

AS MULHERES E O SETOR BANCÁRIO: RELAÇÕES DE DOMINAÇÃO EM NOVOS E VELHOS CONTEXTOS

*Luanda de Oliveira Lima, Máira Sertã Mansur, Michele Souza e Souza e Paula Almeida Jatahy Ferreira**

Cite este artigo: LIMA, L. O., MANSUR, M. S., SOUZA, M. S., FERREIRA, P. A. J. As mulheres e o setor bancário: relações de dominação em novos e velhos contextos. **Revista Habitus:** revista eletrônica dos alunos de graduação em Ciências Sociais - IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p.112-124, jul. 2010. Semestral. Disponível em: <www.habitus.ifcs.ufrj.br>. Acesso em: 26 jul. 2010.

Resumo: O presente artigo visa analisar a trajetória das mulheres no setor bancário brasileiro, tendo como foco relações de dominação presentes no mundo do trabalho brasileiro da década de 1960 até o momento atual. Através da historiografia deste setor, pretendemos abordar a dificuldade das mulheres em ocuparem cargos de chefia. O setor bancário foi um dos mais atingidos pela reestruturação produtiva tornando-se um importante objeto de estudos tanto no campo das análises de gênero quanto das relações de trabalho.

Palavras-chave: Sociologia do trabalho, gênero, setor bancário e reestruturação produtiva.

1. O setor bancário brasileiro

A intensa entrada das mulheres no setor bancário ocorre a partir dos anos 1960, em decorrência de mudanças políticas e econômicas que modificaram a estrutura e o modo de organização do setor financeiro no país. A acelerada expansão e reorganização desse setor estiveram diretamente relacionadas às políticas desenvolvidas pelos governos militares que privilegiavam o capital financeiro privado nacional e internacional. O sistema financeiro era considerado estratégico para o desenvolvimento econômico do país, por isso o Estado militar, a fim de racionalizar a esfera financeira para adequá-la ao modo pelo qual se desenvolvia o capitalismo mundial, efetuou medidas direcionadas ao incentivo da concentração e da centralização bancária [1] (Jinkings, 2002).

Dentre as medidas estatais que criaram ferramentas legais e decisivas no processo de racionalização do setor financeiro, assim como para a internacionalização do sistema financeiro nacional, destacaram-se: a Reforma Bancária, a Reforma do Mercado de Capitais, a instituição da correção cambial e o Plano de Ação do Governo – PAEG. Essas reformas implementadas nos anos 1960, que criaram as bases para a articulação entre os mercados financeiros nacionais e internacionais, resultaram em uma crescente expansão e diversificação no setor bancário, assim como um intenso processo de concentração dos recursos financeiros pelos grandes conglomerados, onde os bancos adquiriram caráter nacional com agências espalhadas por todo país.

Com o crescimento do setor financeiro, o aumento do volume de transações bancárias, dos serviços prestados e da conseqüente intensificação da competitividade entre os bancos, ocorreram mudanças estruturais, organizacionais e tecnológicas, a fim de oferecer serviços mais rápidos, seguros e eficazes. No interior das instituições bancárias, a reorganização do trabalho, objetivando a minimização dos custos e o

aumento da produtividade, apoiou-se na introdução da automação dos procedimentos bancários, modificando o modo e o conteúdo das atividades, assim como o perfil dos trabalhadores e suas condições de trabalho.

Em relação à mudança organizacional, verificou-se uma subdivisão do trabalho bancário em relação à localização, uma vez que as funções técnicas, relacionadas aos procedimentos administrativos, passaram a ser inseridas nos departamentos e as funções operacionais, que acatavam decisões tomadas pela administração central, a localizar-se nas agências. Essa nova divisão técnica do trabalho, onde o poder e a autoridade, possuem um elemento independente de dominação, inerente ao modo de produção capitalista, (re) surge como uma dimensão renovada. Esse processo faz parte da paulatina separação entre atividades de concepção e de execução, hierarquizando o poder de decisão, fragmentando e rotinizando o trabalho.

A intensidade das mudanças tecnológicas decorreu do fortalecimento dos grandes bancos e da formação dos conglomerados financeiros, propiciando as condições para os investimentos e introdução da informatização, gerando racionalização e normatização do trabalho bancário. A revolução tecnológica nos bancos se deu em um primeiro momento no início dos anos 1960 com a introdução da tecnologia microeletrônica e com a criação de Centros de Processamento de Dados (CPDs). O segundo momento data de início dos anos 80 com a implantação do sistema *on-line*, interconectando as agências em tempo real, chamado de “automação de vanguarda”. O terceiro momento chamado de “automação de retaguarda” ocorreu em meados dos anos 80 e caracterizou-se pela utilização de terminais nas agências bancárias ligadas ao computador central, voltadas para os serviços internos dos bancos. No final dos anos 80, ocorre a quarta fase da revolução tecnológica no setor financeiro com a transferência de dados externamente às agências bancárias (Jinkings, 2002).

