



DESDOBRAMENTOS DO PROGRAMA PRÓ- EQUIDADE DE GÊNERO EM UM BANCO PÚBLICO EM SERGIPE

Keila Sousa dos Santos Monteiro¹
Maria Helena Santana Cruz²

RESUMO

Esta comunicação apresenta os principais resultados de uma pesquisa de mestrado em sociologia pela UFS, que analisou as representações de trabalhadores sobre o Programa Pró-equidade de Gênero (PPEG) num banco público em Sergipe no período 2005-2010. Metodologicamente, priorizou-se a abordagem qualitativa sócio-histórica, por meio do estudo de caso organizacional, para captar aspectos descritivos do objeto. Foram consultadas fontes de informações bibliográficas com base na literatura pertinente ao objeto da pesquisa e fontes documentais (sites da organização, Dieese, Febraban, documentos oficiais, etc.). Além disso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores do banco. As abordagens teóricas sobre gênero e trabalho orientaram as análises empíricas. O levantamento dos dados permitiu algumas conclusões: a) a assimilação da temática do Programa pelos pesquisados foi baixa; b) o não envolvimento das chefias e gerências nas atividades de disseminação do Programa prejudicou o trabalho da comissão, já que isto não era tido pelos gestores como trabalho efetivo; c) foram criados indicadores de gênero após a adesão ao Programa.

Palavras-chave: Trabalho. Setor financeiro bancário. Gênero. Programa Pró-equidade de Gênero.

INTRODUÇÃO

Esta comunicação resulta de uma pesquisa de mestrado em sociologia pela Universidade Federal de Sergipe (UFS), concluída em 2013. Naquela ocasião, a partir de um conjunto de referências na área dos estudos de gênero e trabalho, indagou-se como as representações de gênero dos trabalhadores de um banco público influenciaram a implementação do Programa Pró-equidade de Gênero (PPEG) no período 2005-2010. O campo empírico da

¹ Mestre em Sociologia na Universidade Federal de Sergipe. keilasdsm@gmail.com

² Doutora em Educação. Universidade Federal de Sergipe (UFS). helenacruz@uol.com.br



pesquisa foi o banco Âmba. Cabe ressaltar que esse nome é fictício para preservar o anonimato da organização.

Metodologicamente, optou-se pelo estudo de caso organizacional. A análise apoiou-se em cerca de quatro narrativas biográficas colhidas por meio de entrevistas semiestruturadas e em profundidade, com os trabalhadores do banco, sendo três mulheres e um homem. Destes, dois eram membros da Comissão do PPEG em Sergipe eleita em 2010, portanto estiveram inseridos nas atividades relacionadas ao Programa.

Para melhor compreensão, a comunicação está dividida em três partes, além da conclusão. A primeira e a segunda apresentam uma contextualização do Pró-equidade de Gênero e do banco Âmba. Na terceira, alguns fragmentos de depoimentos colhidos durante o trabalho de campo serão discutidos à luz dos referenciais teóricos adotados.

1. O Programa Pró-Equidade de Gênero³

Desde o período da redemocratização do país, as feministas reivindicam respostas estatais para o problema social das desigualdades de gênero que reservam “às mulheres condições de trabalho inferiores àsquelas oferecidas aos homens” (SORJ, 2004, p.144). Da articulação inicial do feminismo até a institucionalização da sua pauta reivindicatória, o percurso foi longo e pontuado por conflitos. No final da década de 1970, foram dados os primeiros passos desses novos atores políticos em busca da transformação das relações assimétricas entre homens e mulheres, além do combate à ditadura militar (PITANGUY, 2003).

A pressão exercida pelos movimentos feministas⁴, tanto no âmbito internacional quanto nacional, trouxe para o debate público na esfera

³ Desde 2011, o programa passou a ser denominado de Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Entretanto, a necessidade de limitar o objeto de pesquisa, já bastante complexo, impossibilitou ampliar o rol de categorias analíticas, e a dimensão raça não foi analisada na pesquisa dissertativa.



encaminha informações relevantes sobre o seu perfil e quadro funcional por meio da Ficha-Perfil⁵ para que a SPM forneça um diagnóstico das suas condições atuais. Por fim, na terceira etapa, a organização com base nesse panorama elabora um Plano de Ação para tentar resolver os problemas elencados, tendo como meta a promoção da equidade de gênero nas relações de trabalho.

