4
Mulheres negras, racismo e identidade: qual é a sua relação com o setor bancário no município do Rio de Janeiro?

> Nisto não há nada de espantoso, visto que o discurso – como a psicanálise nos ensinou - não é simplesmente aquilo que manifesta (ou oculta) o desejo; é também, aquilo que é o objeto do desejo; e visto que – isto a história não cessa de nos ensinar - o discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo por que, pelo que se luta, o poder do qual nos queremos apoderar.
>
> (Michel Foucault, A ordem do discurso, 2008a, p. 10)

> Falar significa usar certa sintaxe, possuir a morfologia de uma ou outra língua, mas é sobretudo assumir uma cultura, suportar o peso de uma civilização.
>
> (Frantz Fanon, 1983, p. 18)

Muito se tem discutido acerca das desigualdades existentes entre homens e mulheres, mas pouca atenção é dada àquelas que se perpetuam entre as próprias mulheres. E, dessa forma, os estudos de gênero contribuem para obscurecer as demandas relativas às mulheres, principalmente em relação às mulheres negras.

Além disso, as análises quantitativas realizadas a fim de medir o grau das referidas desigualdades, geralmente apontam as mulheres negras como aquelas que se encontram nos mais baixos patamares de fruição daqueles direitos considerados fundamentais pela tradição liberal da modernidade ocidental.

Quando as mulheres negras obtêm alguma visibilidade, são vistas como mais um dos grupos vitimizados pelo sistema capitalista, pelo racismo e pelo sexismo. E isto é tudo. Dificilmente as mulheres negras têm a oportunidade de se expressar, de falar o que pensam, dizer se possuem e quais são as estratégias que utilizam para subverter tal ordem de coisas, até porque falar já implica resistência.

Pode-se dizer que essas mulheres negras são atingidas por aqueles procedimentos de exclusão de que trata Foucault (2008), ao analisar os modos de produção, controle, seleção organização e redistribuição do discurso. Segundo a perspicaz análise acerca desta questão, o autor afirma que

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

> ... as regiões onde a grade é mais cerrada, onde os buracos negros se multiplicam, são as regiões da sexualidade e da política [...] Por mais que o discurso seja aparentemente bem pouca coisa, as interdições que o atingem revelam logo, rapidamente, sua ligação com o desejo e com o poder. (Foucault, 2008a, p. 10)

Assim, este capítulo buscará articular os precedentes a partir da idéia de que o poder não pode ser analisado em toda a sua complexidade se não for levada em consideração sua relação com os saberes, com a produção de verdade.

Neste sentido, é que se fará um esforço para compreender a situação das mulheres negras no setor bancário, em suas interseções com o racismo, o sexismo e a relação que se estabelece com a identidade e as políticas identitárias neste contexto de crise do capitalismo.

Isto porque é necessário refletir se estas mulheres negras vislumbram de algum modo aquela perspectiva de uma "mulher negra" tal como foi esboçada no primeiro capítulo, ou seja, a percepção da necessidade de avançar na proposição de alternativas políticas que possibilitem aquela ontologia tal como proposta por Negri (2003). E, para auxiliar a reflexão aqui proposta, serão apresentados alguns dados relativos ao perfil dos bancários em termos nacionais.

É imprescindível compreender os novos dispositivos do poder neste contexto em que transparece apenas a aparência de uma crise interminável. E a reflexão aqui proposta não deve ser compreendida como mais um discurso acerca da dominação e da exploração sofrida pelas mulheres negras na sociedade brasileira, pois isto já tem sido muito noticiado pelas estatísticas.

O que interessa saber é de que forma estas mulheres resistem a um capitalismo que, ao contrário do passado, não busca anular a subjetividade, mas dela precisa para existir. É necessário que se compreenda quais as estratégias que utilizam para a construção de um lugar comum. É disto que se deve falar. E esta fala deve ser proferida pelos próprios sujeitos desses modos de subjetivação que sempre se procurou excluir da ordem do discurso.

4.1.
O setor bancário e o Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro: um pouco de história

Antes de se adentrar nas análises anteriormente referidas, torna-se necessário realizar uma breve digressão histórica do surgimento e organização do

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

setor bancário do Rio de Janeiro, bem como, sua interlocução com o sindicato da categoria.

É importante lembrar que o Rio de Janeiro passa a desempenhar um importante papel econômico com a chegada da família real portuguesa ao país. Neste sentido, Dom João VI funda o Banco do Brasil através da assinatura do Alvará de 12 de outubro de 1808, a fim de monopolizar a emissão de papel moeda. Neste sentido Müller afirma que

> Segundo o Alvará que deu origem ao Banco do Brasil, assinado em 12 de outubro de 1808, o novo estabelecimento seria organizado sob a forma de uma moderna sociedade anônima, com permissão para operar por um prazo de vinte anos. Entraria em funcionamento logo que fossem vendidas as primeiras 100 ações de um total de 1200, com valores de face de 1 conto de réis cada uma (Müller, p. 13).

Além disso, a autora afirma que após o fechamento do primeiro Banco do Brasil ocorrido em 1829, a atividade de crédito passou a ser desempenhada majoritariamente por casas comerciais privadas e o Governo perdeu o monopólio da emissão de papel moeda, a partir da criação do Banco Comercial do Rio de Janeiro em 1838 (Müller, s/d).

Em 1831, é criada a partir de capitais de origem privado, a primeira Caixa Econômica que antecede a organização do Banco Comercial do Rio de Janeiro. O principal alvo eram as pequenas poupanças dos trabalhadores e de escravos que depositavam as suas economias nas cadernetas da instituição.

Entretanto, é importante destacar que a relevância do Rio de Janeiro no que se refere à concentração bancária também será uma realidade durante a Primeira República e somente ganhará outros contornos a partir da década de 1930, quando ocorre um acelerado processo de urbanização e industrialização em todo o país.

Interessante notar que é na década de 1930, período em Getúlio Vargas toma as primeiras medidas relacionadas às novas formas de regulação das relações de trabalho, que surge o então denominado Sindicato Brasileiro de Bancários[1], por meio do decreto n.° 19.770, de março, que regulamenta a Lei de Sindicalização e impõe a unicidade sindical[2].

Além disso, em 1933, o Sindicato Brasileiro de Bancários conquistou a jornada de trabalho de seis horas através do Decreto-lei 22.322. Segundo Lima

[1] O Sindicato Brasileiro dos Bancários surge a partir da Associação dos Funcionários do Bancos que foi fundada em 1929.
[2] Em 1941, o Sindicato Brasileiro de Bancários passa a chamar-se Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Distrito Federal.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

Filho (2006), o sindicato realizou sua campanha pelo “horário higiênico pautando-se em pareceres médicos que apontavam que a categoria era vítima de doenças como tuberculose, bem como, utilizou a ameaça de realizar uma greve como instrumento de pressão.

Lima Filho (2006) destaca que em 1935, a partir do aumento da repressão policial e controle dos sindicatos, Maria Francisca Moura, bancária do Banco do Brasil e primeira diretora do sindicato, apresentou-se para ir presa em troca da liberação de bancários que haviam sido detidos.

