado de Trabalho e Violência Doméstica Contra as Mulheres no Brasil”, publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), os autores fazem relação entre a redução da violência em situações em que a mulher aufera renda que lhe possibilite maior capacidade de negociação no ambiente doméstico, ou, ainda, de se manter financeiramente sem o parceiro. No mesmo sentido, o maior desemprego do homem estaria associado à diminuição da violência. Como fatores impeditivos para que a mulher saia de uma situação de violência, o artigo cita questões culturais, religiosas e familiares, além da situação da residência e o medo diante de ameaças contra elas mesmas e filhos (CERQUEIRA; MOURA; PASINATO, 2019).

Os autores desenvolveram uma fórmula estatística em que consideram diversos fatores, tais como: participação feminina no mercado de trabalho, violência sofrida pela mulher, relação conjugal, local da agressão, local de residência, número de filhos, estado civil, cor, idade e se há homens desempregados na família, dentre outros. As conclusões são de que:

As evidências empíricas baseadas nos modelos econômicos interpretam que o sinal negativo entre a taxa de desemprego da mulher e a violência doméstica decorre basicamente do aumento do poder de barganha delas, o que faz diminuir, em equilíbrio, o nível de violência perpetrado pelo marido, sem o que ela preferiria se separar. [...] Quando consideramos apenas as mulheres que se separaram do cônjuge [...], em que o afastamento da mulher em relação ao seu papel esperado, dentro de uma cultura patriarcal, propicia fricções e descontentamentos por parte do homem, o que pode engendrar ao uso da violência pelo mesmo. Nesse caso, tendo a mulher, possivelmente, viabilizado sua independência financeira, ela termina por separar-se do cônjuge. [...] Quanto maior o número de filhos, menores as chances de a mulher sofrer violência. Por fim, o mais inesperado, mulheres com mais de nove anos de estudo possuem maiores chances de sofrer violência do que aquelas com menor escolaridade, com até quatro anos de estudo (CERQUEIRA; MOURA; PASINATO, 2019, p. 23).

Na Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, o professor José Raimundo Carvalho, da Universidade Federal do Ceará (UFC) e o analista de Políticas Públicas da IPECE/CE Victor Hugo de Oliveira, analisaram 10 mil moradoras das capitais dos estados do Nordeste em 2016.

Os resultados foram expostos no Relatório Executivo III: Primeira Onda – 2016, sobre “Violência Doméstica, Violência na Gravidez e Transmissão entre Gerações” trazem os dados alarmantes de que 27% das mulheres com idades entre 15 e 49 anos já foram vítimas de violência doméstica em algum momento de sua vida; 20,1% de mulheres souberam de agressões sofridas pelas respectivas mães durante a infância. Deste percentual, 88,7%,

efetivamente presenciou estas agressões físicas; entre as mulheres cujos filhos presenciaram as agressões, 24% relatam que os mesmos também foram vitimados pelo seu parceiro ou ex-parceiro (CARVALHO; OLIVEIRA, 2016).

No Relatório Executivo II - Primeira Onda – 2016, da pesquisa supracitada, intitulado “Violência Doméstica e seu Impacto no Mercado de Trabalho e na Produtividade das Mulheres”, os dados informam que: 17% das vítimas de agressão afirmam entregar parte ou todo o seu salário para o marido. Neste mesmo universo, 23% desistiram do emprego por pressão do marido, já entre as que não sofrem violência, 9% renunciaram à vaga no mercado de trabalho (CARVALHO; OLIVEIRA, 2017).

Segundo os pesquisadores, em virtude da violência, há ainda perda de concentração. As mulheres dormem pior, ficam mais estressadas e perdem o poder de decisão. Tudo isso impactaria na redução de sua produtividade. Entre as que não sofrem violência, o tempo de permanência no emprego é superior a seis anos, enquanto as vítimas em torno de cinco anos no mesmo emprego. Além disso, a mulher agredida faltaria ao trabalho 18 dias/ano, com custo anual de quase R\$ 1 bilhão para economia. Portanto, um custo não só para as mulheres, mas também com impacto no setor produtivo privado (CARVALHO; OLIVEIRA, 2016).

Esta realidade alarmante de violência contra as mulheres no Brasil, bem como suas consequências no mercado de trabalho, motivaram uma negociação específica entre a categoria bancária e a patronal, o que se faz objeto de análise deste trabalho, sendo o tema abordado no capítulo 3.

1.4 Consequências do neoliberalismo e das políticas públicas para as mulheres

Após a transição democrática e a Constituinte de 1988, em 1989, é eleito Fernando Collor de Mello (Partido da Reconstrução Nacional – PRN) como presidente do Brasil, através do segundo turno disputado com Luiz Inácio Lula da Silva (Partido dos Trabalhadores – PT). Foi a primeira eleição democrática desde 1960, pós-ditadura militar brasileira.

O país ficou rachado entre as duas candidaturas, sendo Collor identificado com a direita, o empresariado e os grandes meios de comunicação, apresentando um programa neoliberal. Já Lula possuía uma plataforma política de esquerda e era apoiado por movimentos sociais. O presidente eleito efetivou um plano econômico, chamado de Plano Collor, que previa diversas políticas neoliberais, como privatizações, ataques ao funcionalismo público e abertura ao capital externo. A inflação corroía os salários, o que

impulsionava bancários e outras categorias a se organizarem na luta por reposição das perdas (KUYUMJIAN; MENDANHA; SOUZA, 2018).

Mais adiante, eleito presidente em 1994, Fernando Henrique Cardoso realiza abertura comercial e segue os ditames do Fundo Monetário Internacional (FMI). Com sua a reeleição em 1998, se aprofundam as medidas neoliberais no país, como a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), de maio de 2000, que segue vigente, e que impõe obrigações e limites aos gastos públicos de todas as unidades federativas. Os argumentos de defesa desta legislação eram a necessidade de estabilizar os processos de orçamento e planejamento públicos, estabelecendo metas e planos gerais para todas as esferas de governo e poderes, impactando as gestões em diversos aspectos, inclusive do ponto de vista tributário, equilibrando receitas e despesas dos entes públicos.

Uma das mudanças pós Constituição Federal de 1988, através da LRF, é a fixação de resultado fiscal como uma exigência a ser cumprida pela Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO (NUNES; NUNES, 2002). Sobre isso, vejamos que:

a Lei de Responsabilidade Fiscal recuperou o espírito constitucional e veio somar-se à nova metodologia que integra planos e orçamentos, conferindo às três peças - Plano Plurianual, Diretrizes Orçamentárias e Orçamento - um caráter integrado nos três níveis de governo. A Lei de Responsabilidade Fiscal institucionaliza o regime de metas fiscais, fazendo com que o orçamento seja elaborado para cumprir as metas físicas do PPA e as metas fiscais da LDO (NUNES; NUNES, 2002, p. 18).

A repercussão das mudanças trazidas pela LRF gerou ainda outra legislação, a Lei Federal nº 10.028/2000 (Lei de Crimes Fiscais), que trouxe punição penal aos que, sob a ótica legal, descumprirem as amarras fiscais das legislações criadas no país, no bojo de governos neoliberais.

A Lei de Crimes Fiscais, por sua vez, pune com pena de reclusão de um a dois anos a realização de operação de crédito sem autorização legislativa ou com inobservância de condição estabelecida em lei. Assim, recomenda-se que toda a despesa transite pelo orçamento e que toda a despesa que reste a pagar seja efetivamente registrada na rubrica 'restos a pagar' (NUNES; NUNES, 2002, p. 24).

Tais leis criaram constrangimentos jurídicos aos entes estatais, baseados em uma visão liberal de Estado mínimo e que, na prática, impedem ou dificultam o gasto público, seja em políticas sociais ou em investimentos estatais, com impacto sobre o desenvolvimento nacional.

O neoliberalismo, aplicado por mais de 10 anos, promoveu o desmonte das políticas sociais do Estado brasileiro, impactando as mulheres com o aumento da carga de trabalho

doméstico não remunerado nem reconhecido pela previdência social. Não havendo equipamentos locais como creches, hospitais, centros de convivência para idosos e crianças, lavanderias e restaurantes comunitários, são as mulheres que absorvem essas tarefas de cuidar de crianças, idosos, doentes. A falta desses serviços públicos, inclusive como uma estratégia do mercado para a venda de produtos e serviços privados também tem como consequência a dificuldade de inserção de parte das mulheres no mercado de trabalho formal, sobretudo as mulheres negras e mais pobres, com arranjos familiares mais precários, famílias monoparentais e menor escolaridade. Um verdadeiro círculo vicioso de exclusão de mulheres, baseada na desassistência por parte do Estado e na sobrecarga de trabalho doméstico, que arrasta milhões para trabalhos informais, com condições precárias de trabalho, sem proteção social e com baixa remuneração, mas “compatíveis” com a realidade que lhes foi imposta.

Eleito em 2002, Lula Inácio Lula da Silva faz concessões para acalmar o mercado, como a nomeação do banqueiro Henrique de Campos Meirelles para a presidência do Banco Central do Brasil (2003 a 2011), tendo exercido o cargo durante os dois mandatos presidenciais de Lula. A partir de 2003, um dos fatores que aquece o mercado interno é a política de distribuição de renda, que se efetiva, especialmente, pelo Programa Bolsa Família (PBF), pela valorização do salário-mínimo e pela retomada dos investimentos públicos.

O Programa Bolsa Família, cujo embrião foi o Programa Fome Zero, foi estabelecido pela Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, e baseia-se na transferência de renda com condicionantes, como frequência escolar e vacinação das crianças, e tem por objetivo o combate à pobreza e à desigualdade no Brasil (MINISTÉRIO DA CIDADANIA, 2019). Sendo o PBF de enorme impacto sobre a vida das mulheres mais pobres, que eram os entes familiares priorizados para recebimento do cartão em que era creditado o recurso do programa.

No Governo Lula, houve a criação da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, com *status* de Ministério, além de um maior número de ministras indicadas. Tal secretaria se constituiu como importante espaço de formulação e debate de políticas públicas, tendo realizado diversas conferências nacionais de mulheres, envolvendo agentes públicos de diferentes esferas estatais, além de representação da sociedade civil organizada.

Eleita em 2010, Dilma Rousseff foi a primeira mulher a ocupar a Presidência da República e, no geral, foi um governo que deu continuidade às políticas e programas econômicos e sociais do seu antecessor. Contudo, com o golpe de 2016, quando a presidenta sofreu *impeachment*, deu-se início o Governo Temer, em que houve o desmonte de

ministérios e políticas, além de mudanças legais que diminuíram o papel do Estado. Os exemplos mais expressivos são a Emenda Constitucional 95 (PEC do Teto dos Gastos Públicos, que desvinculou as receitas da educação, comprometendo as metas do Plano Nacional de Educação, por exemplo), a lei da terceirização irrestrita (Lei Nº 13.429/2017) e a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), representando enorme retrocesso legal na proteção da classe trabalhadora.

A partir deste momento, o PBF e outras políticas públicas foram alvos de cortes sistemáticos. Para exemplificar tal situação, o Programa Bolsa Família chegou a atender 32,9 milhões de famílias em 2014, mas em 2018 o número de famílias atendidas caiu para 29,4 milhões. Segundo o Ministério da Cidadania, em sua Nota Técnica de Monitoramento de 2019, o motivo da queda o processo de revisão dos benefícios do PBF iniciado em 2016, cuja orientação do governo foi pela suspensão ou cancelamento do benefício para famílias que não se enquadravam no perfil definido pelo programa (MINISTÉRIO DA CIDADANIA, 2019).

Vale registrar que, entre 2016 e 2017, a redução da desigualdade de renda no Brasil foi interrompida pela primeira vez nos últimos 15 anos. Dentre a população brasileira, 50% dos mais pobres reduziram em 3,5% seus rendimentos, ficando com renda mensal de R\$ 787,69, já os 10% de brasileiros mais ricos aumentaram em quase 6% seus rendimentos, obtendo renda média de R\$ 9.519,10/mês. O número de pessoas pobres (renda de até US\$ 1,90/dia) cresceu de 13,3 milhões em 2016 para 15 milhões em 2017, conforme dados da PNAD/IBGE (DINIZ, 2018).

Já o Governo de Jair Bolsonaro, eleito pelo Partido Social Liberal nas últimas eleições presidenciais (desde novembro de 2019, o presidente não se encontrava filiado a nenhum partido político, porém obteve filiação no Partido Liberal em 1º de dezembro de 2021), aplica medidas neoliberais, tais como: novas privatizações, o enfraquecimento de empresas públicas, corte de programas sociais, sucateamento de serviços públicos e a redução do papel do Estado. Seu governo promoveu alterações em diversas políticas públicas, como a política de valorização do salário-mínimo.

Além disso, a reforma da previdência (Emenda Constitucional 103/2019), aprovada em 2019, trouxe consigo a dificuldade de acesso à aposentadoria, em especial às mulheres, pois elas apresentam maior interrupção nos vínculos empregatícios ao longo da vida laboral, sobretudo em função da maternidade e suas consequências no mercado de trabalho. A aposentadoria por idade aumentou de 60 para 62 anos para as mulheres, com o mínimo de 15 anos de contribuição. Para ter direito a 100% dos benefícios, será preciso ter idade mínima e

contribuir por 40 anos. Como os rendimentos das mulheres são inferiores aos recebidos pelos homens, a contribuição para a Previdência também é menor, o que ocasiona um impacto no valor das suas aposentadorias.

Embora com baixa popularidade - com reprovação crescente de 32%, em dezembro de 2020, para 40% e queda de bom e ótimo de 37% para 31%, segundo pesquisa DataFolha, de 20 e 21 de janeiro de 2021 (GIELOW, 2021) -, Bolsonaro ainda conta com larga maioria no Congresso Nacional para aprovar sua política econômica. Como prova disto, há duas vitórias recentes da articulação governamental, que garantiram a eleição de aliados do executivo para presidir as duas casas, com Arthur Lira (Partido Progressista – Alagoas) na Câmara e Rodrigo Pacheco (Democratas – Minas Gerais), no Senado, em 1º de fevereiro de 2021. Além de boas posições em comissões internas e nas mesas diretoras do legislativo central. Outra votação que expressou o apoio dos congressistas à sua agenda econômica foi a aprovação do projeto que garante autonomia do Banco Central por 339 votos favoráveis, 144 contrários e uma abstenção dos deputados federais, em 10 de fevereiro de 2021. Em debate e trâmite no Congresso há 30 anos, o projeto já havia sido aprovado pelo Senado em dezembro de 2020 e segue para sanção do presidente Jair Bolsonaro (POMPEU, 2021).

Bolsonaro tem subordinado os interesses do país às outras nações, sobretudo ao governo norte-americano, muito embora a relação entre Brasil e Estados Unidos esteja fragilizada pela derrota eleitoral de Donald Trump, que não conseguiu se reeleger pelo Partido Republicano em 2020, representando uma perda de um importante aliado do presidente brasileiro.

O Ministro da Fazenda, Paulo Guedes, é o grande defensor da linha econômica do governo, adotando medidas e discurso de austeridade fiscal, o que tem contribuído com os resultados recessivos da economia brasileira e que se agravou com a crise desencadeada a partir da pandemia do novo coronavírus em âmbito mundial. A política de enfrentamento à recessão econômica causada pela Covid-19 no Brasil foi e é bastante controversa, mas o fato é que em todo o mundo se observou uma concentração da riqueza. Como agenda prioritária do ministro, está a aprovação da PEC 32, conhecida como Reforma Administrativa, com enorme impacto sobre o serviço público, na medida em que fragiliza a estabilidade dos seus servidores contratados via concurso público, com instrumentos de facilitação para desligamento dos mesmos.

A responsabilidade do Estado na garantia e efetivação de direitos prevista pela constituição cidadã de 1988 fica em risco com a política de austeridade, pois sem

investimentos públicos, a crise econômica brasileira e o desemprego se agravam. Com um desempenho econômico menor, a arrecadação de impostos também diminui e impõe a precarização de serviços públicos e a redução de políticas públicas. No Brasil, vários itens da Constituição ainda não foram regulamentados, entre eles a taxaço das grandes fortunas, ainda em trâmite através de projetos de lei de autoria de diferentes parlamentares, como a Deputada Federal Jandira Feghali (PCdoB-RJ) e do Senador Paulo Paim (PT-RS). Se aprovada a incidência de um imposto desta natureza, bilhões de reais entrariam nos cofres públicos da união, reduzindo a necessidade de cortes orçamentários. Seria uma mudança tributária de cunho redistributivo, já que tributaria o topo da pirâmide econômica do país, mas esta agenda não encontra eco no governo ou no parlamento.

É nesse contexto que está inserida a Caixa Econômica Federal, empresa pública centenária, executora e agente pagadora de diversas políticas federais. Sua dinâmica interna é atravessada por diversas visões de governo ao longo da história, sendo o período mais recente objeto de nosso estudo, especialmente no que tange às bancárias, mas também os impactos de suas ações para as mulheres brasileiras.

Num país profundamente desigual como Brasil, no qual o desenvolvimento e a economia sempre dependeram fortemente do Estado, atravessar momentos em que o papel estatal é reduzido, seja pela redução das estatais, seja pela redução das políticas públicas, traz profundos impactos para a população, em especial às mulheres, que se encontram em desvantagem do ponto de vista político, econômico e social.

Capítulo 2: A Caixa Econômica Federal na História do Brasil.

Neste capítulo, veremos como os bancos públicos, em especial a Caixa, foram e são fundamentais na formação do Estado brasileiro e de suas políticas. Vamos abordar o processo de formação da Caixa Econômica Federal, que ao longo de muitas décadas foi agregando novos papéis e serviços, atravessando diversos governos e momentos distintos da história do país, tornando-se relevante para a população mais carente e consolidando-se como um banco de referência em infraestrutura, poupança, habitação, penhor, loterias e programas sociais.

Na obra “Bancos Públicos do Brasil”, Fernando Nogueira da Costa – economista formado pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG, 1974) e doutor em Ciência Política pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp, 1975-76) -, estabelece que, para intervir sobre o rumo desenvolvimentista de uma determinada região ou setor, há a necessidade de que o setor público controle instituições financeiras. Isto porque, segundo o autor, “a concessão de crédito por parte dos bancos privados rege-se, evidentemente, por considerações de rentabilidade, liquidez e risco das aplicações e não por seus fins sociais ou desenvolvimentistas” (COSTA, 2016, p. 7).

Como consequência destas premissas, acessariam os créditos do sistema financeiro privado os setores mais consolidados e com maior retorno econômico. Para ele, portanto,

Caberia à Instituição de Políticas Públicas, ou seja, àquela que não visasse, primordialmente, a maximização de seu lucro, o papel de contribuir para o fomento do desenvolvimento. [...] os bancos públicos assumiriam papel ativo (não neutro) na distribuição de recursos, sendo direcionados para fins qualificados como prioritários, pela política pública. Esses fins sociais e econômicos serão diferentes daqueles que se regem por critérios de rentabilidade privada (COSTA, 2016, p. 7 e 8).

O referido autor sustenta que, embora o capitalismo mundial seja um só, as experiências nacionais são distintas e estão submetidas, em suas palavras, “às formações historicamente específicas”. Afirmar ainda que “as características econômicas institucionais são nacionalmente designadas. Seja liberal, seja regulado, ambos os modelos são criações sociais e fortemente condicionados por instituições ancoradas nacionalmente.” (COSTA, 2016, p. 12). Assim, há diferença entre os países quanto à governança, à coordenação e regulação do capitalismo, conforme aprofunda o autor ao ressaltar que

Em um grau ou em outro, todos os governos fazem todas estas coisas: administrar a oferta de moeda, cuidar da estabilização do sistema financeiro, conceder crédito e assumir endividamento, fixar taxas de juros, incentivar empréstimos bancários. Mas as atuações podem ser distintas, por exemplo, na Inglaterra e nos Estados Unidos, a atuação do banco central é, normalmente, como estabilizador marginal, enquanto na

França e no Japão, o banco central facilita a criação de moeda, abrindo acesso aos próprios fundos e, então, influenciando alocação de recursos (COSTA, 2016, p. 21).

Quanto ao desenvolvimento brasileiro, Costa (2016) afirma que nunca houve desenvolvimento pleno de uma economia de mercado de capitais, por fatores diversos, como a instabilidade cambial e inflacionária, a estrutura tributária, os custos para os investidores, dentre outros, mas, sobretudo pelo que ele chamou de “ausência de condições históricas, institucionais e macroeconômicas” (COSTA, 2016, p. 33). Ele elenca o monopolismo e o protecionismo como fatores que geraram concentração de riqueza e cartéis. Sentencia que “a economia brasileira possui [...] mercado de capitais raquítico, crédito público insuficiente, crédito privado incipiente” (COSTA, 2016, p. 35).

O autor defende que o Banco do Brasil e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) beneficiaram o mercado de capitais. O primeiro por ter aberto seu capital (economia mista), e o segundo por ter sido relevante no combate a crise de 2008, já que representava 14% de todos os investimentos no Brasil naquele momento. Para se ter ideia da grandiosidade de seus recursos: só em 2008 o BNDES liberou 40 bilhões de dólares, enquanto o Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) desembolsou apenas 10,5 bilhões, distribuídos em 34 países (COSTA, 2016). Os bancos públicos seriam, portanto, instrumentos indispensáveis aos governos dos países emergentes, a fim de viabilizar políticas anticíclicas que combatam os efeitos de crises econômicas.

Com o advento do neoliberalismo, na década de 80, e a queda do Muro de Berlim, em 1989, ganha força a ideia de que o Estado não deve interferir no mercado. Tal pensamento se fortalece nos anos 90 e início dos anos 2000, na América Latina e no Brasil. A juventude que se criou num ambiente supostamente sem ideologias e neutro, reivindicava a competência como medida para o sucesso, através de “centros de excelência”, de caráter elitista (COSTA, 2016).

Nas palavras do economista “para os modernos conservadores, a despolitização permitiria não só gestão eficiente dos negócios, mas também melhor administração pública e menos conflitos sociais” (COSTA, 2016, p. 53). Assim, a intervenção pública seria incompatível com a criativa e dinâmica sociedade globalizada, o que, no Brasil, significava diminuir consideravelmente as atividades públicas nos diversos setores econômicos e reduzir benefícios sociais, num movimento diametralmente oposto ao trabalhismo de Vargas. Como consequência desse pensamento, para dar mais espaço a iniciativa privada, vieram as

privatizações através da Bolsa de Valores, momento em que se estabelece um debate entre neoliberais e nacional-desenvolvimentistas (COSTA, 2016).

Nesse bojo, os bancos públicos ficaram na mira das privatizações, mas os movimentos sindicais e outros setores nacionalistas ofereceram forte resistência e lançaram campanhas em defesa das estatais brasileiras. Em favor de instituições que oferecessem crédito público, argumentava-se que os entes privados não ofereciam crédito em situações de risco, o que poderia trazer a concentração de recursos e retração econômica ao país. Por outro lado, o planejamento das intermediações financeiras “submete o setor bancário público à orientação de política econômica e social, devidamente centralizada, e coordenada por políticas públicas traçadas por ministérios” (COSTA, 2016, p. 56). Assim, é possível subsidiar os setores definidos como prioritários pela política pública e, ao mesmo tempo, atuar de maneira competitiva com o setor privado no trato dos demais clientes, seja do ponto de vista qualitativo, seja do tarifário (COSTA, 2016).

Ainda para Costa (2016), o ambiente econômico não é regulado somente por leis do mercado, mas também por instituições e outras iniciativas sociais. Advoga também que a experiência brasileira indica que o desenvolvimento nacional não pode prescindir dos bancos públicos como instrumentos de regulação do mercado. Afirma, portanto, que:

O mercado, para bem funcionar no Brasil, necessita de instituições financeiras públicas. Os bancos oficiais são instituições defensoras da sociedade. Sem esses mecanismos institucionais de defesa, o mercado levaria sua exploração ao máximo, sem nenhuma trava ou compensação protetora dos mais frágeis, sejam cidadãos, sejam empresas. O fato é que, sem as instituições, o mercado não soluciona eficientemente. É duvidosa sua autorregulação. Sem elas, ele se desorganiza completamente (COSTA, 2016, p. 60).

O Banco do Brasil, por exemplo, possui notório papel no financiamento da agricultura e da pecuária brasileiras, setor com forte contribuição na balança comercial do país, tendo sido responsável por 61% do crédito agrícola nacional em 2015. Este banco também atua com pequenas e médias empresas, setor com alta empregabilidade, respondendo por 51% dos investimentos em pessoas jurídicas no mesmo ano (COSTA, 2016).

Compartilhando com Costa (2016) a compreensão de que os bancos públicos são instrumentos centrais para o desenvolvimento do país, a Caixa Econômica Federal é a instituição financeira pública sobre a qual se debruça este trabalho. A estatal completou 160 anos em 12 de janeiro de 2021 e é, portanto, uma instituição centenária que atravessou diversos momentos da história brasileira, como a abolição da escravatura em 1888. Além

disso, passou por diferentes ciclos econômicos e políticos, como a depressão econômica de 1930, bem como processos de urbanização e industrialização do país.

Ademais, passou pelos períodos da primeira e segunda guerra mundiais, a Era Vargas e interrupções na democracia do país, como o regime militar iniciado em 1964 e, posteriormente, vivenciou a reabertura democrática e processos turbulentos na política nacional, como os *impeachments* de Fernando Collor de Mello, em 1992, e de Dilma Rousseff, em 2016. Logo, a Caixa viveu sob a égide de diferentes constituições e governos, com vieses políticos e ideológicos distintos ao longo de tantas décadas.

Fundada em 12 de janeiro de 1861, por Dom Pedro II, através do Decreto nº 2.723, chamava-se Caixa Econômica da Corte. Em 1931, iniciou operações de empréstimo por consignação para pessoas físicas. Em 1934, o governo federal determinou sua exclusividade sobre os empréstimos sob penhor e, desde 1961, passou a deter o monopólio das Loterias Federais (CAIXA, 2021).

No livro “Caixa, Banco dos Brasileiros”, de Maria Rita Serrano, a autora - que inclusive é empregada pública concursada da Caixa desde 1989 e atua no Conselho de Administração da empresa, eleita pelos trabalhadores, desde 2013 até o presente momento – resgata que nos primeiros 30 anos da existência do banco, a política monetária do país era regida pela Lei dos Entraves (Nº 1.083/1860), que foi a primeira referência legislativa à criação das Caixas Econômicas e visava a contenção de surtos especulativos, gerados pelas emissões excessivas de notas, bilhetes e títulos sem lastro pelos bancos privados. Esta lei privilegiou os bancos públicos e, em 1874, diversas províncias do Império já contavam com instituições financeiras semelhantes à Caixa da Corte. O Decreto de sua criação também originou o primeiro Monte de Socorro da Corte, que tinha suas operações contabilizadas na carteira de penhores da Caixa e objetivava combater os juros elevados cobrados pelas “casas de prego”, como eram conhecidas as casas de penhor (SERRANO, 2018).

No processo de constituição da Caixa, em sua origem institucional, existiram dois modelos de instituições: as Caixas Econômicas e o Monte de Socorro da Corte, sendo ambas administradas pelo mesmo conselho fiscal. As Caixas Econômicas visavam estimular os hábitos de poupança, especialmente entre as camadas mais populares. Já o Monte do Socorro, cuja criação se deu no mesmo ato, realizava empréstimos sobre o penhor de joias e pedras preciosas (COSTA, 2016).

As Caixas Econômicas possuíam gestão autônoma até então, com destaque para a do Rio de Janeiro. Sendo inauguradas em 1875 as de São Paulo, Rio Grande do Sul, Minas

Gerais, Paraíba e Espírito Santo; e, um ano depois, foi a vez do Pará e do Paraná; em 1877, foi criada a Caixa Econômica do estado de Pernambuco e, nos dois anos seguintes, Bahia e Ceará, sucessivamente (SERRANO, 2018).

Fato pouco conhecido, porém muito significativo do ponto de vista histórico, foi o pioneirismo da Caixa em receber depósitos de pessoas escravizadas através da abertura de cadernetas de poupança, cujo objetivo era a compra de sua alforria. Com a limitação de que nela constasse o nome do senhor, ou seja, para efetivar tal poupança, o escravo dependia do aval do seu dono e de órgãos de governo. Situação que perdurou até 1888, com a abolição da escravatura no Brasil, seguida pela Proclamação da República em 1889 (SERRANO, 2018).

A Caixa atravessaria, no início da República, momentos de turbulência na economia brasileira, sem grandes abalos ou mudanças significativas em sua atuação, exceto quando houve a constituição de grande mão de obra assalariada e urbana, fruto da forte imigração ocorrida neste momento histórico.

Sobre isso, Serrano (2018) registra que

O primeiro ano da República foi marcado por uma febre de negócios e especulação financeira [...]. No início de 1981, veio a crise, com a derrubada do preço das ações e a falência de estabelecimentos bancários e empresas. A Caixa não sofreu grande transformação, pois continuava com o mesmo modelo de funcionamento do Império. Ao longo da Primeira República, a estrutura social se diversificou, com o avanço da pequena propriedade produtiva no campo, a expansão da classe média urbana e a ampliação da base da sociedade. Houve uma mudança importante com a chegada de milhares de imigrantes, que vieram para substituir a mão de obra escrava. Diferente da primeira, essa nova mão de obra já começa assalariada, fazendo com isso aumentar a circulação de moeda, levando a Caixa a se adaptar, investindo fortemente na imagem de banco da poupança (SERRANO, 2018, p. 12).

No ano de 1915, o país precisava enfrentar os problemas advindos da Primeira Guerra Mundial e fez uso das Caixas. Em uma reformulação de seu papel, que até então era praticamente restrito à coleta de depósitos, passava a realizar diferentes modalidades de empréstimos assegurados por títulos da dívida pública. Foi definido, então, que em todas as capitais haveria uma Caixa Econômica, além de poder expandir-se para onde fosse interessante, através de agências ou filiais (COSTA, 2016).

Nova ampliação na sua atuação ocorreu no Governo Vargas, de 1930 a 1934, em que as Caixas Econômicas passaram a atuar como órgãos de fomento, sobretudo nas áreas de infraestrutura e saneamento. Assim, iniciaram a concessão de empréstimos aos estados e municípios para pavimentação de ruas, serviços de água e esgoto, obras portuárias, dentre outras finalidades. A obrigatoriedade de recolhimento dos depósitos judiciais através da Caixa

ocorreu em 1931 e, em 1934, passou a conceder empréstimo sob hipoteca e ocorreu a criação do Conselho Superior das Caixas Econômicas, cujas unidades eram divididas entre autônomas e controladas pelo Ministério da Fazenda. Tendo as Caixas alcançado suas autonomias em todos os estados em 1956 (COSTA, 2016).

É também no Governo de Vargas que ocorreram greves de diversas categorias de trabalhadores, dentre elas a primeira greve da categoria bancária, em 18 de abril de 1932. A organização sindical estava se fortalecendo e, como forma de responder a pressão dos trabalhadores e controlar os conflitos trabalhistas, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1º de maio de 1943, além da criação do Ministério do Trabalho, órgão de mediação e legislação para regular os sindicatos (SERRANO, 2018).

Após a morte de Getúlio Vargas, Juscelino Kubitschek assumiu a Presidência da República. Em seu Plano de Metas foi priorizada a construção de Brasília, que contou com a contribuição dos empregados da Caixa, pois visitavam as obras e realizavam atendimentos que visavam a abertura de poupanças para depósitos e pagamentos dos trabalhadores da construção civil, através de unidades volantes. Com isso, aeroporto, viadutos, escolas, hospitais e clubes receberam recursos da Caixa, além de uma matriz de 21 andares do banco, com vitrais do artista alemão Lorenz Heilmann, que homenageiam a cultura e história dos estados brasileiros (SERRANO, 2018).

Quanto às Loterias, mesmo que a sua incorporação à Caixa tenha ocorrido somente no início dos anos 60, foi de seus recursos que se viabilizou o capital inicial necessário para a fundação das duas instituições acima mencionadas, através da incidência de 1% de imposto sobre as 77 loterias existentes à época (COSTA, 2016).

Desde o século XIX, as loterias no Brasil eram concessões do governo, geralmente solicitadas por irmandades religiosas, no intuito de arrecadar fundos para a construção de igrejas, asilos ou orfanatos. Somente em 1944 as Loterias Federais brasileiras foram instituídas como serviço da União, com o objetivo de canalizar recursos para o custeio de programas sociais de âmbito nacional. Em 1961, foi delegada sua execução à Caixa Econômica Federal. Atualmente, o rateio das loterias é repassado aos Ministérios da área social por meio do Fundo de Apoio Social (FAS) (COSTA, 2016, p. 63).

A Lei Nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018, que dispõe sobre o Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP), bem como sobre a destinação do produto da arrecadação das Loterias Federais, promoveu mudanças no sistema de rateio dos recursos oriundos destas, passando a designar uma parte à segurança pública, conforme se observa em seu texto:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP) e sobre a destinação do produto da arrecadação das loterias, com o objetivo de promover: [...]

II - a consolidação dos dispositivos legais relacionados com a destinação do produto da arrecadação das loterias, para proporcionar clareza e transparência ao sistema de rateio e, por meio de alterações pontuais, garantir recursos às ações de segurança pública; (DOU, 2018).

Muito embora a segurança pública passe a receber uma parcela do que arrecadam as loterias, permanecem seus repasses ao Tesouro Nacional para políticas sociais, com diferentes percentuais, sendo os mais expressivos: a seguridade social, o Fundo Nacional da Cultura – FNC, o Fundo Penitenciário Nacional – Funpen, a área do desporto (com rateio específico para o Ministério dos Esportes, além de diversos órgãos e entidades esportivas) e o Comitê Olímpico do Brasil – COB. Os percentuais estão dispostos na referida lei de maneira bastante detalhada, garantindo recursos às citadas áreas, fundamentais para a sociedade e o estado brasileiro.

A unificação nacional da Caixa, a concentração de políticas públicas na empresa e a organização de seus trabalhadores e trabalhadoras

Somente em 1969, a Caixa foi constituída como uma empresa pública federal, através do Decreto-Lei Nº 759, do presidente Costa e Silva, em plena ditadura militar, haja vista que no ano anterior foi instituído o Ato Institucional nº 5 (AI-5), conhecido como o marco político e jurídico responsável pelo endurecimento do regime.

O AI-5 fechou o Congresso Nacional, passando suas atribuições legislativas para o presidente da República. Além disso, suspendeu os direitos políticos e as garantias constitucionais, como o *habeas corpus*. Também instituiu a intervenção federal em estados e municípios e permitiu a decretação de estado de sítio pelo presidente. O ato foi “considerado como um golpe dentro do golpe” (SERRANO, 2018, p. 20).

Um pouco antes, em 1967, os empregados da Caixa perderam a jornada de seis horas da categoria bancária, passando a trabalhar oito horas por dia. Outra alteração foi a troca do regime estatutário pelo celetista, com ingresso via concurso público. Como o clima era desfavorável às manifestações, tornou-se difícil pressionar o Congresso pela retomada deste direito (SERRANO, 2018).

Ainda sobre o processo de unificação nacional da Caixa, vejamos o que rege o referido decreto:

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando das atribuições que lhe confere o § 1º do artigo 2º do Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968,

DECRETA:

Art. 1º - Fica o Poder Executivo autorizado a constituir a Caixa Econômica Federal - CEF, instituição financeira sob a forma de empresa pública, dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e autonomia administrativa, vinculada ao Ministério da Fazenda.” (PLANALTO, 2021).

Assim, o decreto estabeleceu sua personalidade jurídica privada, bem como sua autonomia administrativa e vinculação direta ao Ministério da Fazenda, sendo o Governo Federal o único controlador da Caixa. No restante das disposições do decreto, são definidas suas finalidades, obrigações e deveres, com foco em serviços de natureza assistencial e para a promoção do desenvolvimento social e econômico do país.

Costa (2016) destaca também o papel do regime militar de 1964 na centralização das Caixas em uma só empresa, bem como o seu fortalecimento através da transferência de políticas e programas que eram executados por outros entes públicos para a Caixa. É o que notamos quando ele frisa que

Já tinha sido criado o Sistema Nacional de Habitação com o Banco Nacional de Habitação (BNH), o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) [...]. No Censo Demográfico de 1970, finalmente, foi confirmado que a população brasileira urbana superava a rural. Pretendia-se, então, fortalecer a CEF como sociedade de crédito imobiliário e principal agente do BNH, para promover a aquisição da casa própria, especialmente pela população de menor poder aquisitivo (COSTA, 2016, p. 65).

O autor afirma ainda que diante da ditadura, os governadores estaduais nomeados pela União não expressaram oposição à centralização, pois, no lugar da coesão do Pacto Federativo havia se instaurado a “coerção de um regime de força” (COSTA, 2016, p. 65).

Serrano (2018) corrobora o entendimento de Costa quanto ao fortalecimento da Caixa a partir da sua centralização, que, embora tenha expressado o viés autoritário do governo central do país, sem consulta às regionais, permitiu que sua atuação fosse nacional e aumentou o poder do governo federal sobre os estados. Ela destaca que

O objetivo era tornar os estados mais dependentes do financiamento do governo central. A unificação revelou-se fundamental para torná-la uma empresa nacional, com uma grandiosa e eficiente rede de serviços voltada à população. [...] A partir da centralização a Caixa sofreu uma profunda reorganização em sua estrutura, mas os elementos constitucionais de sua origem inicial foram revalidados, vocação popular e garantia do Estado. Por ser tratada como influente no contexto macroeconômico, teve a condução de sua gestão econômica financeira sempre considerada nas decisões do governo federal (SERRANO, 2018, p. 20).

A vocação popular da Caixa de que fala Serrano, data da sua fundação em 1861 e fica evidenciada com o fato de que os depósitos dos 50 primeiros clientes variaram entre 10 mil e 50 mil réis. Para efeito comparativo, uma refeição custava cerca de 2 mil réis na época. Eram pequenos comerciantes, senhoras que penhoravam joias de baixo valor, homens e mulheres que desenvolviam trabalhos braçais e que pouco recebiam, negras e negros que sonhavam com a alforria ou, ainda, recém libertos em busca de um futuro melhor, com liberdade financeira (FENAE, 2019).

Apenas dois anos após a centralização da estatal, em 29 de maio de 1971, no Clube Curitibano (Paraná), ocorreu o 6º Congresso Nacional das Associações Economiárias, com a participação de quase 200 pessoas e muitos debates ao longo de três dias, cuja convocação objetivava a construção de um canal que organizasse os interesses dos empregados da Caixa e estabelecesse diálogo direto com a presidência do banco. Assim nascia a Federação Nacional das Associações Economiárias, a Fenae (FENAE, 2019).

Na realidade, desde 1959, no 1º Congresso Nacional das Associações Economiárias, em São Paulo, já se debatia a necessidade de uma organização nacional neste perfil, mas o processo de construção da unidade exigiu muito trabalho e paciência. Além disso, com o golpe de 1964, o ambiente político era pouco propício a avanços para os trabalhadores. Por exemplo, um dos primeiros atos do marechal Humberto de Alencar Castelo Branco como presidente foi decretar a Lei Antigreve e banir o Comando Geral dos Trabalhadores – CGT. (FENAE, 2019).

