

A UNIÃO FAZ A FORÇA

COLETIVO DE BANCÁRIOS EM BUSCA DE
OPORTUNIDADES



JACQUELINE MAIA DOS SANTOS

CAIXA ECONOMICA FEDERAL

A união faz a força: coletivo de bancários negros em busca de oportunidades

Uma Jornada de Coragem e Determinação

O Nascimento do Grupo de Afinidade

No início dos anos 2020, um grupo de empregados negros de um renomado banco começou a se reunir informalmente para discutir as dificuldades e os desafios que enfrentavam em suas carreiras. Apesar de suas habilidades, dedicação e competências, eles percebiam que as oportunidades de ascensão profissional não eram as mesmas comparadas às de seus colegas. Essas reuniões marcaram o início do que viria a ser um poderoso movimento dentro da instituição bancária.

A existência de um coletivo de funcionários negros no banco se justifica pela própria história do Brasil, marcada por profundas desigualdades raciais e sociais desde o período colonial. O país tem uma longa trajetória de escravidão, discriminação e marginalização da população negra, cujos efeitos ainda são sentidos nas estruturas sociais e econômicas contemporâneas. Reconhecendo essa realidade histórica e a necessidade de promover justiça e equidade, o grupo de afinidade surgiu como uma iniciativa essencial para enfrentar os desafios específicos enfrentados por funcionários negros e criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e representativo.



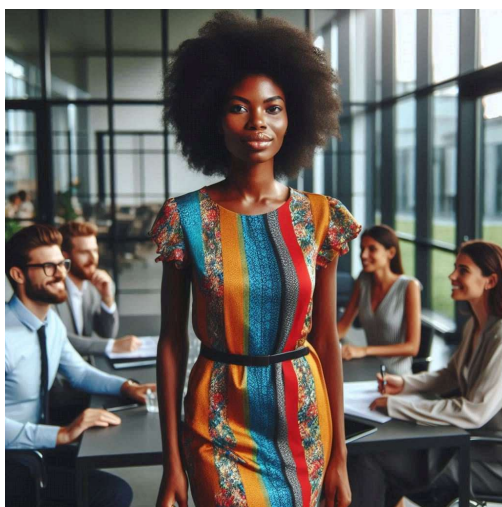
Identificação dos Problemas

Durante as reuniões, os membros do grupo compartilharam suas experiências pessoais e coletivas de discriminação, falta de representação em cargos de liderança e barreiras implícitas no ambiente de trabalho. Havia um consenso de que, apesar das políticas internas do banco que promoviam a diversidade e a inclusão, na prática, estas não se refletiam em oportunidades iguais.

Ao longo desse processo, ficou claro que a alta gestão do banco não tinha um conhecimento aprofundado sobre o conceito de letramento racial. Muitos líderes não entendiam completamente as dinâmicas e os impactos das desigualdades raciais no ambiente de trabalho. Isso evidenciou a necessidade de educar a liderança sobre questões raciais, o que levou o grupo a organizar sessões de letramento racial para a alta direção. Estas sessões tinham o objetivo de conscientizar sobre os vieses inconscientes, promover uma cultura de empatia e fornecer ferramentas para apoiar a inclusão de maneira mais eficaz.

Paralelamente, o grupo também abordou a necessidade de educar a alta e média gestão sobre o "pacto da branquitude". Este conceito refere-se aos privilégios e à cumplicidade inconscientes que perpetuam as desigualdades raciais. Com sessões de treinamento específicas, os gestores começaram a reconhecer como suas ações e decisões poderiam, involuntariamente, reforçar essas desigualdades. A compreensão do pacto da branquitude foi fundamental para que os líderes percebessem a importância de um compromisso ativo com a equidade racial e tomassem medidas concretas para dismantelar essas barreiras invisíveis.

A identificação desses problemas revelou uma questão ainda mais profunda e complexa: a desigualdade em cargos de liderança e estratégicos não era apenas uma questão de



raça, mas também de gênero. As mulheres negras enfrentavam um duplo obstáculo, com ainda menos oportunidades de ascensão do que os homens negros. Isso evidenciou a necessidade de abordar a desigualdade de maneira interseccional, reconhecendo que diferentes formas de discriminação podem se sobrepor e criar barreiras adicionais para certos grupos.