Em 1957, são organizadas várias federações de bancários, entre as quais a Federação dos Bancários do Distrito Federal e dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo e, em 1960 é organizada a primeira Delegacia do Sindicato. Além disso, a portaria n.° 67 de 1961, do Tribunal de Justiça extingue o trabalho aos sábados, com compensação de meia hora nos demais dias da semana.

Lima Filho (2006) afirma que na década de 1960, o Sindicato dos Bancários se voltava para a qualificação profissional das bancárias, bem como, promovia cursos para filhas e esposas dos bancários através do Departamento Feminino, “que tinha como bandeira de luta exigir dos bancos a criação de creches regionais” (p. 113).

Além disso, destaca a organização de passeatas e piquetes compostos somente por mulheres, bem como, sua intensa participação nas greves, ainda que fosse somente no apoio, através da distribuição de refeições aos grevistas (Lima Filho, 2006).

Em 1968, período de grande repressão política, o Departamento Feminino do sindicato realiza em Friburgo, o I Encontro Nacional da Mulher Bancária que conta com a participação de bancárias dos Estados da Guanabara, do Rio de Janeiro e do Espírito Santo (Lima Filho, 2006).

Além disso, a Reforma Bancária de 1967, também refletiu na intensificação da participação das mulheres no setor bancário, principalmente no atendimento ao cliente, devido ao aumento dos serviços prestados à população, tais como arrecadação de impostos e taxas.

Oliveira (2004) ao tratar da resistência realizada por militantes do Sindicato dos Bancários durante o regime militar, afirma que neste o período

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

(principalmente de 1964 a 1980), foi grande a repressão realizada muitas vezes pelos próprios colegas da categoria.

Nos início dos anos de 1970, mesmo após ter deixado de ser a capital da República, o Rio de Janeiro ainda possuía uma grande importância enquanto centro articulador do sistema financeiro brasileiro e, dessa forma, durante a ditadura o Sindicato dos Bancários do Município do Rio de Janeiro sofria constantes intervenções durante este período.

Neste sentido, destaca-se o depoimento de Maria Emília, bancária do Banco de Londres e uma das fundadoras do Departamento de Aposentados do Sindicato, no sentido de que neste período existia forte preocupação com a importância da participação das mulheres na diretoria do sindicato, bem como, em relação à violência do ato de intervenção (Oliveira, 2004; Lima Filho, 2006).

Entretanto, somente em 1994 foi eleita a primeira presidente do Sindicato dos Bancários em um pleito em que concorreram três chapas. Fernanda Duclos Carísio compunha a chapa que já estava no poder e foi eleita para a gestão 1994-1997 e, posteriormente, reeleita para a gestão de 1996-2000.

Contudo, é importante destacar que as questões relativas à organização do trabalho no setor bancário, bem como, aquelas relacionadas à saúde do trabalhador, raça/cor, sexo/gênero e orientação sexual são bastante recentes.

Estas demandas entram nas pautas de discussões entre banqueiros e bancários, principalmente a partir do processo de redemocratização do país e introdução das novas tecnologias de informação e comunicação que intensificaram a automação no setor, conforme destaca Lima Filho (2006).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

4.2. Das mulheres negras no setor bancário: ainda o racismo e o sexismo?

Inicialmente, faz-se necessário destacar as dificuldades encontradas durante o processo de obtenção dos dados quantitativos referentes ao perfil dos trabalhadores bancários do município do Rio de Janeiro, visto que ainda não existem dados consolidados, apesar da importância histórica e da tradição do setor bancário carioca, bem como, do sindicato que representa os trabalhadores da categoria.

Tal afirmação se deve ao fato de que outras Regiões Metropolitanas do país, tais como, Belo Horizonte, Distrito Federal, Recife, Porto Alegre, Salvador e São Paulo, contam com a pesquisa de emprego e desemprego do DIEESE, que serve de base para traçar o perfil dos bancários, ao passo que no Rio de Janeiro a referida pesquisa ainda não é realizada.

Assim, devido à ausência de dados quantitativos relativos ao perfil dos bancários do Rio de Janeiro, desagregados por raça, este trabalho privilegiará a análise das entrevistas realizadas com mulheres negras que trabalham no setor bancário do Rio de Janeiro.

Contudo, acredita-se que a própria ausência desses dados referentes a uma região que possui tradição no setor bancário, já revela a relevância das reflexões apresentadas, principalmente em um momento em que a existência do racismo no Brasil tem suscitado debates cada vez mais acirrados. Neste sentido, ao se questionar a ausência dos referidos dados, foi esclarecido que:

> Porque... porque o DIEESE prá fazer essa pesquisa... ele precisa que alguém pague, né?... e ninguém quer pagar... (rsrsrsrsrs)... na realidade é o que acontece... você tem que fazer o pedido da pesquisa, né?... pagar a pesquisa... prá poder a pesquisa ser feita... E ninguém no Rio se interessou... Claro!... quem vai se interessar por coisa de preto?... ninguém!... lá querem saber quanto preto tem trabalhando, quanto não tem?... [...] mas em São Paulo é uma coisa mais gritante... e... Salvador é uma coisa mais gritante... né?... Então... eles são forçados a pedir essa pesquisa... no Rio, não... só que assim... eu estou com um projeto... porque vai ser lançada a nova Secretaria da CUT... não vai... antigamente era comissão... Comissão Nacional Contra o Racismo... e agora vai ser ... Secretaria Estadual e Nacional Contra o Racismo... Então essa secretaria ela pode ter... ela tem essa autoridade prá tá pedindo a Executiva da CUT prá tá pedindo o DIEESE prá fazer essa pesquisa... prá até mesmo a gente estar debatendo com a FEBRABAN. (Karla, dirigente sindical, negra, casada, 38 anos).

Assim, apesar de não se referirem diretamente ao Estado ou ao município do Rio de Janeiro, serão apresentados alguns dados do estudo realizado pelo DIEESE no ano de 2005, acerca da presença das mulheres no setor bancário, tendo em vista que auxiliam a compreender a perpetuação de um imaginário que tenta impedir a potência constituinte daquela “mulher negra” em um setor da economia que demonstra muito claramente as novas características do capitalismo contemporâneo.

Neste sentido, Segnini (1998) ao analisar relatório da OIT sobre as condições de trabalho nos bancos, constatou que este setor é um dos que mais tem absorvido mão-de-obra feminina, e que este fenômeno é observado não apenas no Brasil, mas em todo o mundo.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

Pesquisa realizada pelo DIEESE (2005) mostra uma "participação equilibrada" entre homens e mulheres brancas no setor bancário (45% de mulheres brancas e 55% de homens brancos), conforme tabela 1.

TABELA 1
Distribuição dos Empregados em Bancos, por sexo
Brasil – 2002-2003-2006

	2002	2003	2006
Homens	52,30%	54,00%	52,30%
Mulheres	47,7%	46,00%	47,70%

Fonte: Balanço Social FEBRABAN.
Elaborado por: DIEESE Subseção SEEB SP.

Além disso, é importante destacar que a idade também é um fator importante neste setor. A tabela 2 mostra a predominância de mulheres entre 26 e 35 anos (34,57%) e de 36 e 45 anos (32,88%).

