



Os **rostos** dos  
**bancários**

Mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro

Confederação Nacional dos Bancários

**CNB CUT**

# IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, PARA TODOS

Último país das Américas a abolir o tráfico negreiro, o Brasil construiu uma sociedade vergonhosamente injusta. Em seus cinco séculos de história, consolidou uma cultura de permissividade e de tolerância à injustiça, ao autoritarismo e aos preconceitos de todos os matizes.

Um dos resultados dessa herança está estampado no recém concluído estudo do IBGE sobre os indicadores sociais brasileiros: o país entra no século XXI ostentando o desonroso troféu de um dos campeões mundiais de concentração da riqueza. Na década de 90, apesar dos festejos em torno da globalização, o Brasil não saiu do lugar.

Mas a injustiça é ainda mais injusta para segmentos da sociedade que sofrem adicionalmente com o preconceito e a discriminação.

Há tempos a Confederação Nacional dos Bancários formou a convicção de que o movimento sindical precisa incorporar à sua prática cotidiana o combate a todas as formas de exclusão, entre elas a discriminação e o preconceito.

Desde 1996 a CNB/CUT vem exigindo a inclusão desse tema na mesa de negociações com a Fenaban, sob a bandeira de *igualdade de oportunidades*. Alegando não possuir dados concretos sobre os quais discutir, os banqueiros sempre se esquivaram ao tema. Até que, no acordo coletivo de 2000, os bancários conseguiram pela primeira vez na história do movimento sindical brasileiro incluir explicitamente essa bandeira. Está lá, na cláusula 51ª, como um desafio:

## "IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

*O Sindicato apresentará resultado de pesquisa sobre o tema, abrindo discussões entre as partes."*

A pesquisa aqui está. Conduzido pelo Dieese a pedido da CNB/CUT, o estudo é uma radiografia precisa e completa da força de trabalho no sistema financeiro brasileiro. Representa um fato inédito no Brasil e, por isso mesmo, um momento histórico do sindicalismo no país.

Mas seu resultado é estarrecedor. Escancara os efeitos do preconceito e da discriminação de raça e de gênero no interior daquele que se considera o mais moderno e dinâmico setor da economia brasileira.

Por exemplo, embora as mulheres formem hoje quase a metade da categoria bancária e sejam mais escolarizadas que os homens, não têm as mesmas oportunidades de ascensão profissional. Os postos de comando nos bancos, em geral, estão fechados às mulheres. E elas ganham menos que seus colegas homens.

A situação é ainda mais grave em relação aos negros. Em São Paulo, o coração do sistema financeiro, os negros somam 30% do mercado de trabalho global, segundo estudo produzido em 1999 pela Fundação Seade e pelo Dieese. Mas dentro dos bancos ocupam apenas 12,7% dos postos de trabalho.

Minoria das minorias, aos negros as instituições financeiras reservam as funções mais desqualificadas e os salários mais baixos. Eles são também as principais vítimas da flexibilização e da terceirização do trabalho bancário.

São discriminações inaceitáveis.

Eliminá-las será um dos nossos desafios. O primeiro passo importante foi dado com a inclusão do assunto no debate sindical. O segundo passo é este mapeamento da discriminação feito pelo Dieese. O próximo será a instalação da mesa temática com a Fenaban.

Depois... virão outros passos.

Raça, gênero, orientação sexual, entre outras marcas superficiais, não devem ser usados como critério para ingresso e ascensão no mercado de trabalho. É isso o que pensa a CNB/CUT. Para modificar essa situação na categoria bancária é que aceitamos o desafio e fizemos **Rostos dos Bancários — Mapa de Gênero e Raça do Setor Bancário Brasileiro**. Porque somos uma categoria que luta com raça e classe por melhores e mais direitos.

**A Diretoria da Confederação Nacional dos Bancários (CNB/CUT)**

São Paulo, maio de 2001

# CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS

**Fernanda Duclos Carisio**, Presidente

**Milton Rezende**, Vice-presidente

**Vagner Freitas de Moraes**, Secretário Geral

**Carlos Alberto Cordeiro da Silva**, Tesoureiro

**Francisco Ferreira Alexandre**, Secretário de Imprensa

**Gilmar Carneiro dos Santos**, Secretário de Relações Internacionais

**Ana Maria de Souza Guimarães**, Secretária de Saúde

**Joel Bueno e Silva**, Secretário de Formação Sindical

**Sérgio Ricardo Nunes de Siqueira**, Secretário de Organização

**Neide Aparecida Fonseca**, Secretária de Políticas Sociais

**Euclides Fagundes Neves**, Secretário de Estudos Sócio-econômicos

**José Ricardo Jacques**, Secretário de Política Sindical

**Wilson Aparecido Ribeiro**, Secretário Jurídico

## DIRETORIA EXECUTIVA

Alexandre M. Cabral

José Alves da Silva

Lucimar de Souza Barbosa

Luiz Felipe da C. Nogueira

Manoel Elidio Rosa

Patrícia Rocha Ramos

Sônia Aparecida Aoki Zaiá

Virami Silva Cavalcanti Jr.

## SUPLENTES

Arthur Correa Agassis

Eduardo C. B. Navarro de Andrade

Alencar Rodrigues Ferreira Jr.

Marcos Vandai T. Rolim

Paula Virginia S. Oliveira

Sebastião Carlos Pereira Filho

Vera Lúcia R. Paoloni

## CONSELHO FISCAL

Carlos Alberto Caser

Maria Geci da S. Nunes

Emanuel Souza de Jesus

## SUPLENTES

Baden George de Oliveira

José Adilson Stuzata

Luciana Duarte Lopes

**CNB CUT**

APOIO



## **Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região SUT**

**João Vaccari Neto**, Presidente

**Luiz Cláudio Marcolino**, Secretário Geral

**Sérgio Francisco da Silva**, Secretário de Finanças

**Ana Maria Érnica**, Secretária de Organização e Suporte Administrativo

**Manoel Castaño Blanco**, Secretário de Imprensa e Comunicação

**André Luis Rodrigues**, Secretário de Formação Sindical

**Maria Aparecida Antero Correa**, Secretária de Estudos Sócio-Econômicos

**José Ricardo Sasseron**, Secretário de Assuntos Jurídicos Individuais

**Márcio Benedito Monzane**, Secretário de Assuntos Jurídicos Coletivos

**Valdemar de Souza Pinheiro**, Secretário de Saúde e Condições de Trabalho

**Antonio Romano Ferrari**, Secretário de Relações Sindicais e Sociais

**Clarice Torquato Gomes da Silva**, Secretária Cultural

### **DIRETORES**

Adalgiza Maria Tomazoni Zandoná, Aladim Takeyoshi Iastani, Alencar Rodrigues Ferreira Júnior, Alexandre Ribeiro da Silva, Ana Maria Érnica, Ana Paula da Silva, Ana Tércia Sanches, André Luis Rodrigues, Antônio Inácio Pereira Junior, Antônio Romano Ferrari, Antônio Saboia Barros Junior, Antônio Sérgio Ferreira Godinho, Carlos Miguel Barreto Damarindo, Celso Albano Lavorato, Clarice Torquato Gomes da Silva, Cláudio Gerstner, Cleuza Rosa da Silva, Daniel Santos Reis, Deise Aparecida Recoaro, Deise Teixeira Lessa, Deli Soares Pereira, Deyvid Leite, Dirceu Travesso, Edison José de Oliveira, Edson Carneiro da Silva, Edvaldo Rodrigues da Silva, Elaine Cutis Gonçalves, Elias Cardoso de Moraes, Fabrício Duenhas da Silva, Genésio dos Santos Ferreira, Ivone Maria da Silva, Jair Alves dos Santos, Jane Constantina Germano, João de Oliveira, João Paulo da Silva, João Vaccari Neto, José do Egito Sombra, José Ferrando Dias Parreira, José Maria Silva Lima, José Osmar Boldo, José Ricardo Sasseron, Juarez Aparecido da Silva, Juvandia Moreira Leite, Karina Silva Prevides, Luiz Cláudio Marcolino, Luiz Campestrin, Luiz Eduardo Saeger Malheiro, Luiz Natalino Rigon, Manoel Castaño Blanco, Marcelo Gonçalves, Marcelo Peixoto de Araújo, Marcelo Pereira de Sá, Márcio Benedito Monzane, Marco Antônio dos Santos, Marcos Roberto Leal Braga, Marcos Antônio do Amaral, Marcos Benedito da Silva, Maria Aparecida Antero Correia, Maria Cristina Castro, Maria Cristina Corral, Maria da Glória Abdo, Maria do Carmo Ferreira Lellis, Maria Helena Francisco dos Santos, Maria Lúcia Mathias, Neide Aparecida Fonseca, Neiva Maria Ribeiro dos Santos, Nelson Ezicio Bião da Silva, Nelson Luis da Silva Nascimento, Ozair Pereira da Silva, Onísio Paulo Machado, Paulo Rogério Cavalcante Alves, Pedro de Moraes Pedroso, Plínio José Pavão de Carvalho, Raimundo Dunichi Okada, Raimundo Nonato Dantas de Oliveira, Reginaldo Batista da Silva, Renato Silva, Ricardo Correa dos Santos, Ricardo José Ribeiro Berzoini, Rita de Cássia Berlofa, Rosana Rosa Pereira, Sérgio Francisco da Silva, Sérgio Ricardo Silva Rosa, Sílvio Góis de Lima, Tânia Teixeira Balbino, Ubiratan Abondanza Kuhlmann, Valdemar de Souza Pinheiro, Valdir Fernandes, Vera Lúcia Marchioni, Walcir Previtalo Bruno, Washington Batista Farias, Wilson Aparecido Ribeiro.

- 6 ..... APRESENTAÇÃO
- 11 ..... INTRODUÇÃO
- 13 ..... CAPÍTULO 1 – BANCOS: REESTRUTURAÇÃO SETORIAL E EMPREGO
- 21 ..... CAPÍTULO 2 – NEGROS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NO SETOR BANCÁRIO
- 27 ..... CAPÍTULO 3 – CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO NO SETOR BANCÁRIO SEGUNDO RAÇA E GÊNERO
- 35 ..... CAPÍTULO 4 – RENDIMENTOS DA FORÇA DE TRABALHO BANCÁRIA
- 41 ..... CAPÍTULO 5 – TEMPO DE PERMANÊNCIA E FORMAS DE CONTRATAÇÃO
- 47 ..... CONCLUSÕES
- 50 ..... ANEXO METODOLÓGICO
- 53 ..... BIBLIOGRAFIA GERAL

**E**ste estudo é resultado de um convênio firmado entre a Confederação Nacional dos Bancários da Central Única dos Trabalhadores (CNB/CUT) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE).

Em 1999, o DIEESE desenvolveu o estudo **Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho**, onde foram analisados aspectos da inserção e das condições de trabalho da população negra no nosso mercado de trabalho. A metodologia utilizada na pesquisa permitiu retratar o mercado de trabalho na sua heterogeneidade, utilizando-se dos dados das Pesquisas de Emprego Desemprego (PEDs), realizadas pelo DIEESE e pela Fundação SEADE em parceria com diversas entidades regionais em cinco regiões metropolitanas: São Paulo, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Porto Alegre e Distrito Federal. As conclusões desse estudo revelaram um retrato pormenorizado da situação de profunda desigualdade que marca a presença dos negros, de ambos os sexos, no mercado de trabalho em

todas regiões do país.

**Os Rostos dos Bancários: Mapa de Gênero e Raça do Setor Bancário Brasileiro** parte da análise, da metodologia e dos resultados do estudo elaborado em 1999, e lança seu olhar para o interior dos bancos, abrindo a discussão da *igualdade de oportunidades no mercado de trabalho* no seio de tão importante setor de atividades, tido como moderno e de ponta na economia brasileira.

Como poderá ser visto adiante, os resultados desse estudo mostram que as desigualdades apontadas pelo **Mapa** também estão presentes nos bancos: *os trabalhadores da raça negra e as mulheres que estão ocupados no setor bancário apresentam-se em condições desfavoráveis em relação aos não-negros e aos homens.*

Esperamos que, ao dar visibilidade à existência dessas desigualdades, este estudo reforce e contribua no aprimoramento dos instrumentos da ação sindical e da negociação coletiva, na direção da igualdade de oportunidades para todos, e da melhoria das condições de vida e trabalho da classe trabalhadora deste país.

#### **Direção Executiva do DIEESE**

Paulo de Tarso Gaeta Paixão — *presidente em exercício*  
STI Energia Elétrica de Campinas  
Wagner Firmino Santana — *secretário-geral*  
STI Metalúrgicas do ABC  
Mário Sérgio Castanheira — *diretor*  
Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região  
e Associação dos Funcionários do Banespa (Afubesp)  
João Carlos Gonçalves — *diretor*  
STI Metalúrgicas de São Paulo  
João Lima Filho — *diretor*  
Sindicato dos Professores do Estado de São Paulo (Apeoesp)  
José Dilton Braga da Silva — *diretor*  
STI Metalúrgicas de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa Izabel (SP)  
Paulo de Tarso G.B. Costa — *diretor*  
STI Energia Elétrica da Bahia  
Hugo Perez — *diretor*  
STI Energia Elétrica de São Paulo  
Ivo Wanderley Matta — *diretor*  
SE Centrais de Abastecimentos de Alimentos de São Paulo  
Mônica Oliveira L. Veloso — *diretora*  
STI Metalúrgicas de Osasco  
Maria Luzia Feltes — *diretora*  
SEE Assessoria Perícias de Porto Alegre

#### **Direção Técnica Geral**

Sérgio Eduardo Arbulu Mendonça — *diretor técnico*  
Solange Sanches — *coordenadora de pesquisa*  
Suzanna Sochaczewski — *coordenadora de educação*  
Wilson Aparecido Costa de Amorim — *coordenador de atendimento sindical*

#### **Equipe Técnica Responsável**

Solange Sanches e Marise Hofmann - Equipe PED

Linha Bancários DIEESE:

Jorge Gouvêa — *Secretário Técnico da Linha Bancários e Subseção CNB-CUT até março de 2001*

Marcelo Terrazas — *Secretário Técnico da Linha Bancários e Subseção CNB-CUT*

Alcinei Cardoso Rodrigues - *Subseção SESE SEEB São Paulo*

Daniel Domingos dos Passos - *Subseção FETEC Paraná*

Evilásio da Silva Salvador - *Subseção FENAE e Subseção SEEB DF*

Henrique Jäger - *Subseção SEEB Rio de Janeiro*

Luciano Fazio - *Subseção ANA38*

**E**stariam todos os(as) trabalhadores(as) do setor bancário tendo as mesmas oportunidades profissionais? Explicitando mais a questão: as condições de acesso, permanência e ascensão profissional nesse setor, estariam resultando num mercado de trabalho segmentado segundo o sexo e a raça do trabalhador?

Essa pesquisa procura responder a essa indagação, reunindo dados que mostram as condições em que se encontram esses trabalhadores, quando considerados em seu conjunto e quando reunidos conforme seus atributos pessoais. Assim, a investigação traz os dados da categoria bancária desagregados basicamente segundo raça e sexo, de forma a comparar a situação relativa desses trabalhadores e trabalhadoras em relação à categoria como um todo.

Sua principal fonte de referência é o "**Mapa do Negro no Mercado de Trabalho no Brasil**", realizado pelo DIEESE em outubro de 1999 a pedido do *Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir)*. Dessa forma, os conceitos e a metodologia utilizados e definidos naquele trabalho foram aqui adotados.

A discriminação do negro e da mulher em nossa sociedade tem uma longa história de debates nas ciências e na política. Há, também, uma longa trajetória dos grupos sociais na construção de sua ação política, trilhando caminhos com diferentes concepções, que vão da negação da existência de preconceito ou discriminação racial no país, do "branqueamento" da população, as teorias da miscigenação, as questões culturais e de classe. Também há polêmicas em relação a discriminação sexual, pois essa está imersa em relações de poder, está hierarquizado nas mais diversas dimensões da realidade social, isto é, na família, nas empresas, na política etc.

A importância dos estudos das desigualdades é ressaltada por María Valenzuela:

"Raça e gênero constituem, no Brasil, os elementos centrais na estrutura de oportunidades no mercado de trabalho e recompensa social e simbólica que deste se desprende. Porém, nem sempre as desigualdades sociais geradas por essas dimensões são percebidas (...) Parece existir uma certa resistência a reconhecer as desigualdades de gênero e particularmente de raça. Os estudos realizados nos

últimos anos têm contribuído para dar visibilidade a essa situação (...) Entretanto, os estudos de gênero tendem a comparar a situação de homens e mulheres, sem considerar a raça, e os estudos sobre a questão racial não consideram a situação de gênero. O efeito combinado de ambos os sistemas de discriminação tem sido pouco estudado."<sup>1</sup>

artindo de evidências empíricas, recolhidas pelas **Pesquisas de Emprego e Desemprego (PED)** em seis regiões metropolitanas, esse trabalho incorpora a preocupação levantada por Valenzuela, lançando um olhar no interior de um setor privilegiado, e dito *de ponta*, da economia brasileira.

As evidências reveladas sobre as desigualdades no mercado de trabalho brasileiro levam à reflexão: quais são as construções sociais que engendram e mantêm essa desigualdade? A mensuração dessas diferenças, identificando os rostos dos trabalhadores atingidos por elas, indicam alguns dos campos de batalha para sua superação.

Um diagnóstico desse tipo precisa não só conhecer o mercado de trabalho, esfera social em que as pessoas não apenas garantem a sua sobrevivência em determinadas condições, mas se reconhecem e são reconhecidos, expressam-se como sujeitos e realizam ou não as suas capacidades como seres humanos. Mais ainda, é imprescindível saber como estão os indivíduos nesse mercado de trabalho e mostrar como outros quesitos, que não os relativos a sua capacidade ou preparação profissional, influenciam suas possibilidades e realizações.

O mercado de trabalho expressa o resultado do processo histórico que conformou nossa sociedade. Nesse sentido, a situação do setor financeiro não está descontextualizada. Nele persistem situações discriminatórias sobre segmentos específicos da população.

Como assinalou Miguel Chaia<sup>2</sup>, valores negativos como a desqualificação, a "aparência" e a inadequação são atribuídos ao negro como características associadas aos estigmas de ex-escravo e trabalhador braçal,

<sup>1</sup> VALENZUELA (1999).