Nesse contexto, após a criação dos CPDs, as agências perderam relativa autonomia quando grande parte das tarefas passou a ser executada nesses Centros. Como conseqüência, houve a perda de conteúdo do trabalho dos funcionários e seu distanciamento em termos de qualificação. O trabalho bancário torna-se essencialmente rotinizado, padronizado e dependente de outras tarefas. Ocorre assim, uma tendência à polarização dos trabalhadores na estrutura bancária: de um lado uma maioria de trabalhadores não qualificados a frente de tarefas simplificadas e rotineiras, alocados nas agências; e uma minoria qualificada ligada às decisões gerenciais alocados nos departamentos administrativos. A nova divisão técnica do trabalho, conforme citado anteriormente, separa as atividades de execução e de concepção. (Jinkings, 1995; 2002)

Com a instalação de terminais *on-line* nas agências, no início dos anos 80, os bancos aumentaram a perspectiva de aumento de lucros com a crescente agilidade e segurança nas operações bancárias. Muitos postos de trabalho foram eliminados, uma vez que as tarefas que exigiam manipulação de papéis foram reduzidas e gradativamente eliminadas em fins dos anos 80. Assim, a função de digitador e conferente passou a ser desvalorizada, acarretando demissões ou transferências. Nos anos 90, com o aperfeiçoamento dos serviços de auto-atendimento e de *home banking* [2] parte do trabalho, antes realizado pelo bancário-caixa, passa a ser realizado pelo cliente, aprofundando o processo de transformação do trabalho nos bancos, com nova perda de conteúdo das tarefas realizadas. Oferecendo maior rapidez nos procedimentos, agora automatizados, os bancos passaram a investir nos produtos oferecidos e em serviços de atendimento ao cliente, como os *call-centers*.(Jinkings, 1995; 2002).

2. A reestruturação produtiva no Brasil

A reestruturação produtiva [3], ocorrida, no Brasil, a partir dos anos 1990 [4], desencadeou um movimento complexo de transformações, onde os bancos passaram por um processo de reorganização operacional e de reestruturação das relações de trabalho, a fim de se adequar ao regime de acumulação flexível do capital, que ocorria em escala mundial no setor financeiro, e à crescente concorrência que afetou profundamente as relações de emprego, o perfil dos trabalhadores no setor, as condições de inserção e trabalho.

No Brasil, o ajuste dos sistemas financeiros, à nova realidade do cenário internacional, realizou-se pela difusão de princípios e programas neoliberais de liberalização, desregulamentação e privatização do sistema bancário, em busca de maior competitividade no mercado internacional (Segnini, 1998). Como consequência, políticas de fusões e incorporações de empresas financeiras resultaram em um processo de concentração bancária no país. Todas essas medidas acarretaram em um aumento dos níveis de subemprego e de desemprego, tanto pela eliminação, quanto pela fusão de postos de trabalho, reconfigurando o mercado laboral e o perfil dos trabalhadores do setor. Assim formas diversas de relações empregatícias se expandiram com a difusão de novas práticas de organização, de contratação e de remuneração flexível.

A subcontratação, seja na forma de terceirização ou de trabalho em tempo parcial, é um dos mecanismos utilizados pelos bancos para aumentar sua lucratividade, e está inserida em um novo padrão de precariedade do emprego, dos salários e da perda de direitos sociais. No contexto de índices elevados de desemprego, muitos trabalhadores que foram bancários são contratados pelas terceirizadoras de serviços, sob condições precárias de emprego, caracterizadas por jornadas diárias mais longas, salários relativamente inferiores e maior intensificação do trabalho, além da perda de direitos e garantias trabalhistas. A terceirização, visando redução de custos operacionais, inicia-se na estrutura bancária pelas atividades caracterizadas como atividade meio ou “não-bancárias”, de apoio como: transporte, vigilância e limpeza. Posteriormente outros cargos tradicionalmente executados por bancários, como atendimento, processamento de dados e compensação de cheques foram terceirizados. Dessa forma, a subcontratação não abrange apenas atividades periféricas, mas também atividades centrais no funcionamento do trabalho produtivo bancário. (Jinkings, 2002)

Novas estratégias gerenciais são adotadas, visando à criação de mecanismos de poder e dominação organizacional que mascaram instrumentos coercitivos nos locais de trabalho. Os programas de qualidade total [5] e de remuneração variável [6] são exemplos dos mecanismos citados anteriormente, que além de serem métodos de aumento da produtividade, são formas sofisticadas de controle, na medida em que tentam interiorizar em cada bancário a ideologia empresarial. Essas práticas de aumento da produtividade pelo estabelecimento através das premiações são mecanismos de mobilização do trabalhador a serviço do capital, onde a figura do bancário-empendedor aparece como ideal a ser seguido. (Sorj e Abreu, 2002).

Os discursos das empresas, vinculando o desempenho do funcionário aos resultados obtidos pelos bancos diante da acirrada competitividade interbancária, são estratégias utilizadas para aumentar, além da produtividade, a submissão e a exploração dos bancários, através da criação e difusão, nos locais de trabalho, de uma cultura de harmonia, cooperação e total identificação com a instituição bancária. Tais efeitos sobre o trabalhador podem ser evidenciados na fala de um dos bancários entrevistados, que afirma:

“(...) mesmo trabalhando de caixa, com atendimento ao público, temos que vender um produto da empresa aos clientes. Não cabe só a área gerencial, apesar de ela ser responsável por isso, mas também a área de serviços (que inclui os caixas). Todos têm que contribuir um pouco pra que no final, a agência toda cumpra a meta estabelecida, porque a agência em si tem uma meta, e esta é dividida pra todos”. [i]

Assim, ao mesmo tempo em que essas formulações ideológicas objetivam a adesão inquestionável dos trabalhadores, visam diminuir a capacidade de resistência destes, diante da motivação pela competitividade e alcance de metas. Essas políticas de gestão participativa dificultam a mobilização e organização dos trabalhadores, uma vez que tendem a desenvolver a cooperação e a identificação com os valores empresariais. Isso pode ser exemplificado quando ao questionarmos o entrevistado acima citado se ele estava satisfeito com seu trabalho, ele afirmou sem hesitações que estava “satisfeitíssimo” com o trabalho e que “era muito bom trabalhar ali...”.