TABELA 2
Distribuição dos Empregados em Bancos por Faixa de Idade e Sexo no Brasil - 2003

	Homens	Mulheres
16-17 anos	0,05%	0,02%
18-25 anos	14,68%	18,75%
26-35 anos	29,76%	34,57%
36-45 anos	34,18%	32,88%
46-55 anos	20,28%	13,24%
56 anos ou mais	1,05%	0,54%

Fonte: Balanço Social FEBRABAN.
Elaborado por: DIEESE Subseção SEEB SP.

A pesquisa do DIEESE (2005) também apontou que o grau de escolaridade dos bancários também é superior à média do mercado de trabalho brasileiro. De acordo com a Tabela 3, as mulheres são as que apresentam maior percentual no que se refere ao nível superior completo.

Segnini (1998) afirma que o maior nível de escolaridade das mulheres que trabalham no setor bancário e o processo de feminização da categoria, podem estar evidenciando novas formas de exploração/domesticação. Estes aspectos da

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

divisão sexual do trabalho podem ser interpretados como novas mudanças nos dispositivos do poder.

Tabela 3
Distribuição dos Empregados em Bancos por Grau de Instrução e Sexo no Brasil – 2003

	Total	Homens	Mulheres
Até 8ª série completa	1,09%	1,38%	0,74%
2º grau incompleto	1,69%	2,07%	1,23%
2º grau completo	15,32%	15,89%	14,62%
Superior incompleto	13,99%	13,60%	14,48%
Superior completo	67,91%	67,06%	68,94%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: MTE RAIS 2003
Elaborado por: DIEESE Subseção SEEB SP.

A tabela 4 mostra que em relação à distribuição por sexo/gênero, os cargos de gerência e diretoria que possibilitam maior prestígio e auferição de maiores salários, são ocupados majoritariamente por homens em detrimento das mulheres, apesar de possuírem maior escolaridade conforme destacado anteriormente.

Tabela 4
Distribuição dos Empregados em Bancos por Categorias e Sexo no Brasil – 2003

	Homens	Mulheres
Funcionais	48,80%	47,70%
Supervisão, chefia e coordenação.	51,00%	49,00%
Gerência	68,60%	31,40%
Diretoria	87,30%	12,70%

Fonte: Balanço Social FEBRABAN.
Elaborado por: DIEESE Subseção SEEB SP.

No que se refere aos dados relativos à distribuição dos empregados dos bancos percebe-se no ano de 2003, a tabela 5 mostra a predominância de pessoas brancas (89,4%). Contudo, é importante apontar que no Balanço Social da FEBRABAN de 2006, foi destacado que os bancos contavam com a seguinte

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

composição nos seus quadros: brancos, 82,5%; negros, 14,9%; amarelos, 2,4% e indígenas, 0,2%[3].

Assim, ainda que não exista um equilíbrio na representação dos grupos não-brancos nos quadros de pessoas empregadas no setor bancário, foi observado um sensível aumento da participação desses grupos no trabalho do setor em comparação com o ano de 2003.

Tabela 5
Distribuição dos Empregados em Bancos por Gênero e Raça no Brasil – 2003

Cor/Raça	2003
Homens Negros (pretos e pardos)	5,40%
Mulheres Negras (pretas e pardas)	3,30%
Homens Amarelos	0,80%
Mulheres Amarelas	0,90%
Homens Indígenas	0,10%
Mulheres Indígenas	0,10%
Total Não-Brancos (Homens e Mulheres)	10,60%
Total Brancos (Homens e Mulheres)	89,40%

Fonte: Balanço Social FEBRABAN.
Elaborado por: DIEESE Subseção SEEB SP.

A tabela 6 mostra que em 2003, a maior parte dos bancários possuía “até 5 anos” de trabalho (36,00%). Contudo, as mulheres não representam a maioria na faixa com “mais de 20 anos” de trabalho. Este dado pode confirmar a idéia de que as mulheres ocupam os cargos que apresentam maior rotatividade, instabilidade e que são mais precários, conforme apresenta a tabela 8.

[3] Estes dados não foram apresentados na tabela, pois não estavam desagregados por sexo/gênero, conforme os dados de 2003.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

Tabela 6
Distribuição dos Empregados em Bancos por Tempo de Casa e Sexo no Brasil – 2003

	Total	Mulheres	Homens
Até 5 anos	36,00%	36,00%	34,00%
Mais de 5 anos até 10 anos	10,00%	11,00%	9,00%
Mais de 10 anos até 20 anos	33,00%	35,00%	32,00%
Mais de 20 anos	21,00%	15,00%	25,00%

Fonte: Balanço Social FEBRABAN.
Elaborado por: DIEESE Subseção SEEB SP

Segundo a tabela 7, a concentração de mulheres em agências, PAB´s e PAP´s é maior que a concentração de homens (70,00%) e que, por sua vez, possuem maior representatividade nas dependências de infra-estrutura e apoio (27,00%). No "atendimento remoto", a participação das mulheres (5,00%) é superior a dos homens (2,00%) e da média geral da categoria (3,00%).

Tabela 7
Distribuição dos Empregados em Bancos por Sexo e Lotação por Dependência no Brasil - 2003

	Total	Homens	Mulheres
Agências, PAP's e PAB's	69,00%	66,00%	70,00%
Atendimento Remoto	3,00%	2,00%	5,00%
Negócios Centralizados	4,00%	5,00%	4,00%
Infra-estrutura de apoio	24,00%	27,00%	21,00%

Fonte: Balanço Social FEBRABAN
Elaboração: DIEESE Subseção SEEB SP.

Tabela 8
Distribuição dos Demitidos por Sexo e Lotação por Dependências no Brasil – 2003

	Homens	Mulheres
Agências, PAP's e PAB's	53,91%	46,09%
Atendimento Remoto	44,42%	55,58%
Negócios Centralizados	63,47%	36,53%
Infra-estrutura de apoio	59,71%	40,29%

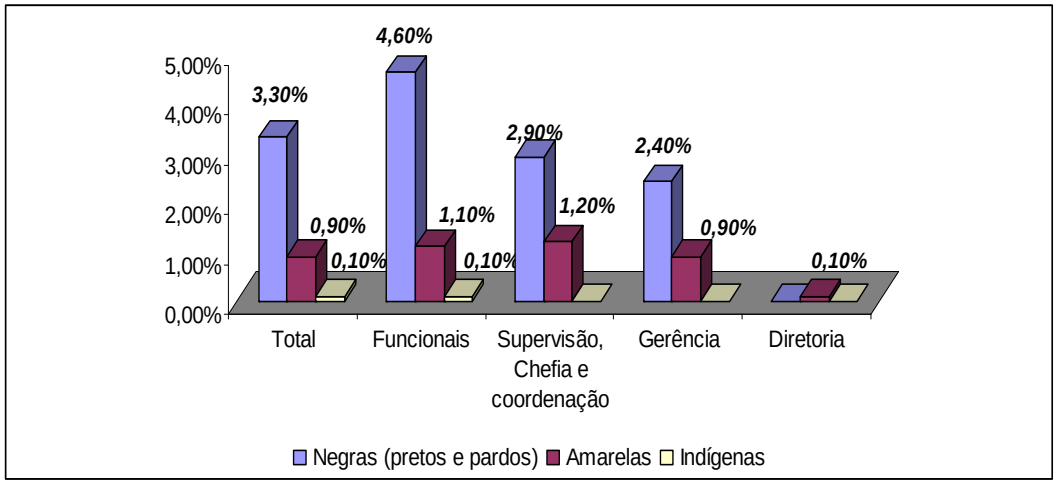
Fonte: Balanço Social FEBRABAN
Elaboração: DIEESE Subseção SEEB SP

Analisando-se em conjunto as tabelas 6, 7 e 8, pode-se afirmar que os dados apresentados confirmam a idéia de que as mulheres ocupam os cargos que

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

apresentam maior rotatividade e instabilidade e que são mais precários, conforme anota Segnini (1998).