<sup>2</sup> Ver o texto: "Os negros e a discriminação racial no mercado de trabalho in Mercado de Trabalho na Grande São Paulo: Pesquisa de Emprego e Desemprego/SEADE/DIEESE- São Paulo, SEADE, 1989.

desqualificando-o para obter os postos de trabalho almejados. A seleção pela cor frequentemente prepondera sobre quaisquer outros critérios para obter uma vaga ou uma promoção profissional.

Embora o intenso desemprego, o exercício de trabalhos aquém da qualificação e a remuneração insuficiente para uma vida digna sejam fenômenos que afetam parcelas significativas do conjunto dos trabalhadores, entre os negros essas situações são vividas com maior intensidade.

Anita Kon<sup>3</sup>, estudando a evolução da participação feminina no mercado de trabalho, destaca seu aumento relativo, em particular no período do pós Segunda Guerra, explicitou os fatores determinantes dessa evolução por meio de duas abordagens: pelo lado da demanda da força de trabalho feminina e, por outro lado, em função de sua oferta.

No lado da demanda salientou três aspectos principais: 1. aumento geral na demanda da força de trabalho no período; 2. diversificação na demanda setorial por trabalho resultante da evolução das economias, que leva à necessidade de diferentes formas de trabalho, reflexo do novo *mix* de bens e serviços; 3. elevação de exigência de maior escolaridade para o trabalho não qualificado e qualificado, possibilitando maior absorção de mulheres aos processos industriais mais complexos, dada sua maior escolaridade relativa.

Do lado das mudanças na oferta enumerou os seguintes aspectos: a) mudança tecnológica que não só implicou uma maior disponibilidade de substitutos de produtos não mercantilizados ou domésticos por produtos de mercado a preços baixos, como também uma maior eficiência na produção não mercantilizada doméstica, resultando numa maior disponibilidade de maior tempo livre por parte das mulheres a ser dedicado ao trabalho no mercado; b) mudanças na composição da família (que podem afetar as decisões de oferecer trabalho no mercado), particularmente as tendências relativas ao número de casamentos e idade na época do casamento, divórcios, tamanho da família etc.; c) queda dos salários reais médios familiares, que estimula a ida da mulher ao mercado de trabalho.

Ora, mesmo esses fatores são condicionados pela manutenção concomitante de dupla jornada (no mercado de trabalho *stricto sensu* e no trabalho domésti-

co), ainda que os papéis sociais na sociedade apresentem mutação. Contudo, persiste a situação de desigualdade entre os sexos, ou seja, a equidade entre os sexos ainda está longe de se tornar realidade.

Merece relevo, ainda no contexto particular da pesquisa, a conjuntura econômica e social deste começo de século 21, em que continua presente no enfoque desenvolvido por Liliana Segnini<sup>4</sup> acerca dos processos de reestruturação em curso, visto que "reestruturações organizacionais expressam novas relações de poder, assim como a emergência de novas formas de conflitos e de resistências".

Helena Hirata, estudando a divisão sexual do trabalho, sua variabilidade e persistência, detecta que "a evolução do trabalho da mão-de-obra feminina hoje, dotada de níveis cada vez maiores de escolaridade, ocupando postos de trabalho mais qualificados e de maior responsabilidade — mesmo que em índices percentuais ainda relativamente reduzidos —, alguns pesquisadores perguntam se há hoje (...) novas formas de inferioridade feminina no mercado de trabalho ou o verdadeiro declínio da divisão sexuada do trabalho". Conclui Hirata que, "de fato, embora mudanças e continuidades coexistam, o deslocamento hoje das fronteiras e do masculino e do feminino deixa intacta a hierarquia social que confere superioridade ao masculino sobre o feminino, hierarquia sobre a qual se assenta a divisão sexual do trabalho"<sup>5</sup>.

Por isso, a importância de uma pesquisa, de abrangência nacional, trazendo os dados da situação dos trabalhadores no setor financeiro do país, segundo o recorte proposto: sexo e raça.

Esse trabalho apresenta, no Capítulo 1, um panorama geral do setor bancário no Brasil, na última década, com o objetivo de contextualizar a situação do emprego da categoria bancária no país frente à reestruturação do setor. Os resultados da pesquisa são analisados nos capítulos seguintes, considerando os atributos pessoais de sexo e raça. Busca-se, dessa forma, apreender o peso específico desses segmentos na categoria, assim como seu perfil em termos de instrução, faixa etária, posição na família, formas de contratação, rendimentos e tempo de permanência no trabalho.

3 KON (1999).

4 SEGNINI (1998a).

5 HIRATA (2000).

# Bancos: reestruturação setorial e emprego

Os anos 90 do século XXI representaram um período de intensas transformações na economia brasileira. Fatos como a abertura comercial acelerada; a integração comercial no Mercosul; o processo de estabilização fundado, numa primeira fase, nos juros elevados e câmbio valorizado; a crescente abertura e integração às finanças internacionais; as diversas faces do processo de reestruturação produtiva (as inovações tecnológicas, gerenciais e nas relações entre as empresas); as privatizações; as fusões e as aquisições são as marcas desse período.<sup>6</sup>

## 1.1 - ANTECEDENTES

A atividade bancária no Brasil está regulamentada pela Lei 4.595 de 1964, que prorrogou uma reforma bancária inspirada no modelo norte-americano. Essa opção buscava organizar o setor financeiro de forma segmentada, baseado em instituições especializadas — bancos comerciais, bancos de investimento, bancos de desenvolvimento, sociedades de crédito, financiamento e investimento (financeiras), caixas econômicas, sociedades de poupança e empréstimos etc..

Entretanto, na prática as instituições foram paulatinamente formando conglomerados financeiros, nos quais empresas de diferentes mercados operavam juntas, eram controladas pelos mesmos acionistas e apenas apresentavam contabilidades separadas. Essa conglomeração foi acompanhada por fusões e aquisições,

de forma que dos 336 bancos (dos quais apenas oito eram de controle estrangeiro) em funcionamento em 1964, restavam 120 em 1987.

Em 1988, o fim da carta patente, a unificação do Plano Contábil das Instituições do Sistema Financeiro (Cosif) e a institucionalização do “banco múltiplo” pelo Conselho Monetário Nacional liberalizaram as regras para a criação de bancos e prepararam o terreno para a diversificação de seus negócios. Concretamente, isso significou a legalização de um formato que já vinha sendo adotado pelos conglomerados financeiros. Na euforia gerada por estas medidas, multiplicou-se o número de bancos, os quais passam de 120, em 1987, para cerca de 243, em 1993.

Assim, mesmo dispendo de pouco capital, pequenas distribuidoras e corretoras transformaram-se em bancos. Grandes grupos do “setor produtivo” também abriram suas casas bancárias, pois a rolagem dos títulos da dívida pública, os ganhos inflacionários e a possibilidade de participar do mercado interbancário “democratizaram” o mercado, constituindo um espaço de fácil valorização e baixo risco para o capital nele investido.

Os bancos múltiplos passariam a operar no mínimo em duas e no máximo em quatro das funções das antigas instituições financeiras: bancos comerciais, bancos de investimento, bancos de desenvolvimento, financeiras e instituições de poupança e empréstimo. No mesmo ano a nova Constituição previu em seu artigo 192 o redesenho do sistema financeiro, tema que está desde então para ser regulamentado<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> DIEESE (1999a).

<sup>7</sup> PUGA (1999).

## QUADRO 1

BRASIL - 1980/2000

UMA MATRIZ SINTÉTICA DAS RESPOSTAS ESTRATÉGICAS DOS BANCOS SELECIONADOS

Banco	Expansão Orgânica	Internacionalização	Inovações Tecnológicas	Aquisição de Bancos	Segmentação da Clientela	Diversificação Patrimonial
Bradesco	93-99	99	Presente	97-99	98	Presente
Itaú	99	94	Presente	95-00	Meados de 80	Presente
Unibanco	99		Presente	95-00	Início dos 90	Presente

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários.

Até meados de 1994 os bancos conviviam em uma economia relativamente fechada e com duas fontes cativas de receitas: os ganhos com o *floating*<sup>8</sup> e com as operações com títulos da dívida pública. Depois do Plano Real, a queda da inflação praticamente eliminou os ganhos com o *floating* e houve uma crescente exposição à competição internacional. A receita cativa com os títulos da dívida pública parece ter ainda vida longa, devido às dificuldades presentes no equacionamento dos problemas fiscais e financeiros do setor público. Esse novo cenário impõe aos bancos uma necessidade de reestruturação.

## 1.2 - REESTRUTURAÇÃO PÓS-1994: PRIVATIZAÇÃO, CONCENTRAÇÃO E INTERNACIONALIZAÇÃO

### 1.2.1 - PRIVATIZAÇÃO E CONCENTRAÇÃO

Dois fatores explicam as mudanças em curso no setor bancário.<sup>9</sup> A primeira razão deriva da iniciativa das próprias empresas que, por imposição de uma concorrência mais acirrada, têm buscado obter ganhos de escala e de escopo, ou seja, reduzir o custo unitário médio por transação e diversificar o *mix* de produtos e serviços ofertados. Dessa busca em ampliar a presença nos diversos mercados decorrem as fusões, aquisições e a formação de associações e parcerias, particularmente com bancos internacionais. Uma ação é comum a todos: a ênfase no controle e redução das despesas administrativas, em especial com pessoal.<sup>10</sup>

Acrescente-se que, embora as "respostas estraté-

gicas" das empresas possuam múltiplas dimensões, especialmente quando essas são confrontadas com alterações institucionais, macro e microeconômicas, na magnitude e velocidade das que vêm ocorrendo na economia brasileira, pode-se privilegiar alguns elementos que, grosso modo, são fortes indicativos da expansão dos principais bancos privados brasileiros no período recente. Esquemáticamente, pode-se observar as principais características dessas alterações (ver Quadro 1):

A segunda razão tem caráter institucional: a ação do Estado. O Conselho Monetário Nacional e o Banco Central, sob a alegação da importância da solidez do setor bancário para o processo de estabilização, e "aproveitando-se" da não regulamentação do artigo 192 da Constituição Federal, vêm desenhando um novo perfil para o setor. Isto é, quando se observa o conteúdo das ações das autoridades monetárias após o Plano Real, que em tese seria determinado por esse processo de estabilização, percebe-se que há desdobramentos que apresentam impactos importantíssimos que refletem em questões além das colocadas pelo Plano Real, expressando a defesa deste novo formato: **um setor bancário com um segmento privado mais forte, mais internacionalizado e menos público.**

Ressalte-se que, em que pese essa preocupação ser procedente, não justifica o estilo autoritário e pouco transparente que vem marcando o comportamento das autoridades monetárias na condução desse processo. E tampouco garante, automaticamente, serem tais decisões as alternativas únicas e/ou melhores para a sociedade brasileira.

<sup>8</sup> Recursos oriundos de depósitos à vista ou em trânsito, tributos especialmente, captados a custo zero e aplicados à taxa do dia. Segundo o IBGE (1997, p. 44), entre 1990 e 1994, respondiam em média por 35% das receitas dos bancos, ou equivaliam a 3,7% do PIB.

<sup>9</sup> Ver DIEESE (2001); DIEESE (2003a); RODRIGUES (1999: Cap. 1); DIEESE (1997b).

<sup>10</sup> E, de fato, as despesas administrativas vêm caindo como proporção do Ativo Total. Por exemplo, o banco Itaú gastava em 1994, em média, R\$ 12,50 para cada R\$ 100,00 de Ativo que administrava (para ser mais criterioso deve-se registrar que também está incluído nesta relação a administração do Passivo); o Bradesco R\$ 10,50 e o Unibanco R\$ 8,40. Em 1999, o Itaú passou a gastar R\$ 6,40, o Bradesco R\$ 7,30 e o Unibanco R\$ 6,10.

A ação do Estado permitiu a adaptação dos bancos ao novo cenário macroeconômico, ao criar novos espaços de valorização do capital, tais como a liberação da cobrança de tarifas bancárias, a expansão da dívida pública (consequência direta da opção pela estabilização com âncora cambial e juros elevados) e os incentivos e financiamento para a reestruturação administrativa e para a aquisição de bancos em dificuldades e de bancos públicos estaduais em processos de privatização.

Dessa forma, por meio de diversas medidas as **autoridades monetárias vêm induzindo a concentração e centralização de capital no setor**. Por exemplo, através da aplicação das regras do "Acordo de Basileia", que passou a exigir um nível mínimo de capital de acordo com o grau de alavancagem dos bancos.

trole acionário, envolvendo instituições em dificuldades econômico-financeiras.

Ocorreu uma redução de 20% no total de bancos de junho de 1994 a dezembro de 2000, passando de 246 para 197 instituições. Nota-se uma grande redução no número de bancos públicos (federais e estaduais), e maior presença de bancos com controle estrangeiro (ver Tabela 1).

A redução do número de bancos privados nacionais demonstra o processo de concentração do setor, que teve seu período mais difícil logo no início do Plano Real, quando algumas instituições apresentaram dificuldades de adaptação ao novo cenário macroeconômico, em decorrência da sua fragilidade patrimonial e operacional, evidenciada com o fim dos ganhos do

**TABELA 1**

**BRASIL - 1994/2000**  
**BANCOS MÚLTIPLOS, COMERCIAIS, DE DESENVOLVIMENTO E CAIXAS ECONÔMICAS EM FUNCIONAMENTO**

Instituições	Junho de 1994	Dezembro de 2000
Bancos Públicos Federais	6	5
· Múltiplos e Comerciais	4	3
· De Desenvolvimento	1	1
· Caixa Econômica Federal	1	1
Bancos Públicos Estaduais	34	17
· Múltiplos e Comerciais	26	13 <sup>(1)</sup>
· De Desenvolvimento <sup>(2)</sup>	7	4
· Caixa Econômica Estadual	1	0
Bancos Privados Nacionais	147	76
Filiais de Bancos Estrangeiros (Comerciais)	19	13
Bancos com Controle Estrangeiro	19	59
Bancos Privados Nacionais com Participação Estrangeira	31	27
<b>TOTAL</b>	<b>246</b>	<b>197</b>

Fonte: Banco Central do Brasil. Elaboração: DIEESE - Linha Bancários.

(1) Incluindo os seis bancos federalizados.

(2) Incluindo o BRDE, de controle interestadual.

Essa exigência condiciona a ampliação das operações dos bancos à capacidade de realizar novos aportes de capital pelos controladores. Pode ser citada ainda a instituição, em novembro de 1995, do Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional (Proer), o qual ofertava uma linha especial de financiamento às reestruturações administrativas, operacionais e societárias dos bancos, preferencialmente se resultassem em transferência de con-

floating. Alguns desses bancos passaram por mudança de controle acionário utilizando as linhas de financiamento do Proer.

### **1.2.2 - PRIVATIZAÇÃO E "AJUSTES" DOS BANCOS PÚBLICOS**

A postura inicial do governo federal no tratamento das instituições estaduais data do final de 1994, com a imposição do Regime Especial de Administração Tem-

porária (RAET) em cinco instituições: Banespa, Banerj, Beron, Bemat e Produban. Vencida essa etapa, a estratégia do governo foi forçar uma solução a curto prazo para esse segmento, priorizando mudanças na gestão e no controle acionário desses bancos. Para isso criou o Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária (Proes), que instituiu as linhas especiais de assistência financeira, instrumentalizando o Banco Central para operar o programa.

Um balanço resumido do Proes aponta: sete instituições privatizadas (Banerj, Credireal, Meridional/Banco Federal, Bemge, Bandepe, Baneb, Banestado e Banespa). Há outras seis que estão sob administração do governo federal na lista dos bancos a "sanear e privatizar" <sup>11</sup>. Assim, quando descontadas também as instituições liquidadas e/ou transformadas em agências de fomento, **de um total de 34 bancos múltiplos, comerciais, de desenvolvimento e caixas econômicas sobre controle dos Estados em junho de 1994, resumem-se hoje a dez os bancos públicos estaduais** (Banrisul, Nossa Caixa, Banestes, Banese, Banpará, BRB, Paraiban, BDMG, Bandes e Desenbanco).

No caso dos bancos públicos federais, na Nota Técnica (NT) nº 20 do Ministério da Fazenda, de agosto de 1995, o governo registra sua política para os bancos públicos federais. O objetivo da NT era definir a missão estratégica dessas empresas, seus objetivos, parâmetros de ajustamento e linhas de ação. Desde abril de 1999, o Comitê de Coordenação Gerencial das Instituições Financeiras Públicas Federais (Comif) está trabalhando no sentido de redefinir a missão e, em consequência, a organização das cinco Instituições Financeiras Públicas Federais (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Banco do Nordeste, Banco da Amazônia e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social), priorizando uma avaliação do ponto de vista de execução de políticas públicas. Para esse trabalho foi contratada uma empresa de consultoria, por meio de uma licitação específica. O vencedor foi o consórcio liderado pelas empresas Bozz Allen & Hamilton do Brasil Consultores Ltda. (BA&H).

Os relatórios apresentados pelo consórcio sinalizam na direção do esvaziamento da área comercial dessas instituições e o deslocamento de um modelo que essa consultoria denomina de *concorrência/substituição* entre as IFPPs e os bancos privados para um *modelo de*

*parceria*, com poucas instituições financeiras públicas e o governo estimulando/fortalecendo os bancos privados também para a execução de políticas públicas.

Também não deve ser descartada a possibilidade de privatização dos bancos públicos federais em "dozes homeopáticas", isto é, via alienação do controle de capital das empresas subsidiárias vinculadas a essas instituições financeiras.

### 1.2.3 - INTERNACIONALIZAÇÃO

Outra ação do Estado que tem afetado o desenho do setor financeiro é a ampliação da presença dos bancos estrangeiros com o aval e estímulo das autoridades monetárias. A internacionalização ganhou fôlego a partir da aprovação pelo presidente da República, em agosto de 1995, da Exposição de Motivos nº 311. Apresentada pelo ministro da Fazenda, ela defende ser de interesse nacional a entrada e o aumento da presença de bancos estrangeiros, na medida em que essas instituições agregariam mais recursos, *know how* e competitividade ao setor bancário brasileiro, concorrendo na redução dos custos do dinheiro e na melhoria do atendimento.

Como resultado da internacionalização, observa-se a maciça ampliação da presença dessas instituições. Entre filiais (13) e bancos com controle estrangeiro (59), esse número alcançou 72 ao final de 2000 (ver Tabela 1), sendo que, em dezembro de 1999, possuíam uma rede de 3.145 agências, ou 19,4% do total das agências no país<sup>12</sup>. Seu elevado crescimento também pode ser constatado pelo total de ativos do sistema (tabela 2).

