



IX Colóquio Internacional São Cristóvão/SE/Brasil

“Educação e Contemporaneidade” 17 a 19 de setembro de 2015

ISSN 1982-3657

ASPECTOS DO PROGRAMA PRÓ- EQUIDADE DE GÊNERO NO BANCO ÂMBAR

KEILA SOUSA DOS SANTOS MONTEIRO

EIXO: 23. PESQUISA FORA DO CONTEXTO EDUCACIONAL

Eixo Temático: Pesquisa fora do contexto educacional

ASPECTOS DO PROGRAMA PRÓ- EQUIDADE DE GÊNERO NO BANCO ÂMBAR

Resumo

Este artigo apresenta os principais resultados de uma pesquisa de mestrado em sociologia pela UFS, que analisou as re 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 aspectos descritivos do objeto. Foram consultadas fontes de informações bibliográficas com base na literatura pertinente 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 trabalhadores 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 implementação do Programa.

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

Abstract

This article presents the main results of a Master thesis in sociology at the UFS, which examined the representation of the Pro-Gender Equity Program (PPEG) at a public bank in Sergipe in the period 2005-2010. Methodologically, priority was given to a qualitative approach, through the organizational case study to capture descriptive aspects of the object. Sources of information were referred to the relevant literature to the object of research and documentary sources (the organization's website, Dieese, Febraban, official documents, etc.). In addition, semi-structured interviews were conducted with bank employees. Theoretical approaches to gender and labor guided empirical analyzes. The survey data allowed some conclusions: a) assimilation of the surveyed program was low; b) non-involvement of managers and managers in the program's activities undermined the commission's work, as this was not considered by managers as effective work; c) gender indicators were created after joining the program.

Keywords: Work. Banking financial sector. Pro- Gender Equity Program.

Introdução

O objetivo deste artigo é apresentar alguns resultados de uma dissertação de mestrado em sociologia pela Universidade de Sergipe (UFS), concluída em 2013. Inserida num conjunto de contribuições empíricas orientadas pela perspectiva das relações de gênero no trabalho, a pesquisa buscou analisar as representações sociais de gênero dos trabalhadores públicos em Sergipe acerca do Programa Pró-equidade de Gênero (PPEG) no período 2005-2010.

O campo empírico da pesquisa foi o banco Âmba. Frise-se que essa denominação é fictícia a fim de preservar o funcionamento da organização. A escolha desse banco como locus privilegiado de análise deve-se, sobretudo, ao propósito de reforçar o setor de serviços, particularmente, o bancário, caracterizado pelo aumento do ingresso de mulheres (feminização paralelamente à precarização do trabalho neste setor).

Em relação à metodologia, optou-se pelo estudo de caso organizacional. A análise apoiou-se em cerca de quatro biográficas colhidas por meio de entrevistas semiestruturadas e em profundidade, com os trabalhadores do banco: duas mulheres e um homem. Destes, dois eram membros da Comissão do PPEG em Sergipe eleita em 2010, portanto estive nas atividades relacionadas ao Programa.

Para melhor compreensão, o artigo está dividido em três partes, além da conclusão. A primeira e a segunda abordam a contextualização do Pró-equidade de Gênero e do banco Âmba. Na terceira, alguns fragmentos de depoimentos colhidos no trabalho de campo serão discutidos à luz dos referenciais teóricos adotados.

1. O Programa Pró-Equidade de Gênero

Desde o período da redemocratização do país, as feministas reivindicam respostas estatais para o problema social das diferenças de gênero que reservam “às mulheres condições de trabalho inferiores às oferecidas aos homens” (SORJ, 2000). A articulação inicial do feminismo até a institucionalização da sua pauta reivindicatória, o percurso foi longo e pontuado por eventos. Na final da década de 1970, foram dados os primeiros passos desses novos atores políticos em busca da transformação assimétrica entre homens e mulheres, além do combate à ditadura militar (PITANGUY, 2003).

A pressão exercida pelos movimentos feministas, tanto no âmbito internacional quanto nacional, trouxe para o debate a esfera governamental, acadêmica, sindical, partidária, entre outros, as questões ligadas às discriminações e desigualdades da categoria analítica gênero. Conseqüentemente, vieram à tona questões antes restritas à seara privada e natu explicações baseadas em diferenças biológicas.

Após o reconhecimento estatal da relevância dessa demanda e com a institucionalização do movimento feminista nesse tema ingressou na agenda governamental e culminou na elaboração de políticas que incorporaram a pauta do gênero na agenda feminista.