Gráfico 2
Distribuição percentual das Mulheres "Não-Brancas" nos bancos, por categorias no Brasil- 2003



Fonte: Balanço Social FEBRABAN.
Elaborado por: DIEESE Subseção SEEB SP.

O gráfico 2 demonstra a presença ínfima de mulheres pretas e pardas (negras) no setor e, notadamente nas funções ligadas à gerência e diretoria. Do total de empregados em 2003, as mulheres negras (pretas e pardas) representavam 3,30%. Entretanto**,** as suas participações em ocupações "Funcionais" chegaram a 4,60%**,** ou seja, elas estão bem acima da sua média de participação no total dos empregados.

Nas ocupações de "Supervisão, chefia e coordenação", a participação das mulheres negras chegou a 2,90%, naquelas relativas à "Gerência" esse percentual foi de 2,40%. Na "Diretoria"**,** não houve participação dessas mulheres. Neste sentido, convém destacar algumas considerações que constam de um estudo realizado pelo DIEESE acerca da diversidade racial nos bancos:

> Em 2002, 86,73% dos bancários do ABN Real eram brancos e 10,24% eram negros (pretos e pardos). Se além da variável raça se utilizar o gênero, a fim de constatarmos se há diversidade racial nos bancos, veremos que as mulheres e homens brancos são a maioria. Por outro lado, mulheres e homens pretos não chegam a 1% (0,36% e 0,60% respectivamente) e mulheres e homens pardos não passam de 5,00% (4,32% e 4,96%, respectivamente) (DIEESE, 2004, p. 14).

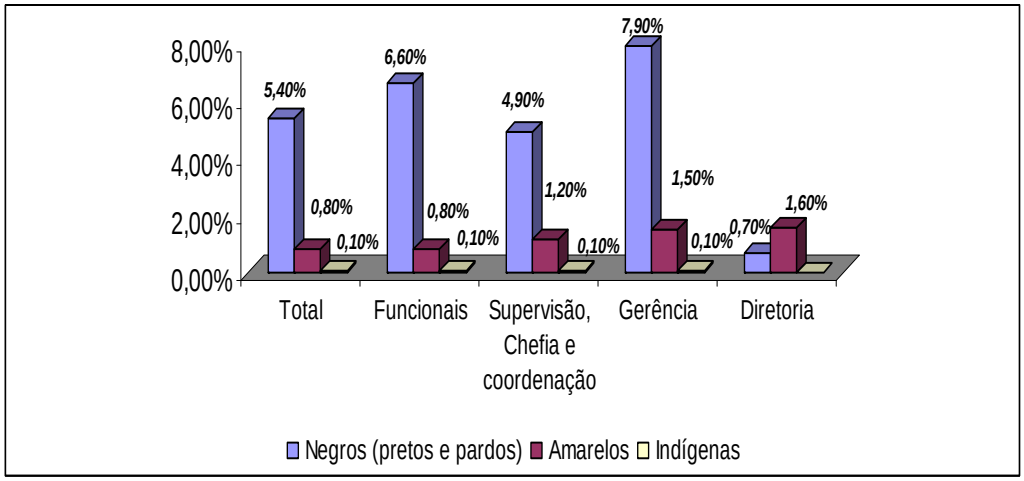
Em relação às funções, foi percebido que pretos e pardos são sempre minoria e também apresentam as menores participações quando comparados com

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

amarelos – à exceção de funções como as de vigias, contínuos, pessoal de limpeza, etc. Assim, afirma-se que:

> Quanto maior o grau de hierarquia, menor a participação de pretos e pardos. Os pretos e pardos aparecem com maior expressão nos cargos de contínuos, vigias, pessoal de limpeza, etc. Devemos lembrar que a alocação de uma pessoa em um determinado segmento é um elemento-chave, uma vez que seu salário vai depender das regras internas daquele segmento (DIEESE, 2004, p. 09).

Gráfico 3
Distribuição Percentual dos Homens "Não-Brancos" nos bancos, por categorias no Brasil- 2003



Fonte: Balanço Social FEBRABAN.
Elaborado por: DIEESE Subseção SEEB SP

Em relação aos homens, pode-se afirmar que em 2003, os negros (pretos e pardos) representaram 5,40% do total de empregados. Entretanto, a sua participação em cargos de "Funcionais" e "Gerência" foram superiores, chegando a 6,60% e 7,90%, respectivamente. Nos cargos de "Supervisão, chefia e coordenação" os homens negros participaram em 4,90%. Já nos cargos de "Diretoria", o percentual não chegou a 1,00% (0,70%).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

Tabela 9
Distribuição dos Empregados em Bancos por Grau de Escolaridade, Sexo e Cor/Raça no Brasil- 2003

	Mulheres Brancas	*Homens Brancos*
Fundamental	3,00%	4,00%
Médio	48,00%	50,00%
Superior (Completo)	44,00%	39,00%
Pós-Graduação (Completo)	5,00%	7,00%
	Mulheres Negras	***Homens Negros***
Fundamental	3,00%	5,00%
Médio	50,00%	56,00%
Superior Completo	43,00%	34,00%
Pós-Graduação (Completo)	4,00%	5,00%

Fonte: Balanço Social FEBRABAN.
Elaborado por: DIEESE Subseção SEEB SP.

A tabela 9 mostra que, em 2003, o maior percentual registrado de bancários com o ensino fundamental ficou por conta dos homens negros (5,00%). As mulheres brancas e negras (pretas e pardas) registraram percentuais semelhantes (3,00%).

Com ensino médio (11 anos de estudo), o maior percentual registrado foi pelos homens negros (pretos e pardos) 56,00%. Em segundo lugar**,** ficaram os homens brancos e mulheres negras (pretas e pardas).

Com formação superior completa, a maior participação ficou por conta das mulheres brancas (44,00%). Em segundo lugar**,** encontramos as mulheres negras (pretas e pardas) com uma participação de 43,00%. Dentre os homens, os brancos registraram a maior participação, 39,00%, contra 34,00% dos homens negros (pretos e pardos).

Dentre aqueles que possuem além do ensino superior, um curso de pós-graduação (completo), os homens brancos apresentaram o maior percentual (7,00%). As mulheres brancas e homens negros (pretos e pardos) registraram percentuais semelhantes (5,00%). No entanto, as mulheres negras (pretas e pardas) apresentaram a menor participação: 4,00%.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

Dessa forma, os dados que constam da tabela 8, confirmam os estudos realizados por Lovell (1992) no sentido de que somente a diferença de capital social não é capaz de explicar as desigualdades ocupacionais e salariais no mercado de trabalho, visto que as diferenças educacionais apresentadas não são tão discrepantes em termos percentuais[4].