## 1.3 - O EMPREGO BANCÁRIO NO BRASIL

A defesa do emprego tem se constituído em um eixo destacado das campanhas nacionais dos bancários. Mesmo depois de dez anos de redução seguida da categoria (a década dos 90), a recusa em discutir esse tema continua sendo a postura característica dos representantes patronais. Foram poucos os progressos

<sup>11</sup> No processo de "saneamento para privatização", todo o esforço operacional e administrativo é na direção de adequar a instituição "(...) a um modelo que facilite sua venda a uma instituição privada (...) em linhas gerais, significa ampliar o leque de vantagens para o novo controlador, eliminando futuras (potenciais) responsabilidades fiscal, operacional ou trabalhista." (DIEESE (2000b, p.3).

<sup>12</sup> Esta participação foi ampliada ao longo do último ano, especialmente a partir da aquisição do Banespa pelo Santander, pois, isoladamente, o Banespa detinha 3,5% das agências do país.

**TABELA 2**

**BRASIL – 1993/1999 DISTRIBUIÇÃO DOS ATIVOS DA ÁREA BANCÁRIA**  
(EM %, POR GRUPO DE INSTITUIÇÕES SEGUNDO ORIGEM DO CAPITAL)

Instituições	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999 <sup>(1)</sup>
Bcos com Controle Estrangeiro	8,35	7,16	8,39	9,79	12,82	18,38	23,19
Bcos Privados	40,67	41,21	39,16	39,00	36,76	35,29	33,11
Bcos Públicos (+ Caixa Estadual)	13,41	18,17	21,90	21,92	19,06	11,37	10,23
CEF	14,51	14,98	16,40	16,47	16,57	17,02	17,06
BB	22,93	18,28	13,91	12,52	14,42	17,44	15,75
Cooperativas de Crédito	0,13	0,20	0,24	0,30	0,37	0,50	0,66
Área Bancária	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Banco Central do Brasil (<http://www.bcb.gov.br>).

Elaboração: DIEESE – Linha Bancários.

(1) Na data da coleta de dados 38 instituições ainda não haviam fornecido dados ao Banco Central, o que representa menos de 1% do valor aos ativos do SFN.

registrados nas negociações entre os sindicatos e a Fenaban. Naturalmente, o assunto deverá permanecer em pauta durante as próximas campanhas nacionais da categoria.

### 1.3.1 - AS LONGAS ONDAS DE DEMISSÕES

As empresas bancárias vêm passando por um processo de ajuste desde meados dos anos 80<sup>13</sup>. De início, o principal determinante do ajuste foi a tentativa de compensar os impactos que os sucessivos planos de estabilização exerceram sobre as receitas inflacionárias dos bancos. Nesse sentido, pode ser traduzido como ajustes determinados por fatores conjunturais.

Isso é facilmente observado pela redução concentrada de postos de trabalho no setor em momentos particulares da conjuntura econômica. Estes podem ser caracterizados como "ondas de redução de postos de trabalho", em que se verifica uma intensa e concentrada (no tempo) perda de postos. Periodizando<sup>14</sup>: a primeira onda ocorreu após o Plano Cruzado (109 mil postos entre março a dezembro de 1986); a segunda onda após o Plano Collor (128 mil de março de 1990 a fevereiro de 1992) e a terceira onda logo com a introdução do Plano Real, em julho de 1994, até o final de 1996 — com redução de 161 mil postos de trabalho.

Contudo, os planos econômicos acenavam com a possibilidade de estabilidade monetária que exigiria ajustes objetivando aumento de eficiência operacional compatível com baixos índices inflacionários. Portanto, desde meados da década de 80 os bancos promoveram

ajustes de caráter estrutural. É óbvio que a não realização dos objetivos dos planos de estabilização monetária arrefeceu os ajustes nas instituições financeiras.

Detendo-se no período posterior à implantação do Plano Real, constata-se que o movimento de redução de postos de trabalho nos bancos passa por dois momentos distintos. No primeiro movimento — de julho de 1994 até final de 1996 — o ritmo anual ficou acima de 10%. No segundo momento esse ritmo cai para 7% em 1997, cerca de 6% em 1998, 5% em 1999 e no ano de 2000 apresentou relativa estabilidade (0,8%).

Isso indica que está arrefecendo o impacto da redução de postos de trabalho dessa *terceira onda* — que teve claros contornos determinados pela conjuntura econômica, ou seja, a redução de custos foi efetivada principalmente para enfrentar a perda das receitas inflacionárias. Pode-se especular que doravante os fatores estruturais (especialmente a concentração e a automação bancária) atuarão com maior intensidade sobre a demanda de mão-de-obra no setor. A acirrada concorrência pela consolidação de espaços de mercado pode explicar essa estabilidade conjuntural, atípica, pois os fatores estruturais continuam pertinentes. O ajuste via corte de pessoal nos bancos públicos, ao que tudo indica, também não está descartado no período imediato próximo (por exemplo, há o Banespa, que após a privatização já vem sofrendo redução de postos de

<sup>13</sup> Para uma análise mais detalhada do tema ver RODRIGUES (1999), DIEESE (1998), DIEESE (1997c).

<sup>14</sup> Dados extraídos dos registros administrativos do MET – Ras e Caged.

**TABELA 3****BRASIL – 2000 BANCOS, CAIXAS ECONÔMICAS E AGÊNCIAS DE FOMENTO: GEOGRAFIA DAS SEDES (INSTITUIÇÕES AUTORIZADAS A FUNCIONAR E EM FUNCIONAMENTO EM 31/12/2000)**

Região	Bancos				Caixas Econômicas	Agências de Fomento
	Múltiplos	Comerciais	Desenvolvimento	Investimento		
Norte	2	1	0	0	0	3
Nordeste	13	0	1	0	0	1
Centro Oeste	2	2	0	2	1	1
Sudeste	130	22	3	17	0	0
Sul	17	3	1	0	0	3
Brasil	164	28	5	19	1	8

Fonte: Banco Central do Brasil (<http://www.bcb.gov.br>).  
Elaboração: DIEESE – Linha Banários

trabalho no ano 2001).

No início da *terceira onda* a reestruturação se caracterizou pela eliminação de postos de trabalho na maioria das empresas do setor. Contudo, após o Plano Real os bancos públicos federais e estaduais vêm promovendo cortes em virtude de grande parte estar em processo de transformação patrimonial e/ou societária.

Todavia, as transformações nos bancos não se limitaram a reduzir o quadro de pessoal das empresas, mas também alteraram o perfil da categoria bancária<sup>15</sup>, com a ampliação da parcela de trabalhadores empregados em funções gerenciais e a redução relativa das chefias intermediárias e dos escriturários e auxiliares<sup>16</sup>.

### 1.3.2 - EMPREGO BANCÁRIO: AS "RAZÕES" DA REDUÇÃO

São vários os fatores que têm contribuído para a redução do número de bancários<sup>17</sup>. Entre os fatores estruturais destaca-se, em primeiro lugar, a *automação*. Esta permitiu eliminar a interferência direta do trabalhador em uma série de tarefas que compõem o processo de trabalho bancário. Observa-se um imenso investimento em infra-estrutura de telecomunicações e informática: somente nos anos de 1998 e 1999 foram investidos cerca de R\$ 4,3 bilhões.

Segundo dados da Federação Brasileira das Associações de Bancos (Febraban), o número de equipamentos de auto-atendimento dentro e fora das agências passou de 31.400 em dezembro de 1994 para 97.697 cinco anos depois. No mesmo período, o número de

usuários de *home/office banking* passou de 107.600 para 5.920.000 (sendo 620 mil empresas). Alguns dos grandes bancos, o Banco do Brasil e o Banco Itaú, por exemplo, já divulgam que mais de 70% de suas transações são realizadas via auto-atendimento e atendimento remoto.

Outros elementos importantes na redução de empregos são as novas formas de organização do trabalho. Ao longo do tempo, vem se aperfeiçoando uma forma de organização no interior das empresas bancárias que modifica as rotinas de trabalho e o conteúdo das funções, geralmente dispensando o trabalho de controle e supervisão exercido pelas chefias intermediárias e criando grupos de trabalho que assumem novas tarefas e se responsabilizam por sua execução.

A *terceirização* também representa uma nova forma de organização dos serviços nos bancos. As empresas transferem parte das tarefas originalmente desenvolvidas por bancários para outras empresas, o que geralmente acaba tornando mais precária as condições em que o trabalho é executado, já que as relações trabalhistas dos terceirizados não são reguladas pelas normas da Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários<sup>18</sup>.

Também o *processo de fusões e incorporações* tem provocado o corte de empregos. A junção de duas ou mais estruturas permite eliminar os segmentos responsáveis por tarefas realizadas em duplicidade pelas insti-

<sup>15</sup> Este processo é de consolidação em maior prazo, entretanto, tem se radicalizado face às mudanças neste último período de fortes transformações setoriais.

<sup>16</sup> Ver DIEESE (1997a).

<sup>17</sup> Para uma análise mais detalhada do tema ver RODRIGUES (1999).

<sup>18</sup> Ver DIEESE (1994).

**TABELA 4****BRASIL - 1994/2000  
COBERTURA GEOGRÁFICA DA REDE DE ATENDIMENTO**

	12 / 1994	12 / 2000	Variação	Composição	
				12 / 1994	12 / 2000
Municípios	5.011	5.636	12,5%	100,0%	100,0%
Municípios sem Atendimento	1.137	1.659	45,9%	22,7%	29,4%
Municípios c/ 1 Ponto de Atendimento	1.733	1.972	13,8%	34,6%	35,0%
. Agência	1.402	1.390	-0,9%	28,0%	24,7%
. Posto de Atendimento Avançado (PAA) <sup>(1)</sup>	-	582	-	-	10,3%
. Posto de Atendimento Bancário (PAB)	331	0	-	6,6%	-
Municípios c/ mais de 1 Ponto de Atendimento	2.141	2.005	-6,4%	42,7%	35,6%

Fonte: Banco Central do Brasil (<http://www.bcb.gov.br>)  
 Elaboração: DIEESE - Linha Bancários.  
 (1) - Instituído em junho de 1997 pela Resolução 2.396.

tuições (por exemplo, contabilidade, recursos humanos, marketing etc.). O objetivo dessas operações, especialmente quando realizadas entre empresas que atuam nos mesmos segmentos e regiões, é o de obter ganhos de escala e a redução de custos unitários, o que é alcançado pela eliminação dos gastos com atividades meio<sup>19</sup>.

No caso dos bancos públicos, os processos de liquidação, privatização ou transformação em agência de fomento, incentivados pela criação do Proes, vêm promovendo um severo ajuste do quadro de pessoal dessas empresas.

Finalmente, o *desrespeito à jornada de trabalho do bancário*, com a realização indiscriminada de horas extras e o comissionamento de empregados, diminui o número efetivo de empregos mantidos pelos bancos, vis-a-vis aquele que seria registrado se a jornada de trabalho fosse cumprida. Aqui merecem destaques as modalidades de sistema de compensação de horas, os quais, em sua maioria, não são acordados com as representações dos trabalhadores<sup>20</sup>.

#### **1.4 - ATENDIMENTO BANCÁRIO: EXCLUSÃO E SELETIVIDADE**

A reestruturação do setor bancário trouxe como consequência imediata o esvaziamento da oferta de serviços nas regiões menos atrativas sob a ótica da rentabilidade privada (ver tabela 4). Ou seja, as fusões, as

aquisições e as privatizações têm resultado num movimento de concentração das sedes bancárias no Centro-Sul do país (tabela 3), especialmente na região Sudeste, que em dezembro último detinha 172 das 225 sedes de instituições bancárias, 123 delas localizadas no Estado de São Paulo.

Para agravar esse fato, simultaneamente a essa concentração ocorreu também a redução da amplitude geográfica da rede de atendimento na mesma direção. Observa-se, por exemplo, que o número de municípios brasileiros sem dependência bancária cresceu 46% entre dezembro de 1994 e dezembro de 2000, quando atingiu a seguinte proporção: a cada dez municípios, três não dispunham de atendimento bancário (ver Tabela 4).

O quadro fica mais assustador quando os dados são desagregados por regiões e Estados. Em dezembro último nos Estados do Acre, Amapá, Roraima, Paraíba, Rio Grande do Norte e Tocantins, mais de 60% dos municípios não possuíam dependências bancárias, número que sobre a 78% no Piauí.

A generalização do auto-atendimento e do atendimento remoto<sup>21</sup>, aliado a estratégias de diversificação no atendimento à clientela — a partir da sua renda e seu potencial de geração de receitas para os ban-

<sup>19</sup> Ver DIEESE (1996).

<sup>20</sup> Tome-se como exemplo o acordo negociados no Banco do Brasil, inicialmente, entre Empresa e a Contec e, posteriormente, também entre Empresa e Comissão de Empresa. Maiores detalhes ver DIEESE (1998 b).

<sup>21</sup> Ver DIEESE (2000d).

**TABELA 5****BRASIL - 1994-2000  
DISTRIBUIÇÃO DOS CANAIS DE ATENDIMENTO BANCÁRIO**

Canal de Atendimento	12 / 1994	12 / 1998	12 / 1999	12 / 2000
Agência	18.760	16.060	16.189	16.396
Posto de Atendimento Bancário (PAB)	10.125	7.211	6.614	6.562
Posto de Atendimento Avançado (PAA) <sup>(1)</sup>	0	334	503	582
Posto de Atendimento Eletrônico (rede individual)	2.874	6.709	10.808	12.681
Posto de Atendimento Eletrônico (rede associada)	572	1.010	1.369	1.772

Fonte: Banco Central do Brasil (<http://www.bcb.gov.br>).

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários.

(1) Instituído em junho de 1997 pela Resolução 2.396.

cos —, também influencia na definição da localização e das características dos canais de atendimento (ver Tabela 5), além de possibilitar a redução do número de bancários por agência: de 30,2 em dezembro de 1994 para 24,2 em abril de 2000.

Assim, como se não bastassem as dificuldades — custos e exigências burocráticas — para acesso ao crê-

dito, além da crescente seletividade no atendimento bancário, acrescenta-se a ausência física da dependência bancária para se perceber a notória regressividade desse processo do ponto de vista da qualidade do atendimento e da equalização do desenvolvimento sócio-econômico e da distribuição de renda e riqueza entre as regiões do país.

# Negros e mulheres no mercado de trabalho e no setor bancário

## APRESENTAÇÃO

**NESTE CAPÍTULO SERÃO APRESENTADAS AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO MERCADO DE TRABALHO EM GERAL E DO SETOR BANCÁRIO EM PARTICULAR, DAS SEIS ÁREAS PESQUISADAS. A ANÁLISE DISCORRERÁ SOBRE AS CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA (PIA), POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA) E DOS OCUPADOS, SEGUNDO RAÇA E SEXO.**

### POPULAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

**A**s estimativas da População em Idade Ativa (PIA) nas seis regiões metropolitanas estudadas registram 26,97 milhões de indivíduos. Dessa população, 47,2% são homens e 52,8% são mulheres, com pequenas variações dessa distribuição entre as seis regiões estudadas. No que toca à raça, constata-se que a população negra representa 41% do agregado, cabendo aos não-negros uma participação de 59%. Contudo, ao contrário da distribuição por sexo, a participação relativa à raça apresenta grandes disparidades regionais. Em Salvador, por exemplo, a raça negra atinge cerca de 82% da população em idade ativa (maior participação relativa), enquanto em Porto Alegre (menor participação relativa) é de apenas 12% (tabela 1).

Essa elevada heterogeneidade na distribuição regi-

onal da população, segundo as raças, tem suas raízes no processo de constituição da formação econômica e social brasileira. Assim, por exemplo, se o período colonial (mais precisamente até meados do século XIX) foi marcado por um intenso fluxo de mão-de-obra negra — em grande parte direcionada para o Nordeste —, o fim da escravidão negra marcou uma etapa de imigração européia — especialmente para os Estados de São Paulo e da região sul —, e, na segunda metade do século XX, a industrialização e a urbanização do país promoveram intensos fluxos migratórios internos, conformando assim esse quadro.

Por outro lado, na População Economicamente Ativa (PEA) a proporção entre homens e mulheres se inverte quando comparado à população em idade ativa. Para o total das seis áreas estudadas, a proporção é de 56% e a feminina de 44% (tabela 1).

Entre as seis áreas analisadas, há pequenas diferenças na composição da PEA segundo sexo. A proporção

**TABELA 6**

Estimativas da PIA e da PEA e distribuição percentual segundo sexo e raça.

Regiões Metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador, Distrito Federal  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em 1.000 pessoas

	Total	Masculina			Feminina			Raça	
		Sub total	Negra	Não Negra	Sub total	Negra	Não Negra	Negra	Não Negra
<b>População em Idade Ativa (10 Anos e Mais)</b>									
São Paulo	14.255	47,6	15,1	32,5	52,4	16,4	36,0	31,5	68,5
Belo Horizonte	3.319	47,2	24,9	22,3	52,8	26,9	25,9	51,8	48,2
Porto Alegre	2.784	47,4	5,3	42,1	52,6	6,2	46,4	11,5	88,5
Recife	2.681	46,1	30,4	15,7	53,9	34,0	19,9	64,4	35,6
Salvador	2.347	46,3	38,3	8,0	53,7	43,7	10,0	82,0	18,0
Distrito Federal	1.588	46,0	28,7	17,3	54,0	32,2	21,8	60,9	39,1
Total	26.974	47,2	19,6	27,6	52,8	21,7	31,1	41,3	58,7
<b>População Economicamente Ativa</b>									
São Paulo	8.842	56,4	17,9	38,5	43,6	14,5	29,2	32,3	67,7
Belo Horizonte	1.907	55,8	29,4	26,4	44,2	23,2	21,0	52,6	47,4
Porto Alegre	1.609	56,2	6,0	50,2	43,8	5,5	38,2	11,5	88,5
Recife	1.443	55,9	36,8	19,1	44,1	27,9	16,2	64,7	35,3
Salvador	1.415	52,7	43,9	8,8	47,3	39,0	8,3	82,9	17,1
Distrito Federal	985	52,1	32,6	19,5	47,9	29,0	18,9	61,6	38,4
Total	16.201	55,7	22,9	32,8	44,3	18,8	25,5	41,7	58,3

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários.

1- Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

2- Estimativas da População segundo Sexo e Raça calculadas pela equipe do DIEESE.

dos homens varia de 52% a 56% e a das mulheres 44% a 48% (tabela 6).