No final da década de 70, o cenário político brasileiro fica mais agitado e nos grandes centros urbanos começam os movimentos grevistas, com destaque para os metalúrgicos do ABC paulista e bancários de São Paulo. Para além das greves, há a criação de centrais sindicais e partidos políticos, como o Partido dos Trabalhadores em 10 de fevereiro de 1980, e a Central Única dos Trabalhadores, em 28 de agosto de 1983 (SERRANO, 2018).

Os bancários organizaram sua primeira greve nacional em 30 de outubro de 1985. Serrano (2018) descreve o movimento grevista na estatal “As unidades da Caixa ficaram fechadas por 24h, com adesão maciça dos empregados [...], conquistaram a condição de bancários, a jornada de seis horas e o direito à sindicalização (proibida na ditadura)” (SERRANO, 2018, p. 25). Ainda em 85, realizaram o primeiro Congresso Nacional dos Empregados da Caixa (Conecef), conforme registra a autora.

Outro marco importante na história da Caixa foi a incorporação do Banco Nacional de Habitação (BNH), em 1986, momento em que assumiu o papel de maior agente de

financiamento da casa própria no país e também de financiadora do desenvolvimento urbano, em especial do saneamento básico. Ainda em 1986, transformou-se no mais importante agente do Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo (SBPE), além de administradora de diversos fundos, dentre eles o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o qual veio a centralizar todas as contas vinculadas a partir de 1990, que estavam distribuídas em mais de 70 instituições bancárias (CAIXA, 2021). A incorporação do BNH (criado em 1964) ocorreu durante o governo de João Baptista Figueiredo, já no fim do ciclo militar e início da abertura democrática (SERRANO, 2018).

Dados divulgados pela Associação Brasileira das Entidades de Crédito Imobiliário e Poupança (Abecip), em matéria publicada em seu sítio eletrônico, intitulada “Caixa cresce mais do que bancos privados na concessão de crédito imobiliário”, informa que a Caixa concedeu R\$ 53,7 bilhões em empréstimos para a compra e a aquisição de moradias em 2020, um crescimento de 102% em relação a 2019. O montante equivale a 43,3% dos financiamentos imobiliários no país no último ano, mesmo desconsiderando as operações realizadas com recursos do FGTS, pois é uma fatia em que a estatal atua quase que com exclusividade. O segundo colocado no *ranking*, o Bradesco, liberou R\$ 24,5 bilhões, ou seja, menos da metade da primeira colocada (ABECIP, 2021). Logo, a Caixa segue sendo o maior agente nacional de financiamento da casa própria até o presente momento.

O foco de atuação da Caixa, ao longo dos anos, foi se tornando cada vez identificado com os trabalhadores e com os segmentos mais vulneráveis da população, seja atendendo suas necessidades mais imediatas, como auxílios, seja viabilizando o acesso às políticas públicas que significam melhoria na condição de vida das pessoas em longo prazo, como educação e moradia (CAIXA, 2021).

Os serviços mais comuns são poupança, empréstimos, FGTS, Programa de Integração Social (PIS), Seguro-Desemprego, crédito educativo (como o Fundo de Investimentos em Ensino Superior - FIES), financiamento habitacional e transferência de benefícios sociais, como o Programa Bolsa Família. Pode-se afirmar que a Caixa é uma empresa consolidada no mercado financeiro, sendo um dos maiores bancos comerciais do país e, ao mesmo tempo, um dos principais agentes das políticas públicas do governo federal (CAIXA, 2021).

É importante também registrar que esse processo de consolidação da Caixa, com tantos serviços, produtos e programas sociais, teve seus percalços. No ano de 1980, à Caixa foi atribuída a responsabilidade de intermediar e comprar ouro dos principais garimpos brasileiros, com destaque ao garimpo de Serra Pelada. Também comercializou diamantes

advindos de terras indígenas no início dos anos 2000. Duas tarefas com imensas dificuldades logísticas (COSTA, 2016).

A incorporação do BNH pela Caixa em 1986, citada acima, foi atravessada por adversidades, como: mudanças legais no Sistema Financeiro de Habitação - SFH, problemas contratuais, inadimplência de mutuários, altas inflacionárias, dificuldades no fluxo de recursos e riscos de operações de crédito sem provisionamento adequado para suprir devedores duvidosos, dentre outros desafios (COSTA, 2016).

Nas décadas de 80 e 90, mais desequilíbrios financeiros ocorreram na Caixa pela eliminação de isenção de tributos federais, uso desordenado do FGTS e atuação do Poder Judiciário, em que juízes partiam da premissa de que o direito à moradia podia se efetivar sem a quitação dos imóveis, confundindo o direito de morar com a propriedade definitiva de um determinado imóvel sobre o qual existia um contrato de financiamento (COSTA, 2016).

O Brasil só voltou a ter eleições diretas em 1989. Entre os três primeiros colocados no primeiro turno, dois eram ligados à agenda do trabalho: Leonel Brizola, do Partido Democrático Trabalhista (PDT), que herdou a força do trabalhismo varguista, e Lula, líder do novo sindicalismo pós-ditadura militar.

Ao final do processo, a disputa fica entre Luís Inácio Lula da Silva, pelo Partido dos Trabalhadores (PT), e Fernando Collor de Mello, pelo Partido da Reconstrução Nacional (PRN), tendo sido eleito Collor, que adotou medidas neoliberais e defendeu privatizações, ações contidas no receituário do Consenso de Washington para os países em desenvolvimento.

Collor, em seu discurso de “caça aos marajás”, se direcionava aos servidores públicos e, entre eles, os empregados da Caixa. Em 16 de março de 1990, Collor anunciou um pacote de medidas econômicas ousado, incluindo o confisco de valores depositados em poupanças. O resultado foi uma correria aos bancos para realização de saques, que não possuíam recursos suficientes para atender as demandas dos clientes de uma só vez. “O comércio ficou paralisado. Nas agências da Caixa, o caos se instalou, filas imensas com clientes revoltados ofendiam os empregados, chamando-os de marajás” (SERRANO, 2018, p. 27).

Meses depois, em junho de 1990, Collor demitiu 2341 empregados da Caixa, sem motivo plausível. As demissões foram consideradas arbitrárias e o fato causou enorme comoção na estatal e fora dela. Foi lançada, então, uma forte campanha, com a organização da FENAE e diversos sindicatos de bancários, conquistando a reintegração dos demitidos em setembro do mesmo ano, por ocasião da campanha salarial (SERRANO, 2018).

Em 1991, os empregados fizeram uma greve que se estendeu por 21 dias. Porém, ao final do movimento paredista, em setembro, mais 110 bancários da Caixa foram demitidos. Novamente a FENAE organizou uma campanha, mas, desta vez, ela incluía doações para garantir a sustentação financeira dos que tiveram o vínculo interrompido. O lema da campanha era “Não toque em meu companheiro!” e “cada empregado doava 0,03% do seu salário [...], 35 mil funcionários autorizaram o desconto. Foi o maior gesto coletivo de solidariedade feito ao longo da história da organização dos empregados da Caixa” (SERRANO, 2018, p. 28).

No entanto, o Plano Collor e o confisco das poupanças geraram recessão econômica e a perda de apoios políticos. O resultado foi seu *impeachment*, sendo a presidência assumida por seu vice Itamar Franco, do então PMDB, em 1992.

Em outubro de 1992 foi firmado acordo de reintegração dos 110 demitidos. Depois, em 1994, a Lei 8.878 é aprovada pelo Congresso Nacional, anistiando todos os demitidos durante o Plano Collor. Itamar lança o Plano Real em fevereiro do mesmo ano e o ideário neoliberal se aprofunda, dando segmento aos processos de privatização iniciados por Collor (SERRANO, 2018).

Seu ministro mais proeminente foi Fernando Henrique Cardoso (FHC), do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), responsável pelo Plano Real, cujo foco era o combate à inflação. Eleito presidente em 1994, FHC realizou abertura comercial e nova política monetária, seguindo os ditames do FMI, mas a indústria nacional não possuía condições de concorrer com os produtos importados. FHC privatizou empresas estratégicas para a economia nacional, como a Cia Vale do Rio Doce, Embratel, mas também diversas empresas públicas de âmbito regional e estadual, como as concessionárias de energia e mais de vinte bancos estaduais, dentre eles o Banerj (1997) e o Banespa (2000). Foram mais de cem empresas privatizadas em seus dois mandatos presidenciais (FENAE, 2019).

A respeito dos efeitos das ações privatistas de FHC, Serrano avalia que “a privatização de empresas e dos bancos estaduais eliminou a realização de gastos públicos e transferiu ao setor privado o domínio de setores relevantes da economia” (SERRANO, 2018, p. 30).

O sociólogo Jessé de Souza, crítico do neoliberalismo, afirma que no Brasil da década de 90, governado por FHC, houve uma enorme concentração de renda baseada no rentismo:

O sistema da dívida pública é um dos mecanismos principais desse saque à população indefesa, [...] dada a não progressividade do sistema tributário. [...] No governo FHC, a taxa SELIC chega ao patamar recorde de 45%, propiciando uma

transferência descomunal de recursos de toda a sociedade para o rentismo dominante (SOUZA, 2018, p. 130).

Este processo se aprofunda com a reeleição de FHC, ganhando mais quatro anos para consolidar medidas neoliberais, como a Lei de Responsabilidade Fiscal, de maio de 2000, que impõe limites legais aos gastos públicos de todas as unidades federativas, com repercussões sobre os orçamentos de estados, municípios e união, além de possíveis consequências penais aos gestores, em caso de seu descumprimento, conforme abordado ao final do capítulo 1.

Em 2001, a Caixa havia extrapolado todos os limites regulamentares do Conselho Monetário Nacional e do Banco Central do Brasil. Sua recuperação financeira foi possível através do Programa de Fortalecimento das Instituições Financeiras, definido pela Medida Provisória 2.155/2001, que estabelecia a “Reestruturação Patrimonial da Caixa” e alterou os ativos do banco público, gerando resultados positivos. Contudo, como efeito colateral, o programa de saneamento reduziu os ativos da Caixa em 30,5% e gerou uma perda de cerca de 50% de sua carteira de crédito (COSTA, 2016).

Serrano (2018), por outro lado, enxerga esse processo de saneamento como uma estratégia de tornar a Caixa uma empresa passível de ser privatizada, tal qual acontecia com diversas empresas públicas, e que uma das metas era, inclusive, o enxugamento do quadro de pessoal e o arrocho salarial.

Para fundamentar suas afirmações, cita normativos internos que facilitavam demissões, além de apresentar a efetiva redução do número de empregados da estatal em poucos anos. Vejamos:

a política do Estado mínimo do Governo FHC, que via a Caixa só como um número e desmerecia seu papel social; seu objetivo era ter um banco com lucro, ‘enxuto’ e ‘saneado’ para poder vender, [...] a meta principal foi o corte de custos com recurso humanos (RH). Em 2001, a Caixa tinha 10.200 empregados a menos que o contingente de 65.111, no final de 1995. Além dos planos de demissão voluntária (PDVs), FHC editou em 2000 o RH008, normativa que autorizava a demissão imotivada, com mais de 500 empregados demitidos sumariamente. A maioria foi reintegrada quase 10 anos depois de muita luta. Nesse período, quase metade dos trabalhadores da Caixa eram terceirizados, em torno de 50 mil. As condições de trabalho foram completamente precarizadas. Os trabalhadores ficaram, praticamente, durante os dois governos de FHC com os salários congelados e com cortes de direitos (SERRANO, 2018, p. 30 e 31).

A redução do tamanho e do papel da Caixa era, portanto, expressão de uma visão política que acreditava que o estado deveria ter menor interferência sobre a economia brasileira. O economista Márcio Pochmann, na obra “O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social” aborda essa fase brasileira em que, em sua opinião, houve o

abandono do projeto nacional desenvolvimentista, ao mesmo tempo em que houve a emergência de políticas neoliberais de inserção subordinada à globalização financeira. Segundo ele, os resultados foram negativos para a população do país, com piora em diversos indicadores, conforme expressa no trecho abaixo.

O resultado disso foi a desestruturação do mercado de trabalho, com a expansão do desemprego – que passou de 2,7%, em 1989, para 15% em 2000 –, da informalidade e do desassalariamento formal. [...] Entre 1981 e 2002, por exemplo, cerca de 11 milhões de brasileiros foram rebaixados ou constringidos por uma grave piora na situação social. [...] os procedimentos de reestruturação industrial, de internacionalização de empresas, de privatização do setor produtivo estatal e de terceirização da mão de obra no setor privado e público levaram ao encolhimento da classe média brasileira (POCHMANN, 2015, p. 37).

Portanto, conforme vimos em Pochmann (2015), o neoliberalismo no Brasil, levado a cabo por mais de uma década, deteriorou a indústria nacional e o mercado de trabalho. Todo esse caldo de mazelas sociais e econômicas pode ter levado à uma perda de popularidade deste projeto e às condições para a sua derrota eleitoral, culminando na eleição de Luís Inácio Lula da Silva, do PT, em 2002.

Com elevada desconfiança do mercado, Lula escolhe como seu vice o empresário José de Alencar (do então Partido Liberal) e lança a “Carta ao Povo Brasileiro”, em 22 de junho de 2002, documento em que firmou compromisso com a estabilidade econômica, respeito aos contratos, manutenção do tripé macroeconômico (controle da inflação, superávit fiscal e câmbio flutuante). A Carta dizia que a “margem de manobra da política econômica no curto prazo [seria] pequena”, acenando para mudanças lentas. A carta dizia ainda que tais mudanças seriam “fruto de uma ampla negociação nacional, que deve conduzir a uma autêntica aliança pelo país, a um novo contrato social, capaz de assegurar o crescimento com estabilidade” (SILVA, 2002).

A doutora em economia Laura Carvalho, na obra “Valsa brasileira: do boom ao caos econômico”, analisa a história econômica dos governos Lula, Dilma e Temer e busca diagnosticar os possíveis erros e acertos das medidas econômicas tomadas por seus governos. Ela afirma que de 2003 e 2005, a novidade se deu a partir das políticas de transferência de renda, que foram expandidas com a criação do Programa Bolsa Família. Lula nomeia, então, Henrique Meireles para o Banco Central, mais um aceno para acalmar o mercado, cujo nervosismo com sua possível eleição teria feito o dólar saltar de 2,60 reais no início de 2002 para 4 reais próximo à sua eleição. Com Meireles, a taxa de juros básica se mantém elevada, enquanto Antonio Palocci, na época Ministro da Fazenda, promove forte ajuste fiscal para

atingir as metas de *superávit* primário – a diferença entre receitas e despesas do governo, excluindo-se o pagamento de juros (CARVALHO, 2018).

Outro fator que fortaleceu a economia brasileira foi a ampliação do crédito, pois, ao melhorarem as condições de vida dos mais pobres, ampliou-se a bancarização e os empréstimos, dinamizando a venda de bens de consumo não duráveis e, como consequência do aumento da demanda por esses produtos, houve uma retomada de setores da indústria nacional, conforme diagnostica Pochmann (2018) na passagem abaixo, em que também aborda outros elementos que contribuíram para a nossa dinamização econômica.

A recuperação da economia nacional desde 2004, com o abandono das políticas de corte neoliberal e a influência de importantes políticas públicas, [...] o crédito ao consumo urbano e à agricultura familiar, as compras públicas, impactou diretamente a estrutura social. Ao mesmo tempo, a volta da mobilidade social, sobretudo na base da pirâmide social, foi motivada pela queda significativa na quantidade de miseráveis e pela ampliação do emprego formal, ainda de menor rendimento (POCHMANN, 2015, p. 37).

O autor afirma ainda que foi apenas nos anos 2000 que o país fez significativa inflexão na trajetória da desigualdade distributiva, optando pela repartição da renda como um dos principais fatores fundamentais para promover o crescimento econômico e para estimular o consumo de massa. Além disso, o avanço do Estado de bem-estar social, em que o Brasil saiu da terceira posição de maior desigualdade de renda no mundo para a décima quarta, permitiu que se expressasse, sobretudo das organizações dos trabalhadores, o que ele chamou de “vigor histórico das lutas sociais” (POCHMANN, 2015, p. 45).

Sobre isso, podemos destacar o Programa Bolsa Família, cujo agente financeiro responsável pelo pagamento era a Caixa. Quanto à organização dos trabalhadores, na categoria bancária, por exemplo, foi a partir do Governo Lula que houve uma maior pressão, com greves mais duradouras e avanços trabalhistas, como ganho real nos salários.

Na Caixa, houve a abertura de novas agências, criação de superintendências e milhares de novos contratados. O primeiro mandato de Lula foi bastante positivo para a referida empresa pública e apresentou apenas um aspecto negativo, é o que sustenta Costa (2016), balizado também em pesquisa de opinião realizada junto aos empregados da empresa, conforme aponta ao relatar que

os marcos positivos na gestão administrativa, durante o primeiro mandato do Governo Lula, além de alcançar os maiores lucros da sua história, foram: o aumento da visibilidade da Caixa, a valorização de seu papel social e o enobrecimento de sua função tanto diante da sociedade quanto frente aos seus empregados. A gestão era mais transparente e mais participativa [...], de modo reconhecido pelos seus

servidores, houve a melhoria do ambiente profissional interno [...]. O aspecto negativo, salientado em pesquisa qualitativa interna, realizada entre os empregados, foi o aumento da ingerência política na política de promoção do banco (COSTA, 2016, p. 71).

A crítica acima realça a visão de que os espaços na máquina pública, no segundo mandato de Lula, sofreram com o fisiologismo da distribuição de cargos nas estatais em troca de apoio político. Isso teria levado pessoas sem amparo técnico a funções internas importantes e gerado uma situação de estagnação pela burocracia estatal, que se defendia desses dirigentes oriundos de relações externas à empresa e que, por outro lado, não se impunham “em troca das mordomias do cargo, delegam tudo aos subalternos, que os trata com todo o respeito que se deve ter por ‘rainhas da Inglaterra’. Reinam sem governar” (COSTA, 2016, p. 72).

Informação relevante é de que Fernando Nogueira da Costa foi Vice-presidente de Finanças e Mercado de Capitais da Caixa, participando da sua direção estratégica de fevereiro de 2003 a junho de 2007, período compreendido nos governos Lula. Costa (2016) relata ter contribuído para retomada do crédito imobiliário, através de diversas iniciativas internas, no final de 2004.

Árduo defensor dos bancos públicos como instrumentos eficazes do estado para atuar social e economicamente, Costa (2016) levanta, ainda, a vantagem da chamada alavancagem de recursos, posto que, legalmente, as instituições financeiras precisam ter apenas uma pequena parte de seus ativos em capital próprio.

O estudo do caso da Caixa conclui que as Instituições Financeiras Públicas Federais (IFPF) se justificam por evitar o financiamento fiscal dos gastos sociais. [...] em termos de custo fiscal e orçamentos governamentais, IFPF podem ‘fazer mais por menos’. São cerca de nove vezes mais, considerando a exigência do Índice de Basileia de 11% dos ativos ponderados por risco em capital próprio, se comparar o valor em dinheiro necessário para executar diretamente políticas públicas com a mesma quantidade de recursos capitalizados nas IFPF para alavancar empréstimos e tomar depósitos (COSTA, 2016, p. 76).

Para ilustrar o impacto das políticas públicas desenvolvidas nos governos Lula, destacamos os seguintes dados elencados por Pochmann (2015), ao comparar a realidade brasileira com o intervalo de 20 anos:

Em 1988, a pobreza atingia 41,7% da população (...). Duas décadas depois, a taxa de pobreza caiu para 25,3% dos brasileiros (queda de 39,3%) (...). Na área da saúde, (...) queda de 62% na taxa de mortalidade infantil (...) sendo acompanhada pela elevação na expectativa média de vida dos brasileiros em 10,6% (de 65,8 para 72,8 anos entre 1988 e 2008). Em relação à educação, observa-se a elevação na frequência escolar de 26,9% para 78,1% entre 1988 e 2008 na faixa etária de 4 a 6

anos; de 84,1% para 98,1% no estrato de 7 a 14 anos e de 52,4% para 83,7% entre 15 e 17 anos de idade (POCHMANN, 2015, p. 61).

No mesmo sentido de apontar pontos positivos no período, Carvalho (2018) destaca que o Brasil conseguiu alcançar, entre os anos de 2004 e de 2010, redução das desigualdades sociais, aumento dos salários, elevação dos empregos formais, melhoria nas contas públicas, altas taxas de crescimento e, ainda assim, manteve a inflação sob controle. A média de crescimento do investimento foi de 6,7% ao ano no período citado (CARVALHO, 2018).

De fato, o crescimento econômico saltou de uma média de 2% ao ano entre 1995 e 2003, para 5,8% em 2004 e 3,2% em 2005. Contudo, tal expansão foi causada especialmente pela expressiva alta nas exportações, já que havia enorme demanda mundial por nossos produtos. Ou seja, apenas após a renúncia de Antônio Palocci, então Ministro da Fazenda, que medidas menos conservadoras na economia foram implementadas durante o segundo mandato de Lula, causando crescimento no mercado interno, provocado pela expansão do consumo das famílias – através de distribuição de renda na base da pirâmide social e maior acesso ao crédito – e maiores investimentos públicos em infraestrutura física e social (CARVALHO, 2018).

Criado em 2003, o Programa Bolsa Família chegou a beneficiar 12,8 milhões de famílias em 2010, sendo responsável por uma redução substantiva nos índices de pobreza. Outro fator relevante foi a valorização do salário mínimo, que se avançou mais rápido a partir de 2005. Embora a lei de valorização do salário mínimo (Lei 12.382) – que prevê reajustes anuais com reposição da inflação do ano anterior e a média do crescimento do PIB dos dois anos anteriores - tenha sido aprovada em 2011 (Governo Dilma), o Governo Lula já aplicava a regra através de medidas provisórias, desde 2008. O impacto desta política é grande no Brasil, pois é enorme o contingente de trabalhadores assalariados ou beneficiários da seguridade social que recebem valor baseado no salário mínimo (CARVALHO, 2018).

Basicamente, o processo de redução de desigualdades no Brasil durante esse período se dá por mudanças na base da pirâmide social, pois, a medida em que o nível de renda das famílias foi aumentando, conseguiram incorporar mais serviços em seus consumos, aumentando a demanda interna nos setores de serviço, como restaurantes, salões de beleza e construção civil (CARVALHO, 2018).

Outro fator elencado por Carvalho como relevante para o crescimento nacional foi a inclusão financeira. As operações de crédito, que representavam 25,5% do PIB em janeiro de 2002, passaram para 49,2% do PIB em dezembro de 2012. O aumento da carteira de crédito

às famílias foi impulsionado pelas linhas de financiamento ao consumo, inicialmente e, depois, pela expansão do chamado crédito direcionado – concedido primordialmente pelos bancos públicos para financiamento habitacional e rural, com taxas de juros mais baixas e prazos maiores (CARVALHO, 2018). Sendo a Caixa a principal agente de financiamento imobiliário do país, conforme já abordado anteriormente.

Lançado em janeiro de 2007, logo após a reeleição de Lula, o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) foi coordenado pela Ministra da Casa Civil, Dilma Roussef, e previa investimentos de 503,9 bilhões. Desse recurso, de acordo com seu balanço publicado, houve a execução de 94,1%. O seu foco era desenvolver a infraestrutura física e social do país, com destaque para a área de energia, com 54,5% do valor investido, bem como habitação e saneamento, com 33,9% dos recursos e a infraestrutura de logística obteve 11,6% do total de investimentos (CARVALHO, 2018).

O PAC foi instituído através de diversas medidas provisórias (MPs 346/07, 347/07, 348/07, 349/07, 350/07, 351/07, 352/07 e 353/07), que geraram grandes debates no Congresso Nacional e centenas de emendas propostas pelos parlamentares. Dentre elas, pela relevância da matéria, pelo envolvimento com a Caixa e pela sua aprovação pelas casas parlamentares, destacamos a MP 347, que autorizou o Tesouro Nacional a conceder crédito de R\$ 5,2 bilhões à Caixa, e a MP 349, que autorizou o repasse de R\$ 5 bilhões do FGTS para um fundo de investimento destinado a financiar as áreas de energia, rodovia, porto, ferrovia e saneamento (FI-FGTS) (CONGRESSO EM FOCO, 2007).

A crise econômica internacional de 2008 ocasionou quedas no PIB brasileiro, contudo, a demanda interna não sofreu queda significativa devido às políticas em andamento, como as transferências de renda, PAC, valorização do salário-mínimo etc. Fator anticíclico fundamental foi a ampliação na oferta de crédito pelos bancos públicos - dentre eles a Caixa - que de setembro de 2008 a julho de 2009, promoveram um acréscimo de 33%. O governo também ampliou o seguro-desemprego por mais 2 meses, além do período de direito de cada trabalhador (de 3 a 5 meses), cujo agente financeiro é a Caixa. Quanto às medidas mais estruturais, houve a criação do Minha Casa Minha Vida (MCMV), lançado em março de 2009, também operacionalizado pela Caixa, sendo o público prioritário as famílias de baixa renda e as moradias populares (CARVALHO, 2018).

Lula encerra seu segundo governo e elege sua sucessora em 2010, a petista Dilma Roussef, que enfrentou condições econômicas adversas. Para Carvalho (2018), a presidenta eleita abandonou, de 2011 até 2014, os pilares que sustentaram o crescimento na era lulista,

quais sejam: distribuição de renda, ampliação do crédito e investimentos públicos. Quando houve aumento da inflação, para frear o consumo, o governo realizou cortes e contingenciamentos. A autora advoga que o erro central do Governo Dilma foi o corte nos investimentos públicos e as desonerações e subsídios ao setor privado para que este fizesse os investimentos, num período em que não havia previsão de demanda (CARVALHO, 2018).

A então presidenta Dilma também reduziu a taxa de juros, desvalorizou o real e controlou as tarifas energéticas. Tais medidas custaram muito às receitas governamentais, mas foram pouco eficazes para estimular o crescimento. Seu governo contabilizou como investimentos os gastos com saúde e educação, por exemplo, criando uma manobra contábil que fez com que as despesas executadas no PAC dobrassem, mas o investimento de fato estava estagnado de 2011 a 2014. O desfecho foi seu *impeachment*, formalmente baseado em manobras fiscais, que seria a suposta solução para a crise que o país enfrentava (CARVALHO, 2018).

Contudo, no que tange a Caixa, vale registrar que o primeiro governo de Dilma Rousseff, iniciado em 2010, teria sido o mais impactante na política habitacional via MCMV, pois alcançou uma média de 925.250 contratos anuais ao longo do mandato em questão, sendo que na faixa 1, de menor nível de renda, o valor de prestação mensal era de oitenta reais (COSTA, 2016).

O MCMV foi uma das principais políticas públicas do referido governo e foi executado totalmente pela Caixa Econômica Federal. No Programa em questão, o FGTS é utilizado para construir habitações de interesse social, demanda que corresponde a quase totalidade do déficit habitacional no Brasil (95%), sendo que o Tesouro Nacional subsidia parte do custo financeiro da operação para o mutuário de baixa renda. Em outras faixas, há também subsídio, facilitando aquisição de imóveis de valores superiores aos que as rendas permitiriam. Há ainda o Fundo Garantidor Contra Perda Temporária de Renda no MCMV, que pode cobrir até 36 prestações, caso haja a perda de renda ou do emprego (COSTA, 2016).

O caldo criado pela queda de investimentos públicos e privados em 2014 e 2015, além da elevação do desemprego e a perda de renda, desgastaram o segundo Governo Dilma. Para citar alguns dados, os investimentos públicos caíram 37% em 2015 e os privados tiveram queda de 13,9% no mesmo ano. O desemprego saiu de 6,2% no final de 2014 para 9% no mesmo período do ano seguinte. Houve também a perda de 2,7% no salário real médio. Estes fatores combinados causaram retração de 3,9% no consumo das famílias, o que não ocorria desde 2003, quando houve retração de 0,5% (CARVALHO, 2018).

A presidenta troca, então, Joaquim Levy por Nelson Barbosa no Ministério da Fazenda, numa mudança que representaria uma política de ajuste fiscal menos dura. Mesmo assim, a ideia de equilíbrio das contas públicas era a base para uma série de propostas de cunho impopular, como o não reajuste de salário de servidores, nem a realização de novos concursos. O governo demonstrou intenção de realizar uma reforma na previdência, bem como suspender a política de valorização do salário-mínimo. Numa tentativa de retomada econômica, o governo voltou a falar de ampliar crédito para estimular o consumo e os investimentos, através dos bancos públicos. Entretanto, sua base de apoio já estava deteriorada, sobretudo no Congresso Nacional, o qual utilizou o argumento de “pedalada fiscal” - atraso no repasse de recursos governamentais aos bancos públicos – para interromper o mandato presidencial em curso (CARVALHO, 2018).

A partir do “golpe” de 2016, Michel Temer, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), vice de Dilma, assume a Presidência da República com o compromisso de realizar reformas estruturais, como a flexibilização de direitos trabalhistas, materializada na Reforma Trabalhista de 2017, bem como se compromete a não elevar impostos. Tais compromissos já vinham sendo assumidos por ele desde dezembro de 2015, quando Temer lançou o Programa Uma Ponte para o Futuro, na Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. Porém, mesmo com a agenda voltada aos interesses do setor empresarial, os escândalos de corrupção envolvendo o alto escalão do Governo Temer, como ministros e parlamentares da sua base, deterioraram ainda mais a relação da sociedade com o sistema político brasileiro (CARVALHO, 2018).

O Governo Temer se dedicou à PEC do Teto dos Gastos Públicos, cujo objetivo real era acabar com a vinculação de receitas para saúde e educação previstas nas constituições federais desde 1934, que estabeleciam um piso mínimo para estas áreas. A PEC 241/55 foi aprovada em dezembro de 2016 e representa o sucateamento dos serviços e investimentos públicos com o decorrer do tempo, além disso, passou a ser usada como justificativa para a necessidade de se realizar uma reforma da previdência, é o que Carvalho (2018) aponta.

O Governo Temer obteve enorme tolerância quanto ao crescimento do déficit fiscal e da dívida pública. Neste sentido, Carvalho afirma que a teoria econômica tem servido para evitar uma radicalização da democracia pela conquista de direitos e cidadania. Ela denuncia que são justamente as crises econômicas que servem como oportunidade para bloquear as agendas democráticas, como as propostas por diversos movimentos sociais (mulheres,

juventude etc.), tudo baseado na ideologia de que o tamanho do Estado deve ser diminuído (CARVALHO, 2018).

Assim, ao colocar o Estado como um elemento antagônico da liberdade constrói as bases para reformas em que o poder estatal seja reduzido e faz parecer que não há outro caminho possível, conforme expressa a economista no seguinte trecho “O neoliberalismo é uma doutrina que promete a liberdade de escolha, mas é vendida sempre sob o slogan da falta de alternativa” (CARVALHO, 2018, p. 124). O fato é que tantos cortes e medidas que impactam a renda da base da pirâmide social pioraram os indicadores nacionais sobre desigualdade.

Segundo dados do relatório “País estagnado: um retrato das desigualdades brasileiras – 2018”, produzido pela organização não governamental Oxfam Brasil, entre os anos de 2016 e 2017, a redução da desigualdade de renda no Brasil sofreu a primeira vez interrupção nos últimos 15 anos, o que fez com que o país caísse da posição de 10º para 9º entre os países mais desiguais do mundo no ranking global de desigualdade de renda de 2017. Outro dado importante, é que nos mesmos anos, entre 2016 e 2017, houve recuo na equiparação de renda entre mulheres e homens pela primeira vez em 23 anos. O número de pessoas pobres (renda de até US\$ 1,90/dia), por sua vez, cresceu de 13,3 milhões em 2016 para 15 milhões em 2017 (OXFAM BRASIL, 2018).

No movimento de propalar, nacional e internacionalmente, uma falsa retomada econômica no Brasil, o então secretário do Programa de Parceria de Investimento (PPI), distribuiu um documento em setembro de 2016, no qual afirma que a “má gestão e a intervenção excessiva do Estado” haviam ficado para trás no país. Contudo, no programa apresentado por Moreira Franco, havia a previsão de 30 bilhões de reais a serem disponibilizados pelos bancos públicos para as concessões, dos quais 12 bilhões sairiam do FI-FGTS da Caixa. O BNDES, o Banco do Brasil e a Caixa ainda assumiriam o risco pela emissão de debêntures dos possíveis interessados nas concessões (CARVALHO, 2018).

As medidas do Governo Temer que buscavam estimular a economia, não obtiveram êxito e contribuíram para maior concentração da riqueza, como exemplo, podemos citar as alterações na política habitacional, em que se ampliou a faixa máxima do Programa MCMV para até 9 mil reais e se elevou para 1,5 milhão o limite de uso do FGTS para compra de imóveis (CARVALHO, 2018).

Mais adiante, em 2018, Jair Messias Bolsonaro assume a Presidência da República. Eleito pelo Partido Social Liberal (PSL) - hoje no Partido Liberal (PL) -, seu governo propõe

diversas medidas neoliberais, como: novas privatizações, o enfraquecimento de empresas públicas e a redução do papel do Estado. Sua visão política se assemelha ao Governo Temer, guardando diversos aspectos de continuidade.

Recentemente o presidente deu declarações à imprensa nacional dizendo que apoia a política de privatizações do ministro da Economia, Paulo Guedes. Entretanto, teria retirado da lista de estatais passíveis de venda a Casa da Moeda e a Caixa Econômica. Dentre os motivos para manter o banco público longe da iniciativa privada, o principal teria sido o trabalho realizado com o pagamento do auxílio emergencial (UOL, 2021).

Mesmo com esta declaração, o Governo tem planejado a venda de “fatias” da Caixa. Foi o caso da Caixa Seguridade Participações, que é uma subsidiária da Caixa Econômica Federal que atua no segmento de seguros, com serviços nos ramos habitacional, prestamista, vida e residência. A subsidiária teve lucro líquido de R\$ 1,76 bilhão em 2020, com uma receita de R\$ 39,1 bilhões. No entanto, sua liquidação representaria um ganho bruto no resultado da Caixa de apenas R\$ 3,3 bilhões. Parte de suas ações já foi vendida na Bolsa em 29 de abril de 2021 (INFOMONEY, 2021).

Conforme pudemos observar, desde o início de sua existência, a Caixa tem exercido um papel importante de fomento da economia do Brasil, promovendo a bancarização das parcelas mais humildes da sociedade brasileira e também efetivado diversas políticas federais. A seguir, veremos como a História da Caixa é permeada pelo processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho formal brasileiro, bem como os avanços e contradições inerentes a este processo.

Capítulo 3: As mulheres no sistema bancário e na Caixa Econômica Federal.

Foi no ano de 1921, há cem anos, que se registrou a primeira mulher na estrutura organizacional da Caixa, a bancária Aurora Gouveia. Na verdade, Aurora foi a primeira mulher da categoria bancária no Brasil. O fato histórico foi destacado pela própria empresa em campanha alusiva ao dia internacional da mulher, no ano de 2014. É o que resgata Rita Serrano em artigo no sítio eletrônico da Fena, onde ainda destaca que “A Caixa Econômica Federal é o único banco brasileiro feminino até no nome” (SERRANO, 2019).

Com o passar dos anos, ocorreu progressivo aumento da presença feminina na categoria bancária, fazendo com que atualmente se tenha quase o mesmo percentual de homens e mulheres, com leve maioria masculina.

Em tabela elaborada pelo Dieese, com base em dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (1998 a 2018), há o demonstrativo de que em 20 anos, de 1998 a 2018, houve avanço de aproximadamente 5% na mão de obra feminina dentro da categoria bancária, pois os homens eram 56,60% em 1998 e passaram a ser 51,24% em 2018. Já as mulheres saíram de 43,40% para 48,76% nos anos indicados (DIEESE, 2021).

Outro elemento apontado nesse estudo é a redução da diferença na remuneração média entre homens e mulheres, já que em 1998 as mulheres recebiam em média 26,01% a menos que os homens e tal diferença passou a ser de 21,75% em 2018. Neste ritmo de redução de 0,37 p.p. ao ano no setor bancário brasileiro, a equiparação de remuneração entre os sexos levará 59 anos, segundo cálculo do Dieese.

Ao analisar a diferença salarial entre os sexos, a partir da escolaridade, o Departamento aponta que ela cresce na medida em que se elevam os anos de estudo, pois as mulheres com nível médio recebem 14,3% a menos que os homens e 15,2% a menos quando possuem nível superior incompleto. Já aquelas que se graduaram e tem nível superior completo possuem remuneração 24,9% inferior a dos colegas do sexo masculino na mesma condição de escolaridade. Para as que possuem mestrado e doutorado a diferença é ainda maior, sendo de 28,1% e 41,3%, respectivamente (DIEESE, 2021).

Na obra “Mulheres no trabalho bancário: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero” de Líliliana Rolfsen Petrilli Segnini, a autora afirma que ocorreu, mundialmente, nos anos 60, uma feminização do trabalho bancário. As causas seriam a expansão dos bancos e da automação bancária (substituição de serviços manuais e humanos, por serviços realizados por máquinas). Para a autora, seria a execução de serviços repetitivos de registros e de digitação de dados o que promoveu a abertura de novos postos de trabalho, justamente num

período em que, no geral, os bancos no Brasil praticamente não admitiam mulheres, houve essa mudança e eles passaram a contratar a mão-de-obra feminina. Isso nos demonstra que as mulheres não ocuparam vagas masculinas, mas sim foram inseridas com o surgimento de novas atividades no sistema financeiro da época (SEGNINI, 1998).

Portanto, para Segnini (1998), a inserção feminina no trabalho bancário não pode ser considerada unicamente uma conquista das mulheres em se colocarem em um ambiente masculino, uma vez que ela considera a contratação de mulheres uma “estratégia do capital” a fim de preencher as vagas geradas pelo processo de automação dos bancos, ou seja, uma mão-de-obra mais barata para prestar atividades repetitivas.

A autora, ao analisar o processo de feminização do trabalho, afirma que o compreende como ambíguo, na medida em que expressa, ao mesmo tempo, “resistência e submissão às normas sociais vigentes” (SEGNINI, 1998, p. 33).

Ela ainda complementa ao elencar que

Na ótica das relações de gênero, trata-se de uma conquista social das mulheres na busca de oportunidades iguais às vivenciadas pelos homens no mundo do trabalho; na ótica das relações capital/trabalho, trata-se de uma das formas de racionalização que objetivam a intensificação da produtividade e a redução dos custos. Portanto, a análise no trabalho da mulher nos bancos não deve prescindir de nenhuma das dimensões apontadas visto que se inter-relacionam e alteram, também de forma concomitante, as relações de poder tanto no âmbito das relações sociais com o capital, como nas relações sociais de sexo (SEGNINI, 1998, p. 33).

Para a pesquisadora, não se pode atribuir apenas à luta das mulheres pelo direito ao trabalho e igualdade a sua maior presença no mercado de trabalho bancário, pois isso desconsideraria uma dimensão fundamental de análise, qual seja, a relação capital trabalho, pautada nos interesses do capital de maximizar a exploração do trabalho e acumular mais riquezas. Ela propõe que se considerem ambas as perspectivas, para tentar compreender a complexidade do assunto.

Neste sentido, o duplo movimento observado - resistência face às relações de poder nas relações de gênero, submissão à lógica racionalizadora do capital - demanda a utilização de referenciais teóricos aparentemente também ambíguos porque propõem diferentes dimensões de análise, capazes, no entanto, de fornecer elementos para a compreensão do fenômeno em sua complexidade (SEGNINI, 1998, p. 34).