Esta satisfação plena com a função exercida confirma a idéia de que através dessas políticas participativas grande parte dos trabalhadores, apesar de realizarem tarefas cada vez mais mecanizadas, rotinizadas e com pouca autonomia, sentem-se parte da estrutura bancária, como colaborador do desempenho do banco frente à concorrência.

Nesse contexto de valorização do “trabalhador empreendedor”, a classe trabalhadora, cada vez mais disciplinada pelo capital, tende a rejeitar a atividade sindical e a noção de coletivo, uma vez que também se encontra fragilizada pelos processos de fragmentação sofridos pela reestruturação [7].

Os efeitos da reestruturação produtiva puderam ser sentidos na inserção no emprego bancário, uma vez que há a redefinição das atividades exercidas e conseqüentemente nas habilidades demandadas, onde um novo e mais elevado grau de escolaridade é exigido. A nova qualificação aparece como um fator legitimador para o posto de trabalho a ser ocupado, já que com a intensa modernização tecnológica, os procedimentos executados pelos bancários estão cada vez mais automatizados e rotinizados. Além da exigência de maior escolarização, demanda-se desse bancário um espírito empreendedor, autonomia, responsabilidade e atitude inovadora, valorizando as competências individuais.

Sob forte ameaça de desemprego e precárias condições de trabalho, os bancários vêm desenvolvendo uma série de patologias provenientes do progressivo desgaste emocional e físico ao qual são submetidos cotidianamente, através de longas jornadas de trabalho e da intensificação do ritmo do trabalho. Esse quadro é responsável por graves doenças, hoje já reconhecidas como trabalhistas, tanto emocionais, como a depressão, quanto físicas, com as Lesões por Esforço Repetitivo (LER), que podem, inclusive, tornar inválido um profissional do setor. Sobre essa relação intensificação do ritmo de trabalho e a LER, um bancário entrevistado afirmou:

“Hoje em dia, com os banqueiros querendo lucrar mais, ele suga bastante a mão-de-obra e os que ficam, ralam bastante, já que temos pra trabalhar mais pra compensar o menor numero de caixas. Em conseqüência disso, vem um estresse, uma dor de coluna, tendinite... essas doenças que dão em bancários por atos repetitivos...”. [ii]

Ainda sobre essas patologias adquiridas devido ao esforço intenso e aos desdobramentos das funções repetitivas, uma entrevistada relatou:

“Nunca chegava em casa antes das oito horas da noite. Ficava em torno de doze horas por conta do banco. Quando chegava, tomava remédio pra dormir e quando dava dormia. Em geral saía atrasada porque perdia a hora devido ao remédio, além disso, tomava antidepressivo. Aos sábados e domingos me trancava em casa com as janelas e cortinas fechadas e tomava dois litros de sorvete, comia Pringles® ou pipoca e assistia televisão. Não atendia ao telefone por que não queria conversar com ninguém, mas quando atendia eu dizia automaticamente:” “Itaú, bom dia”...”. [iii]

3. Mulheres no Setor Bancário

O serviço bancário era majoritariamente masculino até a introdução do processo de racionalização e automatização nos anos 1960. As mulheres que trabalhavam em bancos, eram contratadas apenas para realizar tarefas específicas, alocadas por uma visão sexista do trabalho, recebendo muito aquém dos valores médios da categoria: eram recepcionistas, telefonistas, faxineiras e auxiliares de escrita (Jinkings, 1995).

Essa marcante transformação social observada no mundo do trabalho com a entrada das mulheres deve ser compreendida a partir de diferentes aspectos. Segnini (1998) evidencia que a força política e social dos movimentos reivindicatórios feministas, notadamente a partir da década de 70, contribuíram para desencadear mudanças nos valores e comportamentos nas relações de gênero. Além disso, houve um aumento da escolaridade feminina e o desejo de conquistar maior autonomia e independência financeira.

Segundo Segnini (2008), alguns setores na estrutura bancária tornaram-se predominantemente femininos, com a inserção da mulher em serviços como *telemarketing* e de auxílio ao cliente. Sendo elas consideradas mais aptas à realização de determinadas tarefas associadas ao atendimento, legitimando a segregação vertical no interior dos bancos, valorizando atributos da “natureza” feminina, como atenção, sensibilidade, maior disponibilidade para ouvir e a suavidade da voz feminina.

Nos anos 1990, a reestruturação produtiva, marcada pela introdução de inovações tecnológicas, promoveu uma ampliação da participação das mulheres no setor bancário, que apesar de se concentrarem em cargos de menor prestígio social, tem apresentado um significativo avanço na ocupação de cargos de maior qualificação, como na gerência das agências bancárias. Contudo, mediante a nova organização do setor, esses cargos tem perdido a importância, quando as tarefas de concepção passam a ser realizadas fora das agências, nos centros administrativos.