A PEA segundo raça apresentou a mesma distribuição que a constatada na PIA, possibilitando concluir que não há grandes diferenças entre as taxas de participação no mercado de trabalho entre negros e não-negros.

A desagregação da PEA em ocupados e desempregados registra diferenças importantes nas seis áreas estudadas. O desemprego foi menor em Belo Horizonte, com aproximadamente 17,4%, e a área metropolitana de Salvador apresentou a maior proporção de trabalhadores na condição de desempregados, 26,6% (tabela 3a e 3b).

Nas regiões metropolitanas do Recife e Distrito Fe-

deral as taxas de desemprego são da ordem de 22%. As taxas de desemprego de São Paulo e Porto Alegre estão mais próximas da taxa de Belo Horizonte, com respectivamente 18,7% e 17,5% (tabelas 7 e 8).

Em todas as regiões estudadas o desemprego feminino apresenta-se em percentuais mais elevados comparativamente aos homens. Em São Paulo, Belo Horizonte e Porto Alegre as taxas de desemprego dos homens variam de 15% a 16% e das mulheres de 19% a 21%. Em Salvador, Recife e Distrito Federal o desemprego masculino situa-se em patamares em torno de 18% a 24%, enquanto que o feminino atinge taxas que variam de 23% a 28% (tabela 9).

As taxas de desemprego da população negra são mais elevadas que as da população não-negra em to-

**TABELA 7**

**Taxas de Desemprego e Ocupação segundo Sexo e Raça**  
Região Metropolitana de São Paulo, Belo Horizonte e Porto Alegre  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Gênero e Condição de Atividade	São Paulo			Belo Horizonte			Porto Alegre		
	Total	Raça		Total	Raça		Total	Raça	
		Negra	Não Negra		Negra	Não Negra		Negra	Não Negra
Total									
População Economicamente Ativa	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Ocupados	81,29	76,66	83,51	82,64	80,93	84,54	82,54	76,17	83,37
Desempregados	18,71	23,34	16,49	17,36	19,07	15,46	17,46	23,83	16,63
Masculina									
População Economicamente Ativa	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Ocupados	83,56	78,65	85,83	84,70	82,78	86,85	84,77	77,87	85,59
Desempregados	16,44	21,35	14,17	15,30	17,22	13,15	15,23	22,13	14,41
Feminina									
População Economicamente Ativa	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Ocupados	78,37	74,20	80,44	80,04	78,58	81,65	79,67	74,34	80,44
Desempregados	21,63	25,80	19,56	19,96	21,42	18,35	20,33	25,66	19,56

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários.

1 - Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

2 - Estimativas da População segundo Sexo e Raça calculadas pela equipe do DIEESE.

das as áreas estudadas, refletindo a forte desigualdade no mercado de trabalho segundo o atributo raça (tabelas 7 e 8).

Nas áreas onde as taxas de desemprego total são menores - São Paulo, Belo Horizonte e Porto Alegre - essas taxas para os negros estão entre 24% a 19%, enquanto as taxas de desemprego para os não-negros variam de 15% a 16%. Nas áreas de maior incidência de desemprego - Recife, Salvador e Distrito Federal - os negros apresentam taxas de desemprego de 28% a 22% e os não-negros de 18% a 19%.

Cabe assinalar que as maiores diferenças entre as respectivas taxas de desemprego de negros e não-negros estão nas áreas metropolitanas de Salvador, Porto Alegre e São Paulo, com 9 pontos percentuais para Salvador e ao redor de 7 pontos percentuais em São Paulo e Porto Alegre, revelando a existência de maior desigualdades internas nestes mercados associados à discriminação da cor. Em Belo Horizonte, Recife e Dis-

trito Federal as diferenças das respectivas taxas para os trabalhadores negros e não-negros estão abaixo de 4 pontos percentuais.

### SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA

As seis áreas estudadas apresentam diferentes dimensões para cada um dos setores de atividade econômica. De maneira geral, a indústria tem historicamente diminuído sua participação relativa frente ao crescimento expressivo do setor de serviços na economia contemporânea. Assim, a indústria emprega aproximadamente 2,1 milhões de trabalhadores, sendo que destes 1,4 milhões se concentram apenas na região metropolitana de São Paulo.

Em termos relativos, a indústria representa 19,7% dos postos de trabalho de São Paulo. A região metropolitana de Porto Alegre também registra aproximadamente 20,1% de seus postos de trabalho na indús-

**TABELA 8****Taxa de Desemprego e Ocupação segundo Sexo e Raça**Região Metropolitana de Recife, Salvador e Distrito Federal  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Gênero e Condição de Atividade	Recife			Salvador			Distrito Federal		
	Total	Raça		Total	Raça		Total	Raça	
		Negra	Não Negra		Negra	Não Negra		Negra	Não Negra
Total									
População Economicamente Ativa	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Ocupados	78,38	77,09	80,74	73,43	71,95	80,59	79,49	77,97	81,93
Desempregados	21,62	22,91	19,26	26,57	28,05	19,41	20,51	22,03	18,07
Masculina									
População Economicamente Ativa	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Ocupados	80,98	79,50	83,84	75,49	73,96	83,11	82,04	80,06	85,35
Desempregados	19,02	20,50	16,16	24,51	26,04	16,89	17,96	19,94	14,65
Feminina									
População Economicamente Ativa	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Ocupados	75,07	73,90	77,07	71,13	69,68	77,93	76,72	75,62	78,41
Desempregados	24,93	26,10	22,93	28,87	30,32	22,07	23,28	24,38	21,59

Fonte: DIEESE/SEADF e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - FED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

1- Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

2 - Estimativas da População segundo Sexo e Raça calculadas pela equipe do DIEESE.

**TABELA 9****Estimativas e Distribuição dos Ocupados segundo Setor de Atividade Econômica**Regiões Metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador, Distrito Federal  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Ocupados	Total (em 1000)	Setor de Atividade Econômica					Demais Setores
		Indústria	Comércio	Serviços		Demais	
				Total	Bancários		
São Paulo	7.188	19,7	16,1	49,5	2,6	46,8	14,7
Belo Horizonte	1.576	14,8	15,2	50,9	1,8	49,1	19,1
Recife	1.131	9,6	21,2	51,4	1,1	50,2	17,8
Porto Alegre	1.328	20,1	16,4	51,0	1,9	49,1	12,5
Salvador	1.039	8,1	16,6	57,8	1,8	56,0	17,6
Distrito Federal	783	3,6	12,8	80,0	4,1	75,9	3,6
Total	13.045	16,4	16,3	52,5	2,3	50,1	14,8

Fonte: DIEESE/SEADF e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

1- Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

2 - Estimativas da População segundo Gênero e Raça calculadas pela equipe do DIEESE.

Nota 3: Estimativas dos Ocupados segundo Setor de Atividade Econômica calculadas pela equipe do DIEESE.

**TABELA 10**

**Distribuição dos Empregados nos Serviços Bancários e demais Empregados Segundo Raça e Gênero**  
Região Metropolitana de São Paulo  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Raça e Gênero	São Paulo		Belo Horizonte		Recife		Porto Alegre		Salvador		Distrito Federal	
	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor
		Bancário		Bancário		Bancário		Bancário		Bancário		Bancário
<b>Negro</b>	<b>30,0</b>	<b>12,7</b>	<b>50,5</b>	<b>34,2</b>	<b>62,6</b>	<b>43,0</b>	<b>10,5</b>	<b>-(2)</b>	<b>79,9</b>	<b>56,9</b>	<b>58,6</b>	<b>49,3</b>
Masculino	64,7	54,3	63,4	57,3	66,9	55,1	61,9	-(2)	62,0	51,8	60,6	52,9
Feminino	35,0	46,5	36,6	43,0	33,1	45,1	38,1	-(2)	38,0	48,2	39,4	47,1
<b>Não-Negro</b>	<b>70,0</b>	<b>87,3</b>	<b>49,5</b>	<b>65,8</b>	<b>37,4</b>	<b>57,0</b>	<b>89,5</b>	<b>94,0</b>	<b>20,1</b>	<b>43,1</b>	<b>41,4</b>	<b>50,7</b>
Masculino	60,3	52,5	58,8	53,6	59,4	51,6	60,6	51,6	52,7	54,5	55,1	58,0
Feminino	39,7	47,5	41,2	46,4	40,6	48,4	39,4	48,4	46,8	45,5	44,9	42,0

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

1 - Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

2 - Estimativas da População segundo Gênero e Raça calculadas pela equipe do DIEESE.

tria. A região de Recife também concentra um percentual elevado de empregos nesse setor de atividade: 14,8%. As demais regiões apresentam participações relativas menores que 10%. No Distrito Federal, a participação relativa da indústria pode ser considerada residual. O comércio concentra entre 13% e 21% dos postos de trabalho nas seis regiões estudadas (tabela 9).

O setor de serviços é majoritário em todas as regiões pesquisadas, apresentando participações relativas entre 50% em São Paulo e 80% no Distrito Federal. O segmento bancário está inserido nesse setor de atividade econômica. Contudo, o setor serviços é extremamente heterogêneo, indicando situações de formalização e remuneração, dentre outras, bastante desiguais (tabela 9).

O setor bancário registra percentual entre os ocupados nas seis regiões estudadas que varia entre 4,1% no Distrito Federal, em relação ao total dos ocupados, e 1,1%, em sua menor participação relativa, em Recife. Em São Paulo, 2,6% do total de postos de trabalho estão no setor bancário. As dimensões relativas do setor nas áreas metropolitanas estudadas podem ser explicadas por algumas hipóteses. Um primeiro fator é a concentração de sedes e departamentos localizados em algumas regiões metropolitanas específicas. Em

particular nas regiões de São Paulo, com a presença maioria das sedes dos bancos privados, e Brasília, que concentra sedes de importantes bancos públicos (Banco do Brasil e CEF) (tabela 9).

### **INSERÇÃO DOS NEGROS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NO SETOR BANCÁRIO**

Das regiões analisadas, os ocupados da raça negra são minoritários apenas em São Paulo e Porto Alegre, com respectivamente 30,0% e 10,5%, reflexo de sua menor participação na PEA dessas áreas. Sua maior presença relativa ocorre em Salvador, onde 79,9% dos ocupados são negros (tabela 10).

Analisando a composição racial dos empregados bancários é evidente a menor participação dos negros nesse setor. Em todas as regiões estudadas a presença da raça negra nos bancos é significativamente inferior aos negros empregados no mercado de trabalho. Como exemplo, em São Paulo registra-se 30,0% da raça negra na condição de empregado. No entanto, a participação dos negros no setor bancário, na mesma condição, restringe-se a 12,7%. Em Recife e Belo Horizonte, as diferenças dos empregados no mercado de trabalho e no segmento bancário apresentam-se simi-

lares (tabela 10).

Onde a participação relativa dos negros no setor bancário é mais próxima à observada nos demais setores é no Distrito Federal. Nesta área, os negros no setor bancário representam 49,3% dos seus empregados, e nos demais setores essa proporção é de 58,6%. A hipótese para essa similaridade entre as participações é devido à forte presença dos bancos públicos, que possuem processos de contratação com menos possibilidade da ocorrência de discriminação racial. Essa assertiva pode ser corroborada quando comparada à pequena participa-

ção, no setor bancário, dos negros na região de São Paulo, na qual os bancos privados são preponderantes na geração de empregos bancários (tabela 10).

Destaque-se que, *grosso modo*, o setor bancário emprega relativamente mais mulheres que os demais setores do mercado de trabalho. Apenas no Distrito Federal, no grupo de não-negros, a participação feminina no emprego bancário é ligeiramente inferior ao verificado no mercado de trabalho (tabela 10). Em quais condições ocorrem essas contratações é o que será discutido nos capítulos a seguir.

# Características do trabalho no setor bancário, segundo raça e gênero

## APRESENTAÇÃO

O OBJETIVO DESSE CAPÍTULO É CARACTERIZAR A CATEGORIA BANCÁRIA, DESTACANDO ALGUNS DE SEUS ATRIBUTOS PESSOAIS, SEGUNDO RAÇA E SEXO. OS ATRIBUTOS PESSOAIS ANALISADOS SÃO: FAIXA ETÁRIA, GRAU DE INSTRUÇÃO E POSIÇÃO DO INDIVÍDUO NA FAMÍLIA. O PRIMEIRO ATRIBUTO DESCREVE OS EMPREGADOS NO SETOR BANCÁRIO DE ACORDO COM AS SUAS RESPECTIVAS FAIXAS ETÁRIAS, O SEGUNDO MEDE SUA ESCOLARIDADE FORMAL<sup>1</sup>, ENQUANTO O TERCEIRO PERMITE IDENTIFICAR SUA POSIÇÃO NA FAMÍLIA EM TERMOS DA RESPONSABILIDADE MATERIAL DESSES TRABALHADORES PELA SOBREVIVÊNCIA FAMILIAR.

### PERFIL DO BANCÁRIO SEGUNDO RAÇA

#### FAIXA ETÁRIA

O setor bancário, como era de se esperar, não emprega pessoas com idade inferior a 18 anos. Ocupações, tais como funções exercidas nas portarias, *office-boy* e outras que eram preenchidas por profissionais nessa faixa etária, estão basicamente extintas no sistema. Em todas as regiões analisadas, a ocorrência de empregados na faixa de idade de 10 a 17 anos foram esporádicas e, portanto, sem significância estatística.

Na região metropolitana de São Paulo, é maior a participação dos empregados da raça negra no setor bancário na faixa de 25 a 39 anos. A presença

inexpressiva de indivíduos de 40 anos e mais, indica que os negros têm maior dificuldade de permanecer no setor após 40 anos. Na faixa dos mais jovens (18 a 24 anos), a participação dos negros no setor bancário (24,4%) é um pouco inferior a participação dos negros no total do mercado de trabalho (25,2%), e ligeiramente superior à proporção de bancários não-negros nessa faixa etária (21,5%). Entre os não negros, essa situação é semelhante, mas muito mais tênue. Há uma participação menor na faixa de 25 a 39 anos (63,4%) e registrando 23% dos trabalhadores na faixa dos 40 anos e mais. Nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador, essa situação é muito semelhante com uma proporção relativamente menor de bancários negros na faixa etária de 40 anos e mais com relação aos tra-

<sup>1</sup> Escolaridade distribuída da seguinte forma: até o fundamental completo; médio incompleto e completo e superior incompleto e completo.

balhadores não-negros. Há também maior concentração de bancários na faixa de 25 a 39 anos, para estes dois segmentos. No Distrito Federal, os bancários negros na faixa de 18 a 24 anos apresentam participação de 24,5%, superior aos 22,7% relativos à sua presença no conjunto dos demais setores e também maior do que os 19,1% referentes à participação dos trabalhadores não-negros nessa faixa etária. O que mais surpreende é a participação dos bancários negros na faixa de 40 anos e mais (29,2%) é superior à verificada nos demais setores e similar à proporção dos bancários não-negros (30,2%). Esta diferença pode ser explicada pela forte presença dos bancos públicos nesta região e, portanto, a maior estabilidade destes funcionários no emprego ou ainda na condição de acesso das pessoas acima de 40 anos ao setor, face às regras de contratação

que inibem a discriminação.

### GRAU DE INSTRUÇÃO

Os trabalhadores negros, em todas as áreas analisadas, possuem um nível de instrução muito baixo. A maior proporção desses trabalhadores não ultrapassou o ensino fundamental. A região de São Paulo apresenta o maior contingente de empregados negros (64,3%) que possui até o fundamental completo, seguida de Porto Alegre, Belo Horizonte e Recife, cujas proporções ultrapassam os 50%. No Distrito Federal e Salvador, verifica-se maior grau de escolaridade entre os trabalhadores, pois ainda que a parcela até o ensino fundamental completo mantenha-se elevada, a proporção de trabalhadores nos graus mais elevados está melhor distribuída.

**TABELA 11**

**Distribuição do Total dos Empregados e nos Serviços Bancários, segundo raça e faixa etária**  
Regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador e Distrito Federal  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Raça e Faixa Etária	São Paulo		Belo Horizonte		Recife		Porto Alegre		Salvador		Distrito Federal	
	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor
		Bancário		Bancário		Bancário		Bancário		Bancário		Bancário
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Negro	30,0	12,7	50,5	34,2	62,6	43,0	10,5	-(2)	79,9	56,9	58,6	49,3
Não-Negro	70,0	87,3	49,5	65,8	37,4	57,0	89,5	94,0	20,1	43,1	41,4	50,7
Negro	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-(2)	100,0	100,0	100,0	100,0
10 a 17 Anos	5,3	-(2)	4,4	-(2)	4,0	-(2)	3,8	-(2)	4,0	-(2)	0,0	-(2)
18 a 24 Anos	25,3	24,4	25,5	21,9	22,0	-(2)	21,1	-(2)	22,3	22,8	22,7	24,5
25 a 30 Anos	21,0	25,2	19,2	24,9	20,8	-(2)	18,3	-(2)	20,4	19,7	21,8	15,6
31 a 39 Anos	24,0	30,7	24,2	29,2	25,2	-(2)	25,1	-(2)	25,0	30,1	26,1	27,0
40 Anos e Mais	24,0	-(2)	26,7	21,3	28,1	31,4	31,8	-(2)	28,4	24,1	26,8	29,2
Não-Negro	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
10 a 17 Anos	4,1	-(2)	3,4	-(2)	2,7	-(2)	3,8	-(2)	2,0	-(2)	0,0	-3,9
18 a 24 Anos	23,6	21,5	24,0	20,8	20,6	22,5	22,3	20,2	20,9	22,7	21,3	19,1
25 a 30 Anos	20,0	24,2	19,6	23,4	20,3	-(2)	17,9	16,7	19,4	25,3	20,8	15,8
31 a 39 Anos	23,9	29,2	24,4	28,3	25,9	31,1	24,8	29,3	24,9	25,3	26,6	32,3
40 Anos e Mais	28,4	23,0	28,7	25,7	30,5	25,6	31,1	31,2	32,8	25,3	29,5	30,2

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

1- Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

2 - Empregados = assalariados + autônomos que trabalham apenas em uma empresa

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

As diferenças de grau de instrução entre negros e não-negros são muito elevadas, embora os últimos também apresentem baixa escolaridade. Entre os trabalhadores não-negros, são significativamente maiores as parcelas dos que completaram o ensino médio e superior. A distinção de grau de instrução entre raças se reproduz em todas as áreas analisadas, com exceção do Distrito Federal, onde observa-se maior grau de instrução tanto dos negros como dos não-negros, embora a situação dos negros continue sendo mais desfavorável.