Sobre as mudanças no sistema capitalista, sejam elas tecnológicas, nas relações de trabalho e/ou no mercado, bem como a centralidade de analisar o papel do sistema financeiro neste processo, a autora afirma que

O sistema financeiro no Brasil, em função do alto nível de difusão tecnológica e do elevado nível de escolaridade dos trabalhadores bancários, significa, no contexto nacional, uma “ilha” setorial de modernidade. Por essa razão, constitui também um locus significativo de pesquisa para a análise das qualificações requeridas pelas novas formas de uso da força de trabalho no processo de reestruturação capitalista (SEGNINI, 1998, p. 21 e 22).

Na obra supracitada, Segnini (1998) passeia por registros históricos, depoimentos e autores diversos, a fim de demonstrar o quanto o trabalho bancário não era mecânico no início ao século XX, ficando a cargo dos trabalhadores os cálculos de juros, inclusive sem função fixa definida, com atribuições destinadas pela necessidade e na base da confiança.

Na década de 20, as atividades eram manuais e não especializadas. Já na década de 30, alguns equipamentos teriam sido introduzidos, como copiadoras, por exemplo, iniciando um lento processo de mudanças tecnológicas e organizacionais, cujos objetivos eram a “permanente expansão das operações financeiras e à redução dos custos através da divisão e intensificação do trabalho. A característica presente em todos esses momentos históricos foi e tem sido a procura da intensificação da produtividade dos bancários e a minimização dos custos” (SEGNINI, 1998, p. 60).

Ademais, é na década de 30 que o país experimenta um processo de urbanização e industrialização, estimulado pelo Governo Vargas. Tal processo foi favorável para a expansão e fortalecimento do sistema financeiro nacional, haja vista que as transações financeiras se intensificam (SEGNINI, 1998). Acarretando impactos ao trabalho bancário, como bem frisa a autora ao pôr em destaque que

o trabalho bancário se avoluma gradativamente, possibilitando a introdução de máquinas para a realização dos registros bancários e o início do processo de divisão das funções. No período compreendido entre a década de 30 e os primeiros anos da década de 60, a racionalização, como forma de gestão, desenvolve-se concomitante com a mecanização do trabalho bancário, porém lentamente, conforme já foi dito. É observada também a inserção das mulheres nos bancos, processo este só intensificado a partir da década de 60, no contexto da automação bancária (SEGNINI, 1998, p. 63).

Segnini (1998), então, faz apanhado do dia a dia do trabalho bancário em uma pesquisa que aponta o caminho percorrido até se alcançar maior grau de divisão do trabalho interno, em que o fluxo das atividades vai se dividindo entre aquelas que necessitam de maior qualificação/conhecimento e outras de menor complexidade.

Os gerentes de carreira gozavam de grande prestígio social e eram as maiores autoridades nas agências. Com o tempo, as funções hierárquicas foram sendo mais estruturadas. Até os anos 1980, a profissão de bancário gozava de enorme prestígio no país,

contudo, com a mecanização causada pela progressiva automação, houve gradativa desqualificação do trabalho bancário (SEGNINI, 1998).

É justamente neste contexto que se inscreve a participação feminina no trabalho bancário, através do desempenho de tarefas de suporte ao trabalho considerado qualificado, sendo as ocupações mais comuns as de mecanográficas, telefonistas, faxineiras e auxiliares de escrita. Como consequências disso, seus salários eram menores do que de seus colegas de trabalho do sexo masculino e não tinham perspectiva de ascender na carreira bancária. A autora cita, ainda, o Serviço Hollerith da Caixa, implantado em 1933, que consistia em atividades de perfuração, conferência e organização de cartões, setor em que havia muitas mulheres trabalhando (SEGNINI, 1998).

O ambiente sindical, afirma Segnini (1998), também era eminentemente masculino e, as estratégias de atração de mulheres acabavam por reforçar estereótipos, como concursos de Miss Bancária ou cursos de corte e costura. Fato interessante destacado pela autora, foi na greve de 1985, em São Paulo, em que as bancárias fizeram um cordão de isolamento e, abraçadas e cantando hino nacional, teriam enfrentado a polícia, ficando fisicamente em frente aos bancários grevistas, possibilitando maior margem para ação militante deles.

Em pesquisa aos jornais do Sindicato dos Bancários de São Paulo, desde 1924 até a publicação de seu trabalho, em 1998, a autora identificou em todos os anos a presença das mulheres na categoria bancária, bem como suas atuações sindicais.

Há referência à uma edição do Jornal “Vida Bancária” de 15 de agosto de 1934, em que se fala na criação de uma “Associação Bancária Feminina de São Paulo” e se faz alusão de que tal iniciativa já teria ocorrido no Rio de Janeiro. Os temas alusivos à luta das mulheres mais recorrentes nos periódicos eram: igualdade de direitos no trabalho, igualdade salarial, melhores condições de vida e constituição de uma estrutura que possibilitasse o desenvolvimento de suas carreiras, conciliando o lado profissional com a maternidade. Inclusive, em janeiro de 1971, numa edição do jornal “Folha Bancária”, comemorava-se o fato do Banespa, Banco Estadual de São Paulo, não mais demitir mulheres grávidas (SEGNINI, 1998).

Ao analisar a diferença que o capital faz entre trabalhadores de sexos diferentes, no sentido de maximizar a exploração dos trabalhos femininos, Segnini (1998) corrobora as teses levantadas pelas autoras relacionadas no 1º capítulo desta dissertação e é taxativa:

As relações de trabalho (bem como as reivindicações sindicais), na ótica das relações sociais de gênero, implicam especificidades que vão além da posição

dualista das análises centradas na perspectiva de classe social; expressam segmentações no mundo do trabalho que se apropriam das desigualdades presentes na sociedade, minimizando custos e intensificando a produtividade (SEGNINI, 1998, p. 74).

A apropriação do trabalho das mulheres, de maneira distinta da exploração do trabalho masculino, portanto, foi combinada com o processo de automação bancária, com maior velocidade na tomada de decisões e diversificação de serviços. Neste sentido, houve mudanças no processamento eletrônico de dados (retaguarda), automatização do atendimento ao público e adoção de sistema de suporte aos processos decisórios (SEGNINI, 1998).

Outro elemento destacado por Segnini (1998) é a reestruturação produtiva, como uma tendência em curso no mundo do trabalho, sobretudo no setor terciário da economia, no qual está inserido o serviço bancário. Esta reestruturação gera desemprego estrutural e relações de trabalho flexíveis (terceirização, subcontratação e tempo parcial). É neste ambiente que se dá a feminização do trabalho do setor.

Ao analisar a parte da história das trabalhadoras bancárias, observa-se “lacunas” e, neste sentido, é grandiosa a reflexão trazida por Elisabeth Souza Lobo na obra “A classe operária tem dois sexos: Trabalho, dominação e resistência”. Nela há a discussão do conceito de classe operária utilizado no meio sindical, que, muitas vezes ignora as relações sociais de sexo no seio da classe operária e na sociedade (SOUZA-LOBO, 1991).

Ela corrobora ainda com o entendimento de que a divisão sexual do trabalho foi um processo construído a fim de subordinar as mulheres e frisa que

A divisão sexual do trabalho é também uma construção social e histórica. Se é certo que o capitalismo utiliza uma estratégia de “dividir para reinar”, a configuração dessas divisões é construída socialmente através das relações de classe, de raça, de Gênero e das práticas sociais. O capitalismo na América Latina não criou a subordinação das mulheres, mas certamente as relações de produção e reprodução social são aqui também sexuadas e assimétricas, marcadas por uma hierarquia que subordina as mulheres e seus trabalhos (SOUZA-LOBO, 1991, p. 173).

A autora denuncia que a divisão da classe trabalhadora, favorece a exploração das mulheres pelo capitalismo, com características diferenciadas, calcadas em construções culturais e legais, dentre outras.

Parece hoje mais claro que, de um lado, as relações capitalistas expropriam o trabalho e os saberes de mulheres e homens de forma assimétrica, individualizando-as (os), dividindo-as (os). Por outro lado, as relações que se estabelecem entre homens e mulheres não são puro reflexo das relações econômicas, mas se traduzem em representações e símbolos com que homens e mulheres enfrentam sua vida

cotidiana. [...] São também relações de poder regidas por leis, normas, tradições e hábitos (SOUZA-LOBO, 1991, p. 173 e 174).

Souza-Lobo (1991) diz também que no processo de organização das mulheres, enquanto trabalhadoras, existem altos e baixos, avanços e recuos, sendo suas experiências marcadas pelas ações do dia a dia

Tanto quanto a história do movimento operário não pode ser lida como “uma evolução linear e racional” rumo ao Paraíso, os movimentos de mulheres ocorrem em espaços e tempos atravessados pelas experiências cotidianas e pelas experiências históricas de vitórias e derrotas. As consequências e o alcance dos movimentos não se reduzem aos resultados imediatos, às reivindicações. Vários outros níveis necessitam ser analisados (SOUZA-LOBO, 1991, p. 182).

A escritora elenca como níveis a esfera das relações familiares e cotidianas, bem como a esfera do espaço público e a construção da imagem das mulheres nele, fazendo uma relação deste último com as disputas eleitorais e ocupação dos parlamentos pelas mulheres. Ela diz que “As mulheres nos movimentos invadem espaços políticos, as libertárias e feministas invadem os espaços públicos. Deslocam lugares e fronteiras, não sem resistência” (SOUZA-LOBO, 1991, p. 183).

Mesmo com a ampliação no número de mulheres entre os empregados da Caixa, o movimento associativo se manteve majoritariamente masculino, com baixa presença de mulheres em altos postos da hierarquia diretiva da Fenae e das apcef's. Além disso, muitas vezes a participação delas ficava restrita a setores e temas específicos (FENAE, 2019).

As mulheres se fizeram presentes na fundação da Federação, tendo tido enorme contribuição para a realização da 2ª Reunião da Fenae, em 1973, no auditório da filial da Caixa em Belo Horizonte. Sendo citadas nominalmente as integrantes da Apcef Minas Gerais: Maria do Socorro Mota, Egly Fortes de Souza, Zilda Gomes, Inês Grandinetti e Mercedes Gonçalves. Elas teriam contribuído para debates centrais à época, como a unificação das Caixas Econômicas, a correção monetária e a gestão da Loteria Federal (FENAE, 2019).

No mesmo ano, foi elaborado um plano específico para as trabalhadoras, com a defesa da aposentadoria com 30 anos de serviço delas. Por decisão da Fenae, os estudos do plano possuíam embasamento técnico-jurídico especializado e foram enviados aos chefes dos três poderes. A Federação se colocou, assim, como vanguarda na luta por aposentadoria com tempo diferenciado para as mulheres, mesmo num momento em que o regime ditatorial ainda exigia cuidados para debates políticos (FENAE, 2019).

Em 1975, assumiu um novo presidente no Brasil, o general Ernesto Geisel. A direção da Fenae reiterou os pedidos de avanços através de um documento enviado em 25 de novembro, ao chefe do executivo. O documento fez referência à decisão da Assembleia Geral da ONU, que teria definido este como o Ano Internacional da Mulher. A resposta negativa veio em 2 de janeiro de 1976, assinada pelo então chefe do Gabinete Civil, general Golbery do Couto e Silva. No entanto, sinalizou uma possível retomada do assunto quando o governo estudasse o regime jurídico do servidor público. Já em 22 de fevereiro do mesmo ano, o diretor geral do Departamento Administrativo do Serviço Público anunciara n’O Globo que os estudos para a aposentadoria integral da mulher estavam em fase final. Em 5 de dezembro de 1977, então, entra em vigor a Lei 6.481, garantindo a aposentadoria às trabalhadoras da Caixa aos 30 anos de serviço e, inclusive, a regra retroagiu e beneficiou as que se aposentaram desde 15 de março de 1968 (FENAE, 2019).

Por proposta da primeira secretária, Maria do Socorro Mota e Silva, a Fenae solicitou a criação de creches nas unidades da Caixa. Ela era colunista nos primeiros anos do jornal da Federação, cuja coluna se intitulava “Fala a Mulher Economiária”. Seus textos eram sempre bem estruturados e falavam de temas importantes para os trabalhadores da Caixa, contudo, o contexto da década de 70 era muito machista e muito se falava em conciliar o papel de economiária e de mãe. Como a empresa postergou a concessão da creche por três anos, a pauta foi ganhando força nos estados, até que no segundo semestre de 1979, tal direito foi, enfim, garantido e efetivado no início de 1980, através de convênios entre a Caixa e a Funcef com instituições especializadas (FENAE, 2019).

Somente em 1979 registra-se uma mulher em boa posição hierárquica na Caixa. Filomena Pires abre caminho para outras ao ser a primeira mulher a ocupar a chefia de gabinete da diretoria de Fundos e Programas, sendo empregada da empresa desde os seus 16 anos. Antes dela, apenas Mafalda de Andréa havia assumido posição de destaque no gabinete do presidente da Caixa do Rio de Janeiro, contudo, foi no período anterior à unificação da estatal (FENAE, 2019).

Dentro da história de luta dos empregados da Caixa, foi realizada a primeira greve de 24 horas em 30 de outubro de 1985, decidida no 1º Congresso Nacional de Empregados da Caixa (Conecef). A força do movimento, que teria fechado todas as agências e unidades administrativas da empresa naquele dia, repercutiu no Congresso Nacional e os, até então, chamados de economiários conquistaram o reconhecimento da condição de bancários, com a consequente redução da jornada de trabalho de 8 para 6 horas (tempo de jornada da categoria

até o presente momento), além do direito à sindicalização. O movimento grevista coincidiu com o último ano da ditadura militar, marcado pela eleição indireta de Tancredo Neves (FENAE, 2019).

Em 1989, ano da primeira eleição direta, era um período de muita efervescência social e política e o movimento sindical organizava campanhas, greves e mobilizações. A categoria bancária era uma das mais organizadas e combativas, tendo importante protagonismo dos empregados da Caixa. A relação entre patrões e trabalhadores era tensa. Esse processo culminou na eleição de Collor, conforme já abordamos no capítulo anterior. Importa dizer que “a brisa da cidadania também soprava para os lados da Fenae” (FENAE, 2019, p. 29), que em março do mesmo ano alterou seu estatuto e definiu por eleições diretas para a Diretoria Executiva da Federação no ano seguinte, em 1990, dando direito ao voto para todos os filiados às associações estaduais, fossem empregados ou aposentados, demonstrando a conexão existente entre a luta pela democracia no Brasil e as opções organizativas dos empregados (FENAE, 2019).

Na obra “Tijolo por Tijolo: Meio Século de História do Pessoal da Caixa”, a Fenae resgata que ao longo de sua existência, um desafio democrático interno foi o de construir um ambiente diverso e inclusivo. Neste ponto, a baixa participação das mulheres seria um elemento central a ser superado na representação dos empregados. O livro traz alguns relatos de mulheres que apontam ter sentido uma grande resistência à presença feminina, sendo alvos de piadas por parte de colegas de movimento, que perguntavam se estavam trocando receitas culinárias, por exemplo (FENAE, 2019).

A respeito das dificuldades enfrentadas pelas bancárias da empresa, destaco o relato de Aparecida Santos, primeira mulher a presidir a APCEF/PB, que afirmou que ao ingressar na Caixa em 1976, através de concurso público, com 23 anos de idade, em sua entrevista de ingresso expressou o desejo de ser auditora e ouviu do entrevistador que não conseguiria, pois na Caixa não havia mulheres auditoras (FENAE, 2019).

Aparecida Santos faz parte de um grupo de jovens que ingressou na Caixa a partir de 1972 através de concursos públicos, antes mesmo da obrigatoriedade prevista na constituição de 1988 para o serviço público e contratação nas estatais. Era uma juventude recém-saída das universidades, espaços em que se debatia e se manifestava por liberdades democráticas, isso fazia com que muitos recém-formados chegassem dispostos a lutar por melhores salários e condições de trabalho. Uma das principais lutas teria sido o reconhecimento dos empregados da Caixa como bancários e a jornada de seis horas (FENAE, 2019).

No movimento grevista de 1985, que já abordamos anteriormente, houve forte participação de mulheres, dentre elas Erika Kokay, uma das lideranças grevistas de Brasília (FENAE, 2019). Esta também foi uma jovem dessa geração e começou sua militância no movimento estudantil em 1976, em plena ditadura militar. Psicóloga pela Universidade de Brasília, Kokay foi a primeira mulher eleita presidenta do Sindicato dos Bancários do Distrito Federal (1992 a 1998) e presidenta da CUT do DF (2000 a 2002), foi eleita Deputada Distrital em 2002 e, em 2010, tornou-se deputada federal pelo PT/DF, cargo que exerce até o momento atual (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2021).

Em termos quantitativos, um salto na participação das mulheres dentro do movimento de empregados ocorreu no 29º Conecef (2013), quando se estabeleceu uma política de crescimento da representação feminina, em que esta ampliaria gradativamente a obrigatoriedade de percentuais em todas as delegações dos estados ao referido congresso nacional, sob pena de perda de número de delegados, caso o critério não fosse respeitado. Conforme registrado na Revista Agora Fenae de Nº 80, com o texto

Equidade de gênero no Conecef

Em decisão histórica, durante o 29º Conecef, o Movimento dos Empregados da Caixa decidiu aprovar a ampliação da cota de participação feminina no congresso, passando dos atuais 30% para 40% em 2014, e 50% em 2015. A proposta foi construída por todas as correntes políticas que atuam no movimento e mantém, até 2015, o corte em 30% para as delegações que não atingirem a cota (FENAE, 2013, p. 29).

Uma das empregadas a construir e defender a proposta de paridade progressiva, aprovada no Congresso de 2013, foi a pesquisadora deste trabalho acadêmico, que aparece no registro fotográfico da defesa da proposta publicado na Revista citada, juntamente com todas as empregadas da Caixa que realizaram manifestação oral favorável à proposta (FENAE, 2013).

Na Caixa, desde o ano 1972, o ingresso na carreira se dá através de concurso público. Logo, como a porta de entrada é a mesma, contratadas e contratados iniciam sua carreira profissional na instituição com o mesmo salário base, previsto em Convenção Coletiva de Trabalho – CCT e em Acordo Coletivo de Trabalho.

Contudo, com o passar dos anos, a progressão profissional vai tomando rumos diferentes a partir do sexo do trabalhador. É comum que determinadas funções sejam majoritariamente ocupadas por homens, quais sejam aquelas ligadas ao numerário, bem como à área comercial e gerencial do banco. Além disso, são as mulheres as maiores vítimas de

assédio moral e sexual neste ambiente, sendo o primeiro uma prática utilizada como ferramenta de gestão nas instituições financeiras.

Fruto da organização e luta da categoria bancária, tem-se conquistado algumas cláusulas na CCT e acordos coletivos de trabalho (ACT's) que buscam a equidade no trabalho bancário. Os bancos também adotam discursos e políticas, como o censo e o agente da diversidade, que teriam como um dos focos permitir iguais condições de crescimento profissional para ambos os sexos. Contudo, a efetividade desta política é questionável, posto que persistem diferenças que impactam na área de atuação, remuneração, clima organizacional e adoecimento. A seguir, vamos elencar alguns dados e políticas adotadas pela estatal, no sentido de promover diagnósticos e ações de incentivo à igualdade entre os sexos, seja por sua liberalidade, seja através de negociação de normas trabalhistas coletivas.

No Relatório de Sustentabilidade da Caixa – 2019, a estatal publica uma série de dados e procedimentos internos, numa espécie de balanço anual da gestão. Um dos temas abordados no Capítulo 3 “Nossas Pessoas: Inclusão e Igualdade de Oportunidades, Gestão de desempenho, Aperfeiçoamento Profissional e Saúde e Segurança”, é seu quadro de pessoal. Sobre isso, a Caixa afirma no documento em questão que em 2019, o seu quadro de empregados foi reduzido em 1,04% em relação ao ano anterior, tendo encerrado o ano com 84.066 empregados, cuja contratação é realizada via concurso público, sendo 44,5% de mulheres. Com relação aos prestadores de serviços (atividades de caráter secundário, como vigilância), eram 45.465 pessoas ao final de 2019 (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE CAIXA, 2019).

O referido relatório detalha e expõe números interessantes para nossa análise. No encerramento de 2019, existiam mais homens (46.693) do que mulheres (37.373) entre os empregados ativos. Entre dirigentes (nomeados em cargos de alta posição) não havia nenhuma mulher e entre os contratados a termo (contrato de trabalho conforme art. 443; §2º da CLT) eram apenas duas mulheres, já os homens nestas funções eram 12 e 10, respectivamente.

No grupo de aprendizes, eram 2.708 do sexo feminino e 1.868 do sexo masculino. Dos estagiários da estatal, 3.650 eram mulheres e 2.154 eram homens. O quadro de prestadores, vinculados aos contratos de prestação de serviços de natureza contínua (mão de obra através de empresa terceirizada, como serviços gerais, telefonistas, dentre outros), cujos serviços estão descritos em contrato, era composto por 25.099 mulheres e 20.366. Considerando a

força de trabalho total da empresa pública, as mulheres representavam 44,46% (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE CAIXA, 2019).

Os dados são reveladores e ao analisá-los, observa-se que quanto maior o cargo em posição hierárquica, maior é a presença masculina. Ao passo que o inverso acontece com a mão de obra feminina, que vai reduzindo a cada degrau da carreira do banco e cujos nichos em se constitui como maioria são os das atividades menos estáveis e mais mal remuneradas. Logo, a pirâmide do quadro da empresa possui mais mulheres em sua base e mais homens no topo, sendo o sexo masculino beneficiado ao ocupar as funções de maior prestígio social, poder de decisão e melhores remunerações. Não há no Relatório da empresa um aprofundamento no diagnóstico das razões que levam a este quadro de desigualdade entre homens e mulheres na hierarquia interna, embora elenque algumas iniciativas que intencionam a mitigação de tal desigualdade.

No documento, a Caixa afirma que, através de seu “Programa de Diversidade”, busca fomentar “uma cultura de respeito e valorização da diversidade dos empregados, de igualdade de oportunidades, de inclusão e de mitigação de todas as formas de preconceito e discriminação” (p. 46). A empresa também teria estabelecido como um dos seus focos, no ano de 2019, a execução do novo projeto “Liderança Feminina”, através do qual realiza o monitoramento anual da ascensão de mulheres a funções da alta liderança, no sentido de promover o equilíbrio de gênero nas posições de comando da estatal, tendo como um dos objetivos ampliar a média de inscrições de mulheres para funções de chefia de unidade, nos últimos anos teria sido de 25% do total de inscritos (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE CAIXA, 2019).

Entre as ações do projeto, a empresa informa que realizou encontros entre lideranças femininas de todo o país e a presidência da Caixa para discutir ideias que pudessem propiciar elevação da representatividade das empregadas. No relatório, também consta que ocorreram três reuniões nacionais com empregadas de alta e média gerência para identificar desafios e propor soluções, entre os meses de setembro e dezembro de 2019. Para possibilitar a replicação desse encontro regionalmente e alcançar mais interessadas, a empresa afirma ter criado um roteiro para reuniões. Neste sentido, foi lançado o Blog da Liderança Feminina, para a publicação de textos, pesquisas e enquetes sobre o tema e para promover “troca de experiências entre as atuais líderes da CAIXA e as empregadas que estão se desenvolvendo como sucessoras” (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE CAIXA, 2019, p. 47).

No relatório, o banco registra que oferece serviços e pacotes de benefícios diferenciados e exclusivos para mulheres, com a intenção de ampliar o relacionamento e incentivar o empreendedorismo delas. São novas linhas de créditos com taxas e juros menores, anuidade de cartão de crédito gratuita, seguros com coberturas especiais e previdência direcionada ao público feminino. Uma estratégia comercial para criar identidade entre as mulheres e a Caixa. Em 2019, vinculados a esta estratégia, a estatal comercializou mais de 15 mil cartões com identidade visual própria, cerca de R\$ 25 milhões em crédito para pessoa jurídica e 14 mil contratos de seguridade (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE CAIXA, 2019).

Ao analisarmos os dados de maneira mais pormenorizada e olharmos para os dois maiores grupos etários, vemos que a maior distorção entre homens e mulheres empregadas está na faixa etária acima de 50 anos, em que eles são 13.583 e elas são apenas 7.442. Já na faixa etária de 30 a 50 anos, são 30.882 homens e 28.449 mulheres (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE CAIXA, 2019). A análise dos dados indica, pelo menos em parte, que há influência da questão geracional sobre esses números, ou seja, há a possibilidade de que haja uma redução da desigualdade de gênero na empresa na medida em que a geração mais jovem de mulheres siga ascendendo profissionalmente. No entanto, ressalta-se mais uma vez que o relatório da empresa identifica objetivamente a existência de barreiras específicas impostas às mulheres ao longo de sua vida pessoal e profissional que impedem seu avanço na carreira da Caixa no mesmo nível que os homens.

O relatório citado apresenta um quadro detalhado, em que cruza dados de 2017, 2018 e 2019 “Relativos ao total de empregados”, “Gerentes em relação ao total de funções gerenciais” e “Dirigentes em relação ao total de cargos de dirigentes” com diversas características, dividindo o corpo funcional em “Mulheres Negras”, “Homens Negros”, “Total de Negros”, “Mulheres”, “Homens”, “Com Deficiência”, “Abaixo de 30 anos”, “De 30 a 50 anos” e “Acima de 50 anos”.

Observamos que os dados são, no geral, estáveis, sofrendo variações muito pequenas entre os anos, não apresentando evolução significativa de grupos sub-representados como negros, por exemplo, que eram 25,07% do total de empregados em 2019, sendo 14,97% de homens negros e 10,10% de mulheres negras; negros são 23,62% do corpo gerencial e apenas 12,20% dos dirigentes. No entanto, vale ressaltar que a redução do percentual geral é puxada para baixo, sobretudo, pela pouca presença de mulheres negras nestes espaços, pois são 8,75% e 0,00%, respectivamente. Já o grupo mulheres ocupa 41,64% das gerências e somente 9,76%

dos cargos de direção, que, embora muito baixo, representou avanço em relação aos anos anteriores, pois em 2017 eram 2,70% dirigentes do sexo feminino e, em 2018, não havia nenhuma mulher neste espaço (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE CAIXA, 2019).

O relatório cita ainda que, em termos trabalhistas, a Caixa assinou, através da Fenaban/Febraban, a convenção coletiva da categoria e, diretamente com as entidades de base representativas dos empregados, assinou os acordos coletivos. As normas possuem vigência de 24 meses (válidas até 31 de agosto de 2022) e são aplicadas a totalidade do quadro de empregados da empresa.

As negociações realizadas na mesa específica, envolvendo questões da Caixa, têm como representação do empregador a Comissão de Negociação da empresa e, pelos empregados, a Comissão de Negociação dos Empregados (CEE/Caixa), com representantes da Contraf e Federações. Mais adiante, procederemos a análise das cláusulas que fixam políticas e direitos direcionados às empregadas.

Sem previsão em norma coletiva, mas como uma iniciativa da empresa, existe um projeto de salas de amamentação em curso, com poltronas, trocador e frigobar para armazenamento de leite materno, cuja unidade piloto foi inaugurada em Brasília e será submetida à avaliação das empregadas usuárias do espaço (RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE CAIXA, 2019). Sobre este espaço de amamentação, veremos no capítulo 4 que é mencionado na entrevista de uma bancária da Caixa no Pará como uma política da qual sentiu falta ao mudar de unidade de trabalho e foi um fator de decisão para retornar a sua antiga unidade, em que este espaço existia, quando engravidou do seu segundo filho.

Ainda sobre o relatório em questão, alguns números indicam maior nível de adoecimento para as empregadas. A taxa de absenteísmo é maior entre elas (2,66) do que entre os homens (1,97). Embora as mulheres estejam em menor número na Caixa, elas somaram 356.162 dias perdidos por doença ocupacional, contra 327.889 dos empregados. A taxa de lesão foi de 0,181 para os homens e de 0,271 para as mulheres, já a taxa de doença ocupacional foi de 0,160 e 0,242, respectivamente.

Normas trabalhistas negociadas pelas representações sindicais

No que tange às normas coletivas de natureza trabalhista negociadas com as representações sindicais, a Caixa é signatária da Convenção Coletiva de Trabalho e diversos acordos coletivos. Tais normas agregam diversos direitos específicos aos funcionários da

empresa previstos em 71 cláusulas da CCT Fenaban 2020/2022 e mais 63 cláusulas do ACT Caixa 2020/2022, totalizando 134 cláusulas somente nestes documentos, sem contar os itens elencados no ANEXO I - Regimento Interno do Conselho de Usuários do Saúde Caixa e no ANEXO II - Regulamento de Delegado Sindical, nem a CCT de Relações Trabalhistas, a Convenção sobre PLR, o Acordo Aditivo sobre a PLR da Caixa, dentre outros acordos entre a Caixa e a representação dos empregados. Os benefícios existentes nessas normas coletivas representam avanços em relação aos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e são negociados em mesas de negociação durante a campanha salarial dos bancários e em mesas permanentes com a representação dos bancos e da Caixa.

Vale registrar que, por disposição do artigo 611-A da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), que alterou a CLT, há a prevalência do negociado - em âmbito de Acordo Coletivo de Trabalho (sindicato de trabalhadores e empresa) e Convenção Coletiva de Trabalho (entre sindicato dos trabalhadores e sindicato patronal) - sobre o legislado em matéria trabalhista. Já o artigo 611-B, traz as vedações legais para a negociação coletiva de determinados assuntos, ou seja, de forma taxativa excetua alguns direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva (PLANALTO, 2017). Diante desta alteração, pode-se afirmar que as convenções e acordos coletivos ganharam maior importância no sentido de garantir novos e antigos direitos, se sobrepondo à própria lei trabalhista, excetuando-se as previsões vedadas.

Importantes direitos para as bancárias estão previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, como a extensão da licença maternidade. A majoração da referida licença foi possível em função de previsão legal, através da criação do Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, o que possibilitou a reivindicação de que os bancos aderissem. Vejamos o texto da cláusula:

CLÁUSULA 25 - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

A duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.052 de 23.12.2009 e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

Parágrafo primeiro - a prorrogação da licença maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII e do caput do art. 7º da CF.

Parágrafo segundo - O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no caput, desde que a requiera no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

Parágrafo terceiro - A concessão dessa ampliação fica condicionada a plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

Parágrafo quarto - Na ocorrência de gozo de férias imediatamente após o término da licença maternidade, independentemente da adesão do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, o exame médico de retorno ao trabalho poderá ser realizado após o gozo das férias. (CCT FENABAN, 2020, p. 20 e 21).

Conforme pode observar, a CCT garante a extensão da licença maternidade constitucional de 4 meses para 6 meses, ampliando em 60 dias o período de afastamento das empregadas mães. Resguardando maior tempo no pós-parto antes do retorno ao trabalho. Tal direito, destinado às bancárias, tem como benefício extra maior proteção a primeira infância e à saúde dos bebês, haja vista as recomendações de amamentação exclusiva por 6 meses, feitas pela OMS e Ministério da Saúde (OPAS; OMS, 2021), além das consultas médicas e das vacinações, mais intensas nos primeiros meses de vida da criança.

Cabe informar que entre as reivindicações dos empregados à Caixa, em 2018, havia ainda o pedido de nº 84, de que fosse vedado o descomissionamento de gestante, durante o período gestacional e mais seis meses após o retorno ao trabalho. Ponto que não foi atendido pela empresa e, portanto, não veio a ser clausulado na versão final assinada do acordo naquele ano e seguintes.

Há, no entanto, a previsão de estabilidade provisória no emprego para gestantes, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, salvo de a demissão for por motivo de justa causa, conforme Cláusula 27 – Das Estabilidades Provisórias de Emprego, alínea “a”, além de estabilidade para as que comprovarem aborto por atestado médico, também por 60 (sessenta) dias. Na alínea “h”, há previsão de estabilidade provisória no emprego para o pai, por igual período, mas a contagem se inicia “após a data de nascimento do filho” (CCT FENABAN, 2020, p. 22 e 23), o que significa uma desvantagem na contagem de 20 (vinte) dias, considerando o pedido de extensão desta licença, caso também se iniciasse no mesmo critério da gestante, ou seja, pós licença.

A cláusula 26, que trata sobre a ampliação da licença paternidade, só veio a ser incluída na CCT bianual assinada em 2016 e estende de 5 para 20 dias a licença paternidade do trabalhador bancário, com o intuito do direito de gozo de mais 15 dias além do disposto na CF, conforme se verifica abaixo, no texto integral da cláusula em vigor:

CLÁUSULA 26 - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE

A cláusula da licença paternidade prevista no §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias poderá ser prorrogada por 15 (quinze) dias, desde que haja adesão expressa do banco empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei nº 13.257/2016 e, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 2 (dias) após o parto, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Parágrafo primeiro - a prorrogação da licença paternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo segundo - O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no caput, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

Parágrafo terceiro - A concessão dessa ampliação fica condicionada a plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei nº 13.257/2016.

Parágrafo quarto - Para efeitos desta cláusula, serão reconhecidos os cursos de paternidade responsável oferecidos pelo sindicato da categoria, desde que não haja óbice legal. (CCT FENABAN, 2020, p. 21).

De acordo com o texto, vemos que o período destinado à licença paterna é bem inferior ao da licença materna, o que pode implicar em maior responsabilização das mulheres no cuidado das crianças e, também, em discriminações em processos seletivos e outras situações laborais.

Outra diferença entre as cláusulas, que vale a pena ser destacada, é o fato de que a licença paternidade está condicionada à realização, pelos empregados, de curso preparatório, denominado de “paternidade responsável”, conforme prevê o *caput*. Esta previsão tem caráter ambíguo, na medida em que pode ser entendida como um reforço da ideia de que as mulheres nascem e sempre estão preparadas para serem mães, já que não se condiciona a extensão da licença maternidade a qualquer tipo de treinamento ou, por outro lado, por ser lida como uma crítica a forma em que os homens costumam se desresponsabilizar enquanto pais de determinadas tarefas do cuidado das crianças e que, portanto, precisam ser treinados e sensibilizados quanto às suas obrigações paternas.

Um dado que pode corroborar este último entendimento são os conflitos em torno da paternidade no Brasil, pois até 2013 havia 5,5 milhões de crianças brasileiras sem o nome do pai na certidão de nascimento (BASSETTE, 2019). Além da necessidade de ajuizamento de ações judiciais para reconhecimento de paternidade e para a garantia de pensão alimentícia para as crianças, inclusive com previsão legal de prisão em caso de inadimplência das últimas três parcelas das verbas de caráter alimentar (Art. 528, *caput* e § 3º do Código de Processo Civil).

Outro benefício específico para as bancárias, diz respeito à estabilidade por pré-aposentadoria, em que há previsão geral de 24 (vinte e quatro) meses antes do período aquisitivo do direito de aposentadoria perante a Previdência Social, desde que com 28 (vinte e oito) anos de vínculo com o mesmo banco, mas a alínea “g” da CLÁUSULA 27 prevê regra mais benéfica.

Vejamos:

CLÁUSULA 27 – DAS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

[...] g) pré-aposentadoria: para a mulher, será mantido o direito à estabilidade pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria da Previdência Social, respeitados os critérios estabelecidos pela legislação vigente, às empregadas que tiverem um mínimo de 23 (vinte e três) anos de vinculação empregatícia ininterrupta com mesmo banco, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando a empregada passar a fazer jus à aposentadoria. (CCT FENABAN, 2020, p. 21).

A vantagem concreta trazida é a impossibilidade do empregador de cessar o vínculo da trabalhadora que estiver a menos de dois anos para adquirir sua aposentadoria. Este dispositivo reafirma a lógica adotada pelo constituinte, conforme já abordamos neste trabalho, que exigiu período de contribuição inferior às mulheres para fins de aquisição do direito à aposentadoria, haja vista que elas desempenham uma quantidade de horas muito superior aos homens no trabalho doméstico e de cuidados. Trabalho este prestado gratuitamente pelas mulheres ao longo de sua vida laboral.

Conforme também já tratado, a luta por um menor critério de idade para as mulheres adquirirem o direito à aposentadoria tem a participação da categoria bancária. No entanto, esse direito previsto no art. X da CF, visto como um benefício especial às mulheres, é passível de crítica pois, na visão de Souza-Lobo (1991), não se altera a condição de sobrecarga de trabalho na vida das mulheres, mas apenas se compensa. O que fica claro quando ela retrata que

A antecipação da aposentadoria para as mulheres aparece como um presente de despedida. É somente no fim de suas vidas que, quando seus filhos já são adultos, as mulheres recebem uma compensação por terem conjugado durante 25 ou 30 anos o trabalho assalariado ao trabalho doméstico e maternal (SOUZA-LOBO, 1991, p. 237).

Em que pese suas considerações e críticas, a autora considera que a Constituição de 1988 avançou na construção de uma cidadania social das mulheres, ao afirmar que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (SOUZA-LOBO, 1991, p. 239). Considera, portanto, que as mulheres saíram de uma cidadania de segunda categoria para uma cidadania de trabalhadoras e de mães.

Vale registrar que a idade mínima exigida foi posteriormente modificada pela Reforma da Previdência por meio da Emenda Constitucional n.º 103, promulgada pelo Congresso Nacional em 12 de novembro de 2019, a qual alterou o sistema de previdência social, bem como estabeleceu regras de transição e disposições transitórias. Logo, após esta data, as mulheres deixaram de ter como idade mínima os 60 (sessenta) anos e passou a valer o piso de

62 (sessenta e dois) anos, sendo mantida a exigência de pelo menos 15 (quinze) anos de contribuição (PLANALTO, 2019).

Além da dupla jornada, outra problemática enfrentada pelas brasileiras, e que atravessa as relações de trabalho, é a violência contra as mulheres. Através de Aditivo à CCT da categoria, firmado em 11 de março de 2020, entre o Comando Nacional dos Bancários e a Federação Brasileira dos Bancos (Febraban), do qual a Caixa é signatária, foi criado um mecanismo concreto de combate à violência doméstica e familiar contra bancárias, conquistado em mesa permanente de negociação, que fixa diretrizes para a instituição de um programa de prevenção à esta problemática (CONTRAF, 2020).

A proposta foi feita pelas entidades sindicais e vinha sendo negociada desde março de 2019. A premissa adotada foi de que as bancárias não estão imunes a este tipo de violência e, assim como outras trabalhadoras, acabam faltando ao trabalho após as agressões, podem apresentar perda de produtividade, desenvolver problemas junto ao empregador e virem a ser demitidas, o que representaria uma espécie de punição às vítimas. Os programas de prevenção e apoio às bancárias vítimas de violência doméstica, a serem criados pelos bancos, devem prever a não obrigatoriedade do cumprimento de metas no período de risco, abono de faltas, garantia de emprego e atendimento psicológico e social (CONTRAF, 2020).

O tema depois veio a ser inserido na CCT bianual assinada em 04 de setembro de 2020, em oito cláusulas específicas (48 a 55) sobre esta matéria. As regras fixam compromisso, entre as partes signatárias, em repudiar e combater a violência doméstica e familiar contra mulheres. Elas, inclusive, estabelecem a criação de um canal de atendimento para as bancárias em cada banco, além de listar possíveis medidas de apoio às mulheres vítimas, a serem adotadas pelas instituições financeiras e entidades sindicais.