A intensificação da venda de serviços bancários nas agências revigora a participação feminina, uma vez que as vagas para essas atividades de “atendimento” são preenchidas a partir de uma visão sexualmente estereotipada, que é reproduzida e intensificada nos ambientes de trabalho. Uma série de mecanismos sociais de discriminação estabelece sobre o trabalho feminino relações de dominação e de exploração, resultando em condições salariais e de ascensão assimétrica entre homens e mulheres, uma vez que a divisão sexual do trabalho vai adquirindo complexidade na atividade bancária. Vale ressaltar que o baixo-preço dessa mão-de-obra, "principalmente em postos fragmentados e rotinizados, criados pelo processo de informatização, contribuíram para a inserção feminina". (Segnini, 2008).

As mulheres foram alocadas nas agências, que passaram a ser local de venda de produtos e serviços financeiros, recebendo salários mais baixos que os homens que se concentravam em cargos de maior responsabilidade, dificultando a ascensão feminina na hierarquia bancária. A maioria das mulheres encontrava-se exercendo cargos subordinados e em funções operacionais como caixas, escriturárias e digitadoras ou vinculadas ao atendimento. Os homens responsabilizavam-se por funções de gerências e chefia intermediária recebendo salários bem mais altos. Mesmo quando apresentavam maior escolarização, as mulheres ocupavam cargos de menor qualificação (Jinkings, 1995;2002). Podemos observar tais afirmações no trecho abaixo, retirado de entrevista realizada com uma bancária. Segundo a entrevistada:

“(…) No caso da mulher, pra ser promovida ela sabe que tem um limite que ela pode até romper, mas só se for “extremíssimamente” competente. As poucas mulheres que eu vi serem promovidas, para além do cargo de Gerente de Agência, conseguiram isso a custa de “chicote” nos colegas, prática de assédio moral e metas batidas de forma bem duvidosa. Os bancos também buscam este perfil “profissional” até para os cargos de Gerência de Agência, mas neste caso o que conta mesmo é a capacidade de bater metas, com ou sem 'chicote!’” [iv]

Em relação à escolarização, as mulheres apresentam um grau de escolaridade mais elevado que seus companheiros bancários homens, e apesar de cumprirem a exigência legitimadora da ocupação de altos cargos, elas ocupam principalmente aqueles postos inferiores na hierarquia bancária, que demandam menor tempo de treinamento, menos conteúdo e maior rotinização, e conseqüentemente recebem menor remuneração, apesar de executarem tarefas que demandam atenção e responsabilidade. A diferença de oportunidade entre homens e mulheres é reproduzida nos locais de trabalho, onde são criados cargos e espaços laborais diferenciados tanto pela remuneração como pela hierarquia na estrutura bancária, que limitam a vida profissional das mulheres e dificultam sua ascensão.(Jinkings, 2002)

A desigualdade entre as condições trabalhistas também se manifesta pelo esforço adicional empreendido pelas mulheres na tentativa de ascender na carreira. Um exemplo de como isso acontece pôde ser encontrado no relato de uma entrevistada, que ao descrever uma situação de trabalho, disse que:

“Duas caixas costumavam brigar comigo quando eu as tirava do guichê por 10 minutos para descansar os dedos. Elas ficavam disputando o número de autenticações no final do dia. Uma delas ganhou um troféu como a caixa que dava mais autenticação entre as agências daquela regional. Um ano depois, entrou de licença Acidente de Trabalho com a mão torta, inflamação no punho, no cotovelo e na coluna vertebral!”. [v]

O trabalho feminino normalmente está voltado para áreas de pouco ou nenhum prestígio social e geralmente são voltados para a esfera reprodutiva. A discriminação feminina em razão de sexo ocorre mundialmente e não de maneira ostensiva, mas sim de forma sutil (Vilas-Boas, 2003).

“As mulheres têm mais dificuldade do que os homens de ter acesso a um trabalho decente. A discriminação de gênero é em todo o mundo um fator fundamental que determina uma maior vulnerabilidade à pobreza e dificuldades adicionais que as mulheres enfrentam”, enfatiza Laís Abramo, diretora da OIT – Organização Internacional do Trabalho – no Brasil. Por isso é necessário investir fortemente em políticas públicas que visem à melhoria do status da mulher no mundo do trabalho.

A partir dos aspectos descritos, tentou-se diminuir as diferenças e discriminações de gênero. Para tal,

ações afirmativas, que têm como objetivo corrigir antigas e novas discriminações, visando igualar as minorias foram feitas tentando superar as desigualdades entre homens e mulheres.

No Brasil, apesar de a Constituição Federal de 1988 garantir alguns direitos à mulher, como a licença-maternidade, e apesar da Carta Magna adotar a isonomia entre os sexos, pode-se dizer que essas ações afirmativas buscam a equidade entre os mesmos, observando suas diferenças. A partir disso nota-se que essas políticas fazem parte do próprio contexto institucional brasileiro.