Após um ano da assinatura do Plano de Ação, a organização passa por uma avaliação realizada pelo Comitê Pró-Equidade de Gênero na qual é verificada a realização dos compromissos assumidos. Neste percurso, a organização conta com o apoio dos especialistas em gênero e trabalho de instituições governamentais, organismos internacionais, organizações não-governamentais e sociedade civil que compõem o Comitê Pró-Equidade de Gênero. Findo o ano, as organizações que cumpriram as metas acertadas recebem o Selo Pró-Equidade de Gênero (BRASIL - SPM, 2009).

Atualmente, o Programa está na quinta edição. O banco Âmbaar recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero em todas as edições. O funcionamento do Programa requer a criação da Comissão Pró-equidade de Gênero que irá disseminar as atividades e promover o envolvimento dos trabalhadores de cada região com as discussões e ações do PPEG. Devido ao grande tamanho do banco Âmbaar, foram criadas 27 Comissões Regionais Pró-equidade de Gênero, uma para cada estado do país. Foram realizadas eleições entre os trabalhadores para escolher os membros dessas comissões. A primeira eleição foi em 2008, com a participação de 23.000 trabalhadores que votaram em 770 candidatos e elegeram 258 membros, a segunda contou com a participação de 492 candidatos, mais de 26.000 votantes, que elegeram 221 representantes para atuar nas comissões. Em Sergipe, essa comissão era originalmente composta por sete participantes em 2010, mas este número foi reduzido para seis em virtude de uma desistência.

⁵ A Ficha-Perfil é preenchida pela organização com os dados sobre o quadro dos trabalhadores (idade, sexo, cor/raça, escolaridade, distribuição dos cargos gerenciais por sexo etc.). Assim, é possível traçar um diagnóstico da organização e criar indicadores que revelam as assimetrias de gênero.



Uma das questões que norteou a pesquisa diz respeito à formação dessas comissões regionais no banco. Conforme o levantamento efetuado, tais comissões foram compostas por trabalhadores voluntários, eleitos pelos pares, sem a exigência de conhecimento específico sobre a temática de gênero no trabalho. Em função disso, surgiu o interesse em analisar como os trabalhadores envolvidos com os desdobramentos do PPEG no banco em Sergipe entenderam a temática introduzida pelo Programa.

É importante assinalar que as representações de gênero são aqui consideradas como representações sociais sobre a mulher e o homem que ajudam a reproduzir e legitimar as desigualdades de gênero no trabalho na medida em que influenciam as oportunidades de ascensão e as formas de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho (ABRAMO, 2007). Sob esse prisma, as desigualdades de gênero possuem como suporte as representações de gênero, isto é, as construções sociais dos gêneros, construções que irão determinar as posições ocupadas pelos homens e mulheres nas organizações, as proibições, os privilégios e as possibilidades de ascensão. De acordo com Abramo,

[...] no processo de reprodução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho incidem diversos fatores. Em primeiro lugar aqueles de caráter estrutural, vinculados aos determinantes mais gerais de uma *ordem de gênero* (que inclui não apenas o trabalho como também todas as outras dimensões da vida social) e de uma divisão sexual do trabalho que, ao mesmo tempo em que conferem à mulher a função básica e primordial de **cuidar** do mundo privado e da esfera doméstica, atribuem a essa esfera um valor social inferior ao do mundo "público" e desconhecem por completo seu valor econômico. Isso, para as mulheres, não significa apenas uma limitação de tempo e recursos para investir em sua formação profissional e trabalho remunerado, como também está fortemente relacionado a uma subvalorização (econômica e social) do significado do seu trabalho e de seu papel na sociedade. (ABRAMO, 2007, p.2, grifos da autora)

Nessa linha de argumentação, a autora salienta que as representações sociais sobre os homens e as mulheres no trabalho "[...] são elementos constitutivos dessa ordem de gênero, assim como do processo de reprodução



das desigualdades que continuam sendo observadas e vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras [...]”, favorecendo a desvalorização do trabalho feminino, e persistindo apesar da crescente escolarização e significativa participação das mulheres no mercado de trabalho (Idem, 2007, p.2).

A mesma autora prossegue esclarecendo que, construídas desde a socialização primária, antes da inserção da mulher e do homem no mercado de trabalho, essas representações são baseadas na separação entre o mundo familiar e o mundo produtivo, o privado e o público, bem como na ideia de que o primeiro é reduto das mulheres e o segundo, dos homens (Ibidem, 2007).