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

CLÁUSULA 48 - DO REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

As partes signatárias desta convenção declaram repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher.

CLÁUSULA 49 - O COMUNICADO INTERNO SOBRE A PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

Os bancos informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual) por meio de comunicado interno sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pelo banco.

Parágrafo único. Por meio de comunicado interno, o banco informará, a todos os seus empregados, quanto aos temas desta Convenção e as condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pelo banco.

CLÁUSULA 50 - DO CANAL DE APOIO

O banco informará qual o canal de apoio que tratará de questões relacionadas à violência contra a mulher, cuja função será o acolhimento da bancária vítima de violência doméstica e familiar, por equipe devidamente orientada para este fim.

Parágrafo primeiro. O comunicado interno previsto na cláusula anterior conterá informações sobre o canal de apoio, por meio do qual a empregada que se sentir ameaçada, ou que for vítima de violência doméstica e familiar, poderá se comunicar com o banco, assegurada a confidencialidade.

Parágrafo segundo. A empregada será informada a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que podem ser procuradas para apoiá-la.

CLÁUSULA 51 - MEDIDAS DE APOIO

A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar, por exemplo:

- a) realocação para outra dependência, sendo garantido o sigilo de informações sobre a transferência; e
- b) oferta de linha de crédito/financiamento especial, à empregada vítima de violência doméstica e familiar.

Parágrafo único. O banco decidirá sobre o aceite da solicitação.

CLÁUSULA 52 - OUTRAS MEDIDAS, A CRITÉRIO DO BANCO

O banco, a seu critério, poderá:

- a) criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais para esse tipo de situação;
- b) oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina.

CLÁUSULA 53 - DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL

O sindicato profissional signatário desta Convenção também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do previsto na cláusula que trata do canal de apoio.

CLÁUSULA 54 - DO ACOMPANHAMENTO

O acompanhamento da aplicação da presente Convenção será realizado na Comissão Bipartite de Diversidade.

CLÁUSULA 55 - DA RESPONSABILIDADE DO BANCO

O banco não poderá ser responsabilizado por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra empregada que porventura tenha acionado o canal previsto na cláusula que trata do canal de apoio. (CCT FENABAN, 2020, p. 33 a 35).

Além das iniciativas acima descritas e que envolvem os empregadores, a Contraf-CUT lançou nacionalmente, no dia 17 de agosto de 2021, o projeto “Basta! Não Irão Nos Calar!”, sob a coordenação de Elaine Cutis Gonçalves, Secretária de Mulheres da confederação. O objetivo do referido projeto seria capacitar e apoiar federações e sindicatos na criação de canais e serviços de atendimento às mulheres vítimas de violência doméstica e familiar. As entidades envolvidas deverão oferecer assessoria jurídica, a fim de estimular a procura dos serviços públicos e orientações sobre questões como guarda dos filhos, por exemplo. A origem do projeto ocorreu no Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, dois anos antes, tendo realizado 162 atendimentos nesse período. Ainda em 2021, o projeto começou a ser implantado nos sindicatos de Piracicaba, Campinas e Brasília (CONTRAF, 2021).

A iniciativa se desenvolve em cinco fases: a) definição de horário de atendimento e de como se dará o primeiro atendimento às vítimas, se por meio de redes sociais, por telefone ou atendimento presencial; b) definição de quem fará o atendimento, se dirigentes sindicais, advogadas da entidade ou advogadas parceiras; c) formação da equipe do projeto, em um curso com 30 horas de duração (temas como desigualdades, atendimento humanizado, Lei Maria da Penha etc.); d) articulação com a rede local de enfrentamento à violência doméstica, identificando os serviços disponíveis na região e e) acompanhamento dos atendimentos realizados (CONTRAF, 2021).

Como parte do projeto, a Contraf-CUT lançou a cartilha “Basta! Não irão nos calar!” em 22 de fevereiro de 2022. A publicação está disponível aos sindicatos e federações filiadas no sítio eletrônico da entidade e contém orientações para mulheres e dirigentes sindicais, visando a identificação de todos os tipos de casos de violência contra a mulher, bem como as medidas protetivas a tomar e serviços públicos a procurar (CONTRAF, 2022).

De maneira complementar à Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022, ressaltando algumas de suas cláusulas, diversos bancos assinam acordos aditivos com as entidades sindicais, prevendo direitos específicos para seu quadro de empregados. Assim, a Caixa Econômica Federal, como empregadora, celebrou Acordo Coletivo de Trabalho, a CONTRAF/CUT, representando a categoria profissional. Neste sentido, há regras mais benéficas no ACT para o conjunto dos empregados e para as empregadas, mais especificamente. (ACT CAIXA, 2020)

No referido acordo, em sua cláusula 25, que trata da licença maternidade, observamos que o texto mantém, no geral, os mesmos termos da CCT, acrescida de duas restrições: vedação de exercício de atividade remunerada no período e vedação ao uso de creche. No entanto, como avanços, há o reconhecimento de união homoafetiva entre mulheres e a continuidade da licença em caso de falecimento da mãe, conforme se verifica nos trechos destacados.

CLÁUSULA 25 – LICENÇA MATERNIDADE

[...] **Parágrafo Segundo** - A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sendo que o descumprimento destas condições implicará a perda do direito à prorrogação, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença maternidade.

[...] **Parágrafo Quarto** - No caso de união estável com companheira (o) do mesmo sexo, sendo ambas (os) empregadas (os) da CAIXA, exclusivamente uma terá direito ao período de licença maternidade, podendo a outra usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade.

Parágrafo Quinto - Será garantida ao/a empregado (a) a continuidade da licença maternidade, até o término do período previsto inicialmente, em caso de falecimento da mãe e sobrevivência do filho. (ACT CAIXA, 2020, p. 8 e 9).

No que tange as estabilidades provisórias no emprego, há um avanço no ACT Caixa 2020/2022 de 60 (sessenta) para 180 (cento e oitenta) dias, em relação à CCT Fenaban 2020/2022, assim como em caso de aborto. Há ainda extensão do prazo para comunicar gravidez após dispensa, que na CCT fixa como tempo máximo o aviso prévio em curso e no ACT, até 60 dias após comunicação da dispensa. Vejamos:

CLÁUSULA 28 – ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) Gestante: Desde a gravidez, até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença maternidade;

[...] **i) Gestante/aborto:** À gestante, por 180 (cento e oitenta) dias, em caso de aborto não criminoso comprovado por atestado médico, a partir da data do evento.

[...] **Parágrafo Segundo** - Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela CAIXA, de sua gravidez, a gestante terá o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea "a" desta cláusula, sob pena de perda do período estabilitário suplementar ao previsto no Art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (ACT CAIXA, 2020, p. 10 e 11).

Para fins de comparação com o texto do parágrafo segundo supra citado, segue abaixo o trecho sobre a dispensa de gestante da CCT Fenaban em vigor, em que há também alteração no prazo para comunicar o estado de gravidez que é o aviso prévio, enquanto que no ACT é de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa.

Parágrafo Segundo – Comprovado e comunicado, por escrito, o estado de gravidez da empregada, no curso do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, inclusive o proporcional, no limite do prazo previsto no art. 487, II, da CLT, combinado com o disposto na Lei 12.506/2011, impõe-se a garantia prevista no Art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias na Lei nº 12.812, de 16 de março de 2013 (CCT FENABAN, 2020, p. 23).

O ACT acrescenta cláusula de proteção à empregada gestante, garantindo remanejamento de local de trabalho, caso haja indicação médica para tal, sem prejuízo da sua remuneração. Por outro lado, se não houver recomendação médica para remanejamento, o acordo garante a inamovibilidade da gestante.

Outra previsão desta cláusula beneficia as empregadas mães (inclusive por adoção), cujos filhos possuam idade inferior a 12 meses, que é a de dois descansos de meia hora por dia para amamentação. Segue abaixo a descrição integral do direito:

CLÁUSULA 37 – TRABALHO DA GESTANTE

A CAIXA remanejará a empregada gestante de sua atividade, prioritariamente, ou do seu local de trabalho, sempre que exigido em laudo médico, sem prejuízo salarial.

Parágrafo Primeiro - Quando houver remanejamento de seu local de trabalho, a empregada, se titular de função gratificada/cargo em comissão ou função de confiança, permanece designada em caráter efetivo na nova unidade de lotação física.

Parágrafo Segundo - O remanejamento será cancelado quando a empregada retornar da licença maternidade, podendo ela permanecer na unidade para onde foi remanejada, caso exista vaga e for do seu interesse, situação em que não será garantida a função gratificada/cargo em comissão/função de confiança que eventualmente ocupe.

Parágrafo Terceiro - A CAIXA assegurará às empregadas mães, inclusive adotantes, com filhos em idade inferior a 12 meses, dois descansos especiais diários de meia hora cada um, para amamentar o filho, facultada à beneficiária a opção pela redução única da jornada de trabalho em uma hora.

Parágrafo Quarto – O descanso especial concedido no Parágrafo Terceiro é por filho em cada gestação.

Parágrafo Quinto - Nos casos em que não houver recomendação médica para remanejamento, será garantida a inamovibilidade da empregada gestante. (ACT CAIXA, 2020, p. 16).

A estatal fixa, ainda, uma política de manutenção de titularidade da função gratificada/cargo em comissão para casos de licença, até o limite de 180 dias, inclusive Licença Maternidade/Adoção, bem como durante o período de gestação, conforme se pode verificar na cláusula 56.

CLÁUSULA 56 – TITULARIDADE DA FUNÇÃO GRATIFICADA/CARGO EM COMISSÃO EM LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE E LICENÇA MATERNIDADE

A CAIXA garantirá ao empregado a titularidade da função gratificada/cargo em comissão, pelo período da licença para tratamento de saúde – LTS ou licença por acidente de trabalho - LAT, até o limite de 180 dias, e durante o período de gestação e na Licença Maternidade/Licença Adoção. (ACT CAIXA, 2020, p. 21).

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou o status de pandemia mundial por covid-19. No dia seguinte, a Contraf-CUT, as federações e os sindicatos solicitaram à Fenaban – representação sindical dos bancos - a criação de um “comitê de crise” bipartite, que em poucos dias já definiu medidas de prevenção, tais como o cancelamento de reuniões presenciais nos bancos, a utilização de EPI’s, constante higienização dos locais de trabalho e o estabelecimento do *home office* em caráter emergencial para os grupos de risco, que chegou a beneficiar cerca de 230 mil bancários(as) – em torno de 50% da categoria no Brasil (DIEESE, 2020).

A iniciativa veio a se materializar, através de diversos protocolos emitidos especificamente por cada banco e, em setembro, foi incluída a cláusula 69 na CCT da categoria, com o seguinte texto.

CLÁUSULA 69 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A COVID -19

A Organização Mundial da Saúde – OMS declarou, em 11.03.2020, a pandemia de COVID-19. No dia 12.03.2020, foi instaurada Mesa de Negociação Nacional Permanente COVID-19, pelas partes signatárias, envolvendo Confederação, Federações e mais de 100 Sindicatos que representam nacionalmente os bancários do país, para a promoção e proteção da saúde dos bancários, bem como a redução dos impactos trabalhistas decorrentes da pandemia, por infecções por COVID-19.

Parágrafo Primeiro - Desde o primeiro momento, as partes estão zelando pela saúde dos bancários e clientes, e assegurando os serviços bancários que são essenciais às necessidades da sociedade, sempre com transparência e por meio do diálogo social. Temas que foram objeto de negociação pelas partes:

- a) implementação de medidas de proteção e prevenção dos ambientes de trabalho, incluindo a divulgação de orientações ou protocolos;
- b) procedimentos com relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e para aqueles que tiverem contato;
- c) etiqueta respiratória e higienização das mãos;
- d) distanciamento social;
- e) limpeza higiene e desinfecção e ventilação dos ambientes;
- f) proteção ao grupo de risco; e
- g) equipamento de proteção como máscaras e viseiras.

Parágrafo segundo - A prevenção e o controle da COVID-19, no setor bancário, continuarão sendo objeto de reuniões periódicas entre o Comando Nacional dos Bancários e a Comissão de Negociações da FENABAN (CCT FENABAN, 2020, p. 46).

Para aprofundar o conhecimento a respeito dos impactos da pandemia e do isolamento social na categoria bancária, foi realizada a Pesquisa Nacional sobre *home office* dos (as) Bancários (as) pelo DIEESE, por solicitação da CONTRAF/CUT. Sua finalidade era a de oferecer subsídios para as negociações junto à Fenaban.

Conforme os dados apresentados a seguir demonstrarão, a digitalização das transações financeiras e o trabalho em *home office* da referida categoria foram intensificados em função do isolamento social. Embora sejam medidas de prevenção à pandemia, tais alterações no trabalho bancário possuem tendência a permanecerem em vigor, mesmo que superada a crise sanitária atual, por interesse dos bancos, que enxergaram oportunidade de efetiva transferência de custos fixos e riscos da empresa para o trabalhador, reduzindo despesas com diversos itens, como aluguéis, energia, transporte, processamento de dados, serviços de terceiros e manutenção de bens (DIEESE, 2020)

Os bancos investem, anualmente, cerca de 25 bilhões de reais em tecnologia da informação, respondendo por 14% do total aplicado em tecnologia no país, o que possibilita constantes reestruturações no setor, através de canais digitais, automação de processos internos, utilização de inteligência artificial e flexibilização de relações de trabalho. (DIEESE, 2020).

Mesmo antes da pandemia, a estratégia de redução de custos já estava em curso, tanto é que houve o fechamento de mais três mil agências bancárias no país, desde 2013 e o fechamento de mais de 70 mil postos de trabalho nos bancos, entre os anos de 2013 e 2019. Por outro lado, houve crescimento do emprego em outros segmentos do setor, como securitários, trabalhadores em cooperativas de crédito, autônomos (agentes de seguros ou de investimento), correspondentes bancários e *fintechs*, cujos direitos e organização sindical são menores do que os da categoria bancária. É neste contexto que os bancos e seus trabalhadores atravessam a pandemia, aprofundando processos que já estavam em curso de busca por níveis de eficiência cada vez maiores (DIEESE, 2020).

O Dieese esclarece que, nesta pesquisa, é utilizado o termo *home office* para a categoria de trabalho que combina dois fatores: o teletrabalho (trabalho mediado por meios telemáticos, que pode abranger o *telemarketing*) e o fato de o principal local de desempenho da atividade ser o domicílio do trabalhador (atividade laboral, parcial ou completamente, em ambiente privado) (DIEESE, 2020).

Foi, portanto, diante de diversos relatos de dificuldades e desafios para realização do *home office* - como a inadequação do ambiente da residência, falta de equipamentos e mobiliário, novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais, falta de controle da extensão da jornada de trabalho, conciliação com tarefas domésticas, entre outros -, que o movimento sindical bancário, em parceria com o DIEESE, realizou a referida pesquisa junto à categoria, por meio de questionário em plataforma virtual, disponibilizado entre 01 e 12 de julho de 2020. Este contou com a participação de 11.133 trabalhadores e trabalhadoras. Para calibrar os dados foram utilizadas as variáveis sexo, unidade da Federação e banco, as duas baseadas na Rais e a terceira nos balanços dos bancos (DIEESE, 2020).

Em relação à variável sexo, 48,8% dos que responderam ao questionário são do sexo feminino e 51,2% do sexo masculino. 64,6% declararam-se branco e 30,5% negros (pretos e pardos). Para citar os dados majoritários: 65,2 % tinham entre 31 e 50 anos, 52,5% trabalhavam mais de 30 horas por semana, 54,3% do total estavam lotados (as) em agências, 65,7% residiam com três ou mais pessoas, quase metade (49,2%) dos (as) respondentes moravam com filhos em idade escolar e 98,8% informaram ter iniciado essa modalidade de trabalho por causa da pandemia. Quanto ao cômodo da casa, a maioria usa espaços de convívio, como a sala (44,8%) e a cozinha (5,1%) (DIEESE, 2020).

A pesquisa apontou para uma maior dificuldade para as bancárias, sobretudo aquelas que têm filhos, com relação à conciliação das tarefas domésticas e nas relações de cuidados com familiares. Cerca de 36% das mulheres bancárias apontaram ser difícil ou muito difícil essa conciliação, enquanto que entre os homens 30% alegaram ter dificuldade. (DIEESE, 2020).

Quanto à jornada, 25,6% afirmam que ela aumentou com o *home office*. 20% relataram dificuldade de concentração após adoção do *home office* e foram relatados problemas vinculados ao estresse, como cansaço, ansiedade, dificuldade de dormir, medo de “estourar”, vontade de chorar, dores de estômago e dores de cabeça (DIEESE, 2020).

A Gênero e Número - organização de mídia que trabalha na interseção do jornalismo de dados, da pesquisa e do debate sobre direitos das mulheres – e a SOF Sempre Viva Organização Feminista – organização não governamental que desenvolve assessoria, formação, elaboração e publicações feministas – realizaram conjuntamente a Pesquisa “Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, por meio de um questionário online composto por 52 questões fechadas. Estas foram divididas em oito blocos, e de 27/04/2020 a 11/05/2020 coletou 2.641 respostas, cujas amostras continham a variável “peso amostral”, isto é, ela dá pesos diferentes para as variáveis “raça” e “área de residência”, observando-se a distribuição racial e de moradoras das áreas rurais e urbanas, de forma que fosse representativa da população brasileira (GN; SOF, 2020).

Dessa forma, embora a referida pesquisa não seja específica sobre as bancárias, ela traz dados relevantes para reflexão dos impactos da pandemia para as mulheres e aborda a realidade daquelas que estavam desempenhando o *home office* no período de coleta de informações, realidade na qual as trabalhadoras dos bancos estavam inseridas.

A pesquisa aponta que a pandemia do novo coronavírus alterou as dinâmicas sociais. A sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado foi sentida pelas mulheres brasileiras a partir das necessárias medidas de isolamento social, com impacto sobre a renda das mulheres e a sustentação financeira.

Entre os dados mais relevantes, temos que 50% das brasileiras passaram a cuidar de alguém durante a pandemia e entre as mulheres rurais entrevistadas esse percentual alcança 62%. Na maioria dos casos (80,6%) essas mulheres passaram a cuidar de familiares, mas o cuidado também se estendeu a outras relações sociais, como amigos/as (24%) e vizinhos (11%); 72% afirmam ter aumentado a necessidade de monitoramento de crianças e idosos (filhos e pais), principalmente, ou pessoas com deficiência. Isso quer dizer que, quando estão

em casa, dividem o mesmo tempo entre o cuidado e o trabalho remunerado, permanecendo atentas (GN; SOF, 2020).

Entre as mulheres que seguiram trabalhando durante a pandemia, com manutenção de seus salários, 41% das entrevistadas dizem trabalhar mais na quarentena. Vale ressaltar que a maior parcela delas é branca, reside em área urbana, possui nível superior e se encontra na faixa dos 30 anos (GN; SOF, 2020).

A insegurança econômica bateu às portas de muitos lares brasileiros e 40% das entrevistadas informaram que a pandemia e a situação de isolamento social colocaram em risco a sustentação da sua casa. A maioria dessas mulheres é negra (55%) e suas principais dificuldades eram o pagamento do aluguel e de contas básicas, grupo que responde também pelos 58% de desempregadas (GN; SOF, 2020).

No quesito escolaridade, as mulheres que tinham até o ensino médio afirmaram ter dificuldade para acessar alimentos. Conforme apurado pela pesquisa, para 65,4% das mulheres a responsabilidade com o trabalho doméstico e de cuidado é um dificultador para a realização do trabalho remunerado, ou seja, a organização do trabalho doméstico impacta no trabalho remunerado (GN; SOF, 2020).

Quando se trata de violência doméstica, 91% das mulheres acreditam que aumentou durante o período de isolamento social, no entanto, apenas 8,4% das mulheres afirmaram ter sofrido alguma violência neste período. De fato, o tempo de contato permanente entre as pessoas residentes no mesmo endereço se elevou com o isolamento social, *home office* e suspensão das aulas. Esse convívio é atravessado por diversas situações, que podem ser conflituosas. Para 35,6% das entrevistadas, as relações entre os residentes do mesmo domicílio permaneceram inalteradas no período de isolamento e 26% afirmam que as relações melhoraram. Por outro lado, 27,3% indicaram o surgimento de conflitos e para 11,3% os conflitos preexistentes sofreram uma intensificação (GN; SOF, 2020).

Diversos dados das pesquisas citadas acima (DIEESE e GN/SOF), a respeito das peculiaridades do *home office* pandêmico, demonstram profunda relação com os relatos descritos no próximo capítulo, no qual as bancárias entrevistadas discorreram, dentre outros assuntos, sobre como vivenciaram tal modalidade de trabalho.

Capítulo 4: O que dizem as bancárias da Caixa

Neste derradeiro capítulo, vamos refletir sobre a realidade das mulheres da Caixa Econômica Federal, a partir da experiência e percepção de seis bancárias, cujos depoimentos e opiniões foram colhidos através de respostas às perguntas semiestruturadas do roteiro de pesquisa, que provocaram reflexões e memórias das entrevistadas sobre sua vida pessoal e profissional. Tivemos o objetivo de entender como essas duas esferas da vida se entrelaçam e conflitam, bem como são atravessadas pela sua condição de mulheres.

Todas as entrevistadas são lotadas no Estado do Pará, contudo, variam em suas características individuais e laborais, tais como localidade, idade, formação acadêmica, unidade de lotação, tempo de empresa, tipo de atividade que desempenham e grau hierárquico que ocupam. Vale ressaltar que as diferenças nos perfis das entrevistadas foi um fator considerado para a escolha das mesmas, pois assim a amostra seria mais representativa quanto a diversidade de realidades das mulheres trabalhadoras da Caixa, oportunizando o registro de relatos de situações e vivências distintas e, ao mesmo tempo, permitindo a identificação de elementos comuns entre as entrevistadas.

No âmbito pessoal, a maioria é mãe e não possui divisão de cuidados igualitária com o pai de seus filhos, o que torna o desempenho de suas atividades profissionais mais desafiador, em relação àquelas que contam com uma boa divisão de tarefas ou não possuem dependentes sob seus cuidados.

Preliminarmente, cumpre informar que o roteiro de pesquisa utilizado consta como anexo (Anexo I) deste trabalho acadêmico, a fim de que se entendam melhor os quesitos levantados, muito embora, ao final de cada entrevista, tenha se deixado um tempo em aberto para que cada entrevistada pudesse expressar sua opinião ou comentário a respeito de qualquer assunto correlato à pesquisa.

Outro ponto preliminar à análise das entrevistas é a exposição de breve perfil das bancárias da Caixa, o que faremos em ordem temporal de sua realização. No entanto, a fim de preservar a identidade das entrevistadas, conferimos nomes fictícios, que cumprirão duplo papel: o de garantir seu anonimato e o de homenagear mulheres que realizaram importantes feitos em favor das causas feministas de igualdade e liberdade.

Vamos preservar também seus locais exatos de lotação na empresa, haja vista que, diante dos fatos narrados, poderiam também ser fatores de identificação das bancárias que, gentilmente, falaram de suas dores, dificuldades, vida privada e suas lutas cotidianas.

É válido ressaltar que todas elas tiveram momentos em que se emocionaram, ficaram nervosas ou tiveram a voz embargada, tendo duas delas chorado durante a entrevista. O que demonstra que, mesmo os fatos tendo ocorrido há anos ou meses, são emocionalmente delicados e dolorosos para as bancárias.

4.1. Breve perfil das entrevistadas

Entrevistada 1 – A chamaremos de Leila, em alusão à atriz Leila Diniz, que chocou a sociedade brasileira da década de 1960 com suas declarações e por posar de biquíni e grávida.

A bancária ingressou na empresa no ano de 2011, com 25 anos. Atualmente possui 35 anos de idade e exerce a função de assistente. É formada em publicidade, com pós graduação em serviços bancários e antes de ingressar na Caixa, trabalhou no ramo do comércio e telefonia.

Possui união estável, residindo em apartamento na Região Metropolitana de Belém (RMB), juntamente com seu companheiro e filha, de um ano e nove meses. Não possui divisão de trabalho doméstico igualitária com seu companheiro, servidor público, tanto pelo fato de o mesmo trabalhar em outro município em dias úteis, quanto pelo fato de não realizar todos os tipos de atividades domésticas, restringindo-se à alguns cuidados com a filha e a atividade de cozinhar esporadicamente, além de acompanhar a criança nas consultas médicas, que a entrevistada busca agendar para os dias em que o pai encontra-se na cidade.

Contudo, contam com o auxílio de uma empregada doméstica, com jornada de 44 horas semanais e, ainda, com a ajuda de uma diarista, sempre que solicitada. Eles não possuem rede de apoio familiar.

A entrevista se deu na sala de estar de seu apartamento, na presença de seu companheiro e filha, tendo sido, inclusive, amamentada por breves minutos. A criança chegou a pegar as duas canetas que eu havia levado para realizar anotações, tendo o companheiro da entrevistada me entregado outra para darmos continuidade na entrevista. Creio ser relevante informar que a criança é bem ativa, o que demanda atenção e cuidados constantes, demonstrando apego e vínculo com a mãe, fato que impactou na dinâmica de seu *home office*. A entrevista foi gravada em dois áudios, com a duração total de 30 minutos e 49 segundos.

Foi possível observar o local onde foram desempenhadas suas atividades de *home office*, qual seja a mesa da sala de jantar, área integrada à sala de estar e de passagem entre os cômodos. Durante o período da pandemia, o desempenho de sua jornada revezou entre

períodos de *home office* e outros períodos de trabalho presencial na empresa, em área administrativa, em que não realiza atendimento ao público.

Entrevistada 2 – Que identificaremos como Dandara, mulher negra escravizada no Brasil colonial e que virou símbolo da luta antirracista.

A bancária ingressou na empresa em janeiro de 2013, com 28 anos. Atualmente possui 35 anos de idade e exerce a função de assistente de varejo. É formada em engenharia de produção e está cursando uma segunda graduação no curso de Licenciatura em História. Antes de ingressar na Caixa era secretária escolar municipal, função que ocupou também através de concurso público.

Reside em município do Sudeste Paraense. Possui união estável, porém não compartilha o mesmo imóvel com o companheiro. A bancária coabita com seus pais idosos (pai com 64 anos e mãe com 60 anos), juntamente com sua filha adolescente, de 14 anos, fruto de outro relacionamento. A divisão de trabalho doméstico é realizada entre todos os membros da casa, portanto, não contam com o auxílio de mão de obra remunerada para tarefas domésticas.

A entrevista se deu através do aplicativo *Zoom Video Communications Inc.*, com recursos de áudio e vídeo, devidamente gravados, com a duração de 46 minutos e 27 segundos. A entrevistada estava em ambiente calmo, sozinha em seu quarto, havendo pequenas interrupções em função de cortes na conexão de internet.

Ela desenvolve suas atividades em uma agência bancária da Caixa, não tendo desempenhado nenhuma atividade de *home office* no período da pandemia. Portanto, seu trabalho é unicamente prestado presencialmente na empresa. A referida realiza atendimento ao público.

Entrevistada 3 – Será identificada como Pagu, em homenagem à Patrícia Rehder Galvão, que foi escritora e participou do movimento modernista. Sua obra criticava o papel conservador feminino na sociedade. Militante do Partido Comunista, foi a primeira mulher a ser presa por motivos políticos, tendo sido torturada diversas vezes.

A bancária ingressou na Caixa em dezembro de 2003, com 24 anos. Encontra-se atualmente com 40 anos de idade e no exercício da função de assistente sênior. Embora sua atuação seja local, sua lotação administrativa é nacional, ou seja, seus superiores hierárquicos estão situados em outro estado.

Reside na Região Metropolitana de Belém. É formada em arquitetura e não havia exercido nenhuma atividade profissional antes de ingressar na Caixa, sendo, portanto, seu primeiro emprego. É divorciada e mora em apartamento, junto com seus dois filhos, sendo o mais velho de 14 anos e o mais novo de 7 anos. Não possui divisão de trabalho doméstico igualitária entre os membros da casa, por ser a única adulta e, embora seu filho mais velho já seja adolescente, por possuir quadro diagnosticado de Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), apresenta dificuldade em desenvolver atividades práticas que exijam concentração. Contudo, contam com o auxílio semanal de uma diarista.

A entrevista se deu na sala de seu apartamento, na presença de seus filhos, que ficaram em outro cômodo, tendo o menor adentrado no ambiente da entrevista duas vezes. Ela foi gravada em um áudio, com a duração total de 51 minutos e 51 segundos.

Foi possível observar o local onde foram desempenhadas suas atividades de *home office*, qual seja uma mesa na sala de estar, área comum e de passagem entre os cômodos. Durante o período da pandemia, o desempenho de sua jornada revezou entre períodos de *home office* e outros períodos de trabalho presencial na empresa, em área administrativa, em que não realiza atendimento ao público.

Entrevistada 4 – Aqui chamada de Simone, em referência à Simone de Beauvoir, autora da importante obra feminista "O Segundo Sexo", publicado em 1949.

A empregada pública possui 37 anos e ingressou na empresa em dezembro de 2012, com 28 anos de idade. Exerce função gerencial, com atuação junto aos clientes de pessoas jurídicas. É formada em Letras e era bancária concursada do Banco do Brasil antes de seu vínculo com a Caixa.

Ela é casada e reside em município do Oeste Paraense, com seu cônjuge e sua filha de três anos na mesma casa. A divisão de trabalho doméstico é realizada entre o casal, com um volume maior de atividades para o marido, em virtude do mesmo ser profissional liberal, cujo trabalho possui jornada flexível. Contudo, contam com o auxílio de uma empregada doméstica, com jornada de 44 horas semanais, tanto para as tarefas da casa quanto para com os cuidados com a criança.

A entrevista se deu através do aplicativo *Zoom Video Communications Inc.*, com recursos de áudio e vídeo, devidamente gravados, com a duração de 48 minutos e 20 segundos. A entrevistada estava em ambiente calmo, sozinha em seu quarto, sem quaisquer interrupções.

Desenvolve suas atividades em trabalho presencial em uma agência bancária da Caixa, em que realiza atendimento ao público. Porém nos três meses iniciais da pandemia, desempenhou sua jornada em *home office*.

Entrevistada 5 – A identificaremos como Clara, em alusão à Clara Zetkin, jornalista alemã a quem é atribuída a proposta de criação de um dia internacional das mulheres, em 1910.

A bancária se encontrava com 40 anos no momento da entrevista, porém 2 dias depois seria seu aniversário, ocasião em que completaria 41 anos de idade e 19 anos de empresa. Ingressou na Caixa com apenas 22 anos de idade, em 2002. É bacharel em Direito, mas quando se formou já trabalhava na Caixa e não chegou a exercer nenhuma atividade relacionada à sua formação acadêmica.

Atualmente é assistente, moradora da Região Metropolitana de Belém e casada. Coabita com seu cônjuge e sogra, com os quais não possui divisão de trabalho doméstico igualitária, pelo fato da bancária trabalhar em Agência Barco, unidade de atendimento itinerante da Caixa, ficando ausente de seu município de residência por diversos dias ou semanas.

A entrevista ocorreu na sala de sua casa, na presença de seu marido e sogra no mesmo cômodo, mas sem qualquer interrupção. Ela foi gravada em áudio, com duração de 52 minutos e 51 segundos.

Não desempenhou nenhuma atividade de *home office* no período da pandemia. Portanto, seu trabalho é unicamente prestado presencialmente na empresa, no qual realiza atendimento ao público em diversos municípios.

Entrevistada 6 – Que chamaremos de Frida, em homenagem a Frida Kahlo, pintora surrealista mexicana e comunista, cuja obra artística era autobiográfica e expressou diversos momentos difíceis da sua trajetória pessoal como mulher.

A bancária ingressou na empresa este ano, 2021, tendo apenas 30 dias de contratada, ainda desempenhando o estágio probatório de 90 dias e sem efetivação de seu contrato de trabalho definitivo, portanto, seu cargo é de Técnica Bancária Nova (TBN), que é o cargo de ingresso na carreira.

É formada em administração e, anteriormente ao seu vínculo com a Caixa, já era bancária, tendo trabalhado inicialmente em um banco privado por 4 anos e posteriormente em

um banco público estadual, por 3 anos e 11 meses. Possui 36 anos, é solteira, mora sozinha em imóvel na Região Metropolitana de Belém, tem um filho de 19 anos que estuda em outro país, em que reside com o pai. Realiza todo o trabalho doméstico de sua casa, sem o auxílio de parente ou diarista/empregada.

A entrevista aconteceu em uma sala no Sindicato dos Bancários do Pará, por sugestão da bancária, sem qualquer interrupção. Ela foi gravada em dois áudios, com duração total de 38 minutos e 58 segundos.

Desenvolve suas atividades laborais em uma agência da Caixa, não tendo desempenhado nenhuma atividade de *home office* no período da pandemia pela atual empresa, porém no vínculo anterior realizou sua jornada nesta modalidade em alguns períodos. Portanto, seu trabalho atual é unicamente prestado presencialmente na Caixa, com atendimento ao público.

Demais informações sobre as entrevistadas serão expostas ao longo deste capítulo e, para traçarmos comparações e paralelos entre as experiências e situações narradas pelas mulheres acima descritas, dividimos a abordagem do conteúdo das entrevistas em tópicos.

Veremos, portanto, que há relatos de constrangimentos em virtude da vestimenta e/ou aparência, assédio sexual às empregadas e estagiárias, situações de perseguição e interrupção de progressão na carreira, preterimento em seleções dentre outras ocasiões em que as bancárias identificaram tratamento diferenciado e discriminatório pelo fato de serem mulheres. Houve um relato de racismo velado e de lesbofobia.

Os tópicos abaixo obedecem, de maneira geral, aos blocos de perguntas agrupadas no questionário, no sentido de provocar o fornecimento de informações ou opiniões a respeito de determinados temas, conforme veremos a seguir.

4.2. Quando as trajetórias se encontram: por que as bancárias escolheram a Caixa e quais seus planos futuros?

Neste ponto, os motivos apresentados são diversos: Leila estava estudando para concursos de tribunais, até que sua irmã, que havia adquirido curso preparatório para o concurso da Caixa, desistiu de cursá-lo e repassou pra ela. Uma situação aleatória que mudou o rumo de sua vida.

Já Dandara era servidora pública municipal e a Caixa oferecia melhores salários e vantagens, como plano de saúde e auxílio alimentação, além de maior possibilidade de crescimento.

O mesmo motivo que fez Frida sair do banco em que estava, tendo redução de salário em um primeiro momento, mas apostando em crescimento profissional dentro da Caixa, que possui remunerações maiores a partir da evolução na carreira e que acredita ser um banco mais sólido do que a instituição em que trabalhava. Simone, embora também fosse bancária em outra instituição e tivesse ciência de que poderia ter maiores ganhos na Caixa, afirma que o fator que definiu sua decisão de trocar de empresa foi a possibilidade de retornar ao seu município de origem, em que toda sua família residia, já que em sua antiga lotação no Banco do Brasil estava há muitas horas de distância de seus familiares.

Pagu e Clara, por outro lado, tiveram a Caixa como seus primeiros empregos, tendo ingressado ainda estudantes universitárias. Pagu afirma que se submeteu ao concurso por orientação familiar, em suas palavras “concurso seria mais seguro. A minha mãe no caso, foi a minha maior incentivadora. Eu era muito atenta às orientações dela”. Já Clara, a entrevistada que ingressou mais nova na empresa, com 22 anos, disse que quando estagiava no Tribunal, ouvia falar que era muito difícil conseguir emprego sem indicação de alguém e viu no concurso da Caixa uma oportunidade de fugir disso.

Clara, então, resolveu testar, mas, ao efetivamente ingressar na empresa, deparou-se com uma complexidade inesperada: “E aí acabei vendo que era muito mais do que eu pensava, né? Porque eu não sabia nem entrar numa fila de banco. Eu não tinha noção do que era. Aí quando eu vi que a Caixa era esse outro lado, comecei a gostar realmente”, referindo-se também ao trabalho social, em que fala em diversos momentos da entrevista.

Quanto à vontade de ascender profissionalmente, quase todas possuem o desejo de que isso aconteça em médio ou longo prazo, porém acreditam que não seja um bom momento para tal ascensão, pois encaram o momento atual como difícil, sendo citados: a) fatores econômicos e políticos, que acreditam elevar a pressão sobre os empregados e que as cobranças por batimento de metas estariam muito elevadas, sobretudo para o nível gerencial; b) traumas com descomissionamentos e c) necessidade de se sentirem mais preparadas quanto ao seu papel na empresa e o currículo pessoal.

Clara foi enfática quanto a não querer assumir função gerencial quando diz “penso em permanecer na empresa, agora assim, ascender profissionalmente, não nesse momento, acho que as coisas estão bem complicadas, eu passei por um processo de destituição de função e isso me deixou um pouco traumatizada. Não quero viver isso de novo”.

A respeito dos motivos elencados acima para evitar uma ascensão profissional mais breve, destacamos que os traumas por destituição de função e a sensação de não estar

preparada, como as entrevistas demonstram, são questões relacionadas ao gênero feminino. Conforme será explicitado mais à frente, os descomissionamentos narrados indicam motivações e avaliações subjetivas dos superiores hierárquicos, não calcadas em sistemas objetivos de avaliação da própria empresa e sequer foram adotados tratamentos isonômicos entre homens e mulheres em situações similares. Também é válido registrar que a reflexão quanto a estar ou não preparada para assumir novas atividades, geralmente, é algo que pouco comum aos homens, que costumam crescer mais rapidamente e solicitar oportunidades, talvez pelas próprias exigências do mercado serem menores em relação às tarefas domésticas, pois, como também observamos, a maternidade e outras tarefas de cuidado interferem no crescimento profissional.

Exceto Frida que - por ter tido uma perda em relação ao vínculo empregatício anterior, em que já havia tido promoção para o cargo de gerente de projetos - gostaria de crescer em breve, pois como TBN estaria “quase pagando para trabalhar”, numa clara crítica ao salário de ingresso na Caixa que é de 3 mil reais (bruto). Este se soma ao auxílio/cesta alimentação mensal de 1.648 reais e outros benefícios de natureza pecuniária previstos em convenções e acordos coletivos de trabalho.

Contudo, mesmo com pouquíssimo tempo de empresa, a bancária se diz assustada com o ritmo das cobranças e relata que “de hora em hora” o gestor de sua unidade realiza cobranças por vendas através de aplicativo interno de bate papo, instalado no computador, em que todos ficam *on line* durante o expediente de trabalho, ou seja, mesmo com os trabalhadores presentes na agência, realizando atendimento aos clientes e tratando de outras demandas, são acessados através da tecnologia, sendo este um fator que potencializa exponencialmente as pressões.

Porém, mesmo diante da sua necessidade de repor a renda que perdeu, acredita que é necessário ter um tempo para se ambientar a cultura organizacional de sua nova empresa, a qual é bem diferente do seu vínculo anterior: “Ele [gerente geral da agência] me perguntou qual área da agência eu me identificaria, então eu disse que por enquanto não me identifico com nada por ser uma agência, um banco diferente, eu quero primeiro conhecer a cultura do banco, pra depois saber pra onde eu vou”.

Em outros momentos da entrevista, ela relata o estranhamento em relação à dinâmica de trabalho em agência, com atendimento ao público e necessidade de vendas, pois ficou 4 anos trabalhando em área administrativa, com atividades de suporte e sem atendimento ao público.