Segundo Cappellin, Delgado e Soares (2000), o desafio pragmático da globalização da economia, com suas exigências no que diz respeito à adequação das organizações produtivas, foi o cenário que estimulou alguns agentes econômicos, a aderirem a esse tipo de estratégia com o intuito de experimentar uma aliança entre a rentabilidade dos negócios e o êxito de novas estratégias de recursos humanos que promovessem a igualdade de oportunidades. Nesse sentido, são levantadas as batalhas ganhas desde a sanção da Constituição de 1988 pelos diferentes setores e atores interessados (governamental, parlamentares, movimento de mulheres, sindicatos, organizações empresariais, etc.), como sinais de um processo de mudanças em direção a uma abertura maior para formular políticas de igualdade de oportunidades no Brasil.

A IV Conferência das Nações Unidas para a Mulher realizada em Pequim em 1995, foi a maior conferência da história das Nações Unidas. Como resultado, 189 nações se comprometeram a avançar em direção ao empoderamento da mulher através da Plataforma de Ação de Pequim. Esta é uma agenda de ações que tem por objetivo a remoção dos obstáculos à participação ativa da mulher em todas as esferas da vida pública e privada, através da participação igualitária e completa nos processos de tomada de decisões políticas, econômicas, sociais e culturais. Como programa de ação, a Plataforma aponta para a promoção e proteção do pleno exercício de todos os direitos humanos e das liberdades fundamentais de todas as mulheres, ao longo de suas vidas [8].

4. Setor bancário e o movimento social

No Brasil, a participação feminina nos movimentos de trabalhadores data do final do século XIX, quando a ideologia anarquista era dominante nas associações de apoio mútuo, embriões dos sindicatos. Embora as mulheres fossem grande parte da classe trabalhadora, nesse momento elas não eram bem vindas nos sindicatos. Contudo sempre estiveram presentes no movimento operário e sindical brasileiro, inclusive em momentos-chave como na greve geral de 1917, que começou com tecelãs que reclamavam dos abusos sexuais cometidos pelos capatazes e das más condições de trabalho.

Lutaram pela incorporação de alguns de seus direitos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – em 1937, e conseguiram garantir alguns importantes, como da proteção à maternidade e da igual remuneração. Em 1968, nas greves de Contagem e Osasco, marcos da resistência no período da ditadura, é possível observar a participação de mulheres dirigentes sindicais. Na década de 1970, com o aumento da força de trabalho feminina, houve também um significativo aumento das mulheres sindicalizadas, índice que era superior ao aumento da sua participação no mercado de trabalho.

A luta pela democratização das relações de gênero persistiu e, com a Constituição Federal de 1988, as

mulheres conquistaram importantes vitórias no patamar político e jurídico. Nas greves da década de 1980, como na greve de 1988 em Volta Redonda, as mulheres atuaram não só como apoio, mas também ativamente nas mobilizações, articulações e divulgação do movimento grevista.

Já na década de 1990, a “década neoliberal”, o mundo do trabalho vive sua fase de enxugamento, com a reestruturação produtiva, a flexibilização e a precarização do emprego os sindicatos se fragmentam, aumentando as dificuldades e as barreiras para ampliar a participação e as conquistas das trabalhadoras. Com a dispersão sindical, estes se enfraquecem, distanciam-se de suas bases e transformam-se basicamente em espaços de disputa de cargos, do “poder pelo poder”, onde outras relações, como as de sexo, manifestam-se, evidenciando a predominância do modelo patriarcal e do machismo na sociedade contemporânea.

A conseqüente fragilidade na defesa de direitos é uma grave decorrência da fragmentação sindical para a luta das trabalhadoras. Ter uma atuação conjunta e articulada da classe trabalhadora é fundamental para garantir a aplicação das Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, respectivamente acerca do salário igual para trabalho igual e sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

A lógica acima relatada também é, de alguma forma, reproduzida pela maioria dos movimentos seja sindical, popular ou em partidos políticos. Mesmo assim as mulheres ocupam, permanentemente, os espaços dos sindicatos, contando, inclusive, com políticas de cotas, adotadas por algumas instituições, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT). As sindicalistas sempre se mantiveram presentes e tiveram como principais reivindicações específicas, as chamadas pautas de mulheres, a luta por melhor infra-estrutura de apoio nos locais de trabalho, facilitando suas atividades de reprodução social, tais como ampliação da licença maternidade e creches; contra o assédio moral e sexual, por equidade nos postos de trabalho e na remuneração.

Ressalta-se aqui que as mudanças que ocorreram na vida das mulheres ao longo da história foram fruto exclusivo de suas lutas. Sempre lutando para incorporar suas reivindicações nas pautas sindicais. Contudo, os sindicalistas homens sempre as viram com a visão conservadora de que estão ocupando um espaço que é deles.

Como trabalhadoras, que enfrentam a dupla, ou tripla jornada, as mulheres devem reivindicar a redistribuição de responsabilidades, não só no ambiente privado, ou seja, em casa, mas também nos espaços públicos, ou seja no trabalho, nos movimentos sociais e sindicatos. A divisão de tarefas deve ocorrer não só na esfera produtiva, onde a mulher já divide o orçamento doméstico, mas também na reprodutiva, onde o parceiro, e também o Estado, devem compartilhar essas atribuições.

5. A bipolaridade do trabalho feminino [9]

A dupla, ou tripla, jornada de trabalho, é o duplo compromisso social assumido pelas mulheres. Sendo um no âmbito privado, o familiar, onde ela deve cuidar da família e da casa e outro no âmbito público, o profissional, que ela cumpre com sua jornada diária de trabalho. A dupla jornada é um termo socialmente construído que reproduz uma percepção patriarcal das atribuições ditas femininas, onde o lar é sua responsabilidade.