Como bem explica Bruschini (2000), subjacente às representações de gênero está

a manutenção de um modelo de família patriarcal, segundo o qual cabem às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, condicionam a participação feminina no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego, como no caso dos homens. A constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais limita a disponibilidade das mulheres para o trabalho, que depende de uma complexa combinação de características pessoais e familiares, como o estado conjugal e a presença de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, assim como a características do grupo familiar, como o ciclo de vida e a estrutura familiar. Fatores como esses afetam a participação feminina, mas não a masculina, no mercado de trabalho. O importante a reter é que o trabalho das mulheres não depende apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificações para atendê-la, mas decorre também de uma articulação complexa, e em permanente transformação, dos fatores mencionados (BRUSCHINI, 2000, p.16-17).

Essa análise de Bruschini (2000) sugere que o patriarcado ecoa com força na esfera privada e noutras esferas da vida social, como é o caso do trabalho, embora a família patriarcal⁶ progressivamente esteja perdendo espaço entre as configurações familiares.

⁶ Para uma discussão aprofundada sobre a forte retração do patriarcado no século XX, que não significa a sua extinção, consultar Saffioti (2009), Therborn (2006) e Castells (1999).



Dito isto, na próxima seção será abordado o contexto organizacional da pesquisa resumidamente.

3. O banco Âmbar

O banco Âmbar faz parte do sistema bancário brasileiro desde 1861, quando foi fundado por Dom Pedro II através do Decreto nº 2.723. No seu quadro funcional há trabalhadores concursados, trabalhadores incorporados do extinto Banco Nacionais de Habitação (BNH), além de um efetivo temporário composto por: estagiários, os adolescentes aprendizes e os prestadores de serviços.

Tabela 1 – Total de trabalhadores(as) do Banco Âmbar

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Empregados Concurados	68.257	72.252	74.949	78.175	81.306	83.185	85.633
Estagiários	11.878	11.772	11.873	12.009	12.103	10.282	10.774
Prestadores de Serviços	16.951	12.820	10.456	28.549	26.358	25.239	31.766
Adolescentes Aprendizes	3.125	3.600	3.638	3.710	3.736	3.695	1.710
Jovens Aprendizes	-	-	-	-	147*	685	1.072
Total	100.211	100.444	100.916	122.443	123.650	123.086	130.955

Fonte: Banco Âmbar

Na década de 1990, o banco Âmbar, juntamente com todo setor bancário, passou pelo processo da reestruturação da produção que proporcionou intensa modernização tecnológica responsável por transformações profundas nos “processos e rotinas de trabalho” implicando inclusive “nas condições de trabalho, nas relações de produção e na capacidade de resistência dos trabalhadores” (ANTUNES, 2005, p. 40-41; JINKINGS, 1996, p. 11). Tais processos provocaram tanto o aumento da produtividade quanto a precarização do trabalho nos bancos.

Todavia, os bancos não foram os únicos afetados pela reestruturação da produção, outros setores como a telecomunicações e o industrial também foram reorganizados por conta das transformações no trabalho. No entanto, Druck (2002) salienta que a especificidade do setor bancário manifesta-se em uma das principais características do capitalismo mundial: o processo de financeirização da economia caracterizado pela lógica financeira em detrimento



da lógica produtiva. A financeirização da economia e a internacionalização dos mercados financeiros impulsionados pela informatização influenciaram as formas de trabalho em nossa sociedade ao impregnar as relações sociais com a volatilidade, a flexibilidade e a descartabilidade predominantes na lógica financeira (DRUCK, 2002).