Além disso, o conjunto dos dados apresentados neste tópico também demonstram que se de fato vive-se um capitalismo que necessita cada vez mais da subjetividade dos trabalhadores para existir, tal captura não se dá da mesma forma ao serem analisados os diferenciais de sexo/gênero e raça/cor.

Pode-se dizer que o racismo e o sexismo descritos por Gonzalez (1983) persistem e se renovam continuamente, conforme pode se depreender dos dados apresentados anteriormente.

Dessa forma, é possível afirmar que a dimensão abjeta em que são encerrados os corpos de homens e mulheres negros é algo utilizada de maneira ostensiva pelo biopoder, por meio de operações cada vez mais moduladas, cada vez mais sinuosas, conforme foi demonstrado por Deleuze (1992), constituindo aquela noolítica descrita por Lazzarato (2006).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

4.3.
Uma análise do discurso de “mulheres negras”

Durante todo o percurso desta pesquisa, buscou-se demonstrar de que forma o discurso, ou melhor, as práticas discursivas em suas relações como o saber e o poder, participam dos processos de subjetivação, bem como, sua relação com a resistência.

Assim, faz-se necessário refletir sobre os novos dispositivos do poder neste contexto em que transparece apenas a aparência de uma crise interminável. E a reflexão aqui proposta não deve ser compreendida como mais um discurso acerca da dominação e da exploração sofrida pelas mulheres negras na sociedade brasileira, pois isto já tem sido muito noticiado pelas estatísticas.

O que interessa saber é de que forma estas mulheres resistem a um capitalismo que, ao contrário do passado, não busca anular a subjetividade, mas

[4] Chegou-se à mesma conclusão semelhante no estudo realizado pelo MPT no Distrito Federal e que resultou no Programa COORDIGUALDADE.

dela precisa para existir. É necessário que se compreenda quais as estratégias que utilizam para a construção de um lugar comum. É disto que se deve falar. E esta fala deve ser proferida pelas próprias agentes desses modos de subjetivação que sempre se procurou excluir da ordem do discurso.

Além disso, busca-se verificar através da análise do discurso, a percepção das mulheres negras que trabalham no setor bancário sobre a estrutura das relações sociais, as tensões, conflitos e as estratégias de resistência empreendidas no cotidiano, bem como sua relação com as organizações que se articulam na defesa de seus interesses, tais como sindicatos, Ministério Público e outras organizações da sociedade.

Isto porque, ao se compreender o discurso como objeto último do desejo, o poder que se busca controlar a partir de uma tática própria, compreende-se a observação de Young (2008) sobre a denúncia realizada por Gayatri Spivak acerca da invisibilidade do que ela denomina de mulheres subalternas**,** pois estas são vistas como objetos de análise, mas nunca (ou quase nunca) são consideradas capazes de se expressarem por si mesmas[5].

Neste sentido, Lélia (1983) destaca o processo que infantiliza as mulheres negras, na medida em que são "faladas", excluídas ordem do discurso e afirma a importância da fala como processo complexo, mas necessário e estratégico:

> E o risco que assumimos aqui é o fato de falar com todas as implicações. Exatamente porque temos sido falados, infantilizados (infans, é aquele que não tem fala própria, é a criança que se fala na terceira pessoa, porque falada pelos adultos) (Gonzalez, 1983, p. 225).

Neste sentido, importante é a contribuição de Foucault (2008a) acerca das exclusões do discurso que podem ser divididas em internas e externas. Quanto as primeiras, pode-se observar a exclusão do objeto que se dá através da palavra proibida, a segregação da loucura e da vontade de verdade. Em contrapartida, as exclusões externas que se dão através do que ele denomina rarefação dos sujeitos, pois "ninguém entrará na ordem do discurso se não satisfizer a certas exigências ou se não for, de início, qualificado para fazê-lo" (2008a, p.37).

[5] Ao relacionar o colonialismo e capitalismo com a máquina desejante de Deleuze, Young (2005) resgata as idéias de Spivak e afirma que: "Spivak procura analisar os efeitos da violência colonial e da refutação da subjetividade sobre a subjetividade. [...] Spivak argumenta que, tomada sempre como um objeto de conhecimento pelos governantes coloniais e nativos, que são tão masculinos como quaisquer outros, a mulher subalterna é escrita, discutida, e até se fazem leis para ela, mas não se lhe permite nenhum lugar discursivo no qual possa expressar a si mesma (p. 199).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

Estas últimas interessam diretamente à proposta metodológica ora apresentada, tendo em vista a processualidade histórica que demarca os papéis socialmente, ou melhor, o conjunto de práticas discursivas que contribuem para naturalizar os lugares destinados às mulheres negras na sociedade brasileira (Gonzalez, 1983).

Justifica-se, dessa forma, a necessidade de se ouvir as mulheres negras e de analisar o seu discurso, embora no momento mesmo em que se abre essa possibilidade de escuta, a intervenção sobre este Outro é inevitável, conforme assinala Bhabha (2007). Contudo, o próprio autor destaca que:

> O que se requer é demonstrar um outro território da tradução, um outro testemunho da argumentação analítica, um engajamento diferente na política de e em torno da dominação cultural. [...] e, mais importante, devemos re-historicizar o momento da "emergência do signo", a "questão do sujeito" ou a construção discursiva da realidade social", para citar uns poucos tópicos em voga na teoria contemporânea (2007, . 60-1).

Além disso, faz-se necessário realizar algumas considerações acerca do lugar de enunciação dos sujeitos envolvidos na pesquisa, pois este é um aspecto que deve ser levado em consideração ao se realizar a análise das falas. Bhabha (2007) afirma que no momento mesmo que se entra em contato com o Outro, já ocorre uma influência sobre ele, ou seja, uma possível captura.

Segundo Costa (1998) a tarefa de mediação entre os vários lugares e narrativas é complexa, mas necessária. O pesquisador deve ter consciência do seu lugar de enunciação e das possíveis influências sobre o discurso do Outro, na sua unidade mais essencial (ainda mais quando se compreende que não há mais um fora, nenhuma possibilidade de distanciamento). Isto porque Foucault (2007) afirma que o enunciado é a unidade elementar do discurso. Segundo o filósofo:

> O enunciado não é, pois, uma estrutura (isto é, um conjunto de relações entre elementos variáveis, autorizando assim um número talvez infinito de modelos concretos); é uma função da existência que pertence, exclusivamente, aos signos, e a partir da qual se pode decidir, em seguida pela análise ou pela intuição, se eles "fazem sentido" ou não, segundo que regra se sucede ou se justapõem, de que são signos, e que espécie de ato se encontra realizado por sua formulação (oral ou escrita) (p. 98).

Dessa maneira, faz-se necessário apreender tais desejos e resistências a partir das vozes secularmente silenciadas, pois como afirma Sandra Azerêdo na análise da desconstrução dos conceitos realizada pelo movimento feminista, afirma que é "[...] preciso mesmo falar – dizer e escrever – com o corpo, [...]