A Formação Oficial

Determinado a fazer a diferença, o grupo decidiu formalizar sua existência como um Grupo de Afinidade de Empregados Negros. Com o apoio de alguns aliados dentro da organização, eles elaboraram uma proposta detalhada que incluía objetivos claros, como a criação de programas de mentoria, treinamentos específicos de desenvolvimento de liderança e a implementação de métricas de diversidade para monitorar o progresso.

A diversidade de cargos e funções entre os membros do grupo de afinidade era notável. O grupo era composto por pessoas que trabalhavam em diversas agências bancárias, setores administrativos e na matriz, abrangendo diferentes níveis hierárquicos e áreas de atuação. Essa diversidade permitiu que o grupo tivesse uma visão abrangente dos desafios enfrentados pelos empregados negros em toda a organização. Além disso, a

distribuição geográfica dos membros em todo o Brasil trouxe perspectivas únicas e variadas, refletindo as realidades regionais e fortalecendo a representatividade do grupo. Essa pluralidade de experiências e conhecimentos foi fundamental para a criação de estratégias eficazes e inclusivas, que consideravam as especificidades de cada contexto e promoviam mudanças significativas em toda a instituição.

Para gerar identificação e divulgação entre os integrantes do coletivo, foi criada uma logomarca e uma identidade visual em ideogramas africanos. Essa logomarca foi estampada em camisas, cordões de crachá, calendários, agendas e cartazes, fortalecendo o sentimento de pertencimento e união entre os membros.

Primeiros Passos e Resistências

Logo após a formalização, o grupo apresentou suas demandas à alta direção do banco. Embora tenham encontrado apoio em algumas áreas, houve também resistência. Alguns líderes questionavam a necessidade de um grupo específico para uma raça, acreditando que as políticas de diversidade existentes eram suficientes.

Durante este processo, também emergiu um discurso comum entre alguns colegas: a crença de que "todos são iguais". Este argumento, embora aparentemente inocente e bem-intencionado, na realidade ignorava as desigualdades estruturais de raça e gênero que permeavam a organização. A insistência nesse ponto de vista muitas vezes servia para minimizar as experiências vividas por empregados negros e mulheres negras, que enfrentavam barreiras adicionais em comparação a seus colegas brancos.



No entanto, os membros do grupo de afinidade não se deixaram abater e continuaram a se mobilizar, utilizando dados e estudos que mostravam a importância de ambientes de trabalho diversificados e inclusivos.

Programas de Mentoria e Treinamento

Um dos primeiros grandes marcos do grupo foi a implementação de um programa de mentoria para empregados negros. Este programa conectava funcionários de diversos níveis hierárquicos com líderes seniores, que forneciam orientação, apoio e oportunidades de networking. Além disso, foram realizados workshops e treinamentos focados no desenvolvimento de habilidades de liderança, ajudando os participantes a se prepararem para cargos mais altos dentro do banco.

Além do programa geral de mentoria, o grupo de afinidade também implementou uma iniciativa específica voltada para mulheres negras. Reconhecendo as barreiras duplas

que essas profissionais enfrentavam devido ao racismo e ao sexismo, a mentoria especializada proporcionou um espaço seguro e de apoio, onde as participantes puderam compartilhar suas experiências e receber aconselhamento direcionado às suas necessidades. Este programa facilitava encontros regulares com mentoras que já tinham percorrido caminhos similares, proporcionando não só orientação profissional, mas também inspiração e empoderamento pessoal.

Mentoria para terceirizados e Curso Preparatório para Concursos

Reconhecendo que a inclusão deve ir além dos funcionários efetivos, o grupo de afinidade também visou integrar os funcionários terceirizados negros em suas iniciativas. Para isso, foi criado um projeto de mentoria específico para este grupo, com o objetivo de oferecer suporte, orientação e desenvolvimento profissional.

O programa de mentoria para funcionários terceirizados negros foi estruturado de maneira a proporcionar encontros regulares com mentores experientes, que compartilhavam conhecimentos e estratégias para o crescimento profissional dentro e



fora do banco. Este programa não só oferecia aconselhamento sobre o desenvolvimento de habilidades específicas, mas também sobre a importância da construção de redes de contatos e do fortalecimento da confiança profissional.