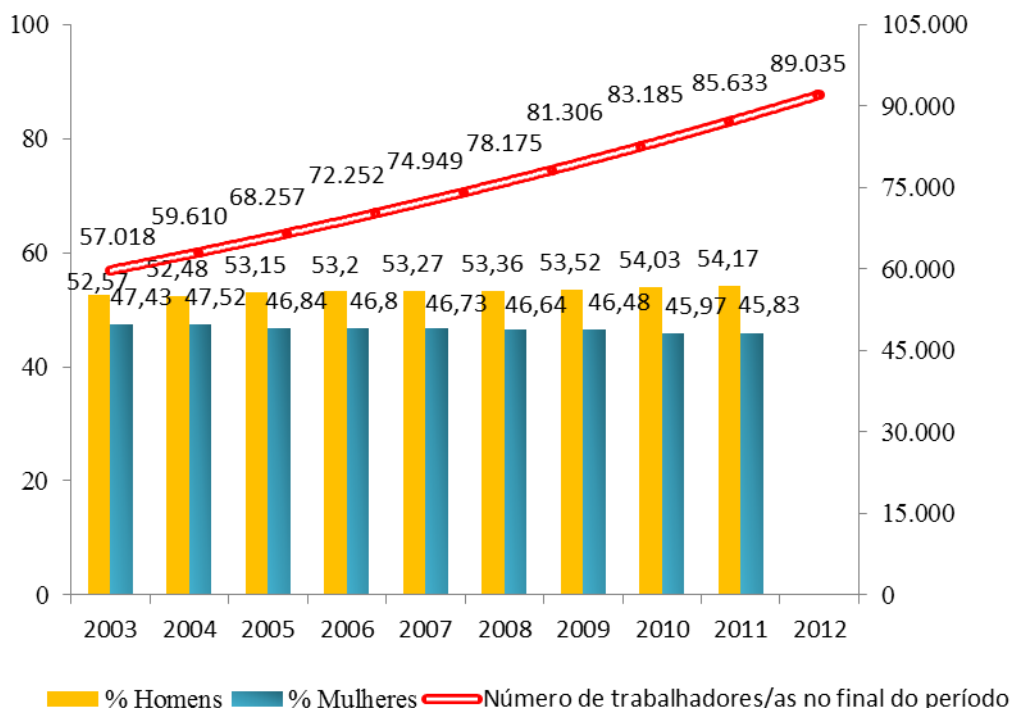
Por conseguinte, a alteração da organização do mercado financeiro brasileiro a partir do processo da internacionalização do capital⁷ resultou em privatizações, fusões e incorporações, destacando-se, nos últimos anos, os casos do Itaú com Unibanco, do Banco do Brasil com a Nossa Caixa e do Santander com o Real (DIEESE, 2011). Como exemplifica Antunes (2009), o número de bancários no país foi reduzido drasticamente, dos cerca de 800 mil bancários existentes na década de 1980, restaram cerca de 400 mil em 2005. Segundo o DIEESE (2011), em 2010, os cinco maiores bancos no Brasil (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Bradesco, Itaú, Santander) possuíam 454 mil bancários, porém este número pode ser ainda menor, tendo em vista que os bancos não informam o número de empregados terceirizados.

Não obstante o decréscimo na quantidade de bancários no mercado brasileiro, continuamente tem aumentado a incorporação da mulher neste setor desde a década de 1990. Nesse sentido, o DIEESE registrou que a participação das mulheres no setor bancário entre 1986 a 1996 aumentou de 36% para 43% (ABREU; SORJ, 2002). Em 2008, segundo a FEBRABAN (2009), as mulheres representavam 48,4% do total de trabalhadores nos bancos e os homens, 51,6%⁸.

⁷ Trata-se de um novo regime de acumulação capitalista no qual há o predomínio da lucratividade do capital especulativo.

⁸ Em 2008, a FEBRABAN realizou a pesquisa Censo de Diversidade com a participação de 17 bancos e mais de 200 mil pesquisados.

Gráfico 1 – Trabalhadores do Banco Âmbar



Fonte: Banco Âmbar

Em relação à variável sexo, o banco Âmbar era composto por 85.633 trabalhadores em 2011, sendo 39.246 do sexo feminino (45,83%) e 46.387 do sexo masculino (54,17%). Contrariando a tendência das décadas anteriores, pode-se observar no gráfico 1 que o percentual de mulheres no banco teve uma ligeira redução de 1,6% de 2003 para 2011, quando passou de 47,43% para 45,83 %. Essa alta taxa de mulheres representa a intensificação do processo de feminização do trabalho nos bancos.

Algumas pesquisas (JINKINGS, 1996; SEGNINI, 1998; CRUZ, 2002) já analisaram o aumento da participação feminina no setor bancário, que decorreu da reestruturação produtiva conjugada com as transformações demográficas, culturais e sociais no final do século XX. Essas pesquisas salientaram que a maciça incorporação da mulher ao trabalho bancário (feminização do trabalho) coincidiu com a precarização deste setor, revelada na intensificação do ritmo do trabalho, na terceirização, nas jornadas parciais, no aumento das demissões.



De acordo com Jinkings (1996), a presença da mulher no trabalho bancário remonta à década de 1930 no Brasil. O ingresso ocorria através de concurso público nos bancos estatais ou por seleção direta nos departamentos de pessoal nos bancos privados, conforme os critérios cada um. Nessa época, o trabalho bancário era quase exclusivamente masculino, havia uma divisão sexual do trabalho na qual as poucas mulheres contratadas desempenhavam “[...] tarefas específicas, como recepcionistas, bibliotecárias, telefonistas ou faxineiras, posteriormente como auxiliares de escrita, recebendo salários muito abaixo dos valores médios da categoria” (JINKINGS, 1996, p.82).