Conseguimos, então, observar que, embora vislumbrem a possibilidade de crescimento no futuro, duas delas disseram que não descartam a possibilidade de prestarem novos concursos ou reavaliarem a permanência na empresa, caso mudem de opinião quanto ao seu foco profissional.

Dandara foi a única a ser taxativa quanto a sua intenção de passar em outro concurso e de sair da Caixa, mesmo que ela avalie que a sua atividade realizada hoje seja pessoalmente interessante “não é uma função que eu fico sobrecarregada e me permite continuar estudando, porque são só seis horas nessa função”.

Ainda sobre Dandara, ela relatou diversas experiências de conflito ao longo de seus anos na empresa e foi a única dentre as seis entrevistadas, inclusive considerando a recém contratada, a afirmar não manter nenhum tipo de amizade com colegas de trabalho fora da empresa, o que denota certo desconforto com o ambiente de trabalho e pode ajudar a compreender o fato de desejar se desligar da Caixa, assim que possível.

Simone, por sua vez, disse ter deixado de lado por ora a ideia de prestar concursos, tanto por considerar que a remuneração em nível gerencial satisfatória, mas também porque enxerga que há uma escassez de oportunidades fora da Caixa, já que “veio a mudança de governo e os concursos estão mais escassos”.

4.3. O todo na parte, a parte no todo. Quanto à sindicalização e participação em atividades sindicais.

Das 6 entrevistadas, 5 afirmam ser sindicalizadas, embora não tenham sido durante toda a sua vida profissional na empresa. Pagu inclusive, quando narrou a situação em que pediu para não permanecer na função de supervisão que exercia, pressionada pelas alterações unilaterais de suas funções que veremos a seguir, acredita ter tomado a decisão de solicitar o descomissionamento de maneira equivocada, pois no momento da tomada de decisão, ela não estava sindicalizada e avalia que isso pode ter sido um dos motivos para não ter procurado a ajuda da entidade sindical, crendo que não seria amparada em virtude de não estar sindicalizada na ocasião.

Frida, a única não sindicalizada entre as entrevistadas, afirma que ainda não refez sua sindicalização por ser recém-contratada, pois a troca de bancos seria muito recente.

Embora quase todas sejam sindicalizadas, quando perguntadas quanto à sua participação em atividades sindicais, parte delas não consegue pontuar claramente e chegam a citar genericamente as participações. Leila, por exemplo, avalia e diz “Eu acho que eu interajo

menos do que eu deveria. Mas eu sou sindicalizada. [...] Ah, eu já participei das assembleias, de modo virtual”. Pagu também não soube precisar “Assim, de atividade com os bancários do sindicato? Eu tô tentando me lembrar. Eu confesso que a minha memória tá meio ruim”. No mesmo sentido, Clara: “As assembleias. Reuniões acho que também, eu nem lembro mais, já faz tanto tempo”.

Dandara, Simone e Frida informaram ter participado ativamente de várias atividades convocadas pelo sindicato. Dandara não cita na entrevista, mas exerceu o mandato de delegada sindical por alguns anos, em período recente, que não será identificado para preservar sua identidade. No entanto, é significativo registrar que se trata de uma representação por local de trabalho prevista em Acordo Aditivo com a Caixa, cujo Anexo II - Regulamento de Delegado Sindical garante o direito à organização dos trabalhadores por local de trabalho, a partir da eleição de um representante, em processo eleitoral coordenado pelo sindicato, inclusive com garantia de estabilidade similar à do dirigente sindical e inamovibilidade.

O coletivo de delegados sindicais é convocado para um número ainda maior de atividades que os demais integrantes da categoria, justamente pelo mandato representativo que exercem e pelo fato de serem eleitos pelos seus pares, adotando posição de liderança na organização das lutas dos trabalhadores e trabalhadoras.

Já Simone diz fazer o possível para o cargo gerencial que exerce, sobretudo diante do novo governo, em que avalia que haja perseguição ideológica. Vejamos um trecho com suas palavras:

eu orientei todos da agência a serem sindicalizados, principalmente os novatos que a gente recebeu agora, principalmente, depois da reforma trabalhista, né? Então a gente precisa se unir, né? A gente não consegue resolver as coisas individualmente, a gente precisa do coletivo. [...] e se eu já participei de alguma ação do sindicato? Já participei, já fui mais ativa, mas com a mudança de governo, a participação no sindicato ela ficou... Se no governo anterior (referindo-se aos governos Lula/Dilma) a gente tinha o ok de participar de algum tipo de atividade pelo sindicato, com a mudança do Temer pra cá, a gente percebeu que houve uma ameaça aos grupos, então assim, eu participo, sempre que tem uma eleição, alguma situação importante, eu converso com o sindicato, vejo qual é o melhor candidato e saio pedindo voto de todo mundo. Essa é a minha função, e eu acho que esse é o tipo de ajuda que eu posso dar ao sindicato.

Pagu e Frida, no entanto, recordaram de atuações da entidade sindical em seus locais de trabalho. A primeira disse já ter recorrido ao jurídico do sindicato para orientação e solicitação para *home office* e fez referência às reuniões que o sindicato costuma promover em visitas à sua unidade bancária.

Quando eu 'tava' trabalhando fisicamente, sempre tem a visita do sindicato pra falar, não só sobre chapas, mas pra dar contextos, né? Então minha maior fonte de pesquisa é justamente nessas visitas. Eu confesso que eu não fico olhando muito o site, especificamente, mas eu costumo participar dessas reuniões e ouvir com atenção os rumos.

Frida lembrou que, em relação à pandemia de Covid-19, no banco estadual em que trabalhou antes da Caixa, acionaram o sindicato em duas oportunidades. Uma foi para garantir a desinfecção da unidade, quando apareceu um caso positivo, procedimento previsto em protocolo da empresa e em acordo com o sindicato, mas que não estava sendo cumprido. A outra situação, ela descreve a seguir:

Também chamamos o sindicato na questão que o gestor ficou abafando os casos de Covid dentro da matriz onde eu trabalhava, pra que a gente não fosse mandado pra home office. Então acionamos de novo o sindicato, eu lembro que falaram diretamente com o presidente e isso pra mim foi uma das melhores coisas que aconteceu, porque eu me senti respeitada.

4.4. Na corda bamba: tarefas domésticas, maternidade e vida profissional.

Das 6 entrevistadas, apenas duas (Simone e Leila) relatam a contratação de empregadas domésticas fixas, justamente as que possuem crianças pequenas (menos de dois anos e três anos, respectivamente), sendo uma casada e outra vivendo em união estável. Talvez o elemento definidor para esta decisão, que invariavelmente pesa no orçamento familiar - mesmo sendo o emprego doméstico mal remunerado no Brasil -, seja o fato das crianças exigirem maior grau de atenção e auxílio para todas as tarefas, como comer, higienizar, dormir, brincar etc., cuja realização seja inviável pelos pais, pois ambos os genitores trabalham fora, bem como o fato de haver duas rendas para a manutenção das despesas familiares.

Simone afirma que o marido é participativo, ficando inclusive com mais tarefas relacionadas à filha, em virtude de flexibilidade na sua jornada de trabalho, mas que no geral é tudo conversado entre eles. Vejamos seu relato:

A gente se ajuda, né? Eu não tenho uma dupla jornada sozinha, a gente divide. Então, a nossa filha, ainda não vai para a escola, mas a gente ensina em casa. Essa tarefa é minha, pela minha formação. Mas banho, escovar os dentes, botar pra dormir, botar pijama, brincar, a gente divide. [...] Então a gente não tem muito problema em relação a isso, é tudo bem ajustado, tudo bem dividido pra não ficar sobrecarregado pra ninguém, dos dois trabalham o dia todo, os dois cansam.

Já Leila concentra a maior parte das responsabilidades, que divide principalmente com a babá, uma vez que seu companheiro passa a maioria dos dias viajando a trabalho: “como ele trabalha no interior, não fica aqui durante a semana, então eu fico só com a babá. Aí de sexta a noite à segunda de manhã ele tá aqui, aí já divido com ele”. Exceto nos primeiros meses da pandemia, em que seu companheiro também estava em *home office* e pode participar mais das atividades domésticas e de cuidados com a filha.

Dandara relatou haver divisão das tarefas domésticas com todos os integrantes da casa, inclusive sua filha adolescente. Embora viva em união estável, não mora junto com seu companheiro, mas sim com seus pais. Os mesmos contribuem com diversas atividades, sendo totalmente independentes e colaborativos quanto aos cuidados com sua filha, sendo o avô materno quem a leva para a escola e aos médicos, salvo se forem em outro município os atendimentos, o que é feito pela mãe. Esta realidade é bastante comum no plano de saúde da empresa e de uma maneira geral em relação aos serviços médicos e hospitalares. A rede de atendimento no interior do estado é muito básica e, dependendo da região, apenas os municípios pólo contam com especialistas ou equipamentos para exames, cirurgias e internações.

Dandara também exerce tarefa de cuidado em relação aos pais, conforme veremos na ocasião de sua destituição de função. Embora possua irmãos, é com ela que os pais residem e, conseqüentemente, é também sobre ela que recai a responsabilidade de assisti-los, quando necessário.

Frida mora sozinha, não divide as tarefas com ninguém e, devido à perda de renda que teve com a troca de emprego, não consegue contratar uma diarista. Diz ser exaustivo ter que cuidar de tudo e acaba realizando algumas tarefas aos finais de semana, como lavar roupas. Lamenta: “é aquela questão da dupla jornada, eu sinto que tenho outro trabalho quando eu chego em casa, porque eu tenho que cuidar das minhas coisas, uma casa precisa de cuidados. E assim, é realmente cansativo, como sou eu que dou conta das coisas todas”.

Situação diferente vive a bancária Pagu, que é divorciada. Sua situação em relação ao pai das crianças é de guarda compartilhada. Ela relata ainda uma situação que demanda cuidados extras para com seu filho mais velho, pois ele possui TDAH, que acarreta em um desenvolvimento cognitivo atípico. Tal condição representa, em seu cotidiano, a necessidade de assistência permanente de profissionais especializados, muitas vezes não cobertos pelo plano de saúde fornecido pela empresa, com gastos extras em consultas particulares, além de

maior acompanhamento da vida escolar e dificuldade em ofertar um número maior de responsabilidades para o adolescente desenvolver de maneira independente.

Outra consequência direta é que o recurso direcionado para pagamento de profissionais e transporte para o acompanhamento especializado de seu filho, faz falta no orçamento familiar, o que leva ao corte de outras possíveis despesas, como a contratação de empregada doméstica. A bancária relata que mesmo que haja uma diarista, a qual recorre eventualmente, evita chamar com muita frequência por não haver sobra de recursos, dada a prioridade dos gastos com serviços clínicos, acarretando maior sobrecarga de trabalho para ela.

Ficou latente que algumas dificuldades de seu cotidiano são fator de estresse, sobretudo o trabalho de cuidado com os filhos. A respeito disso, Pagu relata:

Eu procuro adaptar as atividades de acordo com o que eles podem me entregar. Só que a questão é que o mais velho é especial, né? Então, ele tem algumas limitações, mesmo assim ele costuma participar dessas tarefas, mas sempre com muito lembrete, muita ordem, muitos comandos. Às vezes, comandos pra uma mesma tarefa, eu falo repetidas vezes, tipo, inúmeras vezes mesmo. Então, assim... Ele tá mais assim, arrumar a própria cama, arrumar a própria roupa quando 'tá' lavada, seca. Ele já faz isso. É... Levar o lixo fora, lavar o próprio prato, essas coisas ele faz, mas sempre tem que mandar. O menorzinho, [...] acho que de tanto que ele ouviu o irmão, ele já vai fazendo as coisas só.

Embora, em termos de quantidade de dias, a guarda dos filhos seja compartilhada, o acompanhamento médico e escolar das crianças é realizado principalmente pela mãe, que conta ainda com o suporte materno e paterno, para deixar e/ou buscar na escola ou cuidar dos filhos em sua ausência.

Já Clara não possui filhos e, embora recém-casada, viaja a maior parte do mês a trabalho e fica pouco tempo em casa. Ela diz realizar poucas atividades domésticas nos dias em que está em sua residência, que são os dias em que está de folga, mas, ao listar a divisão de tarefas quando está em casa, vemos que não é bem assim “Ajudo a limpar, a guardar louça, lavar louça, e ele cozinha”. O casal conta com o auxílio de uma diarista.

Quando perguntadas “Como é a relação do seu trabalho com sua rotina doméstica e pessoal? Acredita que a sua rotina dificultou de alguma forma a sua ascensão profissional?”. Vimos que há um enorme impacto das responsabilidades domésticas na vida laboral da maioria das trabalhadoras entrevistadas.

Leila não acredita que sua rotina como mulher tenha lhe trazido qualquer dificuldade quanto à ascensão profissional, mas registramos que quando foi selecionada para a função de

gerente ainda não possuía sua filha e, por outro lado, resolveu pelo decesso da função tão logo se tornou mãe.

Observamos, então, que são justamente os desafios de conciliar a maternidade com sua vida profissional que apareceram em sua entrevista, pois a bancária revezou períodos de *home office* e trabalho presencial durante a pandemia.

Num primeiro momento, o *home office* se deu no retorno de sua licença maternidade e férias, perfazendo um afastamento de 7 meses, já que, conforme vimos no capítulo anterior, as bancárias gozam de licença maternidade estendida em 2 meses, por força de negociação coletiva.

Também por negociação entre o Comando Nacional da categoria e a FENABAN, foi acertado que mulheres lactantes com filhos com até um ano de idade, deveriam ser remanejadas para o desempenho de suas atividades laborais em *home office*, numa medida de prevenção ao covid-19 que beneficiou bancárias e crianças no período mais frágil da sua primeira infância. Leila então fez uso desses dois direitos negociados em mesa. Além disso, até um ano de idade da criança, as bancárias da Caixa gozam de redução da jornada de trabalho diária em uma hora ou mais dois intervalos de 30 minutos cada dentro da jornada.

Mesmo com esses direitos negociados, que amenizaram a situação difícil que é retornar ao trabalho com a criança ainda em fase de amamentação, além do medo em relação a contaminação pelo coronavírus, conciliar o trabalho e as demandas de uma criança pequena no ambiente do lar é desafiador. Leila relata o que foi sua rotina por cinco meses:

O home office tem a vantagem, óbvio, né? De a gente estar em casa com a criança, ficar perto. E na época que eu comecei no home office, ela ainda estava mamando, mamava muito. Hoje ela mama bem menos. Então era bem melhor assim. Bem mais tranquilo. Eu me senti muito mais segura quando eu fiquei sabendo que ia ficar de home office. [...] no dia que eu fui à primeira vez, que eu fui só pegar o computador e voltar, que eu brinco, eu falo que é o surto materno, porque eu fiquei desesperada, eu cheguei em casa chorando, desesperada. E ela de boa com o pai, estavam só os dois no dia. E aí eu fiquei muito preocupada, acho que com o tempo eu ia acabar me acostumando, mas ela era tão pequeninha e eu achei maravilhoso entrar de home office, mas tem os perrengues, né? Por exemplo, eu ficava aqui (apontando pra mesa de jantar) e não tem lugar pra eu ficar [...], aí eu ficava no campo de visão dela e toda hora ficava me demandando, mamando e querendo colo, e não sei o quê. E muitas vezes eu trabalhei com ela dormindo em cima de mim, porque se eu tirava ela acordava e chorava. Pra evitar escândalo, eu ficava com ela ali dormindo no meu colo, várias vezes. Então era meio estressante essa parte também, entendeu?

É válido ressaltarmos que a atividade bancária, por si só, já é bastante desgastante. Há leis, regulamentações do Banco Central e de outros órgãos, normativos internos e diversas normas a serem observadas. A maioria das operações envolve prazos e recursos financeiros da

instituição ou de terceiros, de forma que a concentração é fundamental para evitar erros, que podem significar retrabalho, prejuízos e até processos administrativos de apuração de responsabilidade.

Tais processos podem implicar em perda de função, advertência, suspensão, demissão e, dependendo do assunto e da gravidade da situação, pode acarretar processo na esfera civil e criminal. Assim, ter boas condições de trabalho é fundamental. Conciliar a maternidade e o *home office*, portanto, exige um esforço enorme, sobretudo quando a criança é muito pequena para compreender a dimensão do trabalho remunerado da vida adulta.

A respeito das implicações da paternidade para os empregados, cabe refletirmos se há bancários que solicitam decesso de função por se tornarem pais e se são perguntados a respeito dos cuidados e rotina com filhos em suas entrevistas de seleção para novos cargos, por exemplo. O que vimos nas situações narradas pelas entrevistadas.

No capítulo anterior, abordamos as licenças maternidade e paternidade e vimos que, além de um prazo bem distinto, seis meses e 20 dias (após prorrogações previstas em acordo de trabalho), respectivamente, ainda consta na cláusula 26 (ampliação da licença paternidade) condicionante específica para gozo, em que o empregado que tenha se tornado pai necessita comprovar “a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável”, isso demonstra que a própria Caixa reconhece que há um grau diferente de responsabilização de homens e mulheres quanto às crianças, de uma maneira geral.

Leila, inclusive, após encerrada a entrevista, comentou de um colega de trabalho que, ao se tornar pai, teria utilizado a sua licença para viajar sozinho, como se estivesse de férias.

Dandara, por outro lado, não sente qualquer peso da sua rotina doméstica atual em relação ao seu trabalho, pois, conforme já abordamos, conta com o auxílio dos pais em casa, ambos já aposentados e ativos. Porém, conforme trataremos a seguir, atribui a uma tarefa de cuidado social o estopim para sua retirada da função.

Pagu afirmou que a questão específica do cuidado com duas crianças foi sempre um dificultador muito presente durante sua trajetória na empresa, pois sempre ocorreram apontamentos em relação a sua maternidade, sobretudo em entrevistas, como descreve na seguinte passagem “eu estava concorrendo a um cargo e aí a pessoa perguntava com quem ia ficar meus filhos se eu precisasse viajar, né? Então, meio que eu já me sentia, no momento, quase que desclassificada, porque dava a entender que eu não poderia ter nenhum impedimento nunca”.

Ela acredita que isso trouxe prejuízos reais na sua carreira, nos processos seletivos internos, pois pelo fato de ser mãe, não achava que ia ter igualdade de participar com outros candidatos, levantando a questão do preterimento por ser uma mulher mãe.

A bancária relata ainda que logo após a separação conjugal não contava com o suporte que hoje seus pais lhe conferem e diversas tarefas relacionadas aos seus filhos ficavam concentradas consigo. O momento mais duro teria sido quando seu filho mais velho foi diagnosticado com TDAH “todas as terapias eu que levava sozinha e às vezes levando até o pequenininho, né? Ele esperava comigo. Eu fiquei devendo muita hora na caixa, muita hora. [...] Dois mil e dezenove que foi quando ele foi diagnosticado, até virar o ano dois mil e vinte, eu fui acumulando, acumulando um monte de hora, um monte de hora”.

No meio da pandemia, a Caixa resolveu não mais prorrogar o prazo para pagamento do banco de horas negativo e as pessoas que estavam em *home office* e se encontravam em débito de horas de trabalho para com a empresa, tiveram que retornar ao trabalho presencial para pagamento total das horas devidas. Isso porque a Caixa não realizava controle de jornada para os que estavam em *home office*, deste modo, na prática, a jornada se tornara flexível nesta modalidade de trabalho, não sendo possível computar no sistema de ponto eletrônico o pagamento das horas negativas do banco de horas na referida modalidade.

Assim, houve a convocação para o retorno temporário ao trabalho presencial até o pagamento total das horas devidas, o que acabou expondo os trabalhadores e familiares ao risco de contaminação. Dentre eles, estava Pagu, que devia cerca de 30 horas de trabalho, por causa dos cuidados extras com seu filho mais velho. Caso contrário, haveria o desconto das horas em seu salário, o que comprometeria o orçamento doméstico e as terapias do seu filho. Em suas palavras:

Assim, num ano que foi muito difícil, né? Dois mil e vinte, mas era ou isso, ou não ia dar. Eu ia ser descontada. Então pra mim foi uma coisa, um marco pra mim, eu ter que pagar hora por causa de um cuidado, assim, que eu não consegui nem completar a jornada de seis horas devido a essas terapias. [Um cuidado] Que não é compartilhado.

Ratificando os impactos da maternidade na sua vida profissional dentro da Caixa, Pagu ainda relatou a situação em que abriu mão de uma função que ocupava logo que seu segundo filho nasceu, conforme abordaremos no próximo tópico.

Simone, por sua vez, apresentou uma realidade bem distinta, pois como sua maternidade veio com sua carreira já bastante consolidada, em cargo gerencial, além de estar

casada e possuir boa divisão de tarefas com marido, ainda tem o auxílio de uma empregada doméstica. Assim, não sente que a maternidade cause qualquer dificuldade em sua carreira.

Contudo, pelo fato de exercer uma atividade profissional que exige enorme dedicação, com jornada de 8 horas diárias e metas difíceis de alcançar, sobretudo no cenário de recessão e estagnação econômica atual, sente que a vida profissional causou abalos momentâneos em seu relacionamento conjugal.

Sempre tem ruído. Na Caixa, por exemplo, ela exige muita dedicação, muito tempo, tem que resolver várias coisas [...] Acabei passando essa responsabilidade para ele (referindo-se ao marido). É óbvio, isso em um longo período, acaba... Na verdade, nem foi a minha relação em casa que afetou a caixa, foi à caixa que afetou a minha relação. Isso teve várias vezes, de passar do horário, de eu deixar de fazer uma coisa que já estava combinado, porque eu acabei trabalhando demais, na pandemia isso ficou muito mais evidente, né? Quando eu trabalhava em casa eu [não] tinha horário, tinha que dar conta da demanda, e isso foi bem ruim pra gente, o casal, como para família.

Simone também faz referência à falta de controle de jornada no período de *home office* pandêmico – embora sua filha tivesse mais de um ano na época, a empresa lhe permitiu ficar os três meses iniciais da pandemia em casa, pois ainda era lactante, neste caso, foi uma concessão acima do que fora negociado pela comissão dos empregados -, em que havia o controle por demanda e produtividade, o que acabou fazendo com que trabalhasse mais horas do que quando estava presencialmente.

Contudo, para além desta questão, podemos observar que quando a mulher, de certa forma, possui uma maior dedicação à carreira, isso pode significar algum tipo de tensão familiar, por ser entendida como uma falha como esposa ou mãe. Aqui não entramos na relação específica, em que há relato de apoio e compreensão, mas apenas para refletirmos se esse tipo de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é tão delicada para os homens quanto para as mulheres, que parecem se equilibrar numa eterna corda bamba.

Nesse “equilíbrio” entre a vida profissional e pessoal, por vezes a decisão das mulheres é priorizar a dedicação aos filhos, pelo menos nos anos iniciais de vida, em que os cuidados demandam mais tempo e atenção. Frida contou que só decidiu olhar para si profissionalmente após o filho alcançar a idade de quatro anos, quando a criança já possuía condições de relatar alguma situação imprópria ou perigosa provocada por terceiros.

Antes de ele falar bem, eu não me sentia segura de deixar ele com outras pessoas, então assim, eu só quis mesmo assumir um compromisso profissional depois que ele tivesse, no meu entendimento, com todas as condições de falar, de dizer se tinha acontecido algo ou não.

4.5. Ande duas casas, volte uma, fique parada. A dinâmica da evolução na carreira para as mulheres na Caixa: interrupções, preterimentos e oportunidades (quase) iguais.

Ao analisar a trajetória profissional das entrevistadas na Caixa, vimos que apenas uma delas (Simone) teria desenvolvido seus passos de maneira constante e ininterrupta, e mesmo ela relatou uma situação de preterimento por ser mulher. Entre as demais entrevistadas, quatro passaram por situação de interrupção na evolução da carreira na Caixa, sendo duas por descomissionamento efetuado pela gestão da empresa, cuja alegação para uma seria resultado negativo (Clara, por não atingimento de metas) e para outra o problema seria de ordem comportamental (Dandara, por sair antes do horário).

Duas das entrevistadas informaram que sua perda de função teria sido por decisão das próprias empregadas. Destas últimas, uma perdeu totalmente a parcela da remuneração atribuída por função, voltando a ser TBN (Pagu) e outra realizou decesso (Leila), que é quando há uma espécie de rebaixamento de nível, em que a bancária volta a ocupar a função anterior, por exemplo. A sexta entrevistada, Frida, por haver ingressado na empresa há apenas 30 dias, não conseguiu relatar nenhuma situação dentro da Caixa, mas falou de sua experiência em outras instituições quanto ao assédio sexual, como um meio velado para o crescimento. Vejamos as especificidades de cada caso a seguir.

“eu tive a perda salarial, só que pra mim isso foi tão melhor, entendeu?!”

Leila decidiu que não queria mais ser Gerente de Varejo. Principalmente pela maternidade, pois acredita que não terá outros filhos e gostaria de viver a maternidade de forma mais plena possível. Conseguiu, então, a partir de conversas com colegas e com o gestor da unidade em que se encontra agora, realizar o decesso, já que existia vaga de assistente em sua unidade atual.

Nestes casos, a Caixa não exige processo seletivo, a partir da lógica de que como a empregada exercia função superior, já havia se submetido à seleção para cargo com maiores responsabilidades e estaria, portanto, habilitada à função de menor porte. Com o decesso, a perda financeira foi de um terço da sua remuneração, aproximadamente. Em compensação, o nível de cobranças também seria menor, bem como a jornada, que era de 8 horas no cargo gerencial, acrescida de 1h de almoço, perfazendo 9 horas fora de casa, excetuando-se ainda o tempo de deslocamento para ida ao local de trabalho e retorno até sua residência.

Ao ocupar a função de assistente, a bancária passou a trabalhar a jornada regular da categoria bancária, qual seja, de 6 horas diárias, cujo intervalo alimentar é de apenas 15 minutos intrajornada. Deste modo, o ganho de tempo para dedicação à sua filha e outros afazeres de seu interesse pessoal foi de 3 horas por dia e 15 horas semanais, posto que para a categoria o sábado seja dia útil não trabalhado e não há jornada aos domingos.

Segundo a bancária, a decisão foi tomada de maneira conjunta com seu companheiro e acredita que houve melhoria em sua qualidade de vida. Vejamos:

Olha, é relativo, porque assim, eu tive a perda salarial, só que pra mim isso foi tão melhor, entendeu?! Então eu não vejo isso como uma coisa ruim porque eu não tinha tempo de nada antes, e agora eu saio do trabalho vou pra academia, aí depois eu venho pra casa, então a minha qualidade de vida melhorou, entendeu?! Então, apesar de eu estar ganhando menos, mas eu acho que estou menos estressada no trabalho, acho não, eu tenho certeza. Eu estou menos estressada do que antes, eu não atendo mais o público, eu fico no trabalho interno, eu fico menos horas lá dentro, eu trabalho num horário melhor; eu começo de manhã, entre oito e meia a nove horas que eu chego, e entre duas e duas e meia, ou três horas que eu saio. Três e pouco às vezes. Mas antes eu chegava esse horário e saía só seis ou seis meia.

Leila também revelou que mesmo antes da maternidade, já estava em conflito com a função gerencial que ocupava. Após 4 anos como gerente, sentiu que o nível de cobrança estava muito elevado e chegou a sofrer abalo em sua saúde mental em função do estresse excessivo. A bancária se afastou do trabalho por alguns meses, através de licença médica psiquiátrica.

Antes de eu engravidar, eu já pensava em não ser mais gerente, por questões de estresse e tudo mais. Eu tive problema de estresse, sai de licença por causa disso, dessa pressão. Aí na época eu pensava assim “Ah, eu não sei, eu não quero mais e tal”. E aí eu engravidei e saí de licença como gerente. Quando estava quase pra terminar a licença, eu comecei a pensar em outras possibilidades, pra não ser mais gerente, porque ia ficar muitas horas fora de casa, muito tempo longe da minha filha. [...] provavelmente vai ser a única [filha], e aí eu vou sair de casa às 8 horas da manhã, e voltar às 19 horas da noite, é muito tempo, e todo esse tempo só sendo criada pela babá. Eu não queria isso.

“minha mãe estava doente, eu precisava levar ela no médico, eu saí 40 minutos mais cedo e no outro dia ele me chamou”

Dandara exerceu a função de Caixa por dois anos em uma das maiores agências da Caixa na RMB, mas há cerca de seis anos foi destituída por decisão do gerente geral da época, a quem atribuiu um perfil autoritário. Quando perguntada se associava seu descomissionamento ao fato de ser mulher, disse que sim, pois o ato de gestão que lhe

destituíu da função de caixa foi realizada no dia seguinte a um conflito com o gestor, cujo motivo foi acompanhar a mãe em uma consulta médica, conforme narra:

eu nunca fui de aceitar as coisas de forma pacífica, principalmente quando eu acho que tem injustiça, o gerente geral lá era uma pessoa muito ditadora, né? Tanto que na época umas três ou quatro pessoas perderam a função, teve até gente que foi demitida, foi um período de terror lá na agência. E aí eu me lembro que na época minha mãe estava doente, eu acho que pra ele foi o objetivo o principal pra ele tirar minha função, porque eu precisava levar ela no médico, e era um oftalmologista super disputado lá em Belém, eu disse “Eu vou levar”. E ele não me liberava pra sair mais cedo, eu disse “Infelizmente, eu vou sair, porque minha família é minha prioridade”. E aí eu saí 40 minutos mais cedo e quando foi no outro dia ele me chamou, é isso, aí beleza, é isso.

Embora os pais gozem de boa saúde e autonomia, além de possuírem filhos homens, em situações como essas o cuidado integral recai sobre Dandara, única filha mulher, tanto que os pais residem com ela. Sobre as decisões que precisou tomar “a gente tem que fazer escolhas, né? Aí quando a gente escolhe, acaba deixando de lado uma [coisa] em detrimento da outra”.

Dandara ficou durante anos sem função efetiva, apenas realizando substituições em caso de afastamento de colegas, como em situações de férias, por exemplo. Somente ano passado, em 2020, tornou-se assistente na agência em que atualmente trabalha. A bancária via na função um mecanismo da empresa exercer maior poder sobre seu trabalho, então, resistiu à possibilidade de ascensão profissional por alguns anos, conforme relata:

O tempo todo eu fiquei substituindo pessoas, o gerente aqui insistia muito pra eu ficar em uma função, ele mesmo achava absurdo eu não ter função. E eu sempre brincava com ele que eu não queria vender minha alma para o diabo. E aí até que ano passado apareceu essa função de assistente, e aí ele passou pra mim.

“ele era homem, da panelinha dele”

Simone relatou situação de risco de perda em sua remuneração pelo qual passou num momento de reestruturação na empresa, quando a Caixa anunciou que ia extinguir a gerência PJ (Pessoa Jurídica) de algumas agências de menor porte e, que, na visão do banco, não haviam conseguido uma carteira satisfatória de clientes. Como sua agência era uma possível atingida por essa medida, passou a buscar alternativas para não sofrer decesso de função ou até descomissionamento, momento em que soube que havia previsão de vagar uma função de gerente PJ em uma agência próxima a sua, de grande porte (nível 1), ou seja, não impactada pela reestruturação em curso. Solicitou, então, a sua transferência para lá, mas viu um homem ocupar a vaga. Vamos ao seu depoimento:

o gerente regional da época priorizou a vinda de um colega (de fora). [...] E eu questioneei por que tinha acontecido aquilo, porque eu já tinha solicitado, já tinha formalizado, eu estava na cidade, eu poderia ter assumido a vaga, eles me falaram que era o resultado. Então eu disse “ok”, deixa eu comparar. E assim, eu estava infinitamente na frente dele, já que era por resultado, por meritocracia, beleza, deixa eu ver aqui. Então eu estava muito à frente, liguei na superintendência, falaram que era por meritocracia mesmo, eu argumentei que não, mandei e-mails, mandei comparativos, mas o que eu fiquei sabendo é que ele era homem, da panelinha dele, estava na linha dele e resolveu colocar. E esse colega [...] não ficou muito tempo na função, pediu afastamento, ele já não estava bem psicologicamente também, nada disso foi observado. Então o trouxeram porque era amigo, porque era homem. Esse gerente [regional], [...] a gente via nele uma tendência de priorizar os homens, com as mulheres ele tinha um jeito diferente no tratamento.

Simone adotou um posicionamento pouco comum, que é de questionar decisões de seu superior hierárquico, entretanto, o fez baseada nos próprios instrumentos de gestão e avaliação da Caixa que mensuram o resultado de cada empregado. Logo, a empregada ficou com a convicção de que foi preterida por ser mulher, inclusive a fez refletir porque em outras situações similares, sob o poder do mesmo gestor, acabavam com a escolha de um empregado homem para ocupar as funções em disputa por candidatos dos dois sexos.

“meu filho não podia se alimentar de leite normal, ele empolava. Eu acabei pedindo pra sair da função”

Pagu chegou a ser supervisora de uma unidade que fazia relação com entes governamentais, dentre eles, prefeituras. Quando se candidatou à vaga, a atuação era restrita a um município, cujo papel central era representar a Caixa perante a prefeitura local. Embora a cidade ficasse a poucas horas de carro de Belém, era necessário residir no local de atuação, então se mudou com marido e filho.

Alugaram uma casa e transferiram a escola da criança. Porém, com apenas dois meses de atuação na nova função, teve uma gravidez não planejada do ponto de vista do momento, ainda que quisesse ter um segundo filho e, como consequência, saiu de licença maternidade meses depois.

Enquanto gozava de sua licença, houve uma alteração no papel do supervisor representante da Caixa, que deveria atuar não mais em uma cidade, mas em regiões, ou seja, nas cidades em torno da cidade pólo em que residia. A bancária foi comunicada dessa alteração mesmo estando de licença. Passaria a ser uma atribuição sua fazer visitas diárias em outras cidades circundantes, sem veículo institucional, nem motorista fornecido pela empresa, o que ela entendeu como um fator de risco.

Além disso, seu filho era alérgico à fórmula infantil (produto alimentício que busca substituir o leite materno), o que tornava a manutenção da amamentação ainda mais importante. Vejamos:

Então ia ter que viajar um dia pra um interior, no outro dia pra outro interior. E eu achei arriscado eu tá andando com notebook em ônibus, porque eu não me sentia a vontade de usar o meu carro pra viajar em estradas que eu não conheço. Só que o dificultador mesmo foi porque o meu filho não podia se alimentar de leite normal, tipo Nan, porque onde encostava leite ele empolava. Ele era muito alérgico e eu não queria parar de amamentá-lo, além dele não poder. E eu não ia ter condições de fazer as ordenhas fora do meu ambiente de trabalho. Entendeu?

Ao atuar de maneira itinerante, Pagu acabaria tendo que realizar a ordenha de leite materno em banheiros públicos das prefeituras da região, estrutura desconhecida por ela quanto aos municípios do entorno da cidade polo. Fato registrado por ela ao relatar o seguinte:

Eu não sabia das condições de higiene, porque pra ordenhar é todo um protocolo. A gente tem que usar touca, lavar bem as mãos. Tem que 'tá' num ambiente que tu te sintas segura. É uma atividade muito íntima, na verdade, né?! [...] Então, eu só pude ter esse acesso no Edifício Sede (referindo-se ao prédio principal da Caixa no Estado). Esse acesso de uma condição mais estéreo, no meu próprio local de trabalho. Eu ia ter uma sala reservada pra isso. [...] E aí eu acabei pedindo pra sair da função pra poder voltar pra minha unidade, só que perdi a função. E na época eu 'tava' tão... Como é que eu posso dizer? Eu 'tava' tão sensível ao puerpério que eu não pensei em chamar o sindicato. Eu fiz tudo sozinha. Eu fiquei chateada sozinha. Era como se eu simplesmente não tivesse enxergado a possibilidade de ter um aconselhamento. E, coincidência ou não, eu não estava sindicalizada na época, pelo que eu me lembre. Então, assim... Não sei se talvez na época eu não recorri ao sindicato porque eu achava que eu não estando sindicalizada, eu não poderia recorrer a nada.

A bancária acredita que sua condição de puérpera, quando foi comunicada da alteração de suas atribuições, em que se sentia frágil, prejudicou sua capacidade de decidir de maneira mais racional, e que hoje sua decisão seria diferente, como negociar com a empresa um prazo de adaptação no retorno da licença maternidade, passando a realizar as viagens solicitadas alguns meses depois.

Aqui observamos também que não houve nenhuma oferta por parte da empresa quanto a possíveis ajustes na ocasião de seu retorno pós-licença, mas sim uma imposição unilateral das novas atribuições de sua função, fato posterior a sua seleção e mudança de cidade, inclusive. Ou seja, no momento que se candidatou a vaga, as atribuições eram menores e compatíveis com sua realidade. Toda a família acabou retornando para Belém, com a renda reduzida e depois de diversos gastos realizados com a mudança. Somente anos depois a

bancária conseguiu uma nova função, porém com rendimentos bem inferiores a que havia perdido.

“Quem tirou minha função foi uma mulher. Éramos dois gerentes, eu e um homem, o resultado dele era pior que o meu, e ele foi para uma agência porte um, e eu fui descomissionada, entendeu?”

Clara viu seu resultado ruim (quanto ao alcance de metas) ser usado como justificativa para seu descomissionamento, mas, ao comparar com demais colegas da agência, constatou que era um problema generalizado e, em termos de gerência, o bancário que ocupava o outro cargo de gerência similar ao seu tinha um resultado inferior e foi promovido, não de função, mas através de mudança de transferência de unidade. Fato que representou uma vantagem financeira, pois existe um adicional de porte na empresa. Assim, a bancária acredita que existiram motivos de ordem subjetiva que levaram a este prejuízo em sua carreira.

Segundo Clara, havia uma espécie de concorrência da gerente geral da sua unidade com ela, com questionamentos constantes quanto a sua liderança junto aos colegas de trabalho, pois é o que podemos observar em:

Quem tirou minha função foi uma mulher. Eu tentava me relacionar bem com ela, mas ela sempre me fazia perguntas do tipo “Por que a equipe vem te procurar pra falar dos problemas da agência? Por que sempre tem alguém na tua mesa falando alguma coisa, pedindo conselho pra ti? Por que não vem comigo?”

Clara diz que sempre respondia que o motivo de ser procurada era porque buscava atuar como “parte da equipe”, se preocupando com todos e descreve: “quando alguém vem me falar alguma coisa, eu tento dar alguma ideia”. A entrevistada chegou a pautar em reuniões de trabalho os temas que julgava relevantes para todos na agência. Ela disse:

Inclusive, nas reuniões dos gerentes semanais, eu falava, eu repassava as coisas, depois eu comecei a ver que isso estava incomodando, sabe? E eu não gosto de tapar o sol com a peneira, então quando eu vejo que tem alguma coisa que mesmo que teoricamente não me diz respeito, e tá afetando o clima, o ambiente, ou o resultado ou o nosso trabalho mesmo, acaba afetando todo mundo.

A entrevistada levanta a questão do individualismo causado também pela estrutura organizacional da empresa, em que se dividem os clientes por renda, criando carteiras de clientes por gerência, em que há, em sua opinião, uma perda da ideia de equipe. Há também a mensuração de resultado (metas) cada vez mais segregada.