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

buscando viver nossa vida como obra de arte, como nos ensinou o Professor Foucault. Talvez se trate mais de "'fabular'". (2007, p.108)

4.3.1.
As mulheres negras entrevistadas

Em princípio pretendia-se realizar a presente pesquisa em duas partes. A primeira seria de caráter quantitativo e consistiria no levantamento dos dados relativos aos contingentes de empregadas (os) negras (os) no setor bancário do município do Rio de Janeiro, a fim de quantificar a presença destes neste setor para determinar a amostra da qual se extrairia o perfil das mulheres negras a serem entrevistadas.

A segunda etapa, de caráter qualitativo teria por objetivo analisar o discurso das mulheres negras entrevistadas, a fim de atender aos objetivos gerais e específicos da pesquisa proposta.

Diante das dificuldades encontradas para a realização da primeira etapa e a impossibilidade de apresentar os dados previstos no projeto, foi privilegiada a etapa qualitativa, baseada em duas entrevistas semi-estruturadas, visando ao atendimento dos objetivos, deste trabalho, quais sejam:

a) Objetivo geral

Descrever e discutir, a partir do discurso de mulheres negras inseridas no setor bancário, de que forma elas percebem (e se elas percebem) a relação existente entre trabalho, gênero, racismo e identidade, a partir das transformações pelas quais tem passado o capitalismo.

b) Objetivos específicos

1) Compreender de que maneira as mulheres negras inseridas no setor bancário apreendem as transformações do capitalismo a partir da década de 1990;
2) Investigar se as mulheres negras inseridas no setor bancário acham que as diferenças fenotípicas são fatores que influenciam sua ascensão profissional e se

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

existe diferença de rendimentos para serviços com mesmo conteúdo, carga de trabalho e responsabilidade;

3) Verificar qual é a concepção identitária dessas mulheres e se essa é uma estratégia de ação política;

4) Problematizar a relação existente entre trabalho, gênero, racismo e identidade no Brasil, a partir da idéia de capitalismo cognitivo, a fim de contribuir para o debate destes temas no Serviço Social.

Convém notar que as mulheres negras entrevistadas foram devidamente informadas do conteúdo da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Informado. Em seguida, serão apresentados os perfis das mulheres negras entrevistadas, as quais eu atribuí os nomes de Alessandra e Karla:

Alessandra

Mulher, negra, 38 anos, solteira, sem filhos, possui graduação em História e pós-graduação em História Econômica. Ingressou no UNIBANCO (banco privado) em 06 de junho de 1989 como telefonista, atualmente é auxiliar 6horas. No ano 1994 foi liberada da agência para ingressar no Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro, que representa a categoria. Atualmente faz parte da Secretaria de Formação.

Karla

Mulher, negra, 39 anos, casada, tem 02 filhos, graduação incompleta no Direito. Ingressou no UNIBANCO (banco privado) em 20 de outubro de 1998 como gerente expansão de mercado e, atualmente é gerente de abertura de contas. No ano 2000 foi liberada da agência para ingressar no Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro, que representa a categoria. Atualmente faz parte da Secretaria Cultural.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

4.3.2.
Qual subjetividade?

Um dos objetivos deste trabalho foi verificar quais as influências das diferenças fenotípicas na ascensão profissional no setor bancário e, nessa perspectiva, a subjetividade assume um papel fundamental.

Contudo, esta subjetividade não deve ser entendida como algo voltado para o interior do sujeito, abstrato, mas como algo concreto, pois segundo Foucault (2007a) o sujeito não é predefinido. O sujeito é constituído e ao mesmo tempo se constitui a partir de suas experiências no mundo, na trama histórica dos acontecimentos, na relação consigo. Assim, Revel (2005) destaca que "se o sujeito se constitui, não é sobre o fundo de uma identidade psicológica, mas por meio de práticas que podem ser de poder ou de conhecimento, ou ainda por técnicas de si" (p. 85).

Neste sentido, os modos de subjetivação se referem às maneiras como os indivíduos ou as coletividades se constituem como sujeitos (Deleuze, 1992; Revel, 2005). Segundo Grisci (2004) "[...] a subjetividade pode ser compreendida como fabricada, produzida, moldada, modulada" (p. 04).

Assim, no processo de constituição dessa subjetividade, nesse processo de subjetivação, poderão ser vislumbrados inúmeros dispositivos. Neste sentido, o racismo é um dos dispositivos que podem ser destacados no processo de subjetivação das mulheres negras. No caso do setor bancário, este processo possui conseqüências para a inserção profissional destas mulheres:

> É... antes de eu entrar no banco, eu trabalhei para uma terceirizada que era do banco... que era a 4A... Então na 4A exisitiam duas negras... somente uma... que era a Delma... A Delma e a... não me lembro o nome da outra... que foi a minha supervisora... mas quando eu fui pro banco... eu só conheci... eu só conheci uma negra até hoje com cargo de gerente que é a Delma que continua... Ela também veio lá... do... da 4A... e veio pro banco e foi gerente de expansão que depois foi... virou gerente de conta. [...] Você entra nas agências você não vê... até mesmo as mulheres brancas, né... são assim com uma aparência... exuberante... você não vê uma mulher branca feia...Vamos supor... Então a... o... o... vamos dizer... o... a qualidade que eles dão... eles sempre falavam pra mim que você representava o banco... o cliente via você, o banco através de você. Então se... visse uma pessoa negra ou feia, era o banco... entendeu? (Karla, dirigente sindical, negra, casada, 39 anos).

> ... é uma cultura, né, de que... de que o negro não fica bem dentro de uma agência... e se for ver tem uma certa, tem um certo consenso, né... ah, o negro você vê mais é na... é na mão-de-obra mais barata, mais baixa, vamos dizer assim, né... as camadas médias, né... o setor de serviços tem muita dessa coisa de camadas médias, principalmente o setor financeiro... pessoas de família... de classe média,

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

> né? Então, tem um certo tipo de consenso de que não fica bem negro nessa função... (Alessandra, dirigente sindical, negra, solteira, 38 anos)

Além disso, o racismo entendido como prática discursiva (Hall, 2008), neurose (Gonzalez, 2003), ideologia (Munanga, 2004a), ou ainda, como manifestação do biopoder, possui efeitos concretos sobre a ascensão profissional das poucas mulheres negras que trabalham no setor:

> Ah!... Eu pensava, mas... assim... principalmente pela cor, né? Pela cor eu não poderia estar almejando isso...[...] Eu... Eu... Como eu era gerente de conta, gerente de expansão de mercado... Você não tinha uma agência fixa... Você tinha um departamento, onde você abria as contas para determinadas agências... Então eu já fiquei na Baixada, já fiquei na Zona Norte, nunca fiquei na Zona Sul... Eu sempre trabalhei na Baixada e na Zona Norte e na Zona Oeste... [...] Só tinha uma. A Ana Cristina. Na mesma função que eu... E eu só passei pra gerente de expansão de mercado porque... depois de um tempo... eu batia muita meta... e eles não tinham como não me... não me efetivar. (Karla, dirigente sindical, negra, casada, 39 anos).