Segnini (1998) acrescenta que os bancos se transformaram em um “gueto” do trabalho feminino em diversos países a partir da década de 1960, quando houve o processo de racionalização e automatização do trabalho. Nesse período, mulher já exercia atividades de atendimento ao público, tarefas repetitivas e fragmentadas, igualmente ao homem. No entanto, com o aumento das transações financeiras, como parte do processo de internacionalização do capital desencadeado diante do exaurimento do capitalismo baseado no padrão de produção fordista, as mulheres começaram a ingressar em maior número no trabalho bancário nas décadas de 1980 e seguintes (SEGNINI, 1998; ALVES, 2005). Com efeito, a divisão sexual do trabalho assumiu maior complexidade nos bancos e o lugar da mulher foi marcado: o atendimento ao público nas agências.

Diante do exposto, passa-se agora à apresentação e discussão de alguns fragmentos de depoimentos colhidos durante o trabalho de campo.

3. Um olhar sobre o Programa Pró-Equidade de Gênero

A apresentação que será realizada a seguir foi elaborada a partir de informações colhidas durante 6 (seis) entrevistas. Para manter suas identidades em sigilo, os entrevistados receberam denominações fictícias, sendo T1, T2 para os trabalhadores da Comissão do PPEG, e L1 e L2 para os

demais entrevistados. Pelo mesmo motivo, o cargo na organização não foi mencionado.

Quadro 1- Perfil dos entrevistados				
Entrevistado	T1	T2	L1	L2
Sexo	Feminino	Masculino	Feminino	Feminino
Idade	54 anos	44 anos	61 anos	44 anos
Estado Civil	Divorciada	Solteiro	Divorciada	Casada
N.º de filhos	Dois filhos	Sem filhos	Um filho	Três filhos
Escolaridade/Formação	Superior completo Proc de dados	Superior completo Direito	2º grau completo	Superior completo Direito
Tempo de serviço no banco	22 anos	22 anos	26 anos	23 anos
Função Comissionada	Sim	Sim	Não	Sim

Fonte: Dados coletados em entrevistas.

De início, as narrativas foram além do foco pré-definido no roteiro. A discussão sobre o Programa Pró-Equidade de Gênero foi abordada nas entrevistas buscando captar a percepção dos entrevistados quanto às práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero no banco, bem como a assimilação da temática do Programa. Sobre essas questões, os entrevistados revelaram certa insatisfação com a atuação, divulgação e continuidade do Programa no banco.

Na sequência, pontuamos alguns fragmentos dos depoimentos coletados durante a pesquisa dissertativa. Nos discursos dos entrevistados, a discriminação de gênero foi um dos pontos que logo veio à tona, embora os relatos não trouxessem necessariamente essa denominação. Nos trechos a seguir, dois aspectos principais chamam atenção. Em primeiro lugar, apenas uma das entrevistadas admitiu ter vivenciado ou assistido alguma situação discriminatória no tocante ao gênero no trabalho, o que pode sugerir a naturalização das discriminações pelos demais entrevistados e também pode sinalizar que os sujeitos discriminados, pelo receio em serem reconhecidos pelos outros membros do grupo como tais, raramente declaram ou denunciam



situações desse tipo. Em segundo lugar, quando questionados sobre os processos de promoção funcional, os entrevistados relataram situações nas quais identificaram a ocorrência de certa da distinção seletiva, como pode ser observado no trecho abaixo:

T1: As provas escritas que eu fiz, eu passei. ... antigamente, as funções não eram preenchidas por processos seletivos internos, o gerente que escolhia, se fazia prova ou se escolhia uma pessoa, né? **(Escolhia como?)** Escolhia! (com ar de riso e ênfase na fala). Aquela mais amiga, mais bonita (risos), o mais próximo, o mais inteligente, era escolhido assim. Como até hoje é, né? Que esse processo seletivo do banco, hoje em dia com essa, essa entrevista, vai tudo por água abaixo. Porque quando era por, por, prova eu passava, quando tinha entrevista eu sempre ficava em segundo lugar (enquanto fala esta frase, bate na mesa). Sempre tinha pra ficar na minha frente fulano... Hoje eu sei porque é que ele sempre ficava na minha frente (rindo enquanto falava), e eu não entendia isso, né? Mas assim, sempre, sempre. Sempre era o amigo do rei. Não tem jeito, é até hoje isso.

No relato acima, a entrevistada T1 refutou o discurso da igualdade de oportunidades propagado pelo Banco Âmbor ao revelar que nos concursos internos, ou melhor, os processos seletivos internos, para a promoção na carreira prevalecem escolhas subjetivas em detrimento da meritocracia. Desse modo, o investimento das mulheres na educação formal é suplantado. No geral, a alta escolarização é a via de inserção da mulher no mercado de trabalho, porém este atributo é descartado pela lógica seletiva que não privilegia a qualificação formal e a competência técnica.