Além da mentoria, foi implementado um curso preparatório para concursos, visando capacitar esses funcionários para oportunidades de efetivação e ascensão dentro da organização. O curso abordava conteúdos relevantes para os concursos internos, como conhecimentos específicos do setor bancário, raciocínio lógico, e habilidades administrativas. As

aulas eram ministradas por especialistas internos e externos, que traziam uma perspectiva prática e atualizada sobre os temas abordados.

Essas iniciativas foram fundamentais para ampliar o acesso dos funcionários terceirizados negros a oportunidades de crescimento, quebrando barreiras e promovendo uma maior equidade dentro do banco. Através do projeto de mentoria e do curso preparatório, muitos terceirizados conseguiram alcançar efetivações e promoções, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e representativo.

Impacto e Resultados

Com o passar do tempo, o impacto do grupo de afinidade começou a ser sentido em toda a organização. A representatividade de empregados negros em posições de liderança

aumentou, e o banco começou a colher os frutos de um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado. Estudos internos mostraram que as equipes diversas eram mais inovadoras e tinham melhores resultados, reforçando a importância das políticas de inclusão.

A diversidade racial e de gênero no banco não só impulsionou a inclusão, mas também trouxe ganhos financeiros tangíveis. Pesquisas internas apontaram que equipes compostas por indivíduos de diferentes origens e perspectivas apresentavam taxas mais elevadas de inovação e resolução de problemas, o que levou a um aumento significativo na produtividade. A variedade de experiências e ideias permitiu abordagens mais criativas e eficazes, resultando em decisões mais informadas e estratégias de negócio mais robustas.

Além disso, a inclusão de mulheres e pessoas de diferentes raças em posições de liderança proporcionou uma visão mais abrangente e estratégica, essencial para navegar em um mercado global competitivo. Estudos de caso mostraram que projetos liderados por equipes diversificadas atingiram metas mais rapidamente e superaram concorrentes, refletindo diretamente nos lucros da instituição.

O banco também observou uma melhoria na retenção de talentos e na satisfação dos funcionários, aspectos que são cruciais para a produtividade a longo prazo. Funcionários que se sentem valorizados e incluídos tendem a ser mais leais e engajados, contribuindo consistentemente para o sucesso da organização.

Uma Cultura de Inclusão

O sucesso do grupo de afinidade inspirou outros grupos dentro do banco a se formarem, cada um lutando por igualdade e representatividade em diferentes frentes. A cultura organizacional começou a mudar, com um maior foco em inclusão, respeito e valorização da diversidade.

Inspirado pelo sucesso do coletivo de bancários negros, o banco viu surgir outros grupos de afinidade igualmente importantes. Entre eles, destacam-se o coletivo LGBT, o coletivo de Pessoas com Deficiência (PCD) e o coletivo de funcionários com mais de 55 anos.



O coletivo LGBT foi criado para promover um ambiente de trabalho seguro e acolhedor para todos, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Este grupo organizou workshops e eventos de sensibilização para educar os colegas sobre questões LGBT+ e trabalhar para a eliminação de preconceitos e discriminação no local de trabalho. Além disso, implementou programas de apoio e recursos para funcionários LGBT, promovendo um ambiente inclusivo e respeitoso.

O coletivo de Pessoas com Deficiência (PCD) focou-se em garantir que o banco fosse acessível a todos. Essa iniciativa incluiu a adaptação de instalações físicas, a implementação de tecnologias assistivas e a promoção de políticas de inclusão que assegurassem oportunidades iguais para todos os funcionários. O grupo também trabalhou para sensibilizar a organização sobre as capacidades e contribuições valiosas das pessoas com deficiência.

O coletivo de funcionários com mais de 55 anos abordou as necessidades e desafios específicos dessa faixa etária. Promoveu programas de formação contínua e desenvolvimento profissional adaptados, bem como iniciativas de bem-estar que levassem em conta as necessidades de saúde e qualidade de vida desses funcionários. Este grupo também enfatizou a importância do conhecimento e experiência dos funcionários mais velhos, promovendo a mentoria intergeracional e a valorização de suas contribuições ao banco.