> É... a relação com os colegas, com os pares era legal, mas essa coisa de assé... a relação com o gerente, com a pessoa que promovia e não promovia, aí... aí eu acho que tinha... acho que tinha um preconceito sim... acho que tinha porque eu sou negra e o meu cabelo era enrolado... era crespo era... sabe... então... eu acho que tinha sim. Várias colegas que entraram no banco depois de mim foram promovidas na minha frente... eu tinha vontade de trabalhar no caixa, sabe?... mas num... não tive essa possibilidade... (Alessandra, dirigente sindical, negra, solteira, 38 anos).

O setor bancário é um dos exemplos mais evidentes das dinâmicas que se estabelecem no capitalismo contemporâneo. Na perspectiva operaísta a captura dos afetos ocorre de maneira muito mais intensa do que em outros períodos. Contudo, esta captura é seletiva.

Isto porque, apesar de ser um setor que conta com um número significativo de mulheres, no caso sob exame, percebe-se que o racismo torna-se um dispositivo que aliado a outros, bloqueia a entrada de mulheres negras no trabalho do setor bancário.

> ... Então era o nicho das mulheres o atendimento, né?... que éramos todas mulheres desde as telefonistas, até as meninas no balcão, as aplicadoras também, de *overnight* eram mulheres e... os caixas tinham mulheres também, várias... E na gerência também vá... eu trabalhei com várias companheiras na gerência... é... então tinha um número de mulheres na categoria, já bastante significativo [...] Agora mulheres negras na gerência eu... não via, não vi, não vejo hoje. Raramente. Eu conheço uma gerente de contas na Barra da Tijuca, um gerente homem negro no Leblon, um gerente que tá aqui no Centro da cidade, também negro, e só. [...] Quando eu entrei... era só eu. [...] Aí na retaguarda tinha mais... [...] tinha assim... parda... o que a gente chama de parda.... (Alessandra, dirigente sindical, negra, solteira, 38 anos).

> ... aqui no Rio. Na Rio Branco... Eu só vi uma negra como gerente de conta e uns cinco na retaguarda... (Karla, dirigente sindical, negra, casada, 39 anos).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

Verifica-se que o biopoder naqueles termos propostos por Foucault exerce intensamente sua capacidade de seleção. Os corpos negros, abjetos, são destinados a ocuparem "naturalmente" os lugares mais subalternos da sociedade, reproduz suas práticas em todos os âmbitos da vida e pode ser percebido nitidamente neste depoimento.

4.3.3.
Que resistência?

No decorrer deste trabalho foi destacado em vários momentos, a relevância que a resistência assume para se alcançar um novo humanismo, pois se acredita que este deve ser um objetivo (não um fim em si mesmo) a ser constantemente perseguido, a fim de superar, extinguir as iniquidades existentes.

A resistência, aqui entendida naqueles termos descritos por Foucault, principalmente em seus delineamentos da década de 1970, período a partir do qual, passa a compreendê-la como inseparável das relações do poder. Isto significa que onde há poder, há resistência. Neste sentido

> ... tanto a resistência funda as relações de poder, quanto ela é, às vezes, o resultado dessas relações; na medida em que as relações de poder estão em todo o lugar, a resistência é a possibilidade de criar espaços de lutas e de agenciar possibilidades de transformação em toda parte (Revel, 2005, p. 74).

Contudo, a resistência não deve ser entendida como uma relação dialética. Ela é interior ao poder, móvel, estratégica, produtiva e inventiva. A resistência não se impõe do alto, ou do exterior. Ela é interna e livre e se volta contra os efeitos do poder. E, somente dessa forma podem-se compreender melhor os dispositivos desse mesmo poder.

Assim, busca-se aprender quais as estratégias de resistência das mulheres negras no setor bancário. Mas esta investigação não visa apenas uma forma melhor de compreender o poder e seus dispositivos. Busca também saber se elas possuem a dimensão biopolítica da "mulher negra". Isto porque a discriminação, como todo dispositivo do poder possui artifícios insidiosos que realizam uma espécie de camuflagem de suas práticas que, propicia a captura dos atos.

Segundo Bento (1995) as mulheres negras resistem de diversas maneiras. Uma delas é a resistência individual, que muitas vezes é desconsiderada, mas que assume especial importância para as suas experiências cotidianas. E, às vezes

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

pode se configurar em um esforço de superar a realidade imposta pela discriminação por meio do esforço em ser se destacar através da competência profissional:

> É... antes de eu entrar no banco, eu trabalhei para uma terceirizada que era do banco... que era a 4A... Então na 4A exisitiam duas negras... somente... [...] Você também tinha uma meta... Meu horário era de oito às duas, só que eu trabalhava de oito às oito da noite... Você tinha que bater uma meta, né? E a gente que abrir a conta pro gerente de expansão... pro gerente de expansão tá indo abrir... tá indo abrir... então quer dizer... a conta já saía fechada ele só efetivava...[...] E eu só passei pra gerente de expansão de mercado porque... depois de um tempo... eu batia muita meta... e eles não tinham como não me... não me efetivar. (Karla, dirigente sindical, negra, casada, 39 anos).

Dessa forma, concorda-se com Bento (1995) ao afirmar que da mesma forma que o racismo opera continuamente (e a discriminação racial é uma das suas formas de manifestação), a resistência também se dá a todo o momento, embora muitas vezes contribua para a conformação de outras formas de exploração.

Esta afirmação é confirmada no relato de Karla, que precisava trabalhar muito mais que a jornada de trabalho estabelecida para cumprir a meta estabelecida. Pode-se entender nesta passagem como o poder opera constantemente no sentido de realizar a captura das ações, das resistências, a fim de realizar seu processo de assujeitamento (Butler, 1997b).

Observa-se, ainda, aquela dimensão do capitalismo contemporâneo em que a medida do valor através do tempo fixada por meio d jornada diária de trabalho, não é capaz de mensurar o processo de valorização. Nestes casos são impostas metas que os trabalhadores têm que fazer grandes esforços para cumprir.

Além disso, a resistência individual pode ser uma forma de transpor a humilhação sofrida durante um processo de discriminação, conforme informa a seguinte passagem abaixo:

> Eu tive um... um... um gerente, né?... um gerente... superintendente na época... que ele... assim... ele me odiava... é... então ele fazia comigo as piores atrocidades... sabe?... é... todo o tipo de desmoralização, humilhação, sabe?... só que assim... eu passei por cima de tudo... porque eu batia meta... [...] Olha... eu já pensei... depois que eu me tornei sindicalista... porque no movimento sindical fica mais fácil, né?... porque no banco você é mais discriminalizada... por exemplo...eu tava uma vez numa agência onde uma mulher não quis ser atendida por mim... porque eu era negra... sabe?... ela falou na minha cara... só que assim... eu sempre fui uma pessoa muito... sabe... eu acho que se você não gosta de mim. O problema é seu... sabe?... eu não tenho... eu não fico com esses grilos... sabe... eu não fico... eu não tenho...

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

> ahhh... sabe?... consumindo aquilo... ahhh... eu acho que se você quiser andar do meu lado pra mim é um favor... se não quiser...é dois... entendeu?... (Karla, dirigente sindical, negra, casada, 39 anos).

Contudo, não se deve esquecer que a resistência também pode assumir formas coletivas, inventivas, coordenadas com outras organizações, outros movimentos sociais. A resistência pode se voltar tanto contra os efeitos do racismo, quanto para o estabelecimento de relações de igualdade entre homens e mulheres e para novas formas de novas relações de trabalho.