O setor bancário emprega trabalhadores com grau de instrução muito mais elevado do que os demais setores, pois concentra a maior parcela de trabalhadores com escolaridade de nível médio completo ou superior, em todas as regiões analisadas.

Em Salvador, dos negros que trabalham em bancos

42% têm curso superior completo ou incompleto. Esse percentual se reduz para 13% quando se trata dos empregados dos demais setores de atividade. Já entre os bancários não-negros, 56% contam com curso superior completo ou incompleto (Tabela 12). No Distrito Federal, 49,3% dos bancários são negros, registrando a melhor condição de paridade de todas as regiões pesquisadas. Diferente de Salvador, onde o número de negros é grande, mas predomina o nível de instrução médio (43%), no Distrito Federal, acima de 51% dos bancários negros possuem curso superior completo ou incompleto, contra apenas 28% com grau de instrução médio. Entre os bancários não-negros, aqueles com curso superior alcançam 65%.

O setor bancário nas regiões de Belo Horizonte, Recife e São Paulo têm a maior parte dos trabalhado-

**TABELA 13**

**Distribuição dos Empregados nos Serviços Bancários e demais Empregados, segundo Gênero e Faixa Etária**

Regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador e Distrito Federal  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Gênero e Faixa Etária	São Paulo		Belo Horizonte		Recife		Porto Alegre		Salvador		Distrito Federal	
	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Masculino	61,7	52,7	61,2	54,8	64,1	53,0	60,7	51,7	60,2	53,1	58,3	55,5
Feminino	38,3	47,3	38,8	45,2	35,9	47,0	39,3	48,3	39,8	46,9	41,7	44,5
Masculino	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
10 a 17 Anos	4,9	- (2)	4,6	- (2)	3,9	- (2)	4,1	- (2)	4,5	- (2)	0,0	- (2)
18 a 24 Anos	23,5	21,6	24,8	19,7	22,0	- (2)	22,0	18,4	22,8	19,2	22,3	17,8
25 a 30 Anos	20,3	22,2	19,4	21,7	20,6	- (2)	17,9	14,6	20,1	22,6	21,6	15,5
31 a 39 Anos	23,7	28,5	23,5	30,1	24,8	31,5	24,6	28,3	24,4	28,2	25,0	30,8
40 Anos e Mais	27,6	- (2)	27,5	26,1	28,7	31,3	31,4	- (2)	28,2	28,1	28,3	32,8
Feminino	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
10 a 17 Anos	4,2	- (2)	2,8	- (2)	2,8	- (2)	3,4	- (2)	2,3	- (2)	1,7	- (2)
18 a 24 Anos	25,1	22,4	24,5	23,0	20,6	28,3	22,5	22,5	20,9	27,1	21,6	26,7
25 a 30 Anos	20,4	26,6	19,3	26,3	20,3	- (2)	18,0	18,2	20,1	21,7	21,3	15,7
31 a 39 Anos	24,3	30,4	25,5	26,8	26,7	26,2	25,2	29,1	25,9	27,9	28,1	28,1
40 Anos e Mais	26,4	18,6	27,8	21,9	29,5	- (2)	30,8	27,6	31,2	20,7	27,3	25,6

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

1 - Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo

2 - Estimativas da População segundo Gênero e Raça calculadas pela equipe do DIEESE.

(1) Inclusive os Ocupados que não são empregados.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

**TABELA 12****Distribuição dos Empregados nos Serviços Bancários e demais Empregados por Raça e Grau de Instrução**Regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador, Distrito Federal  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Raça e Grau de Instrução	São Paulo		Belo Horizonte		Recife		Porto Alegre		Salvador		Distrito Federal	
	Empregados		Empregados		Empregados		Empregados		Empregados		Empregados	
	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Negro	30,0	12,7	50,5	34,2	62,6	43,0	10,5	-(2)	79,9	56,9	58,6	49,3
Não-Negro	70,0	87,3	49,5	65,8	37,4	57,0	89,5	94,0	20,1	43,1	41,4	50,7
<b>NEGRO</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-(2)	100,0	100,0	100,0	100,0
Até Fundamental												
Completo	64,3	-(2)	59,4	-(2)	54,2	-(2)	62,8	-(2)	45,9	-(2)	39,2	7,9
Médio Incompleto	9,0	-(2)	8,3	-(2)	8,8	-(2)	9,3	-(2)	8,1	-(2)	8,4	12,6
Médio Completo	19,7	44,1	22,2	39,2	26,2	35,8	21,0	-(2)	33,4	43,2	30,0	28,0
Superior Incompleto	3,0	-(2)	2,8	-(2)	3,5	-(2)	3,1	-(2)	3,9	18,1	5,5	16,8
Superior Completo	4,0	-(2)	7,1	-(2)	7,5	-(2)	3,8	-(2)	8,8	23,6	16,7	34,5
<b>NÃO-NEGRO</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Até Fundamental												
Completo	40,4	5,5	41,0	-(2)	36,9	-(2)	47,3	7,4	18,9	-(2)	25,4	-3,9
Médio Incompleto	8,3	4,5	7,9	-(2)	7,8	-(2)	7,7	-(2)	5,5	-(2)	7,2	8,1
Médio Completo	24,7	29,6	27,3	36,0	30,7	35,1	24,6	30,5	36,3	40,1	29,0	23,1
Superior Incompleto	7,6	20,2	6,1	17,2	6,7	22,3	8,5	27,2	10,9	28,3	8,9	20,1
Superior Completo	19,0	40,3	17,8	32,7	17,9	29,8	11,8	28,7	28,4	27,4	29,5	45,2

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

(1) Inclusive os Ocupados que não são empregados.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

res negros com grau de instrução médio completo, com respectivamente 39,2%, 35,8%, e 44,1%. Nos demais graus de instrução as ocorrências não apresentam representatividade estatística. Já entre os bancários não-negros nessas regiões, mais da metade cursou ou cursa o nível superior, em contraposição aos empregados não-negros dos demais setores, onde esse percentual situa-se em torno de 25%.

Em Porto Alegre, onde se verifica o menor contingente de negros no mercado de trabalho, a presença do negro nos bancos é tão pequena que não alcança representatividade estatística para ser quantificada, di-

ficultando uma análise por grau de instrução. Já entre a população não-negra empregada nos bancos, observa-se uma semelhança com o caso de São Paulo no que se refere à população com instrução superior completa ou incompleta. Em Porto Alegre, esse contingente atinge 56% dos empregados não-negros, contra 60% em São Paulo. Mesmo na falta de informações sobre bancários negros na região de Porto Alegre, constatou-se que do total de negros empregados nos demais setores, pouco menos de 7% tinham curso superior completo ou incompleto.

Esses dados demonstram que há uma diferenciação de

**TABELA 14**

Distribuição dos Empregados nos Serviços Bancários e demais  
Empregados por Gênero e Grau de Instrução  
Regiões Metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador, Distrito Federal  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Gênero e Grau de Instrução	São Paulo		Belo Horizonte		Recife		Porto Alegre		Salvador		Distrito Federal	
	Empregados		Empregados		Empregados		Empregados		Empregados		Empregados	
	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Masculino	61,7	52,7	61,2	54,8	64,1	53,0	60,7	51,7	60,2	53,1	58,3	55,5
Feminino	38,3	47,3	38,8	45,2	35,9	47,0	39,3	48,3	39,8	46,9	41,7	44,5
Masculino	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Até Fundamental												
Completo	55,4	8,7	59,5	- (2)	58,3	- (2)	55,9	- (2)	51,3	- (2)	41,3	5,8
Médio Incompleto	8,3	- (2)	8,2	7,8	8,3	- (2)	7,7	- (2)	8,1	- (2)	8,2	7,6
Médio Completo	19,6	29,4	19,4	36,5	22,5	39,4	21,7	30,8	27,2	42,7	26,1	25,4
Superior Incompleto	5,2	19,9	3,6	15,9	3,7	- (2)	6,8	25,4	4,5	22,6	6,2	18,7
Superior Completo	11,3	37,2	9,2	27,6	7,2	24,2	7,8	26,6	8,8	24,5	18,2	42,5
								52,1				
Feminino	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Até Fundamental												
Completo	35,0	- (2)	35,8	- (2)	28,4	- (2)	38,2	- (2)	24,1	- (2)	22,8	5,8
Médio Incompleto	8,6	- (2)	8,0	- (2)	8,6	- (2)	8,1	- (2)	6,8	- (2)	7,7	13,7
Médio Completo	29,0	33,6	33,0	37,6	37,6	30,9	28,1	30,5	44,2	41,2	34,5	25,6
Superior Incompleto	7,8	19,2	5,7	16,4	6,4	- (2)	9,7	26,8	6,3	22,4	7,9	18,2
Superior Completo	19,6	37,6	17,5	29,0	18,9	31,7	15,9	28,1	18,6	26,0	27,3	36,9
								54,8				

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

(1) Inclusive os Ocupados que não são empregados.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

escolaridade entre os empregados segundo raça e essa diferenciação se reproduz no setor bancário, embora com menor intensidade. Os bancos, ao exigirem um grau de instrução mais elevado, estariam dificultando o acesso do trabalhador negro ao setor, alargando o fosso existente nas oportunidades de trabalho entre as raças, ao invés de estreitá-lo. Lílana Segnini, nos seus estudos sobre o trabalho bancário, conclui que muito mais do que uma real necessidade de uso de profissionais com maior qualificação, trata-se de prática dessas

instituições buscarem profissionais com maior escolaridade, mesmo para ocupações em que estas capacitações não seriam usufruídas. Tratar-se-ia muito mais de aproveitar esse excedente de mão-de-obra mais qualificada frente às crescentes dificuldades do mercado de trabalho em absorver esses profissionais.

### POSIÇÃO NA FAMÍLIA

No setor bancário, os chefes de família encontram-se em proporção menor do que entre os empregados

**TABELA 15****Distribuição dos Empregados nos Serviços Bancários e demais Empregados segundo Raça e Posição na Família**Regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador, Distrito Federal  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Raça e Posição na Família	São Paulo		Belo Horizonte		Recife		Porto Alegre		Salvador		Distrito Federal	
	Empregados		Empregados		Empregados		Empregados		Empregados		Empregados	
	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Negro	30,0	12,7	50,5	34,2	62,6	43,0	10,5	-(2)	79,9	56,9	58,6	49,3
Não-Negro	70,0	87,3	49,5	65,8	37,4	57,0	89,5	94,0	20,1	43,1	41,4	50,7
Negro	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	94,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chefe	48,3	37,8	43,0	40,4	48,7	45,6	50,6	44,0	46,4	39,9	49,5	45,0
Demais Membros da Família	51,7	62,2	57,0	59,6	51,3	54,4	49,4	50,0	53,7	60,1	50,5	55,0
Não-Negro	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chefe	46,0	37,3	42,0	38,9	47,1	40,9	49,9	46,8	45,3	42,2	48,1	51,7
Demais Membros da Família	54,0	62,7	57,8	61,1	53,2	59,1	50,1	53,2	54,2	57,8	51,9	48,3

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

(1) Inclusive os Ocupados que não são empregados.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

nos demais setores, em todas as regiões analisadas, tanto para os negros como para os não-negros (tabelas 15 e 16).

A região metropolitana de São Paulo apresenta o menor percentual de chefes de família bancários (37,8% entre os negros e 37,3% entre os não-negros). Já no Distrito Federal e em Recife estão os maiores contingentes de bancários negros que são chefes de família: 45,0% e 45,6%, respectivamente.

A menor presença relativa de chefes de família no setor bancário reflete a preponderância de trabalhadores jovens e a elevada participação das mulheres no setor, que embora estejam em número crescente na chefia dos domicílios, ainda ocupam essa posição em número menor do que os homens (tabelas 15 e 16).

No entanto, há um percentual expressivo de chefes de família negros e não-negros na categoria. Uma vez que os trabalhadores negros estão em maior proporção nas situações de trabalho mais desfavoráveis, as famílias negras, possivelmente, encontram-se sujeitas às piores condições de vida, tendo em vista que os chefes de família são, geralmente, os principais provedores.

**PERFIL DOS BANCÁRIOS SEGUNDO SEXO**

A proporção de mulheres no setor bancário é bastante elevada, acima de 45%, em todas as regiões

F. SEGNINI (1998 L)

**TABELA 16****Distribuição dos Empregados nos Serviços Bancários e demais Empregados segundo Gênero e Posição na Família**

Regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador, Distrito Federal Janeiro/1998 a Julho/2000

Raça e Posição na Família	São Paulo		Belo Horizonte		Recife		Porto Alegre		Salvador		Distrito Federal	
	Empregados		Empregados		Empregados		Empregados		Empregados		Empregados	
	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário	Total	Setor Bancário
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Masculino	61,7	52,7	61,2	54,8	64,1	53,0	60,7	51,7	60,2	53,1	58,3	55,5
Feminino	38,3	47,3	38,8	45,2	35,9	47,0	39,3	48,3	39,8	46,9	41,7	44,6
Masculino	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chefe	64,5	60,0	58,7	58,4	64,6	64,9	69,9	69,4	61,8	58,6	67,9	71,4
Demais												
Membros da Família	35,5	40,0	41,2	41,6	35,4	35,3	30,1	30,6	38,2	41,2	32,1	28,6
Feminino	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chefe	18,3	12,3	17,0	16,4	18,7	18,1	19,3	22,4	22,6	-4,3	22,5	19,7
Demais												
Membros da Família	82,0	87,7	83,0	83,6	81,6	81,7	80,7	77,6	77,4	79,1	77,5	80,3

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa do Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

(1) Inclusive os Ocupados que não são empregados.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

metropolitanas.

Na região metropolitana de Porto Alegre, por exemplo, as bancárias ocupam 48,3% dos postos de trabalho do setor, estando muito próximos da igualdade na composição do mercado. Em todas as regiões verifica-se que a participação das mulheres no setor bancário é significativamente superior à observada nos demais setores.

**FAIXA ETÁRIA**

Essa distribuição segundo sexo se diferencia quando desagregada por faixa etária. A participação relativa das bancárias nas faixas mais jovens – até 30 anos – é maior que a dos bancários. Por outro lado, eles superaram, em muito, as bancárias nas faixas etárias mais altas – 31 e mais. Essa relação inversa vale para cinco das

seis regiões estudadas, menos para Recife, uma vez que, nesta região, a presença feminina no setor está praticamente distribuída nas faixas etárias de 18 a 24 anos (28,3%) e de 31 a 39 anos (26,2%).

Em São Paulo, por exemplo, as bancárias entre 18 e 30 anos de idade representam 49% do total de mulheres no setor. Já os homens, para a mesma agregação de faixas, totalizaram 43,8%. Para as regiões em que a amostra comportou explicitação para as faixas de idade acima de 31 anos, para ambos os sexos, verificou-se que os homens apresentam maior concentração nessas faixas, em comparação às mulheres (regiões de Belo Horizonte, Salvador e Distrito Federal).

<sup>1</sup> A Febraban informou que em 1999 do total de bancários cerca de 63,6% tinha mais de 10 anos de banco.

## POSIÇÃO NA FAMÍLIA

É relativamente pequena a proporção de mulheres chefes de família no setor bancário. O menor contingente relativo encontra-se em São Paulo (12,3%) e os maiores estão em Porto Alegre (22,4%), Salvador (20,9%) e no Distrito Federal (19,7%).

Essas proporções de mulheres chefes de família no setor bancário são inferiores às verificadas no conjunto de mulheres empregadas. Nesse conjunto, as chefes de família são 18,3%, em São Paulo, chegando a 22,6% em Salvador, e 22,5% no Distrito Federal.

Ao contrário, os homens empregados no setor bancário são majoritariamente chefes de família, em proporções que variam entre 58,6% em Salvador, até 71,4% no Distrito Federal (tabelas 15 e 16).

A baixa proporção de mulheres chefes de família no setor bancário pode estar relacionada à faixa etária ou, até mesmo, a uma política de pessoal restritiva às mulheres casadas ou com filhos (tabela 15 e 16).

## GRAU DE INSTRUÇÃO

Conforme já exposto anteriormente, o nível de escolaridade da categoria bancária é superior ao total do conjunto de empregados no mercado de trabalho.

O perfil educacional de homens e mulheres na categoria é bastante semelhante, em todas as regiões. A maior parte desses trabalhadores possui superior completo ou incompleto. A proporção mais alta está entre os bancários do Distrito Federal, com 61,2% que atingem esse nível de instrução.

Entre as mulheres bancárias, São Paulo mostra a maior proporção de mulheres no nível superior (56,8%). A categoria bancária nessas regiões têm o melhor perfil educacional.

A semelhança na escolaridade de homens e mulheres bancárias em todas as regiões poderia ser interpretada como uma situação de igualdade entre os sexos nesse setor. No entanto, os capítulos posteriores irão demonstrar que essa possibilidade de equidade não se verifica em sua plenitude.

\* VALENZUELA (1999)

# Rendimentos da força de trabalho bancária

## APRESENTAÇÃO

O OBJETIVO DESSE CAPÍTULO É DISCUTIR AS QUESTÕES DE RAÇA E GÊNERO A PARTIR DOS RENDIMENTOS DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS. A ANÁLISE ABORDOU PRINCIPALMENTE DOIS TIPOS DE INFORMAÇÃO: A) O RENDIMENTO REAL MÉDIO DOS OCUPADOS; E B) A DISTRIBUIÇÃO DA MASSA DE RENDIMENTOS, SEGUNDO QUARTIS DE RENDIMENTOS REAIS. UTILIZOU-SE O ICV-DIEESE PARA DEFLACIONAR OS RENDIMENTOS NOMINAIS E OS VALORES APRESENTADOS ESTÃO CORRIGIDOS A PREÇOS DE JANEIRO DE 2000.

### OS RENDIMENTOS MÉDIOS NO SETOR DE SERVIÇOS BANCÁRIOS

A massa de rendimentos do setor bancário, ou seja, o total de rendimentos auferido pelo total dos trabalhadores do setor, representa de 2,9% (Recife) a 6,8% (Brasília) da massa de rendimentos total das respectivas regiões (tabela 17). Essas variações estão mais relacionadas ao número de trabalhadores do setor bancário do que às variações salariais entre as regiões. Recife apresentou o menor número de trabalhadores no setor (no mercado de trabalho dessa região, apenas 1,1% encontra-se nos bancos). Por outro lado, em Brasília o setor bancário participa com 4,1% dos ocupados, a maior participação entre as regiões analisadas.