Quando a caixa fez essa divisão de carteira eu lembro que um gerente regional na época falou “Vocês tem que olhar só pra carteira de vocês, vocês não podem se preocupar com mais nada na agência”. Mas como? Entendeu... Eu tive um colega de trabalho que levou isso ao pé da letra, se a gerente de varejo estivesse lá para o almoço ou tivesse ido ao médico, e alguém lá viesse com ele para assinar uma ficha autógrafa (para conferência de assinatura), ele “Ah não, não posso, espera ela voltar ou espera o cliente voltar amanhã”.

A entrevistada acredita que por não concordar com essa lógica de segregar o trabalho, tendo permanecido empática e acessível a todos, a gerente geral se incomodava com o fato dos colegas de trabalho a procurarem. Clara diz ter ouvido de colegas de agência “parece que ela não gosta de algumas situações, ela não gosta de ver o teu relacionamento, a forma como as pessoas te respeitam, te consideram”. A gestora mesmo havia expressado por diversas vezes à Clara que ela era “muito sensível”, que “devia parar de sofrer pelas coisas”, inclusive referindo-se à uma situação específica de um colega que estava com depressão e não estava conseguindo comparecer ao trabalho.

Sobre a situação concreta de retirada de sua função a entrevistada conta que confrontou os resultados numéricos entre os funcionários que ocupavam gerência similar e observou que o tratamento foi desigual.

Na época eram dois gerentes (de mesmo nível, relacionamento), eu e um homem, o resultado dele era pior que o meu, o meu não era bom, mas o dele era pior, e ele foi para um agência porte um, e eu fui descomissionada, entendeu? Justamente esse que conseguia seguir aquelas regras “não vou fazer nada, não vou assinar, não vou me envolver em outro atendimento, pode cair o mundo lá fora que eu ‘tô’ aqui na minha carteira”.

Após a retirada da função, disse que questionou a gestora sobre sua postura, haja vista que o outro gerente nunca recebeu nenhum *feedback* sobre seu resultado ruim, enquanto Clara, recebeu dois apontamentos. “Eu ainda perguntei ‘Mas só eu que vou receber?’ Aí eles desconversaram, não me falaram que sim, nem que não. Só eu recebi. A agência toda estava com resultados ruins, [...] mas se a questão é resultados, então todo mundo que estava no mesmo patamar ou inferior, tinha que receber um apontamento.” A bancária informou que os demais gerentes, incluindo o PJ, eram homens e todos permaneceram em suas funções gerenciais, além de não terem nenhum registro negativo nos sistemas de avaliação da empresa, além dados numéricos (metas), em que não estavam bem.

A estrutura gerencial das agências varia de acordo com o porte, que vai de 1 a 5, sendo porte 1 aquelas mais empregados, funções e clientes, além de maior estrutura e metas. À medida que o número de porte aumenta, as agências são menores nos referidos itens. A

agência na qual Clara estava lotada era porte 3, sendo uma das maiores deste porte, cuja estrutura gerencial é: um gerente geral, um gerente pessoa jurídica, três gerentes de relacionamento pessoa física (variando a carteira de clientes por renda) e mais 4 gerentes de varejo, listados em ordem hierárquica e salarial.

“Eu posso te ajudar”

Em sua entrevista, Frida narrou um caso sério de assédio sexual que sofreu por uma superiora hierárquica no banco privado em que trabalhou, sem ligação direta com promoções ou descomissionamento. Mesmo na Caixa, onde está há apenas 30 dias, já teria recebido convites de colegas de trabalho, que considerou inapropriados. Ambas as situações serão descritas em outro tópico. Contudo, a entrevistada revelou que no banco estadual, ao qual estava vinculada antes da Caixa, sofreu situações de assédio sexual com insinuações de possíveis benefícios para sua carreira. É o que podemos constatar em:

Mas aquilo não foi só naquele momento, em outras áreas que eu chegava existia convite pra sair; no Banpará também, inclusive, naquela questão de “Eu posso te ajudar”. Algo meio velado. [...] E assim, essa pessoa já tinha mais intimidade aí “Ah, vamos almoçar ali?” depois de uma reunião, e eu “Vamos” [por que] já tinha intimidade, né? Mas aí da mesma forma se aproveitava da situação pra assediar. Não é só comigo, é por eu ser mulher. Porque eles veem uma oportunidade. [...] É uma questão também que eu vejo que é cultural.

Faz-se importante pontuar duas questões. Em primeiro lugar, é que há no assédio sexual uma situação de uma suposta vantagem a ser recebida, caso a assediada venha a ceder às propostas do assediador e, assim, obter um possível crescimento em sua carreira. Em segundo lugar, na outra face da mesma moeda, há uma ameaça velada de que, caso não venha ceder, a assediada pode ser perseguida e efetivamente prejudicada.

Há, ainda, as dúvidas sobre possíveis relações impróprias que, invariavelmente, são plantadas entre os pares, entre os colegas de trabalho: será que ela cedeu? Se fulana cresceu, isso se deve a que? Esta preocupação sobre este tipo de desconfiança aparece na entrevista de Clara, quando fala:

Uma coisa que é muito comum na Caixa, principalmente, eu vejo isso, né? Quando a gente assume uma função, ou quando a gente consegue uma coisa bacana “Ah, tá bem de caso com o chefe”. Esse tipo de comentário é muito comum. Eu lembro que quando eu estava no interior, eu vim pra agência (porte 3), como gerente, eu fiquei sabendo [que o comentário era] “Ah, vai ver ela tem alguma coisa com o Gerente Geral, porque ele não gosta de ninguém e ninguém gosta dele, como é que ela veio ser gerente dele?”. Sabe, assim... Quer dizer que eu não posso ser competente? Eu não posso ter conseguido?

Outra questão, do ponto de vista da violência organizacional, é que uma mesma trabalhadora bancária, Frida, trabalhou em três instituições financeiras distintas e em todas elas diz ter passado por situações de assédio sexual “É uma cultura dentro de um banco, isso eu posso falar com propriedade por todos os bancos que eu passei, nos três bancos eu tive isso, eu tive esse problema”. Este é, portanto, um elemento que não pode ser desconsiderado como diferencial entre os homens e mulheres em um mesmo ambiente laboral.

A vergonha de passar por esse tipo de situação, o medo do julgamento social, o receio de que o desgaste e o estigma sejam em vão diante da impunidade, podem ser alguns dos fatores ocasionam um baixo número de denúncias formais contra o assédio sexual.

4.6 A pandemia e as metas: ambas não param e podem adoecer.

Durante a entrevista, dois temas aparecem em diversos momentos: pandemia – tanto os relatos de quem estava na linha de frente do atendimento, quanto de quem trabalhava em *home office* – e a cobrança excessiva pelo alcance de metas, sobretudo na conjuntura de crise sanitária e econômica. Os temas são tratados como situações desafiadoras, cercadas de riscos, medos e excesso de trabalho. Algumas destas situações já foram descritas em outros tópicos, mas aqui elencamos mais alguns aspectos e trechos coletados nas entrevistas.

Dandara afirma ter sido uma das primeiras a se contaminar com o novo coronavírus em sua cidade e diz que o local em que se contaminou foi na Caixa. Ela trabalhou na linha de frente do pagamento do Auxílio Emergencial e realizava a triagem na fila formada pelos beneficiários do lado de fora da agência. Ela vivenciou uma enorme ampliação na demanda de trabalho, pois atendiam muitas pessoas diariamente.

Para se ter ideia da demanda de atendimento nas agências da Caixa, segundo o Ministério da Cidadania, mais de 66 milhões de pessoas receberam o Auxílio Emergencial (de abril a agosto de 2020), com impacto sobre suas unidades familiares, o que teria alcançado mais de 126 milhões de pessoas, ou seja, 60% da população brasileira. Somente até agosto de 2020, mais de 166,4 bilhões de reais já haviam sido destinados à Caixa para pagamento às famílias. Dentre elas, 75% são das regiões Nordeste e Norte (GOVERNO DO BRASIL, 2020).

Já Pagu, sentiu o peso de trabalhar no ambiente familiar, com isolamento social e sem auxílio de terceiros, com uma demanda laboral difícil de equilibrar com o acompanhamento às atividades educacionais dos filhos e os serviços domésticos. Sobre os fatores de sua sobrecarga e estresse disse:

o fato deles (os filhos) precisarem de mim e de eu não ter outra pessoa, porque 'tava' tudo em isolamento, né? Então meio que ficava só eu, porque nem diarista eu tinha direito, não dava por causa da pandemia, aí isso impactou no meu trabalho. O que eu senti na pandemia é que não importasse qual fosse a minha situação, eu ia ter que dar conta de tudo, foi com essa sensação que eu fiquei, porque eu queria acompanhar os meus filhos, mas isso atrapalhava o meu trabalho. Ao mesmo tempo as escolas estavam fechadas e ao mesmo tempo eu estava sendo cobrada pra entregar o meu trabalho... [...] na verdade, eu não sei nem como eu consegui em certos momentos [...]. Então eu vi que eu 'tava' me aproximando de um limite de saúde ruim, fisicamente e mentalmente.

Em relação a sua rotina no início da pandemia, Leila disse “tinham dias que eu amamentava, almoçava, dava o almoço dela (filha) e trabalhava, tudo ao mesmo tempo, mas foi bastante”. No mesmo sentido, Simone também se sentiu sobrecarregada no *home office* pandêmico, que classificou como “um período horrível!” sobre o qual disse “Não gosto nem de lembrar”. Devido ao grande fluxo nas unidades da Caixa para saque do auxílio emergencial, os empregados solicitaram à empresa que suspendesse a cobrança de metas, mas, segundo a gerente, houve a retirada das metas do sistema por alguns meses, porém, foi criado um mecanismo paralelo e não oficial de cobrança:

eu me sentia responsável não só pela meta da agência, o que tinha que fazer; o que tinha que entregar, porque eles tiraram Conquiste (sistema interno de metas), mas colocaram uns painéis de quantas pessoas tinham que contratar. Era uma corrida contra o tempo, para contratar créditos para as empresas, porque elas não podiam ter restrição, quanto mais tu demoravas a avaliar, mais você teria restrição com o passar do tempo porque os boletos iam vencendo das empresas, então a gente vivia numa corrida frenética pra fazer isso.

Como a Caixa não criou nenhum tipo de trava no sistema em relação aos dias de final de semana e horários fora do comercial, sendo um dos poucos bancos que não realizou controle de jornada, mas, por outro lado, foi o banco com maior demanda de trabalho pelos benefícios sociais concedidos durante a pandemia - além do auxílio emergencial, operacionalizou outros tipos de “socorros”, como o Pronampe (Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte), que beneficiou micro e pequenas empresas e, liberações especiais de FGTS, por exemplo – muitos funcionários em *home office*, para dar conta da alta demanda, estenderam suas jornadas muito além das 6 ou 8 horas previstas em seus contratos de trabalho. Simone foi uma delas e afirma que:

Então pra dar conta, eu trabalhava de domingo a domingo. [...] Eu sacrifiquei dias com minha filha, isso é muito ruim, porque o meu companheiro acabava sendo sobrecarregado e reclamando, e assim, eu tinha que dar conta da dinâmica da casa, porque a gente dispensou a secretaria, deixou ela recebendo, mas a gente não podia

trazer ela pra casa, então eu tinha que fazer o almoço ou lavar a roupa da minha filha [...]. E aí atende aqui, faz aqui e vai dar um banho na filha [...] eu cheguei a trabalhar das 7h30 da manhã até 22h, 22h30. Quando eu descobri que o sistema permitia que a gente trabalhasse depois de 00h00 da noite, que depois de 00h00 noite ele voltava, eu trabalhava até 1h da manhã. [...] E teve um dia que eu não almocei dentro da minha casa, [...] 19h30 da noite eu não tinha almoçado, eu estava em casa, isso é horrível. Então, foi bem ruim. O psicológico... E hoje em dia eu não faria mais isso.

Simone ainda disse haver certa tensão entre quem estava no trabalho presencial e quem estava em *home office*, já que o trabalho feito em casa parecia invisível: “a impressão que o pessoal tem, quem tá na agência, é que a gente não está fazendo nada, então a gente tem que ficar o tempo todo provando, o tempo todo *online*. Você sabe o que está fazendo, os seus números, os resultados”.

Além dela, Clara também recorda do período em *home office* como um momento de muita sobrecarga diante da falta de controle de jornada e diversos problemas relacionados aos sistemas operacionais da Caixa:

Como não batia ponto, era e-mail chegando o tempo todo e assim, no início, parecia que a gente... Eu notava isso em vários grupos que eu participava, a gente se sentia privilegiado por poder ficar em casa, e por isso, querer retribuir de alguma forma aos colegas que iam trabalhar e não podiam ficar em casa, eram da linha de frente. E a gente trabalhava, acabava passando do horário, até porque a gente não tinha horário, até porque não tinha ponto, né? Ficava lá, tentando ajudar na medida do possível nas demandas das agências e o sistema não ajudava. Era bem complicado de acessar, passava muito estresse.

Quando a bancária retornou ao trabalho presencial, sua nova lotação já era a Agência Barco, que havia uma enorme demanda reprimida, haja vista que nos primeiros meses da pandemia, as viagens foram suspensas, como medida sanitária preventiva.

aí também foi bem difícil, era muita gente pra atender, mas eu acho isso bem bacana na Caixa, porque tudo que acontece que eles colocam nas nossas costas, a gente dá um jeito de fazer, a gente abre no fim de semana e a gente faz. Eu nem sei se isso é bom. Pode ser bom por um lado, pois acaba que “Ah eles dão conta, então vamos colocar mais!”, mas por outro lado, eu vejo que são pessoas que realmente gostam do que estão fazendo, né? E se entregam com orgulho de servir a população. [...] Colegas de outros bancos vêm e falam “Como é que vocês dão conta?” Eu vi várias postagens de colegas de outros bancos elogiando os colegas da Caixa, mandando bolo, presentes pra agência porque a gente estava atendendo aberto, enquanto eles estavam lá fechados, né? Então isso é muito legal [...] a gente não quer ser herói, quer viver, mas dá um orgulho, por mais que tenha sido muito cansativo, foi gratificante, porque era a forma como as pessoas tinham de ter um dinheiro pra comer, eles não tinham nada e se não tivessem quem fosse lá pra fazer esse trabalho, como eles iam sacar?

A bancária disse que, por diversas vezes, os empregados extrapolaram sua jornada regular de trabalho em três, quatro horas ou mais “se ainda tinha muita gente, aí eles ficavam”, mesmo havendo um limite legal de no máximo 2 horas extras por dia.

Quanto à cobrança de resultados, Clara traz consigo um conflito ético, como se um dos motivos para não querer ascender profissionalmente fosse que a função gerencial a colocaria em uma posição de realizar ações que não concorda, gerando atritos em seu ambiente de trabalho. Ela diz:

parece que a gente precisa vender a alma pro coisa ruim pra poder se adaptar ao que eles queriam e eu não me sinto bem com isso [...], porque eu não consigo fazer o que pedem e eu entro em conflito, discuto, me exponho, então, eu prefiro nesse momento não ser. Como assistente [...] não sofro diretamente com essa pressão, essa cobrança.

Além disso, a bancária lembra que sua qualidade de vida foi muito abalada no período em que era gerente, pois chegava muito cedo e saía muito tarde da agência. Em suas palavras podemos constatar isso:

eu não via a luz do sol, eu não tinha vontade, nem ânimo pra fazer nada. A gente acaba se alimentando mal, comendo qualquer coisa porque é mais rápido, porque quer aproveitar, deitar e descansar. Nem a televisão eu gostava de ligar porque me incomodava, era tanto ‘zumzumzum’ na minha cabeça, que quando chegava à noite eu não queria ouvir barulho nenhum, nem TV ligada. [...] eu não ia ao médico, porque eu ficava tentando marcar consulta, sempre ficava acontecendo alguma coisa mais importante, eu desmarcava a consulta. Às vezes, eu ia ao médico numa parte das minhas férias, não fazia todos os exames.

De uma maneira geral, os meses iniciais da pandemia - em que houve um confinamento maior, um número expressivo de trabalhadores em *home office*, a suspensão das aulas e a dispensa temporária de trabalhadoras do emprego doméstico – deram destaque ao trabalho invisível não pago, tal como tratado por Federici (2017) e outras autoras citadas no primeiro e terceiros capítulos a respeito da divisão sexual do trabalho e da sobrecarga de trabalho feminino, como se refletiu no relato das entrevistadas.

Assim como lançamos a reflexão quanto ao comportamento masculino ante ao decesso de função e licença por paternidade, vimos que os impactos da pandemia também são diferenciados para os sexos.

4.7 O jeito “certo” de ser bancária: aparência, vestimenta e comportamento.

Este aspecto da discriminação no local do trabalho, que não diz respeito à rotina feminina ou a capacidade laboral das mulheres, mas se trata de uma exigência de certo padrão

de beleza e comportamental, ora velada, ora explícita, é um aspecto bastante evidente da diferença de tratamento entre homens e mulheres no meio bancário.

Nos relatos trazidos abaixo, vemos que as bancárias se defendem, retrucando os comentários, numa tentativa de constranger os colegas de trabalho e clientes, para não passarem novamente por situação similar.

Dandara conta duas situações: uma quanto a sua vestimenta e a outra foram reiterados questionamentos por estar substituindo um colega tesoureiro homem, sexo que predomina na ocupação desta função nas agências do estado.

Ela conta que sua gerente imediata, na agência em que trabalhava anteriormente, lhe chamou a atenção por ter ido com uma blusa justa, após ter passado por um casal de clientes, o homem ter lhe olhado e a mulher que lhe acompanhava ter ido reclamar de sua vestimenta para a gestora, que repassou pra ela a reclamação, pedindo que fosse trabalhar com outras roupas. Mesmo contrariada, Dandara disse não ter questionado as ordens no momento, mas passou a adotar postura diferente com o passar do tempo: “muitas coisas eu não aceito mais, já aqui (referindo-se a sua agência atual) teve algumas situações, mas como diz o outro ‘Eu corto na raiz, logo.’ Então já não tem tanto impacto, já é mais tranquilo. O chefe nunca comentou nada a respeito de roupa, ou coisas assim, ele não fala nada”.

A outra situação narrada por ela diz respeito aos questionamentos e ataques quando exerceu a função de tesoureira, vindo de outros colegas, mas também através de um diálogo com um funcionário da empresa de guarda e transporte de valores, serviço especializado e terceirizado contratado pela Caixa, cujos detalhes quanto aos recursos, porte da agência e procedimentos, serão omitidos por questão sigilo e segurança da agência.

Dandara relatou:

Quando me chamaram pra ir pra tesouraria, e sempre só tinha passado homem pela tesouraria de lá, eu vi um colega comentando “Ah, ela é mulher e quer ser tesoureira aqui nessa agência”. Ai teve um caso com um segurança da empresa X (transporte de valores), que foi deixar dinheiro, eu sempre falo esse caso que foi bem emblemático pra mim, eu me lembro que estava até com um vestido rosa, de salto. Ele estava carregando dinheiro, carregando moedas, aí estava todo suado, aí eu disse “Nossa, tá suando pra carregar esse pouquinho de moeda?”. Ai ele foi e perguntou “Deixou comida pronta pro teu marido pra quando ele chegar em casa?” Eu não falei nada, porque ele foi tão infeliz em sua fala, [...] quando cheguei na tesouraria, o dinheiro que ele tinha me levado, tinha sido de outra agência. Ai eu o chamei e disse “Tu trouxe o dinheiro errado, e eu não tenho a obrigação de levar lá pra cima, então se tu ‘quiser’, vai ter que levar o dinheiro de volta”. Ai sempre que ele ia levar dinheiro lá, eu via ele comentando que era estranho ver mulher trabalhando assim, porque não combina. Essa palavra que ele usou “Não combina mulher trabalhando como tesoureira”.

Pagu também relatou que sua vestimenta foi alvo de apontamento de sua superiora hierárquica em um sistema interno de avaliação conhecido como GDP (Gestão de Desempenho de Pessoal), mas que por ser muito genérica, a bancária não sabia exatamente sobre que roupa dizia respeito à reclamação, e que seria, supostamente, provocada por um cliente. Vejamos:

o gestor que falou pra coordenadora que um cliente teria se incomodado com meu traje. Só que o problema é que quando eu fui recorrer pra saber detalhes, porque assim, quando a gente tá sendo apontada de alguma coisa (refere-se ao GDP), eu tenho direito de saber quem foi. De saber exatamente que roupa era, porque a gente 'tava' num movimento, por exemplo, eu... As vezes, teve uma vez que eu fui pra caixa com uma camisa do "ELE NÃO". E era um movimento que meio que 'tava' explodindo no Brasil todo. Então eu não sei se foi por um viés político. Eu sei que foi levada uma informação sobre o meu traje, mas só meu. Eu não soube de nenhum colega homem que tivesse incomodado com minha forma de vestir e eu achei isso prejudicial porque veio da gerência. E quando eu tentei obter informações pra pelo menos compreender o que 'tava' acontecendo, não foi dito nada. Foi uma reclamação genérica. [...] Eu me senti tão constrangida que no mesmo mês eu sai pra fazer compra de roupa [...].

Pagu, por conta disso, afirma ter confrontado a gestora sobre o apontamento, para entender do que se tratava de fato, abordando as possíveis situações que possam ter ensejado a reclamação, nas palavras que busca reproduzir na entrevista:

Porque se foi por um viés político, eu gostaria de entender porque então determinado colega tá com a foto do Bolsonaro na baia, porque ai ele teria que ser impedido, mas como ele tem a liberdade de ter uma foto do presidente na baia, eu acho que eu tenho a liberdade de vir com a camisa que eu quiser trabalhar. [...] às vezes venho de tênis, eu venho com vestido folgado, com calça jeans, mas não é porque eu estou desleixada, é porque é confortável pra mim. Eu trabalho várias horas em uma atividade que exige muita concentração, se eu ainda ficar de salto com uma roupa que não vai favorecer o meu conforto, isso vai afetar a qualidade do meu trabalho. [...] eu gostaria de entender porque então meus colegas estão vindo, porque eu estou me vestindo igual a eles, é só tu comparar, ninguém vem aqui de calça social, camisa social, eles vem de camisa de malha, calça jeans e tênis, porque eu tenho que vir diferente? Porque era da unidade, todo mundo se vestia assim, ninguém ia social.

Sem nenhum tipo de explicação pormenorizada sobre o real motivo da anotação no sistema de avaliação, a bancária concluiu que, por ser mulher, não era entendido pela gestão da unidade que cabia o mesmo tipo de vestimenta utilizada pelos empregados homens, qual seja: tênis, jeans e camiseta.

Simone, por conseguinte, disse nunca ter tido nenhum tipo de orientação ou observação quanto à sua vestimenta ou comportamento na Caixa, mas crê que seu trabalho anterior, no atendimento ao público, em outra instituição financeira, tenha lhe dado maior

experiência, pois lá há norma quanto a isso. Contudo, já presenciou, diversas vezes, comentários sexistas direcionados a colegas de trabalho mulheres, no sentido de que deveriam utilizar seus atributos físicos para potencializar as vendas e o alcance de metas, e que algumas empregadas chegaram a atender aos pedidos de gestores.

Bom, a gente trabalha em banco, né? Então tem uma norma, nem sei se ainda tem, do modo de vestir e tudo mais. No Banco do Brasil tinha, eu não sei se na Caixa tem alguma coisa parecida. Acho que não, não recordo, mas assim, o que eu percebo em alguns gerentes, homens, que dizem assim “Hoje a gente vai vender consórcio, fulana, coloca aquela roupa”. Eu acho isso horrível. É em tom de brincadeira, não sei até que ponto aquilo ali era um combinado ou uma brincadeira idiota que todo mundo aceitava, mas às vezes, eu via algumas colegas percebendo a situação absurda que era aquilo, pedindo pra colocar uma saia, pedindo pra colocar um decote, pra campanha de consórcio, campanha de seguros. Eu nunca me permiti, eu sempre me coloquei no lugar de não permitir de acontecer esse tipo de coisa comigo, e nunca aconteceu, mas eu percebi com outras colegas e elas aceitavam isso.

Clara também diz nunca ter passado por cobranças do tipo e acredita que o motivo era pelo fato de ser uma pessoa discreta. No entanto, diz já ter presenciado alguns comentários desagradáveis de colegas criticando a roupa de outras mulheres, porém, a crítica era por motivo diametralmente oposto: “Ah, tá muito justa, tá muito apertada, tá mostrando a bunda, não é roupa pra se usar no trabalho, não é roupa de respeito” ou ainda “Aquele lado lá só tem princesas, que andam de salto”. Tais comentários teriam partido de outras mulheres, o que a bancária atribui a uma possível disputa feminina quanto à aparência. Ela disse “Não sei se é desdém ou disputando mesmo, infelizmente, acho que tem muito isso entre as mulheres, elas não são unidas, né? Acho isso muito difícil”.

Frida, assim como Simone, já havia tido a experiência de trabalhar no meio bancário antes de se vincular profissionalmente à Caixa, por isso, diz se sentir “instruída” quanto ao jeito certo de exercer o papel de bancária “já sei o que fazer, o que vestir e como me portar”.

Ao dar seguimento em seu relato, revela ter sido abordada diretamente por seu primeiro chefe quanto a sua aparência e também fala sobre a existência de uma espécie de código, em que se encaixar é pressuposto para ascensão profissional.

Ela descreve assim:

quando eu iniciei no banco (referindo-se ao seu vínculo em instituição privada, 8 anos antes), meu chefe era um homem, e todas as vezes que eu ia participar de uma reunião ele dizia que era pra ir bem arrumada e perfumada, então assim, aquilo eu nunca vou esquecer porque eu era uma caixa, aí depois eu fui uma assistente, depois eu comecei a participar de reuniões com pessoas de alto escalão e ele dizia que era pra me portar daquela forma, sempre bem arrumada, sempre maquiada, sempre perfumada, e que aquilo me geraria um ganho positivo ali dentro. Então aquilo foi

curioso pra mim, nunca esqueci. Aquilo foi um código, ali eu aprendi aquilo e levei pra ascender. E isso foi verdade, e isso foi fato, é algo que é velado, mas logo você percebe e entra naquele código.

Vimos, conforme elencado nas falas, que algumas das entrevistadas relataram nunca terem sido cobradas por uma vestimenta ou comportamento específico, mas até que ponto a situação vivida por outra mulher, a qual tenha sido presenciada por outra ou outras, também não é vivida por todas elas? Já que, de certo modo, hábitos e costumes também passam mensagens de qual o comportamento mais adequado em determinado ambiente ou contexto. Isso tende a nos mostrar que as mulheres entendem que serão igualmente punidas ou julgadas, caso ajam ou se vistam da mesma forma, considerada inadequada num determinado contexto.

Em outras palavras, como disse Frida, há um código que é percebido e serve como critério para quem deseja crescer no ambiente corporativo. Pelos relatos, vemos que este “código” pode ser distinto em cada situação, a depender da concepção dos colegas ou do gestor, inclusive. À exemplo das roupas justas, ora solicitadas para alavancar as vendas e, noutro momento e lugar, consideradas como vestimentas inadequadas.

Leila, por exemplo, primeiramente disse nunca ter recebido as cobranças de que tratamos neste tópico, mas ao ser indagada sobre como se apresenta no trabalho, percebeu que já cumpre previamente com o padrão esperado, pois costuma usar calça social, blazers e salto alto.

Dias depois de realizada a entrevista, após sua jornada de trabalho, a bancária enviou mensagem a entrevistadora, via aplicativo de conversas, dizendo ter chegado em casa, com os pés doloridos e que estava se questionando os motivos pelos quais trabalhava calçando sapatos desse tipo. Num gesto de reflexão sobre a imposição, por vezes sutil, a qual as bancárias estão submetidas.

Outra reflexão de Leila, depois de encerrada a entrevista, foi de que sim, já havia sido alvo de comentários quanto a sua aparência por um colega de trabalho, a partir da lembrança feita por seu marido de um episódio que ela lhe narrou ao chegar em casa chateada, anos antes.

Retomamos a gravação:

“Por que teu cabelo tá assim agora? Ele era tão bonito”. E eu com minha psicologia reversa, falei assim “O que é? Teu cabelo é ridículo e ninguém fala nada, não enche meu saco, me deixa em paz”. Aí ele nunca mais falou. Eu soube também que outra vez ele deu um estojo de maquiagem pra uma amiga (empregada da Caixa), pra ela ir maquiada [pro trabalho], entendeu? Ela levou na brincadeira, riu, virou piada, mas eu achei horrível.

A entrevistada passou a lembrar que presenciou diversas outras situações em que se comentava no local de trabalho sobre a aparência das mulheres “disso de falar que a mulher tá acabada, que tá com cara de doente”. Expôs:

Eu me lembro que uma vez também que eu fiz um peeling e eu não me maquiei, só passei um rímel no olho e fui trabalhar, e normalmente eu passo uma base, passo um pó. E nesse dia eu não passei, porque minha pele estava descamando. Ai esse mesmo colega que falou que eu estava com cara de doente, ainda disse assim “Olha a diferença que uma maquiagem não faz”.

4.8. Abusos e Assédios que marcam: quando colegas de trabalho e clientes ofendem e agridem

As entrevistadas reconhecem, na empresa, alguns instrumentos fomentadores de uma boa cultura organizacional no quesito da equidade de gênero, contudo, por ser a empresa construída por pessoas que trazem da sociedade seus preconceitos, ocorrem diversas situações que são, inclusive, vedadas no Código de Ética da Caixa (Normativo Interno RH 103), tais com práticas discriminatórias, conforme expressa o documento no seguinte trecho “Repudiamos todas as atitudes de preconceitos relacionadas à origem, raça, gênero, cor, idade, religião, credo, classe social, incapacidade física e quaisquer outras formas de discriminação” (CAIXA, 2022).

Também em relação a clientes, relatam práticas de violência contra as bancárias, ou mesmo de descrédito quanto a sua capacidade de ocupar determinadas funções e para resolução de problemas, conforme fica evidente nas experiências narradas a partir do seguinte bloco de perguntas: “No local de trabalho, você já foi vítima de algum tipo de abuso? Sentiu um tratamento diferente em algum momento? Alguma situação desconfortável ou constrangedora? Já se sentiu ofendida, humilhada ou assediada? Conhece alguma colega de trabalho que tenha passado por situação desta natureza? Você denunciou? Quem te acolheu? Foram tomadas providências a respeito?”.

Em relação a isso, Leila relatou que durante sua gravidez, em meio a um diálogo entre colegas de trabalho, que classificou como uma brincadeira, disse “Ah, porque eu sou prioridade”, no que um dos bancários respondeu “Ah, mas tu ‘é’ prioridade porque tu ‘quer’, tu ‘tá’ assim porque tu ‘quer’”. Ainda sobre esse episódio, bancária expôs:

fiquei na minha, não falei nada, não respondi por ele ser idoso. Ai ele veio fazer essa mesma piada umas duas vezes, ai eu falei “O senhor também, o senhor está assim porque o senhor quer, é só morrer antes, se morrer antes, não vira idoso.” Eu fiquei muito chateada. E ele nunca mais tirou essa graça, entendeu? Tipo, querendo dizer assim: “Deu porque quis, agora aguenta”. Ai eu achava um desrespeito isso.

Quanto a sua experiência com clientes, diz não ter passado por assédios sexuais “Porque eu era mais séria, sempre fui, aí eu acho que homens ficam “Ah, essa menina deve ser brava” e já não falam muito. Então eu não tive muito isso de assédio”, porém, relata tratamentos grosseiros:

Por eu ser mulher, na época que eu estava gerente, o pessoal se sentia a vontade pra gritar, pra ‘escrotiar’, e o fato de eu estar grávida também durante um bom período, a pessoa via, né?! Isso não era empecilho não, a pessoa queria gritar, gritava, sabe? Tem muito isso, principalmente cliente homem.

Dandara, quanto a isso, conta que viu sua gerente geral ser descredenciada por diversos clientes, que, incrédulos, chegavam à sua mesa e perguntavam “Cadê o gerente geral?” e a gestora respondia “Eu sou o gerente geral”. A entrevistada acredita que o fato de ser uma mulher “nova e bonita”, fazia com que duvidassem que ela ocupasse a principal função da agência da Caixa.

Pagu, por sua vez, trouxe em sua entrevista a prática do assédio sexual realizado por clientes para com estagiárias e jovens mulheres, integrantes do Programa Jovem Aprendiz (regulado pela Lei 10.097/00, prevê a contratação de jovens entre 14 e 24 anos), bem como a denúncia do envolvimento de empregados com este mesmo universo de trabalhadoras, que estava iniciando sua vida profissional no mercado de trabalho.

Assédio eu já vi várias vezes, principalmente com jovem aprendiz, já vi com estagiária [...]. Ela foi reclamar com o gestor, o gestor não ligou muito. Aí me procurou, porque às vezes, as mulheres acabam percebendo que eu meio que defendo, aí vem falar comigo né? [...] Cliente tocando na barriga dela, às vezes nem [são] só palavras, é toque mesmo, de ser inconveniente... Aí eu orientei essa estagiária, dizendo que isso não era permitido, que ela devia se posicionar, sim! Tanto pro cliente, quanto pro gestor, eu inclusive fui falar com o gestor. E já teve casos de uma unidade que eu trabalhei, que as jovens aprendizas, várias delas ficaram com os gestores ou colegas técnicos, tinham uma função alta. E todas elas assim, muito humildes, vieram de periferia. Eu fiquei tão mal com essa história, que foi um propulsor pra eu sair dessa unidade, porque eu já não aguentava, eu não tolerava mais ver colegas meus [...]. Tendo encontros. E assim, são meninas... [...] eu ficava muito horrorizada, porque eram mulheres que estavam iniciando a vida profissional, não é normal. Várias meninas se envolverem com o chefe na mesma leva, sabe?

Pagu disse ter procurado seu gerente e realizado diversas reclamações. Em consequência disso, ele realizou uma reunião a portas fechadas com todos os homens da unidade para conversar, momento em que ele teria dito que estavam tendo esses relatos e que não era mais para haver esse tipo de aproximação. A entrevistada, no entanto, diz ter

descoberto dias depois da referida reunião que esse mesmo gerente “ficou” com uma das jovens. Neste instante ela decidiu mudar de setor. Contou: “não, eu não tenho que ‘tá’ aqui nessa unidade, que eu vou é morrer aqui, ainda vão tirar minha função de tanto que eu ‘tô’ reclamando”.

A respeito de comportamentos ou a adoção de procedimentos que infrinjam leis e normas, existe o chamado “Canal de Denúncia”, que é administrado por uma empresa externa, conforme consta no sítio eletrônico da Caixa:

O Canal de Denúncia da Caixa é administrado pela Contato Seguro, uma empresa externa e independente. Neste canal você pode registrar com sigilo e segurança demanda com indícios de crimes, infrações à legislação vigente, lavagem de dinheiro, assim como outros ilícitos que possam estar relacionados às atividades da CAIXA (CAIXA, 2022).

O acesso ao canal pode ser feito através de campo específico da intranet da empresa, bem como pelo público externo através do endereço eletrônico oficial (caixa.gov.br > Atendimento > Canal de Denúncia). Dentro da estrutura organizativa da Caixa, a empresa “Contato Seguro”, responsável por receber as denúncias, fica vinculada diretamente à Corregedoria da Caixa (CORED). Tal órgão interno é composto por empregados e empregadas da empresa, regidos pelo normativo AE 079, que se encontra em vigor e que fixa as regras para condução dos processos administrativos e disciplinares, desde o “Juízo de Admissibilidade” (que é ato administrativo por meio do qual a autoridade competente decide, de forma fundamentada, pelo arquivamento ou instauração de procedimento correcional) até o julgamento final. O canal é um meio capaz de garantir o anonimato do denunciante, se assim desejar, posto que não haja a obrigatoriedade de fornecimento de dados pessoais. Contudo, caso a denúncia de fato se transforme em um processo, os depoimentos não podem ser anônimos, haja vista que deve ser garantido o direito ao contraditório e a ampla defesa. Assim, a parte acusada pode acompanhar as oitivas de testemunhas, denunciantes e demais partes envolvidas, além de ser garantido o acompanhamento dos seus advogados, formulação de perguntas prévias e o acesso ao conteúdo dos depoimentos.

O referido canal de denúncia também pode ser utilizado para registro de casos de **assédio**, abuso de poder, discriminação ou retaliação, conduta ética e/ou inadequada de cunho sexual, comunicação verbal ou escrita inadequada, corrupção, financiamento ao terrorismo, conflito de interesses, nepotismo, desvio de recursos e uso indevido de informações, desde que as ilicitudes cometidas estejam relacionadas às atividades da empresa e contem com envolvimento de empregado da Caixa, de qualquer função hierárquica. É gerado um protocolo

no registro da ocorrência, o que permite que o denunciante acompanhe o andamento da denúncia (Contato Seguro, 2022). Caso a denúncia verse sobre assédio moral e sexual, ganha prioridade máxima e, assim, deve ser sinalizada como urgente. Na prática, isso significa maior celeridade na apuração dos casos, já que tais processos tomariam a primeira posição na ordem de tratamento das demandas dentro da CORED. A identificação da prioridade ocorre na primeira etapa do processo, a triagem, em que se verifica o elemento de admissibilidade da denúncia.

Quanto à responsabilização de empregados, por ação ou omissão, há a seguinte previsão no item “3.1.3 FATO IRREGULAR” do normativo interno AE 079: “O empregado é obrigado a dar tempestiva ciência a Autoridade Instaladora competente, (...) do fato irregular de que tiver conhecimento, sob pena de responsabilidade por omissão” (p. 07). A irregularidade ou não deverá ser comprovada no curso do processo. Logo, caso a denúncia seja levada ao superior hierárquico e se constitui prova de seu conhecimento sobre o caso e de que nada fez, pode ser responsabilizado por omissão.

Podem utilizar o canal quaisquer empregados, prestadores de serviços, estagiários e jovens aprendizes, porém o mais comum quando se trata de pessoas cujo vínculo é de contratação indireta é que as reclamações passem pelos coordenadores dos terceirizados e prestadores. Também podem fazer uso clientes e usuários da Caixa.

Outro aspecto abordado por Pagu são as interrupções das falas das mulheres em reuniões de trabalho. Como sua lotação atual é fisicamente na RMB, porém a vinculação institucional é subordinada a um estado do Nordeste, as reuniões de trabalho são remotas. Ela comenta:

percebo que as mulheres do Norte e Nordeste dificilmente ficam caladas. Então eu noto, algumas vezes, os colegas homens cortando a gente na nossa fala ou tentando diminuir a ideia que a gente tá levantando. E eu já percebi, inclusive em reuniões, um clima muito pesado, quando uma mulher tenta falar alguma coisa, sabe? É uma resposta muito dura incisiva. Só que agora eu acredito que está havendo uma mudança nessa questão do “se calar” e as mulheres estão começando a rebater, entende? Então, eu acredito que determinadas falas estão ecoando.

Clara corrobora a existência desta prática da interrupção em reuniões de trabalho e diz “na hora que vai expor alguma ideia, não sei se os homens percebem ou se eles fazem isso de propósito, mas eles interrompem, corrigem, complementam. Como se a gente não fosse capaz de falar bem, de entender bem, de conhecer o assunto”.