Conforme afirmado anteriormente, o Banco Âmbor é uma empresa pública que admite os trabalhadores por meio de concurso público, a ascensão às funções comissionadas ocorre por meio de Processo Seletivo Interno (PSI) ou por indicação direta no caso de funções estratégicas situadas no topo da cadeia hierárquica, tais como assessor executivo, chefe de gabinete da presidência, consultor de dirigente, consultor jurídico, diretor executivo, gerente de clientes e negócios, gerente nacional. A adoção dos PSI teve início em 2001, também havia seleção por meio da análise curricular e funcional. As formas de ingresso nas funções comissionadas eram bem diversificadas



Com a utilização intensiva do PSI como instrumento natural de ascensão para quase todas as funções gratificadas, o Banco Âmbor buscou dar um caráter mais universalista ao processo de seleção interna. Geralmente, um PSI, que tem ampla divulgação na intranet, é composto pelas seguintes etapas: análise curricular (qualificação formal), análise funcional (“experiência”) e entrevista denominada de avaliação de competência. Além disso, nessas etapas podem constar provas de conhecimento por escrito, cursos de formação e dinâmicas de grupo.

Dito isso, verifica-se que a seleção para o provimento das funções comissionadas no Banco Âmbor ocorre mediante o exame de critérios objetivos (análise curricular, análise funcional/comprovação da experiência, análise dos conhecimentos requisitados por meio de provas escritas, aprovação nos cursos de formação etc.) e critérios subjetivos (entrevista/análise de competências). Um ponto interessante levantado por T1 diz respeito às entrevistas realizadas nos PSI:

T1: Enquanto houver entrevista nos processos seletivos, não vai haver igualdade. [...] O povo diz que “Ah, mas por escrito você não conhece a pessoa”, mas entrevistando também não conhece. E por escrito você tá pelo menos, não, é a capacidade. Ela acertou mais pontos do que ele. Pronto. Aí você vai ver que vai aumentar o número [...]

No relato de T1, a entrevista é considerada uma barreira ao acesso das mulheres às funções de maior prestígio ou remuneração. De fato, as entrevistas têm caráter subjetivo e sob o manto da subjetividade podem emergir as representações de gênero estereotipadas, propagadas na cultura organizacional e que reforçam a segregação ocupacional por gênero, por exemplo, a associação da mulher com os compromissos familiares tem reflexo no quesito disponibilidade para viajar ou mudar de cidade. Depois da adesão ao PPEG, as normas internas do banco foram modificadas no sentido de que as bancas de avaliação dos PSI tivessem mulheres na sua composição a fim de trazer um olhar feminino às avaliações. No decorrer da pesquisa, observou-se que essa modificação tem o condão de orientação e não de regra obrigatória,

18°REDOR

24 a 27 de Novembro
2014

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife - PE
Tema: Perspectivas Feministas de Gênero:
Desafios no Campo da Militância e das Práticas



função de seis horas e não me ofereceram, só fiquei sabendo quando o colega novo chegou para trabalhar.

Esse relato de L2 converge com a pesquisa interna realizada pelo Âmbor em 2008 para saber os motivos da baixa participação das mulheres nos PSI para as funções de gestão/chefia, as respondentes justificaram o desinteresse em razão da jornada de oito horas ou mais, as responsabilidades do cargo, e as viagens ou possíveis transferências de domicílio. As respondentes informaram que as mulheres vivenciam maior tensão para conciliar o trabalho produtivo com o trabalho reprodutivo quando assumem funções gerenciais ou chefias.

Importa notar que o fato de L2 preferir a jornada parcial (seis horas) à jornada integral (oito horas), que permitia conciliar o trabalho produtivo com o trabalho reprodutivo, acabou contribuindo para a construção de uma representação vinculada à maternidade e dissociada da imagem de mulher completamente à disposição do mercado de trabalho. Em 1993, Segnini (1998) já apontava nos resultados de sua pesquisa sobre a situação do trabalho feminino em um banco estatal que as mulheres predominam no trabalho em tempo parcial no banco:

A inserção das mulheres de forma predominante no trabalho não comissionado, em tempo parcial, nas agências – “chão da fábrica” dos bancos – revela especificidades no uso da força de trabalho feminina, que podem ser resumidos em dois itens:

1. as mulheres vão ocupar sobretudo os postos de trabalho relacionados às operações simplificadas e repetitivas que os sistemas informatizados passaram a demandar, no contexto do aumento do volume do trabalho bancário, a partir da década de 60.
2. as mulheres bancárias são altamente escolarizadas, mais escolarizadas do que seus companheiros de trabalho; desta forma, detêm um significativo potencial para o desempenho destas tarefas que demandam muita responsabilidade e atenção. No entanto, este diferencial educacional não é remunerado pelo banco, pois não é explicitada sua exigência para exercer as funções apontadas.