O coletivo de funcionários com mais de 55 anos abordou as necessidades e desafios específicos dessa faixa etária. Promoveu programas de formação contínua e desenvolvimento profissional adaptados, bem como iniciativas de bem-estar que levassem em conta as necessidades de saúde e qualidade de vida desses funcionários. Este grupo também enfatizou a importância do conhecimento e experiência dos funcionários mais velhos, promovendo a mentoria intergeracional e a valorização de suas contribuições ao banco.

As ações desses grupos de afinidade foram amplamente reconhecidas tanto internamente quanto externamente. O banco, que já era nacionalmente conhecido por seus programas de gênero, foi reconhecido externamente por suas práticas inclusivas, recebendo prêmios e menções honrosas em publicações do setor.

O impacto desses grupos transcendeu as fronteiras da instituição, inspirando outras empresas a adotarem práticas inclusivas semelhantes. As iniciativas não só melhoraram o ambiente interno do banco, como também projetaram uma imagem de responsabilidade social corporativa que atraiu clientes e investidores comprometidos com a diversidade e a inclusão.

Além dos coletivos, a administração do banco implementou políticas que garantissem a continuidade das ações inclusivas. Foram estabelecidos comitês de diversidade, responsáveis por monitorar e promover a inclusão em todas as áreas da organização, assegurando que os valores de igualdade e respeito fossem integrados nas práticas diárias da instituição.

Os resultados dessas iniciativas foram visíveis não apenas na satisfação e no engajamento dos funcionários, mas também no desempenho financeiro do banco. Clientes e parceiros começaram a reconhecer e valorizar a postura inclusiva da instituição, contribuindo para fortalecer sua reputação e consolidar seu posicionamento no mercado.

Legado e Futuro

O grupo de afinidade de empregados negros do banco deixou um legado duradouro. Não só contribuíram para a criação de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, mas

também abriram caminho para futuros líderes que, de outra forma, poderiam não ter tido a oportunidade de ascender profissionalmente. O movimento que começaram continua a crescer, e sua história serve como um exemplo inspirador para outras organizações que buscam promover a diversidade e a inclusão em suas operações.

Os membros do grupo de afinidade de empregados negros também se dedicaram a criar oportunidades de desenvolvimento profissional e de networking. Organizaram eventos de mentoria e palestras com líderes da comunidade negra, encorajando a troca de experiências e o fortalecimento dos laços internos. Esses eventos não só capacitaram os participantes, mas também enriqueceram a cultura corporativa do banco com perspectivas diversas e inovadoras.

Além disso, promoveram ações de recrutamento direcionadas para aumentar a representação de pessoas negras na instituição, garantindo um processo seletivo justo e equitativo. Esta abordagem proativa resultou em uma equipe mais diversa e inclusiva, refletindo um compromisso real com a igualdade de oportunidades.

Através dessas ações, o grupo conseguiu não apenas melhorar a vida dos seus membros, mas também influenciar políticas de recursos humanos que beneficiaram toda a força de trabalho. Criaram um ambiente onde todos os funcionários se sentiam valorizados e respeitados, independentemente de sua origem. Este compromisso com a diversidade e a inclusão passou a fazer parte do DNA da instituição, inspirando outras empresas a seguir o mesmo caminho.

Conclusão

A história do coletivo de empregados negros no banco é uma poderosa narrativa de coragem, determinação e solidariedade. Eles mostraram que a união e a luta por causas justas podem levar a mudanças significativas, não só dentro de uma organização, mas na sociedade como um todo. O seu trabalho não só beneficiou os membros do grupo, mas também transformou a cultura do banco, criando um legado que continuará a inspirar e influenciar positivamente o mundo corporativo.

A história do coletivo de empregados negros no banco é um testemunho eloquente de que a união faz a força na busca pela igualdade. Através da solidariedade, determinação e um espírito coletivo, esses indivíduos conseguiram promover mudanças que reverberaram por toda a organização e além dela. Eles provaram que quando as pessoas se unem por uma causa comum, é possível enfrentar e superar barreiras, criando um ambiente mais justo e inclusivo para todos. Este exemplo de união e ação coletiva serve como um farol para outras instituições, mostrando que a busca pela igualdade é uma jornada que, quando feita em conjunto, pode transformar realidades e construir um futuro mais equitativo.