Nesse contexto, a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) do Governo Federal criou o Programa Pró-Equidade de Gênero (PPEG) em 2005, baseado no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM).

O objetivo do PPEG é fomentar a equidade de gênero no mundo do trabalho. Para tanto, as organizações participantes precisam desenvolver novas concepções e procedimentos na gestão de pessoas e na cultura organizacional, por perspectiva de gênero. A introdução da categoria gênero conduz a uma nova leitura das relações sociais, assim como práticas, valores e costumes, nas quais estão edificadas as construções sociais que geram a subordinação da mulher.

Ao estimular a inclusão da perspectiva das relações de gênero nas “formas de gerir o trabalho” das organizações, precisam ser criados mecanismos que ampliem os direitos das mulheres através de ações modificadoras das práticas e das relações que produzem a segmentação ocupacional por gênero (CAPPELLIN, 2007, p.156).

Resumidamente, o Programa desenvolve-se em três etapas: adesão voluntária, monitoramento e avaliação. Na primeira etapa, a organização preenche o Termo de Adesão, que é enviado à SPM. Na segunda etapa, a organização encaminha informações relevantes sobre o seu perfil e quadro funcional por meio da Ficha-Perfil para que a SPM forneça um diagnóstico das condições atuais. Por fim, na terceira etapa, a organização com base nesse panorama elabora um Plano de Ação para enfrentar 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 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 recebem o Selo Pró-Equidade de Gênero (BRASIL - SPM, 2009).

Atualmente, o Programa está na quinta edição. O banco Âmba recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero em todas as etapas de 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 território brasileiro foram criadas 27 Comissões Regionais Pró-equidade de Gênero, uma para cada estado do país. Foram realizadas eleições para escolher os membros dessas comissões. A primeira eleição foi em 2008, com a participação de 49 trabalhadores que votaram em 770 candidatos e elegeram 258 membros, a segunda contou com a participação de 49 mais de 26.000 votantes, que elegeram 221 representantes para atuar nas comissões. Em Sergipe, essa comissão era composta por sete participantes em 2010, mas este número foi reduzido para seis em virtude de uma desistência.

Uma das questões que norteou a pesquisa diz respeito à formação dessas comissões regionais no banco. Conforme o 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 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 o homem que ajudam a reproduzir e legitimar as desigualdades de gênero no trabalho na medida em que influenciam as condições de ascensão e as formas de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho (ABRAMO, 2007). Sob essas desigualdades de gênero possuem como suporte as representações de gênero, isto é, as construções sociais e as construções que irão determinar as posições ocupadas pelos homens e mulheres nas organizações, as proibições, 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 como também todas as outras dimensões da vida social) e de uma divisão sexual do trabalho que, ao mesmo tempo conferem à mulher a função básica e primordial de **cuidar** do mundo privado e da esfera doméstica, atribuem a essa esfera social inferior ao do mundo "público" e desconhecem por completo seu valor econômico. Isso, para as mulheres, não significa uma limitação de tempo e recursos para investir em sua formação profissional e trabalho remunerado, como também está relacionado a uma subvalorização (econômica e social) do significado do seu trabalho e de seu papel na sociedade. (ABRAMO, 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 são observadas e vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras [...], favorecendo a desvalorização do trabalho feminino, e 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 no mercado de trabalho, essas representações são baseadas na separação entre o mundo familiar e o mundo produtivo, 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 de socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, condicionam a inserção feminina no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego 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, o número de filhos, associados à idade e à escolaridade da trabalhadora, assim como as características do grupo familiar, como o tipo de estrutura familiar. Fatores como esses afetam a participação feminina, mas não a masculina, no mercado de trabalho. O que a deter é que o trabalho das mulheres não depende apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificação, mas decorre também de uma articulação complexa, e em permanente transformação, dos fatores (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, e no caso do trabalho, embora a família patriarcal progressivamente esteja perdendo espaço entre as configurações familiares. Dito isto, na próxima seção será abordado, resumidamente, o contexto organizacional da pesquisa.