As mulheres possuem habilidades socialmente valorizadas que são incorporadas de forma naturalizada às operações cotidianas do trabalho,

O relato de L2 revela que, além das escassas chances de promoção funcional, o medo de não ser capaz de atender as necessidades impostas pela configuração familiar suscitou sua auto-exclusão de outras seleções no banco. Ao longo da sua trajetória profissional, L2 se autodiscriminou por considerar-se incapaz de assumir tantos papéis sociais. Em outro trecho da entrevista ela disse que

L2: Sempre ouvi da minha mãe que mulher tinha que conciliar atividades profissionais com o papel de mãe (criação de filhos), e isso sempre ficou na minha mente. Acho que isso influenciou muito todas as escolhas que fiz. No vestibular, por exemplo, achava que Medicina era uma profissão difícil para uma mulher conciliar com o lar. Hoje eu não penso mais assim.

1807



perpetuar. Percebe-se aqui a persistência da idéia de que os cuidados são uma responsabilidade exclusiva das mulheres. Ao considerar que a reprodução social não é uma responsabilidade da sociedade, essa concepção dificulta o enfraquecimento da divisão social do trabalho tradicional, ou seja, fortalece a discriminação da mulher no trabalho. Contudo, é bom frisar que nem sempre a discriminação será provocada por estereótipos de gênero, poderá ser invocada para a manutenção de privilégios (CRUZ, 2008).

Ainda sobre a ascensão das mulheres, quando inquirida sobre as razões das mulheres não serem escolhidas nos processos seletivos, T1 disse:

T1: Sabe por quê? Porque os homens saem pra beber, fazem amizades com eles, então eles são mais íntimos. Entra uma pessoa que você conhece, sua, sua, seu amigo, e outro que você não conhece e os dois são capazes, você vai escolher seu amigo. É natural. **(E a mulher não sai pra beber?)** Ela num sai pra beber. Porque ela tem um filho. Ela tem um marido pra chegar. Ela tem uma casa pra limpar, ela tem a terceira jornada de trabalho, né?

Nessa fala, T1 reforçou o que foi dito anteriormente: o relacionamento com pessoas influentes, certas atitudes, comportamentos e valores enquadrados nas qualificações sociais desejadas podem prevalecer diante competência técnica requerida no desempenho da função. Nesse terreno, a mulher está em desvantagem. Pode-se inferir do depoimento de T1 que escolaridade/qualificação, a competência de saber fazer as tarefas exigidas não são suficientes como estratégia de ascensão no banco, o que se passa nos bastidores pode ser determinante. A prática comum são as reuniões após a jornada de trabalho, as confraternizações, as atividades esportivas, eventos nos quais nem sempre as mulheres tem disponibilidade para participar. Além do mais, de acordo com a cultura do lugar, a participação das mulheres nesses eventos repercute negativamente na sua imagem.

Ao contrário de T1, para a entrevistada L1, a mulher não é preterida nos processos de ascensão funcional. No decorrer da entrevista, L1 trouxe um assunto novo, embora o foco da entrevista tivesse sido a diferenciação social por gênero, a entrevistada trouxe à baila um relato de constrangimentos que

combinaram preconceitos de diversas ordens: raça/etnia, cor, escolaridade, gênero. Ao ser questionada se vivenciou no trabalho alguma situação de desigualdade ou de discriminação por ser mulher, a entrevistada L1 disse:

L1 - Não, eu acho que a empresa, até por ser mulher, não há muita discriminação, não. Mas, já sofri discriminação por raça, já sofri discriminação por... é, é... escolaridade... por... nível, dizem, né? nível social, já. E já vi, também! (silêncio) Eu, particularmente, já sofri!