> Eu sou da CGROS... É Comissão de Gênero... Raça... e... GLBT, né?... e agora a gente entrou com a parte de deficientes físicos, né?... de deficiência... é um... é uma comissão muito interessante... eu ainda tô aprendendo muito porque é o meu primeiro mandato no sindicato... agora que eu tô indo pro segundo... tenho que ler muito, tenho que estudar muito... (Karla, dirigente sindical, negra, casada, 39 anos).

Quanto às formas de resistência, a identidade assume grande importância para o posicionamento político dessas mulheres negras, definindo as estratégias, as formas de luta coletiva.

> Agora... depois que eu vim pro sindicato que eu comecei a militar na CNCDR que é a Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial... né?... porque... eu acredito... eu acredito que agora as coisas estão andando um pouquinho... um por cento, mas estão andando... mas eu nunca militei porque o Movimento Negro, ele também é muito complicado... né?... então ele tem algumas coisas do Movimento Negro que eu também não concordo. Eu não acho que negro tem que casar com negro... entendeu?... Que negro tem que ser umbandista só porque é negro... né?... você...você... você pode escolher... são suas opções... né? (Karla, dirigente sindical, negra, casada, 39 anos).

O fragmento acima demonstra que há rejeição a posições identitárias essencialistas. O essencialismo afasta possíveis militantes de um envolvimento direto com o movimento social, embora as pautas políticas se relacionem. Aqui se revela a necessidade de se compreender a identidade a partir das propostas de Glissant (2005) e de Hall (2003).

A África deve servir como um estímulo para a luta contra os efeitos do racismo e de seus mecanismos de manifestação sobre os corpos deve ser uma metáfora para a resistência como defendia Fanon (1983), e não a busca por uma origem imaculada.

Contudo, não se pode negar as dificuldades apresentadas para articular pautas políticas, que muitas vezes, são consideradas menos importantes dentro dos próprios movimentos, como fossem apenas meramente culturais (Butler, 1997a).

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

Além disso, fica claro que o sexismo é uma constante dentro do movimento sindical da categoria bancária, mas também dentro de outros movimentos sociais, tal como ocorre nos movimentos negros, conforme afirmava Gonzalez, 1983), conforme demonstra o fragmento abaixo:

> [...]a gente tem que fazer uma... um debate sério dentro do sindicato e implantar na cabeça das pessoas que a questão de raça não é só prá negro, não... sabe?... tem vez que você faz um debate, você vê cinco pessoas naquele debate... porque o resto... ai, isso é coisa de preto... é que nem questão de gênero... por que que os homens?... eu tô... eu tô montando um coletivo aonde eu vou botar metade mulher, metade homem para discutir gênero, entendeu?... Não basta... "ai eu não vou... não vou participar deste coletivo, porque é um coletivo de mulheres"... Não. É um coletivo de gênero... entendeu?... Então, ainda é muito complicado pro sindicato... (Karla, dirigente sindical, negra, casada, 39 anos).

> [...] Eu sou uma militante feminista e sofri isso como uma militante feminista, prá trazer as discussões... marcar uma reunião e ninguém vem, vem duas três, né?... Você quer fazer uma atividade aqui, você tem que convencer a Diretoria que é uma coisa fundamental prá Diretoria poder vir, né? (Alessandra, dirigente sindical, negra, solteira, 38 anos).

Algumas vezes admite-se a importância das lutas propostas por outros movimentos e a necessidade de serem realizadas resistências articuladas. Entretanto, a identidade demonstra seu limite enquanto estratégia de ação política, ao se observar que muitas vezes ela acaba compartimentando a forma de empreender a resistência. Dessa forma, reafirma-se a necessidade de se pensar a identidade de forma múltipla, híbrida, rizomática (Hall, 2003; Glissant, 2006).

> Entre o movimentos elas não são... elas tinham ser muito mais articuladas do que são... acaba que fica cada grupo fazendo a sua luta... e a gente critica muito isso. [...] os movimento social tem que ter uma articulação maior desse debate de gênero e raça. Porque ele perpassa todos os movimentos... seja sindical, do trabalhador rural, seja.... seja... Essa questão de gênero e raça... Esse corte de gênero, raça e classe, ele é um corte que perpassa a sociedade inteira [...] É... É. Eu sou negra, mas eu não... eu atuei dentro do movimento feminista e... e não discutia a questão racial. Eu discutia os direitos das mulheres, uma melhor... no con... no conjunto... no conjunto... querendo... querendo que as mulheres tenham assessoria... da questão da violência... no conjunto... no conjunto, quando... quando eu defendo que a gente tem que ter melhores condições no trabalho, melhoria de condição das mulheres na questão do trabalho, na questão da relação com o marido, dentro da casa, criação de equipamentos sociais como creche pública... como é... hospitais-maternidade, atendimento especial à saúde da mulher, é...combate à violência contra a mulher, criando centros de referência de atendimento à mulher... [...] Isso atinge as mulheres negras... Isso vai chegar lá... Isso vai chegar, vai chegar. (Alessandra, dirigente sindical, negra, solteira, 38 anos).

O fragmento acima confirma a complexidade que marca a atuação pautada políticas identitárias. Apesar de saber da importância de resistir contra o racismo e

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA

o sexismo, a resistência pautada na luta de classe ainda tem primazia em detrimento das outras questões, embora a discussão acerca do gênero tenha conseguido obter maior abertura nos últimos anos e, mais timidamente, o racismo vem obtendo maior destaque na pauta sindical.

Entretanto, a discussão sobre o gênero, conforme foi dito anteriormente encobre, mascara a importância de se discutir as diferenças entre as mulheres (Costa, 2004; Haraway, 2004).

Segundo Gonzalez (1988a), embora as mulheres negras realizem sua ação política mais ativamente nos movimentos sociais do que nas esferas institucionais, ainda encontram muita dificuldade para convencer seus pares da legitimidade e importância das demandas por elas apresentadas.

> Agora há... há uma reivindicação das companheiras do movimento de mulheres negras de que tem questões específicas das mulheres negras que tinham que ser discutidas. Aí eu não entrava... não achava que eu tinha... eu não tava ganha prá fazer esse debate... E... hoje eu não sei se eu tô ganha ainda. Eu respeito, eu acho que tem que fazer e tal... mas... eu fico mais na questão geral da mulher... de gênero mesmo. Eu quero atingir as mulheres negras, quero... é... mas não com corte racial. Eu acho que... eu quero atingir mais com um corte de classe do que com corte racial... É... eu quero atingir mais com corte de gênero do que com corte racial... (Alessandra, dirigente sindical, negra, solteira, 38 anos).

Assim, considera-se que as mulheres negras entrevistadas desejam, resistem para que ocorram profundas mudanças na sociedade, a partir de estratégias distintas buscam ultrapassar aquela idéia de que existe uma “ordem natural para o mundo”.

Entretanto, são encontrados vários desafios seja na esfera da resistência coletiva, seja nos atos individuais cotidianos. A capacidade de captura do poder é cada vez mais modulada, buscando moldar, enquadrar as novas subjetividades em compartimento estanques, tentando sempre conter a potência, as dinâmicas constituintes esboçadas.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0710339/CA