Outras experiências que ela relata dizem respeito às violências por parte de alguns clientes frustrados com seu atendimento por algum motivo, como a demora em ter sua senha

chamada ou a necessidade de observância de normas, diz que “os clientes homens, geralmente, eles crescem ‘pra’ cima de mulher”. A bancária, por conta disso, relata que quando começou a trabalhar, adotava uma postura mais pacata diante desses conflitos “deixava falar o que quisessem, eu não reagia”, mas com o tempo, passou a se posicionar melhor e revidar as grosserias, conforme fica evidenciado no trecho abaixo:

[colegas] comentaram assim “Ah, porque tu aqui parece que é mais macho que os outros gerentes homens”. Porque quando tinha confusão, alguma briga, eu ia lá, e tiveram situações dos clientes chegarem e gritarem comigo, e quando aparece um homem eles baixarem a guarda, sabe? Teve uma vez que um cliente veio lá do caixa, eu estava atendendo uma senhora de idade, ele chegou na minha mesa e disse assim “Com licença, bom dia, aqui que é a casa do...?”. A senhora ficou horrorizada, sabe? Eu disse “Senhor, aqui não é sua casa. Por que o senhor ‘tá’ fazendo isso? O que aconteceu?”. “Porque o rapaz do caixa me desrespeitou” Começou a gritar; falar um monte de coisa. Ai a senhora se meteu me defendendo. Ai eu levantei e disse “Vamos fazer o seguinte? Vamos lá ao rapaz do caixa que o senhor ‘tá’ dizendo que lhe ofendeu, que eu quero ser sua testemunha contra ele, eu quero ouvir o que aconteceu.” Ai ele foi embora, depois eu fui lá no caixa e não tinha ocorrido nada daquilo. O caixa disse que não ia pegar a posição de dívida de penhor da mãe dele, e não pode, né? É sigilo (bancário) [...] mas parece que ele pensou “Vou ali me vingar; tem uma mulher ali, eu vou lá gritar”.

A entrevistada disse que esse tipo de situação é bastante comum e, por isso, viu a necessidade de se impor “até me esquecia que era mulher e respondia mesmo e ponto. Eu ia atrás e enfim, tentava resolver.” Quando o cliente já chegava gritando, sua estratégia era condicionar o atendimento à outra postura, mais respeitosa: “Pera aí, não é assim, primeiro baixa seu tom de voz senão não vai dar”. A bancária afirma que é notório que a agressividade é menor com os bancários homens e que “As mulheres sempre passam por isso”.

Ela, além disso, relatou outra situação em que poderia ter se machucado fisicamente e se ressentiu com a falta de solidariedade dos colegas de trabalho do sexo masculino:

Teve uma vez que o cliente chegou e pegou aquela plaquinha de aço (com a função descrita) e arremessou na mesa, bateu na minha mesa e começou a gritar; e aí alguns clientes vieram pra me socorrer; os que estavam na sala aguardando atendimento, né? E veio uma colega mulher e os vigilantes. Mas assim, o resto fica só assustado, querendo ver o que vai acontecer, parece que as mulheres se importam mais. Não tem medo.

Chama a atenção que, tanto nos discursos dos colegas trazidos pela entrevistada, quanto em suas próprias palavras, se associa a ideia de não aceitar agressões, responder e ser assertiva diante dos conflitos com o sexo masculino, o que acaba por reforçar um estereótipo de que as mulheres sejam passivas, mesmo que nos fatos narrados a prática seja exatamente oposta, o que releva uma contradição.

Simone, que é gerente PJ, diz já ter passado diversas vezes pelo constrangimento de clientes não aceitarem suas informações como válidas durante o atendimento. Mesmo nas situações em que ela estava estritamente obedecendo a normas legais e procedimentos da empresa, aos quais todos os empregados estão submetidos e devem observar, independente do seu sexo, ou seja, qualquer funcionário teria as mesmas condições para atender ou não a demanda da clientela.

Ela nos contou:

A gente vive numa sociedade machista, né? Então, às vezes, a gente dá uma negativa, sobre qualquer coisa, quando o cliente não é atendido no que ele precisa, não por mera liberalidade nossa, mas sim porque não dá pra fazer o que eles querem, sempre recorrem a um gerente homem, mesmo quando esse homem é um gerente com um nível gerencial abaixo do nosso. Recorrem às vezes para um colega que nem é gerente, então, eles gostam de recorrer aos homens, pra ouvir a mesma coisa que a gente já falou, pra poder aceitar. Então isso, na maioria das vezes, são os homens que fazem isso, mas as mulheres também.

Simone também relatou já ter sido vítima de assédio moral por parte de um gerente, porém não associou ao fato de ser mulher, em virtude de o assediador ter vitimado diversos bancários de ambos os sexos. De todo modo, foi uma experiência traumática e ela, em decorrência disso, descreveu na entrevista no que consistia sua prática assediadora e informou que um grupo de bancários realizou denúncia junto ao sindicato:

ele me excluía das coisas, nas minhas ações na carteira, ele me tolhia das coisas, não sei te dizer se era por prazer, né? Porque ele fez isso com colegas nas agências que ele passou. Então a gente se reuniu com o sindicato, o sindicato fez o papel dele, a superintendência não fez o papel dela. Teve um PDC (procedimento interno para apuração), mas a gente nem sabe o resultado dele. Fomos ouvidos e tudo, mas até hoje a gente não tem nem informações [...]. O que eu soube sobre esse caso é que ele mudou o comportamento dele, ok. A intenção era bem essa mesmo, não quero que outras pessoas sofram o que eu sofri. Então as atividades que eram minhas, como a concessão de crédito, ele reunia o comitê e não reunia comigo. Eu tinha ações que ele pedia pra outras pessoas me cobrarem, é como se ele quisesse que eu me incomodasse e saísse. E eu não vou fazer isso, né, porque ele não é dono da Caixa. Deixei isso bem claro, que quem é dono da Caixa, somos todos nós.

Em relação a Caixa, embora com um apenas um mês na empresa, Frida diz já ter passado por situações constrangedoras em relação aos colegas de trabalho, que se aproveitariam da própria situação de ela ser uma recém-contratada, em fase de treinamento.

Confessou, então, o seguinte:

como eu sou recém chegada, hoje eu estou aprendendo, aí tenho que ficar ao lado de um homem e, querendo ou não, surgem perguntas ou piadinhas e convites pra tomar um chope. Então assim, querendo ou não, é uma situação desconfortável,

porque não se tem intimidade ainda para isso. Então, você acaba ficando meio amedrontada ali.

Frida diz já ter uma espécie de trauma em função de um assédio moral e sexual vivido por ela, quando era bancária de banco privado. Embora seja uma situação externa à Caixa, pela excepcionalidade dos fatos, torna-se relevante o registro do caso. Ela contou, portanto, que a assediadora foi uma superiora hierárquica do sexo feminino. A bancária só teve coragem de denunciar após o encerramento do seu contrato de trabalho, pois temia que se tomasse alguma atitude enquanto ainda estava subordinada à assediadora, pudesse ser prejudicada. Após o vínculo extinto, assim sendo, moveu uma ação judicial na Justiça do Trabalho, em que obteve êxito, inclusive porque outras bancárias passavam pela mesma situação.

Frida narrou desta forma:

Então, fui vencedora, foi comprovado esse fato e não foi por um homem, foi por uma mulher, mas mesmo assim foi assédio. Levei pra justiça quando eu saí do banco em que eu estava subordinada a essa mulher. Não era só eu, era com outras mulheres, mas tinham pessoas que tinham medo de falar e outras que não, a maioria sim, porque ainda estavam trabalhando ali. Mas não quiseram, por exemplo, pedir uma transferência porque sabiam que se pedissem transferência podiam ser rebaixadas de cargo, e eu estava nessa situação e só me senti mais forte quando eu saí do banco.

4.9. Machismo, racismo e lesbofobia.

Quando perguntadas sobre alguma situação específica em que tenham se sentido discriminadas, preteridas profissionalmente ou se conheciam alguma colega de trabalho que tivesse passado por discriminação em função de ser mulher, apareceram relatos de racismo e lesbofobia.

Dandara relatou que o gerente geral de sua unidade, por ocasião da seleção de estagiários e profissional de recepção, atividade que é terceirizada na Caixa, informou que não gostaria de escolher uma mulher e nem alguém que residisse em área periférica. A entrevistada contou esse episódio muito emocionada.

é difícil de ouvir que alguém pensa dessa forma, né? A gente estava conversando sobre a seleção dos estagiários e dos recepcionistas, aí ele falou que a gente tinha que ter cuidado com quem a gente contratava, quem a gente colocava dentro da agência, porque mulher era fácil de apaixonar por bandido e acabar entregando os esquemas de segurança da agência para os namorados, pra as pessoas que estivessem ali. E ele também disse que a gente tinha que ter cuidado com pessoas que são da periferia, com pessoas que vivem em situação de vulnerabilidade, que geralmente são pessoas que são mais facilmente influenciáveis a cometer crimes, essas coisas, e a roubar a agência. Ele falou isso pra mim e eu fiquei em estado de

choque. Eu não falei nada. [Estou] Trabalhando isso com a minha psicóloga, porque se fosse em outro momento, ele ia ouvir tanta coisa que ia me demitir. Mas eu só respirei fundo e disse “Pois é, deixa eu ir ali, porque tem cliente me esperando”. E sai. Mas assim, não foi nada direcionado pra mim.

Embora ao final da sua resposta Dandara tenha dito que a fala do seu gestor não foi em sua direção, cabe a reflexão: porque ele buscaria justamente uma mulher negra para informar que não gostaria que fossem contratadas mulheres e pessoas “da periferia”? A busca por alguém que concentrasse as características do perfil que ele estava dizendo não ser confiável e mais suscetível ao crime seria mera coincidência? A situação foi um ato discriminatório, na realidade, com viés machista e racista, além de conter um julgamento pejorativo em relação à origem social, uma violência que atingiu a funcionária, no que ela classificou como “uma fala muito preconceituosa”. Uma ação em total desacordo com o Código de Ética da empresa, conforme já abordado anteriormente.

Outro relato veio de Leila, que disse que uma colega de trabalho passou por discriminação por parte de seu gestor pelo fato de ser lésbica: “sofreu discriminação por causa disso, hoje em dia é gerente geral, mas na época ela era gerente de carteira ou assistente, eu acho que ela era assistente de carteira, o gerente geral dela discriminava ela por causa disso”. Logo, as mulheres que eram heterossexuais não recebiam tratamento diferenciado por parte do gestor a que se refere.

4.10. Chefia feminina faz diferença, mas nem sempre

Todas as entrevistadas já foram chefiadas por mulheres e acreditam que há diferença quando a gestão é exercida por uma chefia feminina, pois às mulheres atribuem maior sensibilidade quanto à realidade e problemas pessoais dos integrantes das equipes de trabalho sob seu comando. Mesmo quando se trata do repasse de cobranças em relação ao cumprimento de metas ou ordens diretas, dizem que essas ações são realizadas em um tom mais amigável. Há, no entanto, o registro de situações em que a chefia era feminina e que houve experiências negativas, ao que se atribuiu à falta de consciência da gestora envolvida na situação, que estaria reproduzindo comportamentos masculinos.

Leila, em relação a esse fato, disse que no nível hierárquico de sua chefia, composto por 8 pessoas no estado (cargo omitido para preservar a identidade da entrevistada), existe apenas uma mulher. Na área que está agora (administrativa), afirma não perceber tanta diferença entre os sexos na chefia, mas quando estava trabalhando em uma agência, conta que o gerente geral saiu de licença e foi substituído por uma mulher e que “todo mundo adorou”, pois o comentário na equipe era “ela é maravilhosa”. Na opinião da entrevistada: “Ela, como

profissional, é bem melhor do que ele, inclusive. Então o pessoal curtiu muito”. Registrou também que a gestora enfrentava dificuldades junto aos clientes, conforme já abordamos, com relação ao fato de serem mais agressivos com as bancárias.

quando o cliente via que era uma gerente mulher, a gerente geral, o pessoal ia assim, principalmente homem, já ia na maior grosseira, só que ela super firme, super fina, mantinha a classe, falava o que tinha que falar pra pessoa. Acalmava a pessoa ou botava lá no lugar dela que tinha que ficar. E não descia do salto.

Dandara, por sua vez, compara seu atual gestor com sua gestora anterior e diz que “ele é muito frio” e “tem uma visão mais ali de dentro”, embora reconheça que “ele tenta acomodar todo mundo, suas necessidades”. Ela acredita que “a visão que a mulher tem é mais ampla” e afirma que a gestora possuía maior compreensão sobre a sociedade e era “mais humana no tratamento”. Aqui a bancária se referia também ao episódio discriminatório que narramos no tópico anterior.

Pagu, que possui quase 18 anos de empresa, disse já ter sido chefiada diversas vezes por mulheres. Ela entende que é importante a ampliação da presença feminina em espaços de chefia, inclusive para causar um impacto positivo na sociedade em geral. Entretanto, faz ressalvas quanto à postura de algumas mulheres que ocupam posição hierárquica superior, sem atentar para os problemas específicos enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho remunerado. Vejamos o que ela disse:

Só que eu vejo é que tem muitas mulheres que ainda que estejam em uma posição de poder, ainda estão naquela lógica machista, entendeu? Tanto que essa questão do meu traje, foi trazida por uma mulher, foi uma mulher que questionou com quem ia ficar os meus filhos. Então meio que é bom por um lado, só que eu acho um pouco ineficiente quando a mulher ainda não adquiriu consciência geral sobre o que é ser mulher no mercado de trabalho, porque não adianta nada eu ter uma chefe mulher e ela me detonar, não querendo saber se eu sou mãe, não conseguindo compreender um atraso ou me cobrar excessivamente, e isso eu passei por mulheres.

Simone fez referência ao fato de que a Caixa já havia tido mulheres presidentas. Foram elas Maria Fernanda Ramos Coelho, de março de 2006 a março de 2011, funcionária de carreira da Caixa desde 1984, e Miriam Belchior, que assumiu a presidência de fevereiro de 2015 a maio de 2016. Cita também que é a primeira vez que o Pará possui uma Superintendente Regional mulher e faz comentários sobre superiores imediatas que já teve.

eu soube que a caixa teve presidentes mulheres, né? Isso era muito bom no governo Lula, no governo Dilma [...]. Uma Superintendente Regional, a gente tá tendo essa experiência agora. E de agência é a segunda vez. A segunda chefe que é gerente geral e é diferente a percepção, o tratamento da equipe como um todo. Eu tive sorte

de ter sido gerenciada por mulheres muito fortes, muito competentes e dedicadas, e [que] ao mesmo tempo entendem a situação de cada um. Porque gerenciar uma equipe com várias pessoas, com interesses diferentes, com histórias diferentes, é muito complicado, eu percebo que as mulheres tratam melhor disso.

Clara, que trabalha em uma unidade itinerante, cujo atendimento é essencialmente social, com foco em populações carentes e ribeirinhas, diz entrar em contato com histórias comoventes em todos os dias de trabalho. Na sua percepção, entre dois gerentes homens e uma gestora mulher que já estiveram à frente da Agência Barco, foi a última que pareceu ter maior preocupação com os colegas de trabalho e em assistir bem a população atendida. Porém, assim como Pagu, Clara refletiu sobre como algumas mulheres reproduzem o comportamento masculino de gestão, como se fosse um critério para ocupar o cargo de chefia.

elas fazem com que as coisas sejam mais leves, elas têm esse olhar de sensibilidade, essa coisa de realmente se preocupar com o bem estar do colega, com o cliente, né? Ouvir o cliente. No barco agora é muito mais notório, porque a gerente é uma mulher, né? Antes eram dois homens, e um deles é meio bruto, sabe? Ele não se deixa afetar pelas situações, não que ele seja uma pessoa ruim, ele não é, mas eu acho que é pela aquela coisa mesmo da cultura machista, ele não se sensibiliza com certas coisas que já aconteceram. E já ela, assim, por exemplo, a gente não deixa de atender ninguém, só às vezes quando tem que viajar por causa da maré, né? Nem que tenha que ficar até oito horas da noite, porque a gente fica com pena das pessoas, embora muitos dos atendimentos sejam coisas que a gente não vai poder solucionar [...], e acho que isso faz muita diferença, pras mulheres que se permitem ser assim, porque tem umas que parece que... Acabam querendo se comportar como homem, [...] Têm umas também que são assim pra garantir o seu cargo, tendo que aceitar certas coisas.

4.11. Elas acreditam haver (relativo) equilíbrio entre homens e mulheres, exceto no topo

No geral, as entrevistadas acreditam haver certo equilíbrio no encarecimento de homens e mulheres na Caixa, porém com leve vantagem numérica para os homens e maior presença masculina nos cargos superiores. Ou seja, identificam que a maioria das chefias ainda é ocupada por homens, mas percebem avanços das mulheres nas posições de gestão com o passar do tempo.

Na opinião de Leila não há um desequilíbrio muito grande. Ela disse: “Eu acho que na Caixa até, eu não vejo tanto isso, sabe? Em relação a ser mulher, [...] até porque a gente vê muitas gerentes gerais”. Na unidade a qual está vinculada são 6 gerentes gerais homens e 5 mulheres, já entre os gerente de carteira, as mulheres são maioria, ocupando 20 cargos, enquanto os homens ocupam 13 vagas; entre os gerentes de varejo, o sexo masculino obtém 13 cargos, já o sexo feminino possui 18 pessoas nesta posição. Entretanto, entre as 8 superintendências no estado, sendo uma de Habitação, uma de Governo e mais 6 de Varejo (em diferentes regiões do estado), há apenas uma superintendente.

Pagu deu sua opinião também: “nas unidades que eu passei eu vi certa equivalência”. Simone observa leve melhora no número de mulheres e alerta, a partir de uma situação específica, para um possível favorecimento aos homens por parte de gestores, que acarretaria um grau de exigência ainda maior para as mulheres que querem ocupar uma mesma posição.

quando eu entrei na caixa, tinha um gerente que priorizava (os homens), preteria as mulheres sempre, sempre, sempre. Tipo, tinha uma vaga, eu via, eu sempre observei quem é quem ali na agência, quem é mais dedicado, quem eu colocaria na função, e ele sempre escolhia homens. Até de fora pra dentro, ele tinha um problema sério com as mulheres, graças a deus, essa pessoa não é mais gestor; ele alcançou até um nível bem alto, mas depois caiu. Era visível aquilo, sabe? A mulher tinha que se dedicar pra merecer receber uma função, ela tinha que ser a top. E o homem bastava ele ser homem pra merecer; e às vezes bastava tomar uma cervejinha com ele, se jogava futebol, melhor.

4.12. Vocação social: impacto da Caixa na vida de beneficiárias de políticas públicas

Ao serem instigadas a falarem sobre seus atendimentos e se recordavam de alguma beneficiária de política pública executada pela Caixa que tivessem auxiliado diretamente a acessar direitos, as entrevistadas fizeram referência a três políticas: microcrédito, bolsa família e auxílio emergencial.

Dandara contou, muito emocionada, que em março ou abril de 2013, pouco tempo depois de seu ingresso na Caixa, umas das primeiras clientes que ela atendeu “era costureira, ela queria comprar uma segunda máquina para ampliar o ateliê dela”, então fez uso do microcrédito produtivo. A bancária ficou interessada nesta política. Eis o relato dela:

Aí depois eu fui estudar, fiz um trabalho pra universidade sobre a história da Caixa, nesse período. Descobri que o microcrédito produtivo tinha sido 76% emprestado para as mulheres microempreendedoras. Essa que eu atendi lá na agência foi uma delas e um ano depois que eu já estava indo embora, a cliente foi lá agradecer porque ela tinha comprado a máquina e já estava comprando a segunda máquina própria. Foi bem legal.

Pagu também fez referência ao microcrédito produtivo orientado e disse lembrar que “uma fatia bem grande de empreendedores era do público feminino”. A bancária foi uma das envolvidas na execução desta política: “conheci várias empreendedoras nessas visitas pra vender o produto, que era esse empréstimo a juros muito baixo. Nossa, era baixíssimo esses juros, que era realmente pra pessoa dar um gás no próprio negócio”. Ela também citou o Programa Bolsa Família, no qual trabalhou por muitos anos:

ele sempre foi uma política com o foco prioritário do recebimento pela mulher, chefe de família, né? [...] de 2003 até 2011 que eu trabalhei direto, que foi no lançamento do Programa (Bolsa Família), inclusive que eu comecei e o programa foi lançado alguns meses depois na Caixa. [...] Com o microcrédito produtivo acredito que foi de 2012 até 2014, por aí.

O microcrédito é novamente citado, desta vez por Simone. Ela afirma que embora a política ainda apareça formalmente nos organogramas da empresa, inclusive como meta, na prática teria deixado de existir e ficado “no passado”, pois “a política de microcrédito da caixa, ela não existe mais”. Também reafirma que a grande maioria dos beneficiários eram mulheres, mas pontua que ocorreu uma transformação no público empreendedor “o empreendedorismo naquela época tinha outra prioridade, hoje qualquer desempregado eles querem colocar como empreendedor, mas a gente sabe que as pessoas vão empreender de qualquer jeito porque não tem emprego”. Relatou, em relação a isso, um caso em especial que a marcou:

uma senhora que tinha uma floricultura pequenininha na casa dela... E a gente emprestou um dinheiro com juros muito baixos e naquela época realmente era factível, dava pra pagar. [...] E ela relatou que começou a cultivar orquídeas pra curar uma depressão, começou a vender e o negócio deu certo. [...] E a caixa ajudou, e assim são vários casos de mulheres que iam com a gente de volta e diziam “Olha, deu certo. Tá aqui, agora eu estou pagando a minha última parcela, agora eu já abri uma lojinha, agora eu não estou mais só na garagem de casa”. Então pra gente é muito gratificante, eu gosto desse papel que a Caixa tem de realmente transformar as pessoas.

Outra política citada por Simone foi o Auxílio Emergencial fornecido pelo Governo Federal durante alguns meses da pandemia do novo coronavírus, cujo pagamento foi realizado pela Caixa e, já nas últimas parcelas, também pela rede de loterias. Ela conta que atendeu um casal de irmãos e que o caso que lhe tocou bastante “a mãe estava presa, o pai era desconhecido”. Quando foram sacar o valor, viu que estava acumulado e disse “Nossa, porque vocês não vieram sacar antes? E eles disseram que não foram eles porque o fórum estava de recesso, e ele pediu a guarda dela”.

O irmão teve que se responsabilizar pela irmã, pois era menor de idade e só assim poderia receber o auxílio, conforme explica a bancária “porque na Caixa a gente precisa do responsável assinando pela menina”. A garota possuía cerca de 15 anos e tinha um bebê. A bancária se comoveu com a situação e passou a buscar conhecer mais a realidade das beneficiárias, inclusive orientando a busca por profissionais de saúde e planejamento familiar.

E aquilo ali ia sustentar ela e o bebê, sabe Deus por quanto tempo, né? E na época eram 600 reais, depois foi pra 300. [...] Eu conversei com ela, perguntei se

estudava, ela disse que sim. Eu disse, “Olha, quando voltar às aulas é difícil, né? Com filho é difícil estudar, mas tenta, é uma oportunidade de você mudar a sua história”. Eu atendia várias mulheres com histórias assim, mais jovens que eu, com 27 ou 28 anos com 6 filhos, 7 filhos, e se tu pensares que ela pode parir até os 40, 45 anos, quantos filhos essa mulher vai ter? Então, eu via as mulheres com bebê no colo e perguntava “Tem quantos filhos?” – “Ah, esse é o sétimo, é o quinto!”. [...] eu escrevia no papel “DIU” e falava “Conversa com a enfermeira do teu bairro, com a agente de saúde pra colocar o DIU, é de graça, você não vai mais engravidar”.

Clara fez referência também ao PBF e relatou ser comum a perda dos cartões pelas beneficiárias e elas dependerem do atendimento da sua unidade, em que é gerado um código para saque sem cartão. Sobre o que costumam ouvir “Nossa, graças a Deus, tem dois, quatro meses que eu não sacava, já não tinha mais o que comer, meus filhos estão com fome”. A bancária diz que esse tipo de relato é diário e desabafa “É uma coisa que te faz repensar na vida”.

Clara confessa que nem sempre teve uma boa visão do Programa, que sabe ser alvo de muitas críticas, “Eu mesma, às vezes, pensava assim pelo público que eu atendia em outras agências. Porque eu via aquelas mulheres chegarem lá pra receber o Bolsa Família com o cabelo arrumado, a unha feita, não que a mulher não possa se arrumar, não é preconceito, mas eu pensava “precisa, mas não precisa”. Diz também ter mudado de opinião após ter atendido mulheres do interior do estado: “essas mulheres que, às vezes, não tem nem o que vestir, sabe? As crianças raquíticas, com um olhar de sofrimento, aí a gente vê que realmente precisa”. Disse-nos que muitas mulheres vão à Caixa em busca de cadastramento, mas são orientadas a buscar os municípios, os quais detém a responsabilidade de cadastrá-las. A entrevistada afirma que, frequentemente, as mulheres reclamam que estão dentro das regras do programa, buscam informações, mas não são devidamente atendidas.

Infelizmente, tem muitas que acabam não conseguindo, é o que a gente escuta muita reclamação também. “Ah, eu não tenho outra fonte de renda, meu marido me largou, tenho num sei quantos filhos, eu não consigo o bolsa família, porque, moça?”. Aí eu digo “Não, porque a senhora tem que ir lá...” “Ah, mas eu já fui lá e não me dizem”. Com certeza, quando é bem feita a seleção do cadastro é importante, agora quando infelizmente, acaba tendo algumas coisas fora do padrão, né? A gente acaba se apegando ao lado ruim, como eu fazia antes, né? [...] Às vezes eu ouvia aquela história “Ah, a filha do vereador recebe”. “Ah, filha do prefeito recebe”. [...] isso causa certa revolta, mas a gente não pode deixar de olhar que tem pessoas que dependem daquilo também.

Ao falar do trabalho que presta atualmente na Agência Barco, Clara abordou também o Auxílio Emergencial. Como a unidade não trabalha com numerário, o trabalho consistia em

orientar a população e também realizar a geração de um código para que pudessem sacar o valor do auxílio na lotérica correspondente mais próxima.

A entrevistada contou: “Teve cidade que a gente gerava 220, 200 e pouco por dia. Isso porque tinha a questão do calendário, né? Não dava pra gerar pra todo mundo, mas era muito mesmo”. Ela conta que o público alvo do Auxílio possuía enorme dificuldade em auto atender-se, pois as “pessoas que não sabem mexer no celular, não sabem como usar o [Aplicativo] Caixa Tem”. Outro dificultador é que algumas localidades “não têm nem lotérica correspondente, limitando mais o tipo de serviços que eles precisam”. Segundo Clara, a carência não é apenas em relação à rede de atendimento da Caixa. A população acaba indo à sua unidade do banco em busca de orientações gerais sobre direitos:

eles são carentes de tudo. Eles não têm noção nem pra onde ir pra conseguir alguma coisa, sabe? Todas as cidades que a gente chega, a gente tem que ir lá pra cima, pro porto, ajeitar a fila. Porque tem um monte de gente querendo saber sobre auxílio doença, auxílio maternidade, aposentadoria, cadastro no Bolsa Família, e isso não é com a caixa. E assim, na medida do possível, a gente acaba tentando dar uma certa orientação para que eles procurem o caminho correto, mas eles são muito carentes. [...] Acaba mexendo com a gente, porque a Caixa tem esse lado social, o que eu acho que a faz ser diferente de outros bancos, por isso eu gosto da Caixa. [...] Lá é muito diferente, a gente tem que orientar tudo e mexer no celular, ver o e-mail que chegou. Às vezes, eles não sabem nem dizer o número do (próprio) telefone.

A bancária se mostra muito emocionada com o impacto positivo que a Caixa pode causar na vida das pessoas, sejam elas as beneficiárias de políticas públicas, como as que trabalham na empresa e diz “a Caixa tem o poder de transformar a gente como ser humano”. Relatou o caso de uma cozinheira da embarcação, que era vítima de violência doméstica e, ao se separar, viu no seu novo emprego a oportunidade que a fortaleceu para sair da situação. Como também a própria bancária, que após sua perda de função, pode se reencantar com o serviço prestado pela Caixa, justamente ao trabalhar atendendo a população mais carente “lembrando tudo que eu passei, como eu tinha me sentido menosprezada e o quanto eu estava me sentindo útil ali, eu pensei ‘Meu deus, obrigada, por estar vivendo isso hoje’. Eu precisava disso, sabe?”. Contou que é o atendimento social ao público que mais lhe traz satisfação no trabalho.

Hoje eu sou muito feliz, muito grata por estar lá, por tudo que eu aprendi, eu acho que não tem como você não se tornar uma pessoa melhor vivendo tudo isso. É uma experiência indescritível, não tem como... Não tem palavras... E a gente não se sente esgotada, parece que tem uma força que a gente tira não sabe de onde.

4.13. Sobre o conhecimento e uso de benefícios e direitos das bancárias

Quanto aos direitos específicos para as mulheres bancárias, o mais citado pelas entrevistadas foi a licença maternidade estendida e permissão de *home office*, negociada para as lactantes com filhos com idade até um ano. Dandara, disse ter conhecimento das cláusulas específicas, mas nunca ter feito uso de nenhuma. Por outro lado, Clara e Frida afirmam não conhecer e nem terem utilizado nenhum direito direcionado às mulheres.

Já Pagu fez uso, nas suas duas gravidezes, da licença maternidade estendida e da redução de jornada para bancárias com filhos com idade até um ano. Ademais, a bancária citou também o reembolso parcial oferecido pelo plano de saúde da empresa - Saúde Caixa - para as despesas de instalação do DIU (dispositivo intrauterino, método contraceptivo feminino) de cobre e do hormonal, do qual já fez uso. Ela também falou a respeito do *home office* pandêmico que, no seu caso, foi solicitado e negado algumas vezes, mas depois conseguido a partir do auxílio jurídico do sindicato e da apresentação de mais documentos médicos de seu filho. Quanto a isso, ela descreveu:

As escolas pararam logo de funcionar e eu não conseguia compreender como as mães estavam frequentando o ambiente de trabalho [...]. Porque não é toda bancária que tem dinheiro pra pagar babá. [...] Então o que aconteceu? Eu só consegui o home office, porque o meu filho é especial e ainda tinha esse dificultador, eu falei “gente uma criança com TDAH, ela não vai assistir uma aula virtual se um adulto não estiver do lado”, mas isso não foi levado em consideração em nenhum momento, eu fiquei indo trabalhar e os meus filhos estudando como dava, né? A maior parte das vezes ficavam com a minha mãe. [...] uma amiga minha, que tinha um filho autista, disse que pais com filhos com excepcionalidades de saúde tinham direito ao home office. Depois de duas negativas, uma da empresa geral e uma regional, [...] eu entrei em contato com o sindicato, aí a peça que foi escrita foi muito bem detalhada, muito bom o trabalho da advogada. E aí depois disso que eles autorizaram.

Simone expressa preocupação com a retirada de direitos trabalhistas e fala a respeito de uma prática bastante comum entre as empregadas, que é solicitar o gozo de férias consecutivo à licença maternidade estendida, solicitação que costuma ser atendida pela empresa, que, como qualquer empregador, possui a prerrogativa legal de realizar o agendamento das férias de seus empregados. Contudo, conhece colegas que tiveram dificuldade em ter os mesmos benefícios que ela, o que acredita ser uma situação que varia de acordo com o gestor. Vejamos:

A gente conseguiu conquistar direitos ao longo dos anos, mesmo que tenha mudado a forma de enxergar o empregado da Caixa, da gestão do Temer pra cá, a gente tem direitos que a gente conseguiu manter, né? Com muita luta. Então, eu percebo que a Caixa tem esse respeito com as mulheres. Tem a licença maternidade por seis meses,

[...] eu não tive problema em tirar mais um mês de férias no retorno. Diminuição da jornada de trabalho em uma hora pra amamentação, utilizei sem problema nenhum, até minha bebê completar um ano, eu utilizei isso. Tenho informações de colegas que se sentiram constrangidas a não tirar férias depois da licença maternidade, a ter que trabalhar mais, a serem mais cobradas, então não conseguiram tirar aquela uma hora, porque se sentiram na obrigação de estar na agência. Mas isso é de gestor pra gestor, né? A caixa como empresa, eu nunca percebi esse impedimento, graças a deus, graças a deus não, graças a deus também, e às nossas lutas do passado.

Leila também fez uso da licença maternidade estendida e do *home office* direcionado às lactantes, mas o que se sobressaiu em sua entrevista foram algumas ações preventivas de saúde.

Tem aquela SIPAT (referindo-se à Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, ação legal obrigatória, a ser promovida pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA), que acontece uma vez por ano que tem muitas coisas que são direcionadas pra mulheres, pra saúde da mulher. [...] Eu lembro que no ano passado também teve incentivo pra fazer aquele auto toque e fazer também o exame, ir ao médico [...]. Esse ano também tá tendo a Campanha do Outubro Rosa. [...] lembro que ano passado eles incentivaram muito, mandaram e-mail e tal, com a lista dos hospitais que podia ir.

4.14. O que pode ser feito para melhorar a remuneração e as condições de trabalho das bancárias

Embora algumas entrevistadas tenham ficado um tanto pensativas ao refletir sobre este tema e, a priori, com dificuldades de apontar alguma proposta que vise melhorar a remuneração e as condições de trabalho das bancárias da Caixa, somente Leila de fato não apontou alguma ação. Isto porque, em sua opinião, o tratamento salarial é igualitário. Vejamos:

Em remuneração, não, porque eu acho que na Caixa... Não sei, eu posso estar fora da realidade, mas eu não vejo tanto essa discriminação, entendeu? Eu não vejo tanto isso porque é padrão o valor do salário, então se eu sou gerente igual o homem, então a gente vai ganhar igual, não tem tanto isso.

A bancária está, em parte, correta. Haja vista que em uma mesma função, independentemente de sexo, o salário é o mesmo. Contudo, conforme já abordamos, tanto as condições para seleções de cargos, quanto as condições para manter-se neles, não são iguais para ambos os sexos, o que gera desigualdades para as trabalhadoras no acesso e na permanência nas funções que auferem melhores remunerações. O resultado é que menos mulheres conseguem chegar às posições mais altas da carreira bancária na Caixa.

Apesar das diversas situações de discriminação e abusos vividos ou presenciados pelas entrevistadas, bem como as que chegaram a seu conhecimento, algumas das quais envolveram gestores que gozam de confiança e possuem procuração da empresa, ou seja, legalmente falando, seus atos correspondem aos atos da própria empresa. Estes são os responsáveis por zelar pelo respeito às normas e princípios definidos institucionalmente pela Caixa nas unidades sob seu comando, elas afirmam que a empresa, de uma maneira geral, possui um ambiente propício para as mulheres.

As bancárias responsabilizam os gestores, em sua maioria homens, pelos acontecimentos que consideram discriminatórios, segregando suas práticas do que consideram ser a prática oficial/institucional da Caixa.

Esta compreensão é expressa em diversas falas que foram destacadas ao longo deste capítulo, ao dizerem, por exemplo, que a empresa é constituída por pessoas e que algumas são preconceituosas. Se, por um lado as bancárias estão corretas, por outro, quando a empresa alça à função de dirigente pessoas com pensamentos preconceituosos e, ao mesmo tempo, não possui uma política clara para denúncia e punição de ações diferentes das que divulga como seu código de conduta, até que ponto o CNPJ da Caixa – ou seja, a pessoa jurídica - deve ser poupado? Do ponto de vista legal, as ações dos gestores da empresa, são ações da própria empresa, sobretudo se forem levadas às instâncias internas e forem tratadas com omissão.

Assim, as propostas apresentadas por elas giram, principalmente, em torno de ações de conscientização que despertem um olhar mais humano e diverso entre os colegas de trabalho. Dandara, por exemplo, abordou este assunto e exemplificou a necessidade com alguns episódios ocorridos em sua agência, inclusive pontuando o fato de haver uma sobrecarga das mulheres em relação às atividades repetitivas e pouco complexas.

acho que [a proposta] é treinamento mesmo com os gestores, porque a gente vê essa questão da família influenciar demais. A colega nova que chegou, [...] eu escutei o gerente geral falando que queria atribuir mais funções pra ela, mas não podia porque ela tem dois filhos. Também já escutei gente falando, que eu atendo rápido. Teve uma situação, que nesse dia, eu falei “Eu não vou poder fazer hora extra, terminando meu horário vou viajar.” Eu falei para o gerente, comentei com ele que tinha muita gente na fila, muita gente lá fora, das mulheres eu era a única que estava no atendimento, aí o gerente, na ocasião, falou “Tu é mulher, com certeza, tu vai conseguir atender todo mundo antes de tu sair”. Atendi até o limite do meu horário, bati o ponto e fui embora. Deixei a bomba lá, pra mostrar pra ele que o negócio não é exatamente como ele queria que fosse. Porque o pessoal tem muito essa visão de mulher ser multitarefa, de que mulher dá conta de tudo, a gente dá conta de tudo sim, mas naquele serviço que é menos exigente. Tipo, assim, no processo seletivo, eu já vi mulheres que foram questionadas em relação aos filhos “E teus filhos?” Então pra conseguir um cargo maior, a mulher não poder ser mãe. Então assim, pra conseguir fazer várias coisas que são menos exigentes, a gente

consegue [...]. Enfim, eu não acho que a caixa é uma empresa machista, a empresa é formada por pessoas, e aí as pessoas são de modo geral machistas.

Clara corrobora a visão de Dandara de que a medida central para alterar as práticas discriminatórias contra as mulheres dentro da Caixa seria a de promover ações de sensibilização sobre o assunto: “eu acho que o que falta é conscientizar, esclarecer, fazer palestras, mostrar a força que a mulher tem, que a mulher é muito mais do que só um corpo, né? Enfim, que ela tem muito mais pra oferecer, e tentar tirar essa ideia preconceituosa que às vezes nós mesmas carregamos”.

Clara também fez questão de frisar que não apenas os homens devem ser alvo de críticas neste tema e que a conscientização deve focar também nas mulheres “Essa questão de achar que a mulher não é capaz acho que tinha que conscientizar não só os homens, como as mulheres, porque tem muitas que tem o mesmo pensamento”. A bancária, por isso, defende a importância de promover esse debate junto ao corpo geral de empregados porque acredita que os preconceitos ficam escondidos, mas são parte da realidade e definem situações concretas nos locais de trabalho:

Assim, porque o preconceito é uma coisa que é meio velada, então não é dito em nenhum momento que você não conseguiu aquilo por ser mulher, ou ninguém te diz na tua cara também “Ah, tu foste porque tu és mulher, porque tu és bonita, porque tu és amante do chefe”. Eles não dizem isso na tua cara, eles falam por trás.