[...] Dentro da empresa, dentro da empresa! [...] Infelizmente eu não agi da maneira que tinha o direito de agir, de me defender. Foi um, uma situação que eu ... fiquei discriminada, engoli, e assunto encerrado! [...] Eu acho assim, que a discriminação, eu fui criada sem me incomodar com isso. Eu acho que isso não tem nada a ver comigo! O problema é das pessoas, não é meu! Então a atitude que eu tomei, foi a mesma! Pra mim não estava dizendo nada! [...] Eu nunca achei que o fato de eu ser negra era motivo pra alguém me rejeitar. [...] Naquela hora você se choca, você... se irrita, você é... mas...momentaneamente. Eu não assimilo isso não, sabe? E isso foi uma atitude explícita, né? Agora, existe aquela atitude discriminatória, que você sabe que existe, que está embutida, e uma série de outras atitudes. Essa porque foi dita em alto e bom tom! [...] Foi dita com todas as palavras que você podia imaginar! [...] Que eu não passava de uma negrinha! Fui colocada pra fora da sala (fala com a voz embargada e lágrimas nos olhos).

No mercado de trabalho, as desigualdades de gênero não seguem desacompanhadas de outras formas de diferenciação social relacionadas à idade, às condições socioeconômicas ou preconceitos de raça/etnia, cor. Convém ressaltar que as noções de desigualdade, diferença, discriminação, preconceito, estereótipo por muitas vezes são tidas como sinônimas pelos entrevistados.

Nos moldes da OIT⁹, para ser classificado como discriminatório o tratamento de distinção deve estar relacionado à matéria de emprego ou

⁹ É oportuno esclarecer que para a OIT no art. 1º da Convenção nº111 o termo discriminação designa: a) toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.



http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/trabalhogenero/TG_p13a58.pdf>.

CAPPELLIN, Paola. **Política de igualdade de oportunidades. Interpelando as grandes empresas no Brasil.** (Colóquio MAGE-FCC). In: *Marché du travail et genre: comparaison France-Brésil*, 2007, São Paulo. Les Documents de Travail de MAGE - Annales du Colloque Internationale. Paris : MAGE, 2007. v. 2008.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade: A era da informação: economia, sociedade e cultura.** São Paulo: Paz e Terra, v.2, 1999.

CRUZ, Maria Helena Santana. Inovações tecnológicas e relações de gênero no setor de serviços financeiros bancários. In: **Revista do Mestrado em Educação**, UFS, v. 4, p. 131-144, jan./jun., 2002.

_____. Reflexões sobre gênero, direito e cidadania – Relação com o trabalho. In: **Revista Ciência & Trópico**, Recife, v.32, n. 1, p. 89-111, 2008.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **O desempenho dos bancos.** Nota Técnica N.º 97, Abril de 2011. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaTec97bancos.pdf>>. Acesso em: maio de 2011.

DRUCK, M. G.; BARRETO, B.; GODINHO, L. F.; OLIVEIRA, L. P.; JESUS, S. C.; BARRETO, T. **Bancário: um emprego de múltiplos riscos.** Cadernos do CRH, Salvador, v. 37, p. 211-233, 2002.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS (FEBRABAN). **Relatório Anual 2009.** Disponível em: http://www.febraban.org.br/p5a_52gt34++5cv8_4466+ff145afbb52ffrtg33fe36455li5411pp+e/sitefebraban/Febraban_completo.pdf>. Acesso em: abril de 2011.

JINKINGS, Nise. **O mister de fazer dinheiro: automatização e subjetividade no trabalho bancário.** São Paulo: Boitempo, 1996.

PITANGUY, Jacqueline. Movimento de Mulheres e Políticas de Gênero no Brasil. In: MONTAÑO, S.; PITANGUY, J.; LOBO, T. **As políticas públicas de gênero: um modelo para armar – o caso do Brasil.** Santiago: Cepal, jun. 2003.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Ontogênese e filogênese do gênero: ordem patriarcal de gênero e a violência masculina contra mulheres.** Série Estudos e Ensaios / Ciências Sociais / FLACSO-Brasil – junho/2009.

SEGNINI, Liliana Rolfen Petrilli. **Mulheres no trabalho bancário.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

SORJ, Bila; ABREU, Alice. **O emprego feminino no setor bancário: inovações tecnológicas e práticas de estabilização.** In: L. LAVINAS; F. LEON. (Org.). *Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e inserções no mercado de trabalho.* 1ª ed. Santiago: Cepal, 2002.

SORJ, Bila. Trabalho, gênero e família: quais políticas sociais? In: GODINHO, T. SILVEIRA, M. L. **Políticas públicas e igualdade de gênero.** São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004, Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher.

18° REDOR

24 a 27 de Novembro
2014

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife - PE

Tema: Perspectivas Feministas de Gênero:
Desafios no Campo da Militância e das Práticas



THERBORN, Goran. **Sexo e poder: a família no mundo, 1900 - 2000**. São Paulo: Editora Contexto, 2006.