Relacionando-se a participação dos ocupados do setor bancário pela proporção dos rendimentos auferidos pelos trabalhadores do setor, constata-se que a proporção dos rendimentos é muito superior à participação dos ocupados (tabela 17).

O setor bancário apresenta características muito específicas quando relacionadas aos outros setores da

**TABELA 17**

**Estimativas de Participação dos Ocupados do Setor Bancário e Distribuição da Massa de Rendimentos.**

Regiões metropolitanas de São Paulo, BH, Recife, Porto Alegre, Salvador, Distrito Federal

Janeiro/1998 a Julho/2000

	Ocupados (a)	Rendimentos (b)	Relação (b)/(a)
São Paulo	2,6%	5,2%	2,00
Belo Horizonte	1,8%	3,8%	2,11
Recife	1,1%	2,9%	2,64
Porto Alegre	1,9%	3,6%	1,89
Salvador	1,8%	4,1%	2,28
Distrito Federal	4,1%	6,8%	1,66

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

(1) Inflator utilizado ICV do DIEESE.

**TABELA 18****Rendimento Mensal Real Médio dos Empregados nos Serviços Bancários**

Regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador e Distrito Federal

Janeiro/1998 a Julho/2000

Em Reais de janeiro de 2000

Raça, Gênero	São Paulo		Belo Horizonte		Recife		Porto Alegre		Salvador		Distrito Federal	
	Rend.	Desv.	Rend.	Desv.	Rend.	Desv.	Rend.	Desv.	Rend.	Desv.	Rend.	Desv.
Total	1.837		1.302		1.188		1.279		1.194		2.044	
Negra	1.235	-33%	1.039	-20%	1.075	-9%	- (2)	- (2)	1.060	-11%	1.795	-12%
Não-Negra	1.928	5%	1.441	11%	1.273	7%	1.320	3%	1.368	15%	2.281	12%
Masculino	2.202	20%	1.596	23%	1.375	16%	1.494	17%	1.477	24%	2.387	17%
Negra	- (2)	- (2)	1.229	-6%	- (2)	- (2)	- (2)	- (2)	1.301	9%	2.081	2%
Não-Negra	2.324	27%	1.810	39%	- (2)	- (2)	1.537	20%	1.695	42%	2.650	30%
Feminino	1.445	-21%	968	-26%	979	-18%	1.072	-16%	870	-27%	1.641	-20%
Negra	- (2)	- (2)	794	-39%	- (2)	- (2)	- (2)	- (2)	797	-33%	1.491	-27%
Não-Negra	1.503	-18%	1.051	-19%	- (2)	- (2)	1.113	-13%	971	-19%	1.799	-12%

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

Nota 3: Inflator utilizado ICV do DIEESE.

Exclui os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram

Remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os

Empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício.

(1) Inclusive os Ocupados que não são empregados.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

economia. O setor é concentrado em poucas e grandes empresas, sendo que a grande maioria tem dimensão nacional. Poucas são as instituições financeiras com atuação apenas regional, em razão principalmente do processo de redução da presença do setor público estadual nas atividades bancárias. Essa característica possibilita uma tendência de padronização nacional dos rendimentos da categoria. As empresas bancárias tendem a adotar iguais critérios de remuneração, independentemente da localização geográfica de suas dependências.

Além disso, há a forte tradição setorial de contratação coletiva, de caráter nacional, sendo que a quase totalidade das empresas segue a Convenção Coletiva de Trabalho assinada entre a Executiva Nacional dos Bancários e a Federação Nacional dos Bancos

(Fenaban), ou segue os acordos coletivos de abrangência nacional, no caso dos bancos federais. Esse tipo de contratação também contribui para consolidar tratamentos muito parecidos ou até iguais em nível nacional, no tocante à remuneração dos bancários<sup>1</sup>.

Em geral, a adoção de uma remuneração igual em todo o país significa que a efetiva massa de rendimentos dos bancários das regiões com níveis salariais inferiores (o Nordeste, por exemplo) ultrapassa com maior folga a massa esperada apenas com base no número de ocupados pelo setor naquelas localidades. É o que ilustra a terceira coluna da Tabela 17, pela qual, comparativamente a outras regiões metropolitanas, em Recife e Salvador é mais acentuado o peso da massa de rendimentos dos bancários *vis-a-vis* sua participação na população ocupada. Entretanto, mesmo no Distrito

1 A única parcela de remuneração contratada que varia de região a região do País é representada pelas gratificações semestrais. E mesmo considerando a remuneração não contratada, como no caso do recente Estudo Setorial do DIEESE "A Remuneração Variável em Bancos Privados Selecionados", em geral, não se encontram critérios diferentes para as diversas regiões do país.

Federal, que detém o maior nível de rendimentos médios dentre as áreas analisadas, a massa de rendimentos dos bancários é bem mais expressiva do que o peso dos mesmos no total dos ocupados (66% a mais). Em São Paulo, os rendimentos médios dos bancários equivalem ao dobro dos ocupados em geral.

Assim, uma primeira conclusão da análise é que o volume total de rendimentos distribuído pelo setor bancário aos ocupados é mais elevado comparativamente a outros setores de atividades e à média do mercado regional de trabalho. Cabe, entretanto, analisar também como se dá essa distribuição entre os ocupados pelo setor. Em particular, interessa aqui ter maiores elementos a respeito da participação nessa distribuição segundo as diferenças de raça e sexo.

Os rendimentos reais médios do setor bancário segundo raça e sexo apresentam diferenças significativas, comprovando uma discriminação da raça negra e do segmento feminino da categoria bancária (tabela 18).

Numa primeira leitura, quando se consideram os desvios percentuais dos rendimentos dos negros e das mulheres com relação à média da categoria, chama muita atenção o fato de eles serem muito parecidos entre si, quase não mudando de uma região metropolitana para outra. O fato de as diferenças qualitativas no rendimento médio repetirem-se nas diversas PEDs impede leituras pelas quais essas diferenças poderiam ser explicadas por características específicas de um ou outro mercado local de trabalho. Pelo contrário, há de se concluir que a explicação principal dos desvios da Tabela 18 deve-se efetivamente à diversidade de raça e sexo e que, portanto, existe discriminação no tratamento econômico dos negros e das mulheres no setor bancário.

Em todas as PEDs, os ocupados de raça negra têm rendimentos mensais abaixo da média, variando entre um desvio mínimo em Recife (-9%) a um máximo em São Paulo (-33%). Por conseguinte, os ocupados não-negros sempre têm rendimentos acima da média, variando de um desvio mínimo em Porto Alegre (3%) a um máximo em Salvador (15%).

Da mesma forma, independentemente da localidade da pesquisa, as bancárias têm rendimentos mensais inferiores à média da categoria, sendo que essas diferenças são menores em Porto Alegre (-16%) e mais acentuadas em Salvador (-27%). Completa o quadro o fato de os bancários (homens) sempre obterem rendimentos

mensais superiores à média: a diferença menos expressiva é em Recife (16%) e a maior é em Salvador (24%).

Mesmo que o tamanho da amostra nem sempre permita inferências estatísticas no tocante ao rendimento mensal médio das mulheres negras nas localidades das PEDs, onde os dados possibilitam a análise a mulher negra aparece como mais discriminada, recebendo rendimentos mensais 39% inferiores à média em Belo Horizonte, 33% inferiores em Salvador e 27% inferiores no Distrito Federal.

A discriminação dos negros e das mulheres é mostrada de outra forma pelos rendimentos dos ocupados não-negros do setor bancário. Estes últimos sempre ultrapassam folgadoamente a média dos rendimentos da categoria, variando de um desvio de 20% em Porto Alegre a 42% em Salvador<sup>2</sup>.

### **A MASSA DE RENDIMENTOS NO SETOR BANCÁRIO: DESIGUALDADE ENTRE RAÇAS**

Em São Paulo, apenas 18% da massa de rendimento dos bancários não-negros advém dos trabalhadores cujas remunerações se situam abaixo do valor do meio do conjunto dos rendimentos (R\$1.221, ou 2º quartil). Quando se consideram os bancários da raça negra, essa parcela cresce para 37,3%. Em particular, separando os rendimentos mensais do quarto inferior (até R\$ 750,00, ou 1º quartil) a massa de rendimentos dos negros é mais que o dobro da massa de não-negros.

Entre o 1º e o 2º quartil (entre R\$ 750,00 e R\$ 1.221,00), a massa de rendimentos dos negros também é o dobro da massa dos não-negros. Por outro lado, não foi possível estimar a massa de rendimentos dos negros entre o segundo e o terceiro quartis, bem como do quarto superior, visto que ocorreu na amostra um número muito reduzido de pesquisados nessas faixas de rendimentos. Mas para os não-negros, a faixa de remunerações entre R\$1.221 a R\$2.213 concentrou 22,8% da massa de rendimentos e o quarto superior (remuneração acima de R\$2.213) concentrou 59,2%. Assim, nota-se que a proporção da massa de rendimentos dos negros que tem origem em remunere-

2 Os desvios dos rendimentos dos bancários não-negros são menores em Porto Alegre e maiores em Salvador. Isso está relacionado, entre outros fatores, ao fato que o número de bancários desse segmento é proporcionalmente maior na capital do Rio Grande do Sul (88,5%) e menor na da Bahia (18,0%).

rações menores é muito superior à dos não-negros, sendo que a proporção da massa dos rendimentos mais elevados dos não-negros é muito superior à dos negros. Pode-se concluir com isso que a distribuição salarial dos negros tem maior concentração nos salários mais baixos em comparação à dos não-negros.

As diferenças entre negros e não negros são mais acentuadas em São Paulo do que nas demais regiões onde é realizada a PED. Essa maior discriminação racial nos rendimentos em São Paulo pode ser parcialmente explicada pelo fato de que na capital paulista encontram-se as sedes (e os principais departamentos) da maioria dos bancos privados brasileiros, onde se concentram as atividades de direção e planejamento, que geralmente remuneram melhor, mas empregam negros em menor número.

Em Belo Horizonte, essa desigualdade de rendimentos é menos acentuada, mas persiste: 15,1% da massa de rendimentos dos bancários não-negros provém de trabalhadores com rendimento mensal até R\$ 877,00 (2º quartil), contra os 25,5% da massa dos bancários negros. Ou seja, a massa de rendimentos dos negros com salários menores é 68% maior do que a dos não-negros. Considerando apenas os 25% menores rendimentos (até o 1º quartil), a concentração da massa de rendimentos dos negros nessa faixa é 123% vezes superior à da massa de não-negros.

Analisando os 25% maiores rendimentos (acima de R\$ 1.599), a situação é inversa. Aqui se concentram 63,8% da massa de rendimentos dos não-negros, enquanto os negros nessa mesma faixa de rendimentos participam com 48,2%, confirmando a esperada maior incidência de negros em posições de menor remuneração nos bancos.

No Distrito Federal também se constata esse tipo de discriminação nos rendimentos, mesmo que seja menor do que nas demais regiões analisadas. Os bancários negros que ganham até o 2º quartil (R\$ 1.500) respondem por 18,4% da sua massa de rendimentos, enquanto que os não-negros dessa mesma faixa de rendimento são responsáveis por apenas 12,3% da massa dos não-negros. O quarto superior dos rendimentos dos não-negros equivale a 58,87% da sua massa salarial. E no caso dos negros essa faixa responde por 53,67% da massa de rendimentos.

A forte presença em Brasília de bancos federais (BB

e CEF, principalmente) e estaduais (Banco Regional de Brasília, em particular), e de suas sedes, podem atenuar as diferenças de remuneração constatadas entre negros e não-negros<sup>3</sup>. Nas empresas privadas a política de pessoal e as indicações e nomeações estão mais sujeitas a critérios discricionários das chefias, enquanto nos bancos públicos tanto o acesso, que é realizado por meio de concurso público, quanto a ascensão profissional são norteados por regras mais objetivas e menos discriminatórias estabelecidas no Plano de Cargos e Salários.

### **A MASSA DE RENDIMENTOS NO SETOR BANCÁRIO: DESIGUALDADE ENTRE SEXOS**

No setor bancário da Região Metropolitana de São Paulo, a massa de rendimentos dos homens com rendimentos mensais superiores a R\$ 2.213,00 (quarto superior) responde por 66% do total da massa de rendimentos masculinos. As mulheres dessa mesma faixa de rendimentos respondem por 42,6% do total dos rendimentos. A proporção da massa de rendimentos das mulheres cresce progressivamente à medida que se passa do quarto superior ao quarto inferior dos rendimentos mensais. De fato, no quarto inferior (rendimentos até R\$ 750,00) a massa de rendimentos relativa das mulheres é 130% superior à dos homens. No quarto entre o 1º e 2º quartil, a massa de rendimentos das mulheres é 89% superior à dos homens. E no quarto entre o 2º e o 3º quartil há uma participação relativa das mulheres 45% superior à dos homens.

Em Belo Horizonte, a desigualdade que penaliza as bancárias em seus rendimentos mantém-se acentuada. A massa de rendimentos das mulheres com rendimento mensal de até R\$ 877 (até o 2º quartil) é responsável por 28% da massa total de rendimentos, contra 12,2% dos homens, ou seja, a massa de rendimentos das bancárias na faixa dos 50% menores rendimentos é 130% maior do que a da massa do sexo masculino. Considerando apenas a faixa dos 25% menores rendimentos (até o 1º quartil), no caso dos rendimen-

(3) São ainda recentes e sem significativos impactos no perfil dos funcionários dessas empresas, os novos Planos de Cargos e Salários (PCS) dos bancos federais, que adotaram uma lógica de remuneração "mais próxima do mercado", com remuneração fixa e benefícios menores do que os previstos pelos PCS anteriores.

**TABELA 19**

**Distribuição da Massa de Rendimentos (1) dos Empregados no Setor Bancário segundo Quartis dos seus Rendimentos Mensais Reais por Gênero e Raça**  
 Região metropolitana de São Paulo  
 Janeiro/1998 a Julho/2000

Gênero, Raça e Grupo De Ocupação	Total	Intervalos				Em %
		até o 1º Quartil	até o 2º Quartil	até o 3º Quartil	acima do 3º Quartil	
		(R\$ 750)	(R\$ 1221)	(R\$ 2213)		
Total	100,0	6,4	13,2	23,2	57,1	
Masculino	100,0	4,3	9,9	19,8	66,0	
Feminino	100,0	9,9	18,7	28,8	42,6	
Negra	100,0	12,5	24,8	-(2)	-(2)	
Não-Negra	100,0	5,8	12,1	22,8	59,2	

Fonte: SEP - Convênio SEADE/DIEESE - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

(1) Inflator utilizado ICV do DIEESE. Valores em Reais de Janeiro/2000.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

tos das mulheres há uma concentração três vezes maior do que no caso dos homens, sinalizando que as funções de menor remuneração em bancos são reservadas preferencialmente para as mulheres. E vice-versa, quando se consideram apenas os bancários (homens), o quarto dos maiores rendimentos concentra 68,6% da sua massa total, 61% maior do que no caso das mulheres.

No setor bancário do Distrito Federal também se verifica esse tipo de discriminação nos rendimentos. As mulheres que ganham até R\$ 1.500 (2º quartil) respondem por 20,49% da massa total de rendimentos femininos dessa região, enquanto os homens dessa faixa são responsáveis apenas por 11,65% do total. Como em Belo Horizonte, no quarto dos menores rendimen-

tos (até o 1º quartil), há uma concentração tripla quando se analisa a massa de rendimentos das mulheres em comparação à dos homens. Nos demais intervalos, entretanto, as diferenças são menos acentuadas.

Esses dados indicam que há distintas distribuições de rendimentos de acordo com o sexo. Os homens têm uma massa salarial fortemente concentrada nos maiores rendimentos, com baixa incidência nas faixas de rendimentos menores. Já as mulheres apresentam uma distribuição onde a participação nas faixas de rendimentos inferiores é significativamente superior à dos homens. Inversamente, nas faixas de rendimentos mais elevadas a participação das mulheres é muito inferior à dos homens.

**TABELA 20****Distribuição da Massa de Rendimentos dos Empregados no Setor Bancário segundo Quartis dos seus Rendimentos Mensais Reais por Gênero e Raça**Região metropolitana de Belo Horizonte  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Gênero, Raça e Grupo De Ocupação	Total	Intervalos			
		até o 1º Quartil (R\$ 438)	até o 2º Quartil (R\$ 877)	até o 3º Quartil (R\$ 1599)	acima do 3º Quartil
Total	100,0	5,2	12,5	22,8	59,6
Masculino	100,0	3,1	9,1	19,2	68,6
Feminino	100,0	9,2	18,8	29,4	42,6
Negra	100,0	8,7	15,8	27,4	48,2
Não-Negra	100,0	3,9	11,2	21,0	63,8

Fonte: Fundação João Pinheiro (FJP), Centro de Estatística e Informações (CEI). Convênio FJP/DIEESE/SEADE/SINE MG.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

(1) Inflator utilizado ICV do DIEESE. Valores em Reais de Janeiro/2000.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

**TABELA 21****Distribuição da Massa de Rendimentos dos Empregados no Setor Bancário segundo Quartis dos seus Rendimentos Mensais Reais por Gênero e Raça**Distrito Federal  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Gênero, Raça e Grupo De Ocupação	Total	Intervalos			
		até o 1º Quartil (R\$ 448)	até o 2º Quartil (R\$ 1500)	até o 3º Quartil (R\$ 3187)	acima do 3º Quartil
Total	100,0	3,64	11,26	28,45	56,65
Masculino	100,0	2,10	9,55	26,63	61,72
Feminino	100,0	6,28	14,21	31,57	47,94
Negra	100,0	5,06	13,33	27,95	53,67
Não-Negra	100,0	2,58	9,73	28,82	58,87

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego/DF (Convênio SEADE/DIEESE)

Secretaria de Trabalho, Direitos Humanos e Solidariedade e Instituto Euvaldo Lodi

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

(1) Inflator utilizado ICV do DIEESE. Valores em Reais de Janeiro/2000.