Neste sentido, Pagu defende que a Caixa crie um programa específico para empregadas com filhos atípicos e elencou alguns pontos que, em sua opinião, deveriam ser observados com maior sensibilidade pela empresa, tais como: a flexibilização e redução da jornada de trabalho, possibilidade de compensação de horas, apoio financeiro e maior reembolso de despesas médicas e com profissionais especializados. Ela expôs:

eu acho que pras mulheres com filhos atípicos poderia haver uma flexibilização de jornada, tipo, você comprovando que seu filho tem aquele atendimento específico e a sua rede de apoio não existe ou o pai não tem, deveria ser pensado em um benefício pra essas mulheres, sabe? Tanto em termos de compensação de hora. Eu entendo assim, que a partir do momento que você é responsável por um ser humano, isso faz parte de um trabalho também. Apesar de eu saber que tem uma lei federal que te garante de reduzir a tua jornada, se tu entrar juridicamente pra comprovar que o teu filho precisa de um atendimento, eu acho que como a caixa sempre tá atenta a esses benefícios, poderia pensar em uma forma de contemplar essas mulheres, porque são muitas e tem crianças com especialidades mais severas que o meu filho, e isso querendo ou não impacta, porque não é só levar a criança na terapia, é reunião com escola [...]. Outro tipo de ação seria um apoio financeiro porque a maior parte do tratamento não é custeada pelo plano, né? [...] não é qualquer psicólogo do plano que tu vai meter a criança, porque às vezes a criança não se identifica com o profissional. Então, tu ‘vai’ em um monte de psicólogo e a

criança vai tendo piora e tu ‘chega’ uma hora: “não, vou ter que ir em uma psicóloga já recomendada que tenha uma abordagem com criança”. Ai, às vezes, ela não atende o teu plano, tu ‘pede’ o reembolso e é 20 reais. Então tu acabas não tendo uma cobertura do plano adequada, entendeu? Eu acho que poderia ser pensado em termos de reembolso maior, talvez.

Já Simone, quando perguntada “Em sua opinião, qual iniciativa poderia ser tomada pela Caixa ou Sindicato para melhorar as condições de trabalho e remuneração das mulheres bancárias?”, a princípio, respondeu “Não pensei sobre isso. Não consigo te responder agora, mas vou pensar”. No entanto, na parte final da entrevista, quando era sempre oportunizado às entrevistadas falarem sobre qualquer assunto, presente ou não no formulário, a bancária propôs um canal de atendimento psicológico, pois com as cobranças elevadas, tem observado o adoecimento mental aumentar. Comentou:

eu só sinto muita saudade do tempo que a caixa valorizava os seus empregados, né? Que ela não via só números, que era humanizada, sinto saudade e espero que volte! [...] Mas assim, eu estou cansada de receber só cobrança, [...] Sem querer saber o que o colega está passando, [...] Eu acho que a caixa já deveria ter algum canal de atendimento psicológico, [...] pode ter também pra saúde mental das mulheres, mas pode ter em geral pra saúde mental dos funcionários como um todo. Porque eu vejo muita gente adoecendo, e isso é muito ruim, né? De ver acontecer... Então, o teu colega do lado... Eu tive um episódio, que a mãe do colega morreu de Covid, daí ele passou uma semana fora, de luto e tal, aí quando ele voltou estava assim “Meta de previdência: tantos mil para o gerente tal.”. Cara, ele não vai ter cabeça pra fazer meta disso ou daquilo, para, não faz isso com ele. [...] isso é desumano pra alguém que acabou de perder alguém especial, você leva tempo pra se recuperar. Então eu acho que a caixa podia investir na saúde mental de seus empregados. De forma ativa, porque a gente, se quiser, vai atrás de psicólogo e faz terapia, mas a caixa não dá esse suporte pra gente.

Frida também apontou duas medidas que julga que teriam impacto positivo. A primeira é sobre promover aumento no salário base da categoria na Caixa, que é de três mil reais (bruto), e justifica “deveria sim ser maior, porque a gente sofre um risco muito grande no atendimento ao público, né? [...] o plano de saúde tá ficando mais caro e o salário também tá perdendo poder de compra”.

Vale ressaltar que em 2020, o plano de saúde da empresa sofreu reajuste, saindo 2% de desconto sobre o salário para alíquotas que variam de 3,5% a 4,3%, dependendo do número de dependentes. Em 2021, foi estabelecida nova contribuição, desta vez sobre o 13º salário. Embora os reajustes sejam legais, cuja necessidade foi baseada em relatórios oficiais e aprovados pelos próprios empregados em assembleias, haja vista a necessidade de manter o plano de saúde financeiramente saudável, de fato, há uma perda de renda para os trabalhadores a partir de uma maior contribuição ao Plano Saúde Caixa.

Outro aspecto importante a ser ressaltado é que, nas últimas décadas, tem havido um maior número de funções nos bancos, criando um enorme distanciamento do salário base em relação aos salários dos comissionados, fazendo com que os trabalhadores fiquem “refêns” de sempre estarem ocupando alguma função, a fim de manter seu padrão de vida.

Em parte, é desta estratégia que decorre o sucesso da pressão pelo batimento de metas, tendo em vista que quem não alcança bons resultados, fica ameaçado em relação à perda de função e os que recebem apenas o salário base, os TBNs, sentem-se em desvantagem financeira diante das atividades que desempenham.

Este sentimento é expresso por Frida dessa forma: “a gente tá quase pagando pra trabalhar, eu falo enquanto uma TBN, que chego lá, faço atendimento ao público, me dedico, é desgastante. Esse piso salarial deveria ser aumentado, era uma questão que a gente deveria lutar mais”. Para se ter uma dimensão sobre a proporção entre comissionados e não comissionados, analisemos o quadro de funcionários de uma agência porte 3 da Região Metropolitana de Belém: possui 22 empregados, destes, 19 são detentores de algum cargo com função e apenas 3 não são titulares de função, cujo o cargo é TBN.

A segunda medida proposta pela entrevistada seria a realização de atividades de integração para as mulheres e foi mencionada depois do encerramento da entrevista. Frida falou sobre como os colegas de trabalho homens são próximos e que não vê a mesma integração entre as mulheres. Informou, inclusive, que havia convidado as colegas de trabalho para um café, mas que nunca tinham tempo e uma teria dito que não poderia sair após o expediente, pois seu marido não iria gostar. Decidiu-se pela retomada da gravação. Vejamos suas reflexões:

Eu percebi que os homens são mais unidos na minha agência, por uma questão que eles se reúnem nos finais de semana, extra banco, e isso acaba sendo um fator de integração, [...] se uma pessoa conhece a outra mais intimamente, é óbvio que ela vai querer do lado dela, pessoas que entendam o que exatamente ela quer, o que ela está falando. E ao passo que as mulheres, eu percebo que existe um distanciamento. Porque não existe nenhum tipo de política, eu chamo isso de política social, cultural e de lazer para as mulheres da Caixa. Não existe nenhum incentivo, não existe também nenhuma liderança feminina a respeito. E hoje na minha agência existe um gerente que eu percebo claramente que ele é o líder dos homens, então ele faz a função de convidar [...], fazer daquilo uma grande brincadeira e uma união entre eles, isso é visível, toda semana isso acontece [...] no Caixa Parah (futebol no clube dos empregados da Caixa). Eles gostam disso, por exemplo, se eles vão tomar café, se estão almoçando, eles falam disso. E a gente acaba percebendo até uma afinidade mesmo como pessoa, e pode sim, se refletir numa designação de cargo. Isso aí não é só no banco, acho que é de uma maneira geral pro rumo profissional e que ‘tá’ faltando na Caixa para as mulheres.

Sobre essa maior interação masculina no ambiente de trabalho, Dandara também expressou essa percepção, a partir do comentário de uma colega de trabalho, também recém-contratada. Talvez o fato dessas mulheres terem chegado “agora” nos ambientes de trabalho da Caixa permita que tenham um novo olhar sobre uma interação masculina que já tenha sido normalizada para empregadas mais antigas. Ela contou “aqui mesmo na agência, somos só três mulheres, né? Uma colega que chegou agora, já observou, ela tem só três meses [de Caixa], aí ela falou ‘Nossa, aqui tem muito clube do bolinha’. É o tempo todo assim”.

Como hipóteses para a menor integração das mulheres bancárias, elencamos dois fatores. O primeiro diz respeito às obrigações domésticas, que ainda recaem majoritariamente sobre as mulheres, para as quais elas dedicam um número de horas de trabalho muito superior às dedicadas pelos homens. Assim, ao sair depois do expediente ou aos finais de semana, haveria um acúmulo de tarefas, pelas quais são responsáveis. O segundo fator seria justamente o trazido por Frida, que revela uma menor liberdade das bancárias quanto às atividades de lazer, sem a presença e/ou anuência de seus namorados, companheiros ou cônjuges.

CONCLUSÃO

Conforme pudemos observar ao longo dos capítulos desenvolvidos, o processo de exploração do trabalho das mulheres ocorre de maneira diferenciada em relação a exploração do trabalho masculino. A divisão sexual do trabalho propicia uma apropriação capitalista das atividades produtivas e reprodutivas das mulheres, com marcadores específicos, como a utilização do próprio corpo para a reposição da mão de obra, salários menores e atividades domésticas e de cuidado não pagas. Vimos que, para as mulheres, as esferas produtivas e reprodutivas se confundem e se potencializam, do ponto de vista da sobrecarga e da exploração dos trabalhos feitos dentro e fora do âmbito doméstico.

Assim, o resgate histórico e teórico sobre a formação do sistema capitalista e sua acumulação primitiva, passando pelo controle da propriedade, o papel do Estado em legitimar e controlar as classes trabalhadoras, inclusive o uso de mão de obra escrava, a exploração do trabalho produtivo e reprodutivo feminino, sobretudo na reposição da força de trabalho, o uso da violência, com destaque para a violência sexual e controle da sexualidade, bem como da reprodução/fertilidade das mulheres, demonstram o quanto a divisão sexual do trabalho e a imposição de um papel social definido às mulheres permite que haja maior nível de exploração da força de trabalho feminina. De maneira que explorar essa diferença, assim como o fomento do racismo, potencializa a acumulação de riqueza da classe dominante.

Logo, ao analisar a história das mulheres, Federici (2017) verifica que, muito embora exista a divisão sexual do trabalho, as mulheres sempre estiveram também em atividades ditas produtivas. Ademais, a própria reprodução da vida e os trabalhos essenciais para a sua manutenção são parte dos elementos necessários à existência e reposição da força de trabalho.

Observamos que as mulheres permanecem inseridas nos diversos campos da vida pública de maneira minoritária e precária, se comparada com a inserção masculina, mesmo que haja avanços, alterações e adaptações.

Isso se dá, dentre outros fatores, porque não houve uma redefinição dos papéis sexuais no âmbito privado, em que as mulheres permanecem como as principais responsáveis pelo cuidado da casa e dos filhos, acumulando a chamada dupla jornada de trabalho.

Para alterar um elemento tão estruturante para o sistema capitalista, como é a divisão sexual do trabalho, é insuficiente a busca individual das mulheres por mudanças – maior escolaridade, por exemplo - ou mesmo a atuação do Estado brasileiro, mas seria necessária uma alteração sistêmica no próprio modo de produção vigente, que se baseia na constante

necessidade do capital de baratear o custo de sua mão de obra, inclusive se utilizando das diferenças biológicas e sociais.

Assim, observa-se que a divisão sexual do trabalho é um dos fatores que determinou a demora do ingresso feminino no sistema financeiro, além de estabelecer um lugar menos valorizado das mulheres na engrenagem do trabalho bancário. Segnini (1998), inclusive, ao falar da inserção das mulheres na categoria bancária, afirmou que a apropriação do trabalho das mulheres ocorreu de maneira distinta da exploração do trabalho masculino, pois foi combinada com o processo de automação bancária, relegando à elas atividades repetitivas e desvalorizadas.

Ainda hoje, a presença nos espaços é desigual, haja vista que a ocupação de determinadas funções de nível diretivo e gerencial desproporcional ao número geral de homens e mulheres na categoria. Há fatores que impactam profundamente nesta situação, como a sobrecarga do trabalho doméstico, a maternidade, bem como a negação de oportunidades equânimes para ocupar espaços vistos como melhor desenvolvidos pelos homens.

Acreditamos que a Caixa, banco público federal, que existe há 160 anos e que há 100 anos contratou a primeira mulher bancária do Brasil, tem cumprido papel importante na história nacional. Refletir, portanto, sobre como as empregadas da Caixa se organizam e resistem, individual e coletivamente, para lidar com o “ser mulher” dentro de uma empresa que disputa o mercado como um banco comercial e, ao mesmo tempo, desenvolve um conjunto de políticas públicas importantes para o país, muitas delas com foco prioritário em mulheres, é um trabalho minucioso que buscamos desenvolver.

Além da pesquisa acadêmica, que se referenciou em autoras e autores, procedemos à análise de dados sobre trabalho, violência contra as mulheres e desigualdades, bem como de documentos, publicações sindicais e jornalísticas.

Analizamos também normas coletivas negociadas, leis e decretos legislativos e, em que pese a vasta pesquisa acadêmica e documental, foram as entrevistas das seis bancárias da Caixa, empregadas públicas concursadas, que trouxeram elementos dolorosos sobre como o cotidiano feminino é marcado pela sobrecarga laboral e práticas discriminatórias.

As entrevistadas revelaram situações de assédio moral e sexual, tanto por parte de colegas de trabalho, como por clientes. Revelaram também ocasiões em que houve preterimento das mulheres em seleções internas, além de interrupções de suas carreiras na empresa por decisões baseadas em elementos subjetivos e discriminatórios por parte dos

superiores hierárquicos, majoritariamente homens em posição de chefia. As bancárias relataram sofrerem constrangimentos para a adoção de vestimentas e comportamentos específicos como mulheres, dentre outros fatos.

No que diz respeito aos atendimentos prestados à população, as entrevistadas demonstraram enorme identificação e empatia para com as beneficiárias de políticas públicas, realizando atendimentos que ultrapassaram suas obrigações funcionais, prestando informações a respeito da rede de atendimento social (assistência), direitos reprodutivos e planejamento familiar.

Neste sentido, podemos concluir que o agente que executa políticas públicas influencia na sua própria efetividade, não se restringido ao mero pagamento de um benefício, mas realizando uma escuta ativa, em busca de promover o acesso a direitos e uma melhoria geral na qualidade de vida das beneficiárias.

No mesmo raciocínio de que o agente executor influencia na política finalística em si, resgatamos os dados trazidos por Soares (2016) em que demonstra que a maior presença de mulheres nas direções sindicais têm representado um mecanismo que potencializa a proteção das trabalhadoras, através da celebração de convenções e acordos mais benéficos para as mulheres, com cláusulas que garantem direitos específicos. Na categoria bancária, vimos a existência de diversas cláusulas em benefício das bancárias, cumpre destacar que o Comando Nacional e a Comissão Executiva dos Empregados da Caixa, instâncias de coordenação e negociação da categoria bancária, são atualmente dirigidas por mulheres.

Em relação às entrevistadas, essas falaram também sobre sua vida privada e como a maternidade, quando não acompanhada de um suporte financeiro, paternal e de rede de apoio, pode ser um fator de sobrecarga e recuos na evolução da carreira.

Sobre seus direitos específicos conquistados nas negociações nacionais da categoria e previstos em convenções e acordos coletivos de trabalho, as bancárias demonstraram pouco conhecimento, mas, por outro lado, mostraram-se atentas às situações em que receberam tratamento diferenciado na Caixa por sua condição de mulheres.

Elas apontaram possíveis ações a serem reivindicadas por sua representação sindical, bem como a serem desenvolvidas pela própria empresa, tais como: melhoria do salário base, processos de seleção mais transparente, atividades de conscientização dos empregados (em especial gestores e gestoras), apoio financeiro e de suporte funcional às mães de crianças com desenvolvimento atípico, suporte psicológico e a criação de momentos de integração entre as mulheres da empresa.

O ambiente de trabalho para as mulheres na Caixa é, portanto, bem diferente do vivenciado pelos homens, mesmo que estejam na mesma empresa, haja vista que, para as empregadas, as promoções e o desenvolvimento das carreiras na Caixa são atravessados por desigualdade no acesso aos cargos, nas demandas e nos comportamentos. Não podemos esquecer que estamos falando de um banco público, com suposto ingresso igualitário, através de concurso público, mas que hierarquicamente se constrói traçando linhas diferentes entre homens e mulheres.

Também são narradas outras dificuldades pelas bancárias, ligadas às obrigações familiares, seja com filhos ou com seus pais e mães. Isto nos mostra que há outras barreiras enfrentadas pelas mulheres, barreiras essas as quais os colegas do sexo masculino não passam, tanto dentro da empresa, quanto fora dela. A exemplo delas, temos: o acompanhamento de dependentes a tratamentos médicos, responsabilidades domésticas, acompanhamento da vida escolar dos filhos, preocupação com a segurança, dentre outros.

O conteúdo das entrevistas possui profunda relação com os fatos históricos e dados apresentados ao longo de todo o trabalho, numa espécie de expressão encarnada da teoria feminista. As entrevistadas trouxeram a concretude da sua realidade, de carne e osso, com suas vozes, choros e lutas, do que nos trouxeram as autoras e pesquisas sócio econômicas. Mais do que isso, foi possível identificar como o envolvimento das bancárias no atendimento ao público, a partir de um olhar solidário da sua condição de mulheres que atendem outras mulheres e que, assim, enxergam necessidades e carências específicas, mas também enxergam alternativas nas políticas públicas e encontram maneiras de orientar como as beneficiárias podem alcança-las.

Como levantado por Carrasco (2008), as necessidades reais das pessoas dependem da realização dos diferentes trabalhos, portanto, as responsabilidades reprodutivas não são e não devem ser um tema meramente privado, mas deve ser alçado a um tema social e político relevante, com repercussões econômicas. A tal ponto de que se constitua como um tema de interesse público, capaz de influenciar na elaboração e implantação de políticas públicas que considerem as economias produtivas e reprodutivas.

Bibliografia

ABECIP. **Caixa cresce mais do que bancos privados na concessão de crédito imobiliário.** Disponível em: <<https://www.abecip.org.br/imprensa/noticias/caixa-cresce-mais-do-que-bancos-privados-na-concessao-de-credito-imobiliario-veja-ranking>> Publicado em 28/01/2021. Acesso em: 14 de fev. de 2021.

ACT CAIXA 2020/2022. **Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho.** Norma celebrada pela Caixa Econômica Federal – CAIXA e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF/CUT. Assinada em 04 de set. de 2020. Disponível em: <<http://bancariospa.org.br/wp3/wp-content/uploads/2020/12/CAIXA.-ACT.-2020-2022.pdf>>. Acesso em: 25 de maio de 2021.

BASSETTE, Fernanda. **Brasil tem 5,5 milhões de crianças sem pai no registro.** Publicado em 2013. Editado em 2019. Disponível em: <<https://exame.com/brasil/brasil-tem-5-5-milhoes-de-criancas-sem-pai-no-registro/>>. Acesso em: 29 de nov. de 2021.

BRAGA, Hilda Maria Cordeiro Barroso. **Metodologia do trabalho científico: Procedimentos básicos de investigação, elaboração de trabalhos acadêmicos e publicações científicas.** São Paulo: Laços, 2015.

BRASIL DEBATE; FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT. **Austeridade e Retrocesso: impactos sociais da política fiscal no Brasil.** São Paulo. Publicado em: ago. de 2018. Disponível em: <<https://goo.gl/AqAfR7>>. Acesso em: 03 de mar de 2021.

CAIXA. **Canal de Denúncia.** Disponível em: <<https://www.caixa.gov.br/atendimento/canal-denuncia/Paginas/default.aspx>>. Acesso em: 06 de mar. de 2022.

CAIXA. **Código de Ética da Caixa.** Publicado em: 2002. Disponível em: <https://www.caixa.gov.br/Downloads/caixa-etica/CAIXA_CODIGO_DE_ETICA.pdf>. Acesso em: 06 de mar. de 2022.

CAIXA. **Relatório de Sustentabilidade Caixa – 2019.** Disponível em: <<https://www.caixa.gov.br/Downloads/caixa-relatorio-sustentabilidade/relatorio-de-sustentabilidade-caixa-2019.pdf>>. Acesso em: 12 de abr. de 2021.

CAIXA. **Sobre a Caixa: História.** Disponível em: <<https://www.caixa.gov.br/sobre-a-caixa/apresentacao/Paginas/default.aspx>>. Acesso em: 19 de fev. de 2021.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Biografia: Erika Kokay.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/deputados/160575/biografia>>. Acesso em: 08 de abr. de 2021.

CARRASCO, Cristina. **Por uma economia não androcêntrica: debates e propostas a partir da economia feminista. Trabalho doméstico e de cuidados.** São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2008.

CARRASCO, Cristina. **A economia feminista: um panorama sobre o conceito de reprodução. Dossiê economia feminista.** São Paulo: Revista de Pós Graduando, IFCH, Unicamp, 2018.

CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Victor Hugo de. **Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher: Relatório Executivo III: Primeira Onda – 2016. Violência Doméstica, Violência na Gravidez e Transmissão entre Gerações.** Ceará, 2016. Disponível em: <http://www.ufc.br/images/files/noticias/2016/161209_pesquisa_caen_imp.pdf>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Victor Hugo de. **Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher: Relatório Executivo II - Primeira Onda – 2016. Violência Doméstica e seu Impacto no Mercado de Trabalho e na Produtividade das Mulheres.** Ceará, 2017. Disponível em: <https://www.institutomariadapenha.org.br/assets/downloads/relatorio_II.pdf>. Acesso em: 01 de mar. de 2021.

CCT FENABAN 2020/2022. **Convenção Coletiva de Trabalho.** Norma celebrada pelo Comando Nacional dos Bancários e pela Federação Nacional dos Bancos. Assinada em 04/09/2020. Disponível em: <<http://bancariospa.org.br/wp3/wp-content/uploads/2020/12/CCT.-2020-2022.-ORDIN%C3%81RIA.pdf>>. Acesso em: 16 de abr. de 2021.

CERQUEIRA, Daniel; MOURA, Rodrigo; PASINATO, Wânia. **Texto para discussão: Participação no Mercado de Trabalho e Violência Doméstica Contra as Mulheres no Brasil (2501).** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/9705-td2501.pdf>>. Acesso em: 20 de fev. de 2021.

CONGRESSO EM FOCO. **Governo terá dificuldade para aprovar MPS do PAC.** Publicado em: 10 de fev. de 2007. Disponível em: <<https://congressoemfoco.uol.com.br/projeto-bula/reportagem/governo-tera-dificuldade-para-aprovar-mps-do-pac/>>. Acesso em: 11 de nov. de 2021.

CONTATO SEGURO. **Canal de Denúncia Caixa.** Disponível em: <<https://www.contatoseguro.com.br/caixa>>. Acesso em: 06 de mar. de 2022.

CONTRAF. **Bancárias terão apoio contra violência doméstica.** Publicado em: 11 de mar. de 2020. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/bancarias-terao-apoio-contra-violencia-domestica/>>. Acesso em: 15 de abr. de 2021.

CONTRAF. **Contraf-CUT lança projeto Basta! contra a violência doméstica.** Publicado em: 18 de ago. de 2021. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/contraf-cut-lanca-projeto-basta-contra-a-violencia-domestica/>>. Acesso em: 28 de fev. de 2022.

CONTRAF. **Contraf-CUT lança cartilha “Basta! Não irão nos calar!”.** Publicado em: 22 de fev. de 2022. Disponível em: <<https://contrafcut.com.br/noticias/contraf-cut-lanca-projeto-basta-contra-a-violencia-domestica/>>. Acesso em: 28 de fev. de 2022.

COSTA, Fernando Nogueira da. **Bancos Públicos do Brasil.** São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo (Coleção FENAE), 2016.

CUT. **Resoluções do 11º CONCURTO: Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores.** São Paulo, 2012. Disponível em: <<https://admin.cut.org.br/system/uploads/document/86a292b45d9318b1a73157b3ec1f7302/file/11-congresso-nacional-da-cut-11-concut-09-a-13-07-2012.pdf>>. Acesso em: 20 de fev. de 2021.

DAVIS, Ângela. **Mulher, raça e classe.** São Paulo: Boitempo, 2016.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. **Lei Nº 13.756, de 12 de dezembro de 2018.** Publicado em: 13 de dez. de 2018. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/lei-n-13-756-de-12-de-dezembro-de-2018-54976737>>. Acesso em 12 de fev. de 2021.

DIEESE. **Mulheres e o Mercado de Trabalho.** Documento elaborado pelo Dieese - Rede Bancários (Seção que assessora Contraf e Sindicato dos Bancários de São Paulo). São Paulo, 2021.

DIEESE. **Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher: 1996-2000.** São Paulo, 2000. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2002/generoRelatorioFinalEVersaoPreliminar.pdf>>. Acesso em: 28 de fev. de 2021.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos & OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça (2007-2009).** Brasília: 2011. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2010/Produto2RelatorioPreliminar1993a2009.pdf>>. Acesso em: 28 de fev. de 2021.

DIEESE. **Pesquisa Nacional sobre Home office dos (as) Bancários (as).** Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>>. Acesso em: 14 de abr. de 2021.

DINIZ, Mariana. **Renda recua e Brasil se torna o 9º país mais desigual; Direitos Humanos.** Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2018-11/renda-recua-e-Brasil-se-torna-o-9%C2%BA-pa%C3%ADs-mais-desigual>>. Acesso em: 26 de jul. de 2019.

ETHOS. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010,** SP, 2010. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/4Perfil-Social-Racial-e-de-G%C3%AAnero-das-500-Maiores-Empresas-do-Brasil-e-suas-A%C3%A7%C3%B5es-Afirmativas-Pesquisa-2010.pdf>>. Acesso em: 13 de jan. de 2021.

ETHOS. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e Banco Interamericano de Desenvolvimento. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas,** SP, 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf>. Acesso em: 14 de jan. de 2021.

FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam (Orgs.) **A produção do viver: ensaios de economia feminista**. São Paulo: SOF, 2003.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

FENAE. Federação Nacional das Associações Economiárias. **Tijolo por Tijolo: Meio Século de História do Pessoal da Caixa**. Rio de Janeiro: Verso Brasil Editora, 2019.

FENAE. **Fenae Agora Edição nº 80 - ano 16 - agosto/setembro de 2013**. Publicação da Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal. Brasília, 2013. Disponível em: https://www.fenae.org.br/portal/data/files/A8/F6/56/17/836B8510E4A25B85203A91A8/fenae_agora_80.pdf. Acesso em: 23 de nov. de 2021.

GIELOW, Igor. **Crise derruba popularidade de Bolsonaro**. São Paulo. Publicado em 22 de jan. de 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2021/01/crise-derruba-popularidade-de-bolsonaro-aponta-datafolha.shtml>. Acesso em: 12 de fev. de 2021.

GN e SOF. **Pesquisa Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia**. Gênero e Número e Sempre Viva Organização Feminista: São Paulo, 2020. Disponível em: http://mulheresnapanidemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 14 de abr. de 2021.

GODINHO, Tatau (org). et al. **Mulher e política: gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998. P. 15-32. Disponível em: https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2017/05/mulher_e_politica.pdf. Acesso em: 15 de out. de 2021.

GOVERNO DO BRASIL. **Auxílio Emergencial chega a 60% da população brasileira**. Publicado em 21/08/2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/600-dias/arquivos-de-600-dias/cidadania-auxilio-emergencial-chega-a-60-da-populacao-brasileira>. Acesso em: 29 de nov. de 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, nº 132. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2007.

HASENBALG, Carlos. **Estatísticas do Século XX: Educação**. Rio de Janeiro: IBGE, 2006. Disponível em: <https://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>. Acesso em: 10 de jan. de 2021.

IBGE. **Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais Pnad Contínua - 2018**. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/694dba51d3592761fcbf9e1a55d157d9.pdf. Acesso em: 13 de jan. de 2021.

IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de Estatísticas e Indicadores Sociais. **Tabela extraída de: Anuário estatístico do Brasil 1990**. Rio de Janeiro: IBGE, v.50, 1990. Disponível em: <https://seculoxx.ibge.gov.br/populacionais-sociais-politicas-e-culturais/busca-por-temas/trabalho>. Acesso em: 08 de jan. de 2021.

IBGE, Diretoria Técnica, Departamento de Estudos e Indicadores Sociais. **Tabela extraída de: Anuário estatístico do Brasil 1980**. Rio de Janeiro: IBGE, v. 41, 1981. Disponível em: <<https://seculoxx.ibge.gov.br/populacionais-sociais-politicas-e-culturais/busca-por-temas/trabalho>>. Acesso em: 08 de jan. de 2021.

IBGE. **Estudo Especial sobre a Mulher – Pesquisa Mensal de Emprego**. Publicado em jan. de 2008. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 08 de jan. de 2021.

IBGE. **PNAD Contínua trimestral: desocupação cresce em 12 e fica estável em 15 UFs no 1º trimestre de 2020**. Publicado em: 15 de maio de 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27707-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-12-e-fica-estavel-em-15-ufs-no-1-trimestre-de-2020#:~:text=Pr%C3%B3ximas%20divulga%C3%A7%C3%B5es-.PNAD%20Cont%C3%ADnua%20trimestral%3A%20desocupa%C3%A7%C3%A3o%20cresce%20em%2012%20e%20fica%20est%C3%A1vel,no%201%C2%BA%20trimestre%20de%202020&text=A%20taxa%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o%20do,queda%20de%200%2C5%20p.p>>. Acesso em: 25 de fev. de 2021.

IBGE. **Tabela extraída de Pesquisa sobre padrões de vida 1996-1997** [CD-ROM]. Microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 1998. Disponível em: <<https://seculoxx.ibge.gov.br/populacionais-sociais-politicas-e-culturais/busca-por-temas/trabalho>>. Acesso em: 08 de jan. de 2021.

IBGE. Suplemento: Outras Formas de Trabalho da PNAD Contínua 2019. **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas#:~:text=Em%202019%2C%20a%20popula%C3%A7%C3%A3o%20com,0%20horas%20para%20os%20homens>>. Acesso em: 15 de jan. de 2021.

INFOMONEY. **IPO da Caixa Seguridade (CXSE3) tem ação precificada em R\$ 9,67 e movimentada R\$ 5 bilhões**. Publicado em: 28 de abr. de 2021. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/mercados/ipo-da-caixa-seguridade-cxse3-tem-acao-precificada-em-r-967-e-movimentada-r-5-bilhoes/>>. Acesso em: 22 de nov. de 2021.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; FBSP - Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Atlas da Violência 2016**. Brasília, 2016. (Nota Técnica, n. 17). Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160405_nt_17_atlas_da_violencia_2016_finalizado.pdf>. Acesso em: 20 de fev. de 2021.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. CAMPELO, Tereza; NERI, Marcelo Cortes (org.). **Programa Bolsa Família: uma década de inclusão e cidadania**. Brasília: IPEA, 2013.

KLIASS, Paulo; CARDOSO JR. José Celso. **Três mitos liberais sobre o Estado brasileiro**. São Paulo: Brasil Debate, 2016.

KUYUMJIAN, Márcia Melo Martins; MENDANHA, Leandro; SOUZA, Nair Heloisa Bicalho de. **Sindicato dos Bancários de Brasília: Uma História**. Brasília: Sindicato dos Bancários de Brasília, 2018.

LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (orgs.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres / Campinas, SP: Unicamp. IE. Cesit, 2017.

MINISTÉRIO DA CIDADANIA: Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Governança. **Financiamento da Assistência Social no Brasil: Nota Técnica de Monitoramento (2019)**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/Nota_Tecnica_Caderno_SUAS_2019.pdf>. Acesso em: 08 de out. de 2021.

MORENO, Renata (org.). **Feminismo, economia e política. Debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres**. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2015.

NUNES, S.P.; NUNES, R. C. **O Processo Orçamentário na Lei de Responsabilidade: Instrumento de planejamento**. 2002. Disponível em: <http://www.uberaba.mg.gov.br/portal/acervo/orcamento/boletins/O_Processo_orcamentario_na_LRF_instrumento_de_planejamento.pdf>. Acesso em: 08 de ago. de 2021.

OPAS; OMS. **OPAS destaca importância de participação de toda sociedade na promoção do aleitamento materno, em lançamento de campanha no Brasil**. Brasília. Publicado em: 29 de jul. de 2021. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/29-7-2021-opas-destaca-importancia-participacao-toda-sociedade-na-promocao-do-aleitamento>>. Acesso em: 23 de nov. de 2021.

OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. Publicado em: 1º de maio de 2009. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho/>>. Acesso: 05 de fev. de 2021.

OXFAM BRASIL. Katia Maia (coord.). Diversos autores. **País estagnado: um retrato das desigualdades brasileiras – 2018**. Publicado em: 26 de nov. de 2018. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/um-retrato-das-desigualdades-brasileiras/pais-estagnado/?_ga=2.245933325.866893610.1636825782-1431786835.1636825782>. Acesso em: 20 de ago. de 2021.

PLANALTO. **Emenda Constitucional n.º 103, de 12 de novembro de 2019**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm>. Acesso em: 17 de abr. de 2021.

PLANALTO. **Decreto-Lei N° 759, de 12 de Agosto de 1969**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0759.htm>. Acesso em: 12 de fev. de 2021.

PLANALTO. **Decreto-Lei N° 4.377, de 13 de Setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm>. Acesso em: 26 de fev. de 2021.

PLANALTO. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 17 de abr. de 2021.

POCHMANN, Márcio. **O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social.** São Paulo: Boitempo, 2015.

POMPEU, Lauriberto. **Veja como cada deputado votou a autonomia do Banco Central.** Publicado em: 10 de fev. de 2021. Disponível em: <<https://congressoemfoco.uol.com.br/legislativo/votos-autonomia-bc/>>. Acesso em: 14 de fev. de 2021.

SEGNINI, Liliana. **Mulheres no trabalho bancário: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero.** São Paulo: Edusp, 1998. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=cQRBSPwK9YC&oi=fnd&pg=PA33&ots=HNoKQdv7ST&sig=lqhXM-69KRziH_ddGUrrSEBa2lk#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 15 de fev. de 2021.

SENADO FEDERAL. **Minoria no Congresso, mulheres lutam por mais participação.** Publicado em: mar. de 2019, Brasília. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/03/07/minoria-no-congresso-mulheres-lutam-por-mais-participacao>>. Acesso em 12 de fev. de 2021.

SERRANO, Maria Rita. **Caixa, Bancos dos Brasileiros.** Brasília: Coleção FENAE, 2018.

SERRANO, Maria Rita. **Mulheres da Caixa: trajetória, obstáculos e avanços.** Publicado em 08 de mar. de 2019. Disponível em: <<https://www.fenae.org.br/portal/fenae-portal/noticias/mulheres-da-caixa-trajetoria-obstaculos-e-avancos-8A19A3046D4EA83F016D5F2286DD3745.htm>>. Acesso em 30 de mar. de 2021.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Cortez, 2002.

SILVA, Luiz Inácio Lula da. **Carta ao Povo Brasileiro (2002).** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2010. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/wp-content/uploads/2010/02/cartaaopovobrasileiro.pdf>>. Acesso em: 09 de nov. de 2021.

SILVA, Nelson do Valle; BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira. **Estatísticas do Século XX: População e Estatísticas Vitais.** Rio de Janeiro: IBGE, 2006. Disponível em: <<https://seculoxx.ibge.gov.br/images/seculoxx/seculoxx.pdf>>. Acesso em: 10 de jan. de 2021.

SILVEIRA, Maria Lucia da; TITO, Neuza (org.). **Trabalho Doméstico e de Cuidados: Por outro paradigma de sustentabilidade da vida humana.** São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2008.

SIMÕES, Fátima Itsue Watanabe; HASHIMOTO, Francisco. **Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX.** Revista Vozes dos Vales da UFVJM:

Publicações Acadêmicas – MG – Brasil – Nº 02 – Ano I – 10/2012 Reg.: 120.2.095–2011 – PROEXC/UFVJM – ISSN: 2238-6424. Disponível em: <http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culo-XX_fatima.pdf>. Acesso em: 30 de dez. de 2020.

SOARES, José Luiz. **As políticas de gênero no sindicalismo brasileiro contemporâneo**. 40º Encontro Anual da ANPOCS, ST 34 - Trabalho, trabalhadores e ação coletiva. Publicado em 2016. Disponível em: <<https://www.anpocs.com/index.php/papers-40-encontro/st-10/st34-3/10499-as-politicas-de-genero-no-sindicalismo-brasileiro-contemporaneo/file>>. Acesso em 28 de fev. de 2021.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana. **Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, nº 132. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2007.

SOUZA, Jessé de. **A classe média no espelho**. São Paulo: Ed. Sextante, 2018.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: Trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: SMC Editora Brasiliense, 1991.

UOL. **Bolsonaro diz que era estatizante, mas apoia desejo de Guedes de privatizar**. Publicado em: 27 de set. de 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/09/27/bolsonaro-paulo-guedes-estatizante-privatizacoes.htm>> Acesso em: 22 de nov. de 2021.

Anexo I - Roteiro de entrevistas semiestruturadas

Qual sua idade e lugar de lotação na Caixa? Com que idade ingressou na empresa e em que função se encontra agora? Qual a sua formação acadêmica/profissional? Qual atividade realizava antes de passar no concurso da Caixa? O que fez você ingressar na Caixa? Você pretende permanecer na empresa e ascender profissionalmente ou deseja realizar outro concurso? Está na função que gostaria? Por quê?

Você conhece e interage com o sindicato? É sindicalizada? Já participou de alguma atividade convocada pelo sindicato?

Quem são os integrantes da sua unidade familiar? Você tem filhos? Quantos? Qual a idade deles? É casada ou vive em união estável? Qual a profissão do seu cônjuge/companheiro? Reside com parentes ou outro tipo de arranjo familiar? Como é a divisão das tarefas domésticas e de cuidados com dependentes (crianças, idosos, doentes etc.) em sua família? Quem leva na escola? Quem leva para consultas médicas?

Como é a relação de seu trabalho com sua rotina pessoal/doméstica? Acredita que sua rotina dificulta ou dificultou de alguma forma sua ascensão profissional? Consegue identificar alguma situação específica em que tenha se sentido discriminada ou preterida profissionalmente? Ou conhece alguma colega de trabalho que tenha passado por discriminação em função de ser mulher? Já fez ou deixou de fazer algo por ser mulher?

Recebeu/percebeu alguma cobrança ou expectativa quanto ao comportamento ou vestimenta por ser mulher? Teve interrupção de ascensão profissional? Relaciona com o fato de ser mulher?

No local de trabalho, você já foi vítima de algum tipo de abuso? Sentiu um tratamento diferente em algum momento? Alguma situação desconfortável ou constrangedora? Já se sentiu ofendida, humilhada ou assediada? Conhece alguma colega de trabalho que tenha passado por situação desta natureza? Você denunciou? Quem te acolheu? Foram tomadas providências a respeito?

Mantem relação de amizade com colegas da Caixa fora do local de trabalho? Você já foi chefiada por alguma mulher? Na sua percepção, a Caixa possui maior número de gestores homens ou mulheres? Consegue identificar alguma diferença na relação de trabalho ou na

execução de políticas a partir da presença das mulheres em posição de poder na empresa? Quanto às políticas públicas/direitos direcionados às mulheres da Caixa, você conhece? Já fez uso de algum benefício desta natureza? Qual?

Fale como foi sua dinâmica de trabalho durante a pandemia. Fez *home office*? Como seu trabalho e a sua rotina foram impactadas pela pandemia?

Na sua opinião, qual iniciativa poderia ser tomada pela Caixa ou Sindicato para melhorar as condições de trabalho e remuneração das mulheres bancárias?

E quanto às políticas que a Caixa desempenha com foco nas mulheres, consegue citar alguma? Gostaria de registrar alguma experiência com beneficiária de política pública executada pela Caixa?

Gostaria de falar sobre mais algum assunto? Relatar mais algum fato? Pode ou não ter relação com as perguntas da entrevista.