Muitos desses valores já estão mudando, como podemos observar na queda da taxa de fecundidade, na expansão da escolaridade, no aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, na mudança de seu papel social, cada vez mais voltado para o trabalho fora de casa.

No entanto, as mulheres ainda trabalham entre 22 e 90 horas semanais e se sentem pressionadas e sem tempo, o que lhes resulta em um constante estresse e uma sensação de insatisfação, por não conseguirem, na maioria das vezes, dar conta de toda essa responsabilidade, que geralmente não é reconhecida devido a naturalização dessas atividades como pertencentes ao universo feminino.

O trabalho que as mulheres exercem no lar se enquadra no termo “Reprodução Social” (Dedecca, 2007), que seria aquele tipo de trabalho necessário para a reprodução da sociedade, mas que não é direcionado para o mercado de trabalho, portanto não tem reconhecido seu valor econômico. Este trabalho é visto como preferencialmente de responsabilidade feminina.

A remuneração das mulheres sempre foi, e continua, inferior a do homem, mesmo cabendo a elas cuidar dos filhos, dos afazeres domésticos e também do trabalho remunerado, o que demonstra uma histórica discriminação entre homens e mulheres, financeira e socialmente. Vale ressaltar que o trabalho doméstico, que só nos últimos anos vem sendo reconhecido como socialmente útil. Há desta forma, uma subordinação entre as atividades exercidas pela mulher, já que para trabalhar e ajudar a aumentar a renda familiar, ela precisa reduzir o tempo destinado ao cuidado com os filhos e o lar.

Evidencia-se que a maior participação feminina no mercado de trabalho acarreta na ampliação de suas responsabilidades, já que cabe as mulheres exercerem as atividades destinadas à reprodução econômica (no mercado de trabalho) e a reprodução social. Desta forma, quanto maior a jornada para reprodução econômica, maior a possibilidade de uma jornada de trabalho total maior para as mulheres (Hirata, 2008).

Alia-se a esse panorama a discriminação presente no mercado de trabalho. No setor bancário, esse preconceito é confirmado pelo relato de uma entrevistada que ao ser questionada sobre a influência da licença maternidade no julgamento da chefia afirma:

“Sim, mas não influi muito, o que interfere é o conjunto da ligação da mulher com o ambiente familiar: quando um filho (de qualquer idade) ou mesmo uma sogra fica doente é a mulher que falta ou sai do trabalho mais cedo para cuidar deles e o banco não quer que ela saia. O banco consegue inclusive estimular os colegas nesta discriminação à medida que mostra o tempo todo que quem fica se sobrecarrega ou que a agência não consegue bater a meta por culpa daquela mulher! Em breve teremos estudos sobre o aumento de bancárias que decidiram postergar casamento e/ou filhos em nome da manutenção do emprego e/ou chances de ascensão funcional. E não adianta dizer a elas que isso não fará grande diferença!”. [vi]

As cobranças para que as mulheres cumpram o que é considerado seu papel estão o tempo todo influenciando a constituição de "sentidos" **[10]** na sociedade e muitas vezes o não cumprimento das tarefas domésticas, não são remuneradas, servem como justificativa para desqualificação, coação e violência doméstica.

6. Conclusão

Podemos observar no presente trabalho a forma desigual com que se relacionam homens e mulheres na sociedade, onde se reflete a assimetria e a hierarquia que se desenvolvem na divisão sexual do trabalho. A subordinação de gênero manifesta-se nos critérios que definem a inserção, a qualificação das tarefas, a remuneração e a disciplina, sendo o trabalho dividido conforme a organização das relações de gênero e da construção de estereótipos sexistas.

A divisão sexual do trabalho é o princípio organizador da desigualdade entre homens e mulheres, uma vez que dá legitimidade às práticas cotidianas de segregação das mulheres nos espaços laborais, baseados em representações de estereótipos e imagens de gênero.

Mesmo com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, nas últimas décadas, inclusive no setor bancário, quase todas continuam as únicas responsáveis pela atividade de reprodução social. A visão da mulher como provedora das atividades domésticas e as conseqüências da maternidade influenciam sua inserção no mercado de trabalho, assim como os cargos a serem ocupados, as tarefas a serem realizadas e a responsabilidade imputada a elas. Observamos dessa forma que as construções sociais de homens e mulheres interferem nas relações de trabalho, principalmente nas empresas, que são espaços sociais de produção e circulação de valores, práticas, símbolos e regras difundidas e reproduzidas por mecanismos mascarados em um discurso de “cultura” empresarial. Tais mecanismos implícitos possibilitam a segregação vertical, dificultando a ascensão hierárquica da mulher já inserida na empresa.

Essa realidade segregacionista pode ser atestada no depoimento de uma bancária entrevistada, onde ela desabafa:

“No banco, com certeza, se eu tivesse batido todas as metas seria no máximo gerente operacional. Para as mulheres não é uma questão de competência é uma distinção feita pelo patrão mesmo. É a repetição do modelo patriarcal, o banco é uma instituição conservadora e reproduz esse modelo. Já no movimento sindical, a distinção é evidente (não se cumpre nem a cota mínima de 30% para um dos gêneros), mas fica complicado explicar a razão, entende?”.[vii]


Esse esforço extra que a mulher precisa apresentar no mercado de trabalho para ser valorizada fica mais notório quando comparamos as descrições do cotidiano do trabalho de dois bancários entrevistados, um homem e uma mulher. Enquanto a mulher descrevia seu dia a dia como desgastante, afirmando: “Acordava trinta minutos antes da hora de abrir a agência (do banco), onde eu entrava às 08:30 da manhã, saía de casa sem escovar os dentes e sem pentear o cabelo, isso me levou ao psiquiatra. Além disso, também saía sem café da manhã”. Ainda sobre seu cotidiano, “abria a agência acompanhada de apenas um vigilante desarmado, sua arma ficava no cofre. Acionava então todos os mecanismos dos computadores, ligava todos eles e aí sim eu ia escovar os dentes e pentear o cabelo... Quando a agência abria, às dez horas, fazia o processamento dos documentos do malote e fazia a compensação de cheques. Tudo com hora certa pra ficar pronto, depois desse horário determinado, o computador bloqueava as operações. Também abria um guichê de caixa para ajudar, devido à constante falta de funcionários, mas tinha que parar de atender o público toda hora para receber o carro forte, atender o telefonema do Gerente Regional (reclamando que ainda estávamos longe de bater as metas do mês), a reclamação dos clientes ou mesmo para ajudá-los a usar o caixa eletrônico.

Durante a semana tinha uma hora de almoço, mas sem horário definido. Mas em geral eu levava comida de casa, por medo de ser seqüestrada no horário do almoço pela função que eu exercia. À tarde fazia o abastecimento dos caixas eletrônicos, tinham cinco na minha agência. Quando a agência fechava, conferia os relatórios dos caixas, fazia a contagem do dinheiro do cofre, fechava os relatórios e preparava os malotes de dinheiro para o carro forte e depois o de documentos. Depois disso tudo, fazia a conferência e inclusões nos arquivos de talões de cheques e cartões magnéticos. Também conferia o material do almoxarifado e participava, uma vez por semana, da reunião da gerência comercial para conferência das novas contas e empréstimos. Ainda que eu terminasse tudo até as dezoito horas (quase impossível!), tinha que aguardar o carro forte e o recolhimento do malote de documentos, em companhia dos guardas. Em alguns casos o recolhimento chegava depois das vinte e uma horas.” [viii]

Já o entrevistado, também falando sobre seu cotidiano, relatou de outra forma:

“Eu sempre gostei muito do meu trabalho. Minha rotina era simples: acordava, tomava banho, fazia meu desjejum e ia para o trabalho. Minha primeira tarefa era abrir o cofre da agência para dar dinheiro aos caixas e abastecer os caixas-eletrônicos. Durante o dia fazia a supervisão do trabalho de 20 caixas e cuidava da burocracia da tesouraria. Depois do trabalho, às vezes saía para beber com os amigos do banco, outras vezes ia para o sindicato participar de alguma reunião e na maioria das vezes voltava para casa, onde dividia meu tempo entre dar atenção aos meus filhos e ler ou ver televisão”. [ix]

Com a disseminação da mulher no mercado de trabalho como conseqüência do surgimento de novas estruturas, que facilitavam a exploração da mão-de-obra feminina, decorrente da precarização das relações empregatícias no contexto da reestruturação produtiva, nota-se, concomitantemente com o aumento significativo do contingente feminino, uma permanência da desigualdade relacionada ao salário e à jornada de trabalho, onde as mulheres ocupam majoritariamente cargos precários, terceirizados ou em tempo parcial. A recente feminização do emprego no setor bancário apresenta uma oportunidade única para examinar essa dinâmica que aparentemente contradiz a estabilidade da tipificação sexual de cargos e ocupações e que contribui para reduzir os níveis de segregação sexual no emprego.

Dessa forma, o setor bancário tornou-se, sem dúvida, uma importante referência para o entendimento dos diferentes processos de empregabilidade da força de trabalho masculina e feminina, onde as mulheres, realmente ainda se encontram mais concentradas em funções operacionais, repetitivas e de menor prestígio. No entanto, é possível notar um avanço significativo da participação feminina em cargos mais qualificados, como de Gerente de Operações. Contudo, vale ressaltar que essa entrada feminina nos cargos gerenciais se deu acompanhada de uma alteração significativa nessas funções, sofrendo uma descentralização de tarefas, acompanhado de menor poder e autoridade para o gerente (Sorj e Abreu, 2002).

NOTAS

* Alunas do curso de Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

[1] No espaço econômico, a economia financeira justifica tanto a retração e reconfiguração do papel dos Estados no fomento econômico e na esfera social — a idéia de Estado mínimo — como, na esfera das empresas, estabelece uma racionalização para a recuperação do lucro líquido dos acionistas e do seu controle

mais efetivo em relação às ações dos executivos profissionais. Ver Grün, 2004.

[2][Ing.] (Banco em casa). Diz-se da instituição bancária quando oferece serviços online para transações financeiras via Internet ou rede privada. Ver: <http://www.dicweb.com/hh.htm>

[3]Vale destacar que o uso recorrente do termo pode muitas vezes comprometer sua explicação. Assim, usamos o termo fazendo referência a Ramalho (2000) ao considerar que o conjunto de transformações advindas desse processo, adquirem formatos diferentes a partir das diversas realidades históricas e conjunturas às quais estão associadas.

[4] Harvey (1996), associa a passagem a um regime de acumulação inteiramente novo (a acumulação flexível) como um processo marcado pela contraposição a rigidez do fordismo. Esse processo, em escala global, localiza-se nas décadas de 1970 e 1980, sendo um período de reestruturação econômica, social e política. Desta forma a acumulação flexível se caracterizou pela flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados, dos produtos, padrões de consumo, pelo surgimento de novos setores de produção, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros e inovação comercial, tecnológica e organizacional, sendo intensificado no Brasil a partir dos anos 1990, mas já presente nos anos 1980 com alterações em sua estruturara produtiva. Maiores informações em: <http://revistas.fee.tche.br>

[5] Os programas de qualidade total são formados por um conjunto de medidas aplicadas no processo de produção da empresa na obtenção de bens e serviços pelo menos custo e com melhor qualidade.

[6] Remuneração variável estabelece acordos entre trabalhador e empresa, de caráter individual, contendo metas previamente decididas a serem atingidas.

[7] Ver Grün (2005) para um debate mais aprofundado sobre as disputas no processo cognitivo e a valorização do trabalhador empreendedor, pós reestruturação.

[8] Texto retirado da XIII Plenária Nacional da FENAJUFE : <http://www.fenajufe.org.br/XIII-Plenaria/Teses/caderno%20teses.pdf>

[9] Ver mais sobre o termo em Deddeca (2007).

[10] Ver mais sobre a construção de "Sentidos" em "Economia e Sociedade", Cap I. Max Weber.

ENTREVISTAS

[i] Entrevista concedida a Michele de Souza e Souza, em 27 de junho de 2008. Optamos por preservar a identidade do entrevistado.

[ii] Entrevista concedida a Michele de Souza e Souza, em 27 de junho de 2008. Optamos por preservar a identidade do entrevistado.

[iii] Entrevista concedida a Luanda de Oliveira Lima, em 25 de junho de 2008. Optamos por preservar a identidade da entrevistada.

[iv] Entrevista concedida a Luanda de Oliveira Lima, em 25 de junho de 2008. Optamos por preservar a identidade da entrevistada.

[v] Entrevista concedida a Luanda de Oliveira Lima, em 25 de junho de 2008. Optamos por preservar a identidade da entrevistada.

[vi] Entrevista concedida a Luanda de Oliveira Lima, em 25 de junho de 2008. Optamos por preservar a identidade da entrevistada.

[vii] Entrevista concedida a Luanda de Oliveira Lima, em 25 de junho de 2008. Optamos por preservar a identidade da entrevistada.

[viii] Entrevista concedida a Luanda de Oliveira Lima, em 25 de junho de 2008. Optamos por preservar a

identidade da entrevistada.

[ix] Entrevista concedida a Michele de Souza e Souza, em 27 de junho de 2008. Optamos por preservar a identidade do entrevistado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPPELLIN, Paola. **Conciliar vida familiar e trabalho em tempo de crise do emprego: territórios e fronteiras entre público e privado**. In ARAÚJO, Clara e SCALON, Celi.(Orgs.) *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. **Regimes de Trabalho, Uso de Tempo e Desigualdade entre Homens e Mulheres**. In: Seminário Internacional Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Brasil-França, 2007. *Anais do Seminário Internacional Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Brasil-França*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2007. v. 1.

JINKINGS, Nise. **A reestruturação do trabalho nos bancos**. In ANTUNES, Ricardo (org). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **O mister de fazer dinheiro. Automatização e subjetividade no trabalho bancário**. São Paulo: Boitempo, 1995.

_____. **Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”. Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro**. Campinas: Editora Unicamp; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2002.

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, v. II, p. -.

VILAS-BÔAS. Renata M. **Ações Afirmativas e o Princípio da Igualdade**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2003.

SEGNINI, L, 1998. **Mulheres no Trabalho Bancário: Difusão Tecnológica, Qualificação e Relações de Gênero**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, cap. 1 e 2.

DELGADO, Dídice, CAPELLIN, Paola & SOARES, Vera (orgs.) **Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa**. São Paulo: ELAS/Boitempo Editorial, 2000. 144p.

GRUN, R. **A sociologia das finanças e a nova geografia do poder no Brasil**. *Tempo Social*. São Paulo v.16 n.2 nov.2004. Disponível em : http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20702004000200007&script=sci_arttext&lng=en#ntt. Acesso em: 03/06/2010.

GRUN, R. **O “Nó” dos Fundos de Pensão**. *NOVOS ESTUDOS* [S.I] n. 73 . nov. 2005. Disponível em : [http://www.cebrap.org.br/imagens/Arquivos/o no dos fundos de pensao.pdf](http://www.cebrap.org.br/imagens/Arquivos/o%20no%20dos%20fundos%20de%20pensao.pdf). Acesso em: 30/05/2010.

RAMALHO, J. R. **Trabalho e Sindicato: Posições em Debate na Sociologia Hoje**. *Dados*. Rio de Janeiro v. 43 n.4 2000. Disponível em : http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582000000400006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 30/05/2010.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna – Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. São Paulo: Loyola, 1996.

WEBER, M. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. Brasília: Ed.Unb , 1991.