# Tempo de permanência e formas de contratação

## APRESENTAÇÃO

ESSE CAPÍTULO TEM COMO OBJETIVO ANALISAR AS FORMAS DE CONTRATAÇÃO E O TEMPO DE PERMANÊNCIA NO SETOR BANCÁRIO. O TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO ATUAL DEVE SER INTERPRETADO COMO UMA FORMA DE SE ANALISAR AS CONDIÇÕES E POSSIBILIDADES DO TRABALHADOR SE PROJETER NAS CARREIRAS E OPORTUNIDADES OFERECIDAS NO SEU EMPREGO. QUANTO MAIOR O TEMPO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO MAIOR A POSSIBILIDADE DE O TRABALHADOR VIR A DESENVOLVER ATIVIDADES MAIS COMPLEXAS E DE MAIOR RESPONSABILIDADE. AO CONTRÁRIO, MENOR TEMPO DE PERMANÊNCIA INDICA MAIOR DESCONTINUIDADE NA EVOLUÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR.

AS FORMAS DE CONTRATAÇÃO INDICAM COMO SÃO OS VÍNCULOS TRABALHISTAS, AS VARIÁVEIS DO ESTUDO PROCURAM DETECTAR SE A CONTRATAÇÃO É FLEXIBILIZADA OU NÃO E SE OS TRABALHADORES SÃO TERCEIRIZADOS. A PESQUISA CAPTA TRÊS NÍVEIS DE FLEXIBILIZAÇÃO: O ASSALARIAMENTO INDIRETO EM DECORRÊNCIA DA TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS A OUTRA EMPRESA; A CONTRATAÇÃO COMO CONTA PRÓPRIA OU AUTÔNOMO E; E O ASSALARIAMENTO SEM CARTEIRA DE TRABALHO. FORMAS DE CONTRATAÇÃO MAIS TÊNUES E MAIS INSTÁVEIS DIFICULTAM, SE NÃO IMPOSSIBILITAM, A PROGRESSÃO DOS TRABALHADORES NAS CARREIRAS DAS EMPRESAS, UMA VEZ QUE AS ATIVIDADES RELACIONADAS COM ESSE TIPO DE CONTRATAÇÃO SÃO, EM SUA MAIORIA, IMPOSTOS AOS TRABALHOS COM MENOR QUALIFICAÇÃO.

### TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO ATUAL

O mercado de trabalho do Brasil possui vários elementos que possibilitam classificá-lo como altamente flexibilizado. Uma de suas principais características é o alto volume de demissões e substituições de trabalhadores antigos por novos nos seus respectivos postos. Cerca de 20% dos trabalhadores com carteira assinada trocam de emprego a cada ano. Evidentemente, essa alta rotatividade reflete no tempo médio de permanência no emprego. Para os tra-

balhadores em geral, esse tempo gira em torno de 60 meses (cinco anos). Os dados divulgados pelo Ministério do Trabalho – Informações dos Registros Administrativos, apontam para o setor bancário uma rotatividade média anual em torno de 11%.

Os dados da PED para as seis regiões metropolitanas ora estudadas confirmam que a rotatividade de mão-de-obra do setor bancário é menor que a média observada para o total dos ocupados (ver tabela 22). Na região metropolitana de Porto Alegre, por exemplo, o tempo médio de permanência do bancário (112 meses) é 86% maior que o dos trabalhadores no mercado de trabalho da região, onde o tempo médio de

## TABELA 22

### Tempo Médio de Permanência no Atual Emprego - Total de Empregados e Empregados nos Serviços Bancários segundo Gênero e Raça

Regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador, Distrito Federal  
Janeiro/1998 a Julho/2000

em meses

	São Paulo		Belo Horizonte		Recife		Porto Alegre		Salvador		Distrito Federal	
	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor	Total	Setor
		Bancário		Bancário		Bancário		Bancário		Bancário		Bancário
<b>Total</b>	55	91	59	88	65	92	60	112	67	98	77	115
Negra	46	86	56	78	62	89	57	(2)	64	95	73	107
Não-Negra	59	92	63	93	70	94	60	113	78	103	82	123
Masculino	55	93	58	94	62	102	60	120	61	110	79	131
Negro	45	91	54	85	59	99	57	(2)	58	105	75	123
Não-Negro	60	94	62	99	68	105	60	120	73	116	86	138
Feminino	55	89	62	80	71	81	59	103	76	85	74	96
Negra	48	80	59	69	69	78	58	(2)	73	83	72	90
Não-Negra	58	90	64	88	73	82	60	105	82	86	78	102

Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED.

Elaboração: DIEESE - Linha Bancários.

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

permanência no emprego atual é de 60 meses. Na situação menos favorável, na região metropolitana de Recife, a diferença é de 41% entre o setor bancário (92 meses) e o mercado de trabalho (65 meses).

No mercado de trabalho a permanência média do conjunto dos trabalhadores negros (homens e mulheres) é inferior em relação ao dos não-negros. Nas áreas estudadas, a permanência menor ocorreu entre os trabalhadores negros masculinos, exceção ao Distrito Federal, onde a menor permanência é entre as negras. Segmentando o mercado de trabalho segundo o sexo, a permanência média no emprego das mulheres é, em todas as áreas analisadas, inferior aos dos homens, com exceção da região metropolitana de São Paulo, que apresenta um tempo de permanência equivalente entre homens e mulheres. Nessa região ocorre a menor permanência média no emprego das seis áreas estudadas.

No setor bancário, os trabalhadores da raça negra também apresentaram um menor tempo médio de permanência no emprego atual do que os não-negros. A

permanência média dos negros variou de 78 meses em Belo Horizonte a 107 meses em Brasília, enquanto a permanência dos não-negros variou de 92 meses em São Paulo a 123 em Brasília.

A pesquisa apontou que as bancárias possuem uma menor permanência média no emprego do que os bancários. As diferenças entre o tempo de permanência dos homens e das mulheres é maior do que as observadas da raça negra em comparação à da não-negra. As maiores diferenças ocorreram em Brasília. Nessa área a diferença entre o tempo de permanência dos não-negros em comparação à dos negros é de 16 meses. Contudo, entre homens e mulheres essa diferença é de 36 meses. Brasília apresenta as maiores diferenças, embora lá o tempo médio de permanência no emprego seja o maior das regiões analisadas.

Cabe destacar que em Brasília há uma grande concentração de funcionários públicos e de matrizes dos grandes bancos federais, o que justifica o maior tempo de permanência tanto dos trabalhadores do mercado de trabalho quanto dos empregados no setor bancário.

**TABELA 23****Distribuição do Total dos Empregados e Empregados no Setor Bancário segundo Raça e Gênero**Região metropolitana de São Paulo  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Gênero por Forma de Contratação	Empregados segundo Raça					
	Total			Setor Bancário		
	Total	Negra	Não-Negra	Total	Negra	Não-Negra
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	32,8	36,3	31,4	12,4	- (1)	11,8
Assalariados Contratados em Serviços Terceirizados	4,1	5,8	3,3	4,6	- (1)	3,8
Contratação Não Flexibilizada	67,2	63,7	68,6	87,6	83,7	88,2
<b>Masculino</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	33,4	36,2	32,1	12,6	- (1)	11,7
Contratação Não Flexibilizada	66,6	63,8	67,9	87,4	81,6	88,3
<b>Feminina</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	32,0	36,3	30,3	12,1	- (1)	11,8
Contratação Não Flexibilizada	68,0	63,7	69,7	87,9	86,2	88,2

Fonte: SEP - Convênio SEADE/DIEESE - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

Nota 3: Excluídos os Assalariados que não sabem a que setor pertence a empresa onde trabalham.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Em síntese, o trabalhador da raça negra está com uma menor permanência média no emprego atual nas empresas do setor bancário em relação ao trabalhador da não-negra. Essa situação se repete com mais intensidade entre as mulheres quando comparado com o tempo de permanência dos homens. A situação é mais grave para as bancárias negras, cujo tempo médio de permanência é o menor em todas regiões analisadas, com exceção de Belo Horizonte, onde o bancário negro tem uma permanência no emprego ligeiramente superior à bancária negra.

### FORMAS DE CONTRATAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A pesquisa revelou que nas seis regiões analisadas do total dos trabalhadores do mercado de trabalho cerca de um quarto a um terço deles tem contratos de trabalho flexibilizados. Na região de Recife essa proporção é a mais elevada (36,1%), enquanto em Porto

Alegre é a mais baixa, com 24% dos trabalhadores apresentando contratos flexibilizados. Dentre esses trabalhadores, ainda é possível detectar que uma parcela de seu contrato de trabalho é vinculado a empresas terceirizadas. A proporção mais elevada de trabalhadores terceirizados encontra-se em Brasília (8,3%) e a menor está em São Paulo e Porto Alegre - 4,1% (tabelas 23 e 28).

No mercado de trabalho, em todas as regiões da pesquisa os negros têm a menor proporção dos contratos não flexibilizados, indicando que há uma proporção mais elevada trabalhando em condições de maior precariedade. Segmentando o mercado de trabalho entre homens e mulheres, nota-se que os homens apresentam maior participação em contratos mais flexibilizados, sendo que em São Paulo e Belo Horizontes a diferença entre sexo é mais tênue. Nas seis regiões a situação com contratos mais flexibilizados é a do homem negro. E mais uma vez, em São Paulo e Belo Horizonte a situação do homem negro é muito similar

**TABELA 24****Distribuição do Total dos Empregados e Empregados no Setor Bancário segundo Raça e Gênero**Região metropolitana de Belo Horizonte  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Gênero por Forma de Contratação	Empregados segundo Raça			Setor Bancário		
	Total			Total	Negra	Não-
	Total	Negra	Não-Negra	Total	Negra	Não-Negra
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	27,2	28,4	26,1	19,6	23,6	17,5
Assalariados Contratados em Serviços Terceirizados	5,2	6,2	4,2	8,6	-(1)	-(1)
Contratação Não Flexibilizada	72,8	71,6	73,9	80,4	76,4	82,5
<b>Masculino</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	27,6	28,3	26,7	16,3	-(1)	-(1)
Contratação Não Flexibilizada	72,4	71,7	73,3	83,7	82,3	84,5
<b>Feminina</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	26,7	28,4	25,2	23,6	-(1)	-(1)
Contratação Não Flexibilizada	73,3	71,6	74,8	76,4	68,5	80,3

Fonte: Fundação João Pinheiro (FJP), Centro de Estatística e Informações (CEI). Convênio FJP/DIEESE/SEADE/SINE MG.

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

Nota 3: Excluídos os Assalariados que não sabem a que setor pertence a empresa onde trabalham.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

**TABELA 25****Distribuição do Total dos Empregados e Empregados no Setor Bancário segundo Raça e Gênero**Região metropolitana do Recife  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Gênero por Forma de Contratação	Empregados segundo Raça			Setor Bancário		
	Total			Total	Negra	Não-
	Total	Negra	Não-Negra	Total	Negra	Não-Negra
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	36,1	38,0	32,8	34,4	38,2	31,5
Assalariados Contratados em Serviços Terceirizados	5,3	5,7	4,7	-(1)	-(1)	-(1)
Contratação Não Flexibilizada	63,9	62,0	67,2	65,6	61,8	68,5
<b>Masculino</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	37,2	39,0	33,9	32,6	-(1)	-(1)
Contratação Não Flexibilizada	62,8	61,0	66,1	67,4	61,3	72,2
<b>Feminina</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	34,0	36,1	31,2	36,5	-(1)	-(1)
Contratação Não Flexibilizada	66,0	63,9	68,8	63,5	-(1)	64,4

Fonte: DIEESE/PED-RMR. Contrato SEPLANDES - DIEESE/SEADC - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

Nota 3: Excluídos os Assalariados que não sabem a que setor pertence a empresa onde trabalham.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

**TABELA 26**

**Distribuição do Total dos Empregados e Empregados no Setor Bancário segundo Raça e Gênero**  
Região metropolitana de Porto Alegre  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Gênero por Forma de Contratação	Empregados segundo Raça			Setor Bancário		
	Total			Total		
	Total	Negra	Não-Negra	Total	Negra	Não-Negra
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	-(1)	100,0
Contratação Flexibilizada	24,0	27,2	23,6	21,8	-(1)	21,1
Assalariados Contratados em Serviços Terceirizados	4,1	7,3	3,7	-(1)	-(1)	-(1)
Contratação Não Flexibilizada	76,0	72,8	76,4	78,2	-(1)	78,9
<b>Masculino</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	-(1)	100,0
Contratação Flexibilizada	25,4	29,3	25,0	17,6	-(1)	17,2
Contratação Não Flexibilizada	74,6	70,7	75,0	82,4	-(1)	82,8
<b>Feminina</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	-(1)	100,0
Contratação Flexibilizada	21,8	23,8	21,5	26,3	-(1)	25,2
Contratação Não Flexibilizada	78,2	76,2	78,5	73,7	-(1)	74,8

Fonte: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS/SINE-R5, SEADE-SF E DIEESE.

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

Nota 3: Excluídos os Assalariados que não sabem a que setor pertence a empresa onde trabalham.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

**TABELA 27**

**Distribuição do Total dos Empregados e Empregados no Setor Bancário segundo Raça e Gênero**  
Região Metropolitana de Salvador  
Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Gênero por Forma de Contratação	Empregados segundo Raça			Setor Bancário		
	Total			Total		
	Total	Negra	Não-Negra	Total	Negra	Não-Negra
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	35,0	36,2	29,9	26,6	29,3	-(1)
Assalariados Contratados em Serviços Terceirizados	7,9	8,6	5,4	-(1)	-(1)	-(1)
Contratação Não Flexibilizada	65,0	63,8	70,1	73,4	70,7	76,9
<b>Masculino</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	37,7	38,8	32,8	-(1)	-(1)	-(1)
Contratação Não Flexibilizada	62,3	61,2	67,2	76,9	73,9	80,7
<b>Feminina</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	30,8	32,1	26,6	30,5	-(1)	-(1)
Contratação Não Flexibilizada	69,2	67,9	73,4	69,5	67,4	72,4

Fonte: SEP - Convênio SEADE/DIEESE - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

Nota 3: Excluídos os Assalariados que não sabem a que setor pertence a empresa onde trabalham.

(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

**TABELA 28**

**Distribuição do Total dos Empregados e Empregados no Setor Bancário segundo Raça e Gênero**  
 Distrito Federal  
 Janeiro/1998 a Julho/2000

Em %

Gênero por Forma de Contratação	Empregados segundo Raça			Setor Bancário		
	Total	Negra	Não- Negra	Total	Negra	Não- Negra
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Contratação Flexibilizada	25,2	26,8	22,8	36,1	40,4	31,2
Assalariados Contratados em Serviços Terceirizados	8,3	9,0	7,3	31,6	36,2	26,4
Contratação Não Flexibilizada	74,8	73,2	77,2	63,9	59,6	68,8
<b>Masculino</b>	58,5	60,9	55,1	52,0	96,6	54,5
Contratação Flexibilizada	15,6	17,1	13,5	15,6	32,2	14,4
Contratação Não Flexibilizada	42,9	43,8	41,6	36,4	64,4	40,0
<b>Feminina</b>	41,5	39,1	44,9	48,0	- (1)	45,5
Contratação Flexibilizada	9,6	9,7	9,3	20,5	46,0	16,8
Contratação Não Flexibilizada	31,9	29,4	35,6	27,5	51,0	28,8

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego/DF (Convênio SEADE/DIEESE, Secretaria de Trabalho, Direitos Humanos e Solidariedade e Instituto Euzaldo Lodi)

Nota 1: Raça negra = preto + pardo. Raça não negra = branco + amarelo.

Nota 2: Empregados = Assalariados + Autônomos que trabalham apenas para 1 empresa.

Nota 3: Exclusivo os Assalariados que não sabem a que setor pertence a empresa onde trabalham.

(\*) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

a da mulher negra.

Em síntese, no mercado de trabalho os trabalhadores da raça negra possuem contratos de trabalho mais flexibilizados, sendo os homens negros aqueles que apresentam maior participação de vínculos trabalhistas mais flexíveis. Essa condição tem reflexos negativos na evolução profissional, dificultando a progressão desses trabalhadores nas respectivas carreiras profissionais.

## NO SETOR BANCÁRIO

A contratação flexibilizada é menos intensa no setor bancário em relação ao mercado de trabalho em todas as regiões analisadas, com exceção de Brasília, onde o setor bancário apresentou 36,1% dos contratos flexibilizados, contra 25,2% no mercado de trabalho local. Em Recife, a participação dos contratos

flexibilizados é elevada (34,4%), embora ligeiramente inferior à do mercado de trabalho (36,15%). A menor participação ocorreu na região metropolitana de São Paulo (12,4%).

Por outro lado, o percentual de assalariados contratados em serviços terceiros é mais elevado do que o do mercado de trabalho, nas áreas pesquisadas onde a amostra revelou-se significativa – São Paulo, Belo Horizonte e Brasília.

Os trabalhadores da raça negra apresentam a menor participação em contratos não flexibilizados, em todas as regiões da pesquisa. Para Porto Alegre os dados não foram considerados significativos.

Assim, as mesmas condições analisadas no mercado de trabalho se reproduzem no setor bancário. Ou seja, os trabalhadores da raça negra apresentam maior participação em contratos de trabalho flexibilizados e terceirizados.

# Conclusões

**E**stariam todos os(as) trabalhadores(as) do setor bancário tendo as mesmas oportunidades profissionais?

Esta pesquisa revelou que existem diferenciações significativas entre os empregados no setor bancário. Os trabalhadores da raça negra apresentam em todas as variáveis analisadas condições desfavoráveis em relação aos não-negros. O mesmo foi verificado em relação às bancárias, muito embora as mulheres em muitos atributos estejam melhores posicionadas que os homens.

Essas desigualdades foram verificadas em todas as seis regiões metropolitanas, independentemente da maior ou menor presença populacional da raça negra e/ou da participação das mulheres no mercado de trabalho bancário. Essa ocorrência generalizada indica a existência de mecanismos e processos, velados ou explícitos, que concorrem para a permanência e predominância de valores de uma ideologia branca e masculina, a embasar as decisões e condutas político-administrativas no que tange às relações de trabalho no interior dos bancos.

Um dos primeiros retratos dessa discriminação está na reduzida participação dos trabalhadores da raça negra no emprego bancário. Na região metropolitana de São Paulo, por exemplo, 30% do mercado de trabalho é ocupado por negros, caindo no setor bancário para apenas 12%. Essa diferença é observada em todas as regiões metropolitanas, evidenciando que há "barreiras à entrada" dos negros no mercado de trabalho bancário.

