

**vamos abolir
a discriminação
e promover
a inclusão**
**POR MAIS CONTRATAÇÕES
DE NEGROS E NEGRAS**
nos bancos

É preciso abolir a discriminação nos bancos

Em pleno século XXI vivenciamos no cotidiano diversas formas de discriminação[1], entre estas se encontram aquelas institucionalizadas nos bancos, que perpetuam modelos de desigualdades e exclusão. São as discriminações indiretas observadas na contratação de pessoas negras, na menor remuneração se comparada com os brancos, e na ascensão profissional; para os bancos que se dizem modernos e comprometidos com a responsabilidade social. Essa realidade deveria ser enfrentada com medidas específicas de inclusão e integração racial e social.

Logo as políticas de ações afirmativas são instrumentos essenciais para resolver problemas de distorções, desigualdades, exclusão e segregação no sistema financeiro.

A discriminação é bastante visível ao observar a composição dos altos cargos dos bancos, como a diretoria, conselhos de administração e superintendências e; também nos demais níveis hierárquicos e da composição do quadro de funcionários, como, operacional, técnico gerencial e administrativo. Um exemplo é a composição do conselho de executivos do Banco do Brasil que tem 35 homens e nenhuma mulher, destes, 31, são brancos, um amarelo, um pardo e duas pessoas não informaram sua raça, conforme relatório de sustentabilidade.

A presença de pessoas negras no Banco do Brasil

representa 2.623, apenas 2,3% do quadro e quando somamos negros, pardos e índios o número é de 22.862 funcionários, ou seja, de 20,08% pontos percentuais, o que expressa a baixa participação ao considerar o total de 113.810 profissionais contratados na Instituição. Se nos bancos públicos onde a entrada acontece via concurso, a presença é tímida, nos bancos privados a realidade é bem pior. Portanto, é necessário pôr fim a desigualdade racial presente nos bancos públicos e privados e revelar a cor, da exclusão no Sistema Financeiro.

A OUTRA FACE DA MOEDA: PRECONCEITO E RACISMO

No Brasil, banqueiros são como castas "intocáveis" e "superiores", são na sua ampla maioria homens e brancos, eles mantêm uma estrutura de poder sócio racial utilizada para definir lugares de poder e privilégios. Essa realidade permite observar que não há igualdade de oportunidades, de tratamento e de direitos entre brancos e negros no sistema financeiro. Os altos lucros comprovam que os bancos e os banqueiros deveriam implantar programas de inclusão e demonstrar na prática seu compromisso com a sociedade brasileira e com o desenvolvimento do país. Mas, o que fazem é praticar rotatividade e demitir. Veja:

**Admitidos, desligados e remuneração média por gênero
Brasil - janeiro a dezembro de 2012**

Gênero	Admitidos			Desligados			Saldo	Diferença da Rem. Média (%)
	Nº de trab.	Part. (%)	Rem. Média (em R\$)	Nº de trab.	Part. (%)	Rem. Média (em R\$)		
Masculino	23.724	52,3%	3.006,91	21.893	52,3%	4.994,99	1.831	-39,8%
Feminino	21.598	47,7%	2.318,33	19.951	47,7%	3.716,32	1.647	-37,6%
TOTAL	45.322	100,0%	2.678,77	41.844	100,0%	4.385,33	3.478	-38,9%

Fonte: MTE/Caged - Elaboração: DIEESE - Rede Bancários

O Sistema Financeiro fere o princípio da igualdade diariamente. Um executivo de Banco recebe R\$ 40 milhões de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), enquanto um funcionário do atendimento recebe R\$ 6 mil reais. Essa distorção gritante é apenas um exemplo da alta concentração de renda no setor.