3. O banco Âmba

O banco Âmba faz parte do sistema bancário brasileiro desde 1861, quando foi fundado por Dom Pedro II através do Decreto 2.723. No seu quadro funcional há trabalhadores concursados, trabalhadores incorporados do extinto Banco Nacional (BNH), além de um efetivo temporário composto por: estagiários, os adolescentes aprendizes e os prestadores de serviços. Na década de 1990, o banco Âmba, juntamente com todo o setor bancário, passou pelo processo da reestruturação da indústria financeira, proporcionou intensa modernização tecnológica responsável por transformações profundas nos processos e rotinas 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 telecomunicação e a indústria também foram reorganizados por conta das transformações no trabalho. No entanto, Druck (2002) se

especificidade do setor bancário manifesta-se em uma das principais características do capitalismo mundial: o financeirização da economia caracterizado pela lógica financeira em detrimento da lógica produtiva. A financeirização e a internacionalização dos mercados financeiros impulsionados pela informatização influenciaram as formas de trabalho na sociedade ao impregnar as relações sociais com a volatilidade, a flexibilidade e a descartabilidade predominantes na lógica (DRUCK, 2002).

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

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

Em relação à variável sexo, o banco Ámbar 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 que a participação de mulheres no banco teve uma ligeira redução de 1,6% de 2003 para 2011, quando passou de 47,43% para 45,83%. Isso indica que a participação 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 trabalho bancário, que decorreu da reestruturação produtiva conjugada com as transformações demográficas, culturais e sociais no século XX. Essas pesquisas salientaram que a rápida incorporação da mulher ao trabalho bancário (feminização) coincidiu com a precarização deste setor, revelada na intensificação do ritmo do trabalho, na terceirização, nas jornadas longas e 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 ocorreu através de concurso público nos bancos estatais ou por seleção direta nos departamentos de pessoal nos bancos privados sob diferentes critérios cada um. Nessa época, o trabalho bancário era quase exclusivamente masculino, havia uma divisão sexual do trabalho em que as poucas mulheres contratadas desempenhavam “[...] tarefas específicas, como recepcionistas, bibliotecárias, telefonistas, faxineiras, posteriormente como auxiliares de escrita, recebendo salários muito abaixo dos valores médios da categoria” (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, as atividades de atendimento ao público, tarefas repetitivas e fragmentadas, igualmente ao homem. No entanto, com o desenvolvimento das transações financeiras, como parte do processo de internacionalização do capital desencadeado diante do exaurimento do trabalho baseado no padrão de produção fordista, as mulheres começaram a ingressar em maior número no trabalho bancário na década de 1980 e seguintes (SEGNINI, 1998; ALVES, 2005). Com efeito, a divisão sexual do trabalho assumiu maior complexidade 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 preservar as identidades em sigilo, os entrevistados receberam denominações fictícias, sendo T1, T2 para os trabalhadores da PPEG, e L1 e L2 para os demais entrevistados. Pelo mesmo motivo, o cargo na organização não foi mencionado.

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 expressaram certa insatisfação com a atuação, divulgação e continuidade do Programa no banco.

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.

Na sequência, pontuamos alguns fragmentos dos depoimentos coletados durante a pesquisa dissertativa. Nos entrevistados, a discriminação de gênero foi um dos pontos que logo veio à tona, embora os relatos não trouxessem nessa denominação. Nos trechos a seguir, dois aspectos principais chamam atenção. Em primeiro lugar, apenas a entrevistada admitiu ter vivenciado ou assistido alguma situação discriminatória no tocante ao gênero no trabalho, o que a naturalização das discriminações pelos demais entrevistados e também pode sinalizar que os sujeitos discriminados, por 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 ocorreu a ocorrência de certa 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, era gerente que escolhia, se fazia prova ou se escolhia uma pessoa, né? (**Escolhia como?**) Escolhia! (com ar de riso e ênfase) Aquela mais amiga, mais bonita (risos), o mais próximo, o mais inteligente, era escolhido assim. Como até hoje é, no processo seletivo do banco, hoje em dia com essa, essa entrevista, vai tudo por água abaixo. Porque quando era por, passava, quando tinha entrevista eu sempre ficava em segundo lugar (enquanto fala esta frase, bate na mesa). Sempre na minha frente fulano... Hoje eu sei porque é que ele sempre ficava na minha frente (rindo enquanto falava), e eu não sei né? Mas assim, sempre, sempre. Sempre era o amigo do rei. Não tem jeito, é até hoje isso.

No relato anterior, a entrevistada T1 refutou o discurso da igualdade de oportunidades propagado pelo Banco Âmbor a nos concursos internos, ou melhor, os processos seletivos internos, para a promoção na carreira prevalecem escolhas a detrimento da meritocracia. Desse modo, o investimento das mulheres na educação formal é suplantado. No processo de escolarização é a via de inserção da mulher no mercado de trabalho, porém este atributo é descartado pela lógica seletiva que 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 concursos e a ascensão às funções comissionadas ocorre por meio de Processo Seletivo Interno (PSI) ou por indicação direta no caso de posições estratégicas situadas no topo da cadeia hierárquica, tais como assessor executivo, chefe de gabinete da presidência, dirigente, consultor jurídico, diretor executivo, gerente de clientes e negócios, gerente nacional. A adoção dos PSI teve impacto também na seleção por meio da análise curricular e funcional. As formas de ingresso nas funções comissionadas tornaram-se diversificadas.

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

Dito isso, verifica-se que a seleção para o provimento das funções comissionadas no Banco Âmbor ocorre mediante critérios objetivos (análise curricular, análise funcional/comprovação da experiência, análise dos conhecimentos requisitados de provas escritas, aprovação nos cursos de formação etc.) e critérios subjetivos (entrevista/análise de competência 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 que não conhece a pessoa", mas entrevistando também não conhece. E por escrito você tá pelo menos, não, é a capacidade. Ela sabe os 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 importância. De fato, as entrevistas têm caráter subjetivo e sob o manto da subjetividade podem emergir as representações estereotipadas, propagadas na cultura organizacional e que reforçam a segregação ocupacional por gênero, pois a associação da mulher com os compromissos familiares tem reflexo no quesito disponibilidade para viajar ou mudar de cidade.

da adesão ao PPEG, as normas internas do banco foram modificadas no sentido de que as bancas de avaliação das mulheres na sua composição a fim de trazer um olhar feminino às avaliações. No decorrer da pesquisa, observou-se que a modificação tem o condão de orientação e não de regra obrigatória, além do mais, não há um mecanismo de verificação se a orientação está sendo seguida.

T1: O negócio é tão subjetivo, quando eles escolhem é tão subjetivo. Por exemplo: ia ter uma viagem pra fazer uma festa em Rio de Janeiro. Então eles já me chamaram já botando os dificultadores: mãe de família, se tem menino.... E horrivelmente chamaram assim. E pode saber, quando ele, ele me chamou é porque já chamou todos os homens que poderiam ter chamado, entendeu? Então assim, eles próprios vêem a mulher como se ela fosse a mulher deles – “Se fosse a minha mas minha mulher tem meus filhos pra tomar conta. Minha mulher...”

Sem abandonar a possibilidade das representações dos avaliadores constituírem um empecilho à promoção das mulheres do Banco Ambar informam que são poucas as mulheres que se inscreveram nos PSI para os cargos gerenciais e chefia. Um depoimento significativo a respeito dos processos seletivos foi o trazido por L2:

L2: Os PSI são recentes no banco, antes era indicação mesmo, e quase não existiam funções gratificadas em áreas. Nas agências as funções eram em menor quantidade (só caixa, supervisor e gerente, quando muito avaliador de penhor). Há poucas funções que tem esse monte de função gratificada, até em área meio. Acho que é pra compensar o salário.

Eu não me interessei muito em participar dos PSI porque sempre quis trabalhar seis horas. Eu não tinha pretensão de crescer, queria estudar, mas é lógico que se tivesse uma oportunidade boa, eu aceitaria essa "ascensão" [...]

Como eu poderia ter uma jornada longa, integral, com três filhos pequenos, marido viajando, tendo mudado de cidade quando entrei no banco, eu só tinha hora para chegar. Foi um sufoco para conciliar com o curso de direito. Quando eu fui para área-meio dei graças a Deus! Os filhos consomem muito. O casamento consome muito. As famílias (sua e do cônjuge) consomem muito. São tantas variáveis. É tudo muito complicado. Já vim grávida, com 6 meses de gravidez. As pessoas olhavam diferente pelo fato de estar grávida. Foram três licenças-maternidade. Imperdoável! Até surgiu uma oportunidade de crescimento, mas a função era de oito horas. Então, eu recusei. Não me arrependo, não dava para conciliar mesmo, nisso pegou mal para mim, fiquei com o rótulo de maternal. Depois a unidade ganhou uma função de seis horas e não me deu chance, só fiquei sabendo quando o colega novo chegou para trabalhar.

Esse relato de L2 converge com a pesquisa interna realizada pelo Banco Ambar 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 longa 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 de gestão 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 mulher dissociada da imagem de mulher completamente à disposição do mercado de trabalho. Em 1993, Segnini (1998) já apresentou resultados de sua pesquisa sobre a situação do trabalho feminino em um banco estatal que as mulheres predominam no tempo parcial no banco:

A inserção das mulheres de forma predominante no trabalho não comissionado, em tempo parcial, nas agências – “chefeias” 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 foram 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; detêm um significativo potencial para o desempenho destas tarefas que demandam muita responsabilidade e atenção e este diferencial educacional não é remunerado pelo banco, pois não é explicitada sua exigência para exercer as funções.

As mulheres possuem habilidades socialmente valorizadas que são incorporadas de forma naturalizada às operações de trabalho, constituindo maior produtividade e redução salarial, por isso Segnini (1998) afirma que a feminização do trabalho é marcada por uma ambigüidade: pode ser considerada uma conquista social das mulheres em busca de oportunidades vivenciadas pelos homens no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, é uma das formas de racionalização do trabalho que intensifica a produtividade e reduz os custos.

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

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

Pode-se observar que o modelo homem/provedor e mulher/cuidadora, responsável pela esfera do lar, foi transposto para profissionais, e para a imagem de L2 no trabalho. Cabe notar que, embora L2 fale que a jornada parcial possibilitou família/trabalho, de certa forma a opção pela jornada parcial provocou a exclusão das possibilidades de ascensão no b exercendo papéis simultâneos, sobressaiu, na forma como L2 passou a ser representada no trabalho, a opção pela Tanto é assim que a entrevistada relatou que mais tarde, com os filhos maiores, participou de um processo seletivo selecionada sob o fundamento que as atividades a ser desempenhadas, que incluía viagens pela região metropolitana, prejudicariam sua vida familiar. Ou seja, a condição de mãe não pesou apenas nas ausências por conta das licenças ficou atrelada, ainda que de forma velada, a sua imagem no trabalho. Sobre esse fato, L2 relatou que essa ponderação | avaliadora, o que ilustra que o patriarcado sequer precisa dos homens para se perpetuar. Percebe-se aqui a persistência que os cuidados são uma responsabilidade exclusiva das mulheres. Ao considerar que a reprodução social responsabilidade da sociedade, essa concepção dificulta o enfraquecimento da divisão social do trabalho tradicional, ou a discriminação da mulher no trabalho. Contudo, é bom frisar que nem sempre a discriminação será provocada por esse 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 seletivos, T1 disse:

T1: Sabe por quê? Porque os homens saem pra beber, fazem amizades com eles, então eles são mais íntimos. Entra que você conhece, sua, sua, seu amigo, e outro que você não conhece e os dois são capazes, você vai escolher natural. **(E a mulher não sai pra beber?)** Ela num sai pra beber. Porque ela tem um filho. Ela tem um marido pra chamar 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, certos valores enquadrados nas qualificações sociais desejadas podem prevalecer diante competência técnica requerida no desempenho. Nesse terreno, a mulher está em desvantagem. Pode-se inferir do depoimento de T1 que escolaridade/qualificação/competência de saber fazer as tarefas exigidas não são suficientes como estratégia de ascensão no banco, o que os bastidores pode ser determinante. A prática comum são as reuniões após a jornada de trabalho, as confraternizações, esportivas, eventos nos quais nem sempre as mulheres têm disponibilidade para participar. Além do mais, de acordo com o 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 L1 trouxe um assunto novo, embora o foco da entrevista tivesse sido a diferenciação social por gênero, a entrevistada trouxe um relato de constrangimentos que combinaram preconceitos de diversas ordens: raça/etnia, cor, escolaridade, gênero questionada se vivenciou no trabalho alguma situação de desigualdade ou de discriminação por ser mulher, a entrevistada **L1** - Não, eu acho que a empresa, até por ser mulher, não há muita discriminação, não. Mas, já sofri discriminação por discriminação por... é, é... escolaridade... por... nível, dizem, né? nível social, já. E já vi, também! (silêncio) Eu, também sofri!

[...] Dentro da empresa, dentro da empresa! [...] Infelizmente eu não agi da maneira que tinha o direito de agir, de me defender, uma situação que eu ... fiquei discriminada, engoli, e assunto encerrado! [...] Eu acho assim, que a discriminação, sem me incomodar com isso. Eu acho que isso não tem nada a ver comigo! O problema é das pessoas, não é meu! Eu sei que eu tomei, foi a mesma! Pra mim não estava dizendo nada! [...] Eu nunca achei que o fato de eu ser negra era motivo para me rejeitar. [...] Naquela hora você se choca, você... se irrita, você é... mas...momentaneamente. Eu não assimilo isso isso foi uma atitude explícita, né? Agora, existe aquela atitude discriminatória, que você sabe que existe, que está em uma série de outras atitudes. Essa porque foi dita em alto e bom tom! [...] Foi dita com todas as palavras que você podia imaginar 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 diferenças relacionadas à idade