Em relação ao grau de instrução, os trabalhadores negros no setor bancário possuem níveis mais baixos em relação aos não-negros. Essa condição inferior pode ser vista como um reflexo da menor escolaridade da população da raça negra no mercado de trabalho. Essa situação reflete as piores condições de reprodução humana que vive essa população. Menores possibilidades de emprego e menores rendimentos resultam em maior dificuldade de ampliar os seus respectivos níveis educacionais. Se no caso da raça negra há uma menor escolaridade dos ocupados no setor bancário em relação aos não-negros, o inverso ocorre para as trabalhadoras do setor bancário. Elas apresentam maior grau de instrução em relação aos homens e, como foi constatado pela pesquisa, seus rendimentos são muito inferiores aos recebidos pelos homens — dos quais os não-negros sempre ultrapassam folgadoamente a média dos rendimentos da categoria.

A distribuição dos rendimentos no setor bancário é extremamente concentrada, evidentemente refletindo a forte concentração de riqueza da sociedade brasileira. Segundo María Valenzuela<sup>4</sup>, "a injustiça social tem sua máxima expressão na desigualda-

de da distribuição dos recursos econômicos. O Brasil possui uma das distribuições de renda mais desiguais do mundo, com uma tendência à concentração de riqueza, de um lado, e parte significativa da população em situação de pobreza, de outro. A distribuição de riqueza tem fisionomia de raça e gênero.”

Essa situação descrita pela autora foi verificada no setor bancário. Os dados sobre a distribuição da massa de rendimentos, sem distinção regional, revelam-na fortemente concentrada: 25% dos maiores salários dos bancários recebem aproximadamente 60% da massa salarial do setor. Por outro lado, os 25% menores salários ficam com aproximadamente 5% da massa. Contudo, há fortes diferenciações. Os homens apresentam uma distribuição muito mais concentrada, com maior participação dos salários mais elevados e menor participação no segmento inferior (25% menores salários). Essa situação é inversa para os trabalhadores da raça negra e para as mulheres.

Finalmente, em relação ao tempo de permanência, o trabalhador da raça negra e as mulheres ficam menos tempo no emprego, sendo a situação mais grave a da bancária negra. Os negros também apresentaram maior participação em contratos de trabalho flexibilizados e terceirizados.

**R**essalte-se que essas discriminações detectadas pela pesquisa ocorrem em um ambiente de forte contração de postos de trabalho no setor: de 800.780 de empregos existentes em dezembro de 1989, foram reduzidos a 387.919 em dezembro passado, de acordo dados da MTE – RAIS/CAGED. Essa brutal redução do emprego é reflexo da reestruturação em curso do sistema financeiro nacional que, além de concentrar e centralizar mais o capital do setor, vem tornando-o cada vez mais internacionalizado e menos público.

Além disto, sabe-se que a automação bancária, as novas formas de organização do trabalho, a terceirização e o prolongamento da jornada de trabalho representaram a eliminação de inúmeros postos de trabalho. Essa reestruturação pode até ser entendida como um processo de modernização necessária, face ao novo padrão de concorrência estabelecido com a maior participação de capital internacional, e pela necessidade de prover mais serviços com maior eficiência à sociedade.

Entretanto, uma reestruturação não negociada com a sociedade e com os trabalhadores, que em uma das suas faces eleva a produtividade e a rentabilidade patrimonial do setor, e na outra desemprega, aumenta o ritmo do trabalho e mantém as odiosas discriminações raciais e sexuais, só pode ser conceituada como um processo de modernização conservadora.

Espera-se que esse trabalho, ao revelar os **Rostos dos Bancários**, contribua na caminhada dos movimentos sindical e social em direção à construção de condições de maior igualdade para todos os trabalhadores no que tange ao seu acesso ao emprego, renda e qualidade de vida.

## Principais conceitos e procedimentos metodológicos da Pesquisa de Emprego e Desemprego

As PEDs são pesquisas contínuas, mensais e domiciliares, que produzem informações quantitativas captadas por amostragem probabilística, produzindo indicadores de ocupação, desemprego e rendimentos em uma determinada região metropolitana.

Desde outubro de 1984, o convênio entre o DIEESE e a Fundação Seade vem realizando a PED na Região Metropolitana de São Paulo. As outras cinco regiões pesquisadas atualmente iniciam-se nos anos posteriores e agregam novos parceiros regionais, como se verifica no Quadro 1.

A execução das PEDs é regida por três propósitos básicos:

- captar e divulgar informações segundo uma metodologia que permita às instituições produtoras expressar situações típicas de um mercado de trabalho heterogêneo, no qual os limites entre as condições de ocupado, desempregado e inativo são muito tênues;
- aplicar um questionário que, além de viabilizar esta proposta metodológica, garanta a obtenção de indicadores compatíveis com as estatísticas internacionais;
- construir um banco de dados que possibilite às demais instituições e estudiosos o processamento das variáveis descritivas do mercado de trabalho de acordo com a abordagem teórica e metodológica mais adequada a seus objetivos.

O desafio que a PED se propôs superar foi o de formular uma metodologia de classificação da condição de atividade (ocupação, desemprego e inatividade) que atendesse às características próprias de mercados pouco estruturados e heterogêneos como o brasileiro e, ao mesmo tempo, permitisse produzir indicadores compatíveis com os sugeridos pela Organização Internacional do Trabalho - OIT para a realização de estudos comparativos com a situação de outros países.

Para expressar a noção de heterogeneidade estrutural sob a forma de conceitos operacionalizáveis, foi necessário discutir os limites entre as situações básicas de ocupação, desemprego e inatividade, redefinidas de forma mais ampla e compatível com a fluidez

que caracteriza as relações dos indivíduos frente ao mercado de trabalho brasileiro.

A População em Idade Ativa - PIA considerada pela PED para classificação da inserção no mercado de trabalho é a população de 10 anos e mais, um limite de idade para trabalhar inferior ao legalmente estipulado para o país, de 14 anos.

Considerar indivíduos de 10 a 14 anos como integrantes da PIA decorre da própria realidade social do país, na qual um número significativo de crianças nesta faixa etária é levado a trabalhar. Embora essa parcela da população seja relativamente pequena no conjunto da população trabalhadora e tenha pouco efeito nos indicadores globais de mercado de trabalho, a sua quantificação e caracterização são importantes para conhecer suas condições de trabalho, estabelecer relações entre pobreza e mercado de trabalho e a formulação de políticas sociais. Ainda, permitem verificar em que medida a proibição de inserção de crianças no mercado de trabalho está sendo respeitada.

Outra característica importante da PED é a construção de novos parâmetros para a classificação da condição de atividade do indivíduo no mercado de trabalho que não se baseassem somente na dicotomia trabalho/não trabalho ou procura/não procura de trabalho. A ampliação e a combinação desses novos parâmetros de condição de atividade permitem classificar situações diferenciadas de inserção no mercado de trabalho com maior precisão, na condição em que mais se aproximam.

Os parâmetros básicos utilizados pela PED para classificar a PIA como desempregada, ocupada ou inativa, são:

- procura efetiva de trabalho
- disponibilidade para trabalhar com procura em 12 meses
- situação de trabalho
- tipo de trabalho exercido
- necessidade de mudança de trabalho

A PED considera como População Economicamente Ativa - PEA todos os indivíduos de 10 anos e mais que, no momento da pesquisa, estão comprometidos com o mundo do trabalho, ou seja, têm disponibilidade atual para trabalhar expressa na procura efetiva de

trabalho, na disponibilidade de trabalhar com procura em 12 meses ou em uma situação de trabalho. A disponibilidade atual para trabalhar identifica a força de trabalho ofertada no mercado de trabalho, que poderá estar sendo utilizada (ocupada) ou manifestar-se como excedente (desempregada).

A parcela da PEA identificada como *Desempregada* compreende os indivíduos que se encontram em uma situação involuntária de não-trabalho, por falta de oportunidade, ou que tenham exercido um trabalho eventual, mas continuam procurando um emprego fixo. A população desempregada é desagregada em três tipos de desemprego:

■ **Desemprego Aberto:** pessoas sem trabalho nos 7 últimos dias e com procura de trabalho efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista.

■ **Desemprego Oculto pelo Trabalho Precário:** pessoas que realizaram, nos últimos 30 dias, trabalhos autônomos precários (atividades remuneradas eventuais e instáveis) ou trabalho não-remunerado em ajuda a negócios de parentes - e que procuraram substituir essa atividade (bico ou biscate) nos 30 dias anteriores ao da entrevista ou que, não tendo procurado neste período, o fizeram sem êxito até doze meses atrás.

■ **Desemprego Oculto pelo Desalento:** pessoas sem trabalho, com necessidade e disponibilidade atual de trabalhar, porém sem procura efetiva de trabalho por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas que tiveram procura efetiva de trabalho por pelo menos 15 dias, nos últimos 12 meses.

Estas características fazem da PED uma referência para toda a sociedade, dada a sua singular capacidade de captar a complexidade e heterogeneidade do nosso mercado de trabalho. A metodologia adotada pela PED é convincente justamente porque traduz nossa realidade.

A seriedade e o rigor estatístico com que são realizadas as pesquisas garantiram um amplo reconhecimento público, propiciando sua ampliação para diversas regiões. A PED é reconhecida como modelo de pesquisa de emprego e desemprego pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, desde 1993.

Principais conceitos e procedimentos metodológicos utilizados em *Os Rostos dos Bancários: Mapa de Gênero e Raça do Setor Bancário Brasileiro*.

Os dados para este estudo foram obtidos das Pesquisas de Emprego Desemprego a partir de um mesmo conjunto de tabulações especiais de cada uma das regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte e Porto Alegre, e do Distrito Federal.

O período de estudo compreende informações coletadas no período de janeiro de 1998 a julho de 2000. Esse procedimento foi necessário para ampliar a amostra buscando obter significância estatística para as diferentes variáveis a serem analisadas. As estimativas desse estudo são representativas de todo o período.

A ênfase está nos resultados relativos e menos nas estimativas de estoques. Isso significa que os resultados obtidos mostram mais expressivamente como se distribuem as oportunidades e situações do que os números de tantas ou quais pessoas estão em determinada situação.

O conjunto de tabelas que resultou das tabulações especiais abrange os seguintes aspectos:

■ **Quem são os negros?** Para compor a raça negra, foram agrupados os conjuntos de indivíduos classificados como pretos e pardos. Este critério foi assumido não apenas por ser esta a definição já adotada pelo movimento negro, mas também tendo em vista captar todas as possíveis situações em que, de alguma forma, o critério racial se sobrepõe aos demais. No trabalho como um todo, os dados são apresentados para a população negra (agrupando pretos e pardos) e para a população não-negra (que agrupa brancos e amarelos).

■ **Como são as composições da população, do mercado de trabalho e do setor bancário segundo raça e sexo?** Para cada uma das regiões, encontraram-se as composições da População em Idade Ativa (PIA) e População Economicamente Ativa (PEA), entre os grupos raciais negros e não-negros e segundo o sexo. Esses dados mostram a participação geral de cada raça e sexo na força de trabalho nas regiões estudadas.

■ **A inserção do trabalhador bancário segun-**

ITENS	Belo Horizonte	Brasília	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
<b>Abrangência</b>	Região Metropolitana de Belo Horizonte, composta por 24 municípios	Distrito Federal, composto por 19 regiões administrativas	Região Metropolitana de Porto Alegre composta por 22 municípios	Região Metropolitana de Recife, composta por 14 municípios	Região Metropolitana de Salvador, composta por 10 municípios	Região Metropolitana de São Paulo, composta por 38 municípios
<b>Composição da Amostra</b>	7.584 domicílios, sendo investigados 2.528 domicílios/mês	8.400 domicílios, sendo investigados 2.700 domicílios/mês	7.500 domicílios, sendo investigados 2.500 domicílios/mês	7.500 domicílios, sendo investigados 2.500 domicílios/mês	6.600 domicílios, sendo investigados 2.200 domicílios/mês	9.000 domicílios, sendo investigados 3.000 domicílios/mês
<b>Implantação</b>	Agosto de 1994	Dezembro de 1991	Janeiro de 1992	Abril de 1997. Esta pesquisa foi anteriormente realizada no período de 1990 e 1991	Outubro de 1996. Esta pesquisa foi anteriormente realizada no período de 1987 a 1989.	Maior de 1984
<b>Início da Divulgação</b>	Janeiro de 1996	Fevereiro de 1992	Junho de 1992	Março de 1998	Fevereiro de 1997	Janeiro de 1985
<b>Convênio</b>	DIEESE Fundação SEADE MTb/FAT SINE-MG FAPEMIG CEI SETASCAD Fundação João Pinheiro Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral de MG	DIEESE Fundação SEADE MTb/FAT CODEPLAN Secretaria do Trabalho e Renda do DF Secretaria da Fazenda e Planejamento do DF	DIEESE Fundação SEADE MTb/FAT SINE-RS FEE Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social Secretaria da Coordenação e Planejamento do RS Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social do RS	DIEESE Fundação SEADE MTb/FAT SINE-PE CONDEPE Secretaria do Trabalho e Ação Social de PE Secretaria de Planejamento, Ciência e Tecnologia de PE	DIEESE Fundação SEADE MTb/FAT SINE-BA SEI SETRAS-BA UFBA Secretaria de Planejamento, Ciência e Tecnologia da BA	DIEESE Fundação SEADE MTb/FAT

**do sexo e raça.** Para conhecer a intensidade e as condições de sua inserção no mercado de trabalho bancário foram analisados as seguintes variáveis: faixa etária, massa de rendimentos, rendimento real médio, grau de instrução, posição na família, jornada de trabalho, permanência e formas de contratação no emprego.

■ **O que é Setor Bancário nesta pesquisa?** Abrange os ocupados nos serviços creditícios e financeiros. Ou seja, além dos bancários, incluem-se os trabalhadores das empresas de seguro e cartões de crédito, e de empresas que prestam serviços diretamente nas dependências das instituições financeiras.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DIEESE (2001). *Marcas da Reestruturação do Setor Bancário Brasileiro: Desemprego, Concentração, Internacionalização e Privatização*. São Paulo, Linha Bancários, fevereiro de 2001. (mimeo.)
- DIEESE (2000a). *Setor Financeiro: Conjuntura, Resultados, Remuneração e Emprego*. (Subsídios para discussão nas conferências regionais dos trabalhadores do Sistema Financeiro). São Paulo, Linha Bancários, junho de 2000. (mimeo.)
- DIEESE (2000b). *O Desempenho do Banco do Estado do Maranhão em 1999*. Curitiba, Linha Bancários, abril de 2000. (mimeo.)
- DIEESE (2000c). *Um Balanço do Emprego Bancário no Brasil em 1999*. Informativo "Emprego Bancário", n.º 03. São Paulo, Linha Bancários, março de 2000. (mimeo.)
- DIEESE (2000d). *Mudanças nos Canais de Atendimento Bancário*. Boletim DIEESE, n.º 218, maio/abril, São Paulo.
- DIEESE (1999a). *O Ajuste dos Bancos no Plano Real: O Caso do Bradesco*, São Paulo, Linha Bancários, novembro de 1999. (mimeo.)
- DIEESE (1999b). *Emprego Bancário no Brasil*. Informativo "Emprego Bancário", n.º 01. São Paulo, Linha Bancários, abril de 1999. (mimeo.)
- DIEESE (1998). *"Evolução Recente do Emprego Bancário no Brasil"*. Belo Horizonte, Linha Bancários, julho de 1998. (mimeo.)
- DIEESE (1998). *"A Jornada de Trabalho nos bancos."* São Paulo, Linha Bancários, agosto de 1998. (mimeo.)
- DIEESE (1997 a). *Mudanças no perfil da categoria bancária: ocupação, gênero, escolaridade e faixa etária (1986/1994)*. São Paulo, Linha Bancários, setembro de 1997. (mimeo.)
- DIEESE (1997 b). *Desempenho e reestruturação dos bancos após o Plano Real*, São Paulo / Curitiba, Linha Bancários, junho de 1997. (mimeo.)
- DIEESE (1997 c) *Consequências da Reestruturação Produtiva dos Bancos sobre os Bancários*, Rio de Janeiro, Linha Bancários, junho de 1997. (mimeo.)
- DIEESE. *O impacto das fusões e incorporações sobre o trabalho bancário*. Boletim DIEESE, n.º 182, p. 12-17, maio de 1996.
- DIEESE. *Terceirização e Reestruturação Produtiva do Setor Bancário no Brasil*. Estudos Setoriais DIEESE, n.º 2, São Paulo, 1994.
- HIRATA, Helena. *Reorganização da Produção e Transformação do Trabalho. Uma nova divisão sexual do trabalho?* In *Seminário Estudos de Gênero Face aos Dilemas da Sociedade Brasileira*, mimeo, 2000.
- IBGE (1997). *Sistema Financeiro: uma análise a partir das contas nacionais (1990-1995)*. Rio de Janeiro: IBGE, 1997.
- KON, Anita (1999). *A economia política do gênero: considerações sobre a divisão do trabalho*. Texto para discussão PUC-SP, 1999.mimeo.
- PUGA, Fernando Pimentel. *Sistema Financeiro Brasileiro: reestruturação recente, comparações internacionais e vulnerabilidade à crise cambial*. In: GIAMBIAGI, Fabio e MOREIRA, Maurício Mesquita (Org.). *A Economia Brasileira nos Anos 90*. Rio de Janeiro: BNDES, 1999, p 411-465.
- RODRIGUES, Alcinei Cardoso. *O Emprego Bancário no Brasil e a Dinâmica Setorial (1990-97)*. Dissertação de Mestrado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo em maio de 1999.
- SEADE (1989). *Os negros e a discriminação racial no mercado de trabalho in Mercado de Trabalho na Grande São Paulo: Pesquisa de Emprego e Desemprego/SEADE/DIEESE- São Paulo, 1989.*
- SEGNINI, Lílina (1998a). *Mulheres no trabalho bancário*, Editora Edusp, São Paulo, 1998.
- SEGNINI, Lílina (1998b). *Novas formas de relações empregatícias e qualificações requeridas em um contexto altamente informatizado: análise do sistema financeiro no Brasil*. Projeto de pesquisa. Convênio Cedes/Unicamp financiado pela Finep, CNPq, FAE/Unicamp 1995/1997.
- VALENZUELA, Maria Elena. *Igualdade de Oportunidade e Discriminação de Raça e Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil* in OIT e MTE (Org.). *Abertura e Ajuste do Mercado de Trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. São Paulo, Ed. 34, 1999, pág. 149-178.



Confederação  
Nacional dos Bancários

**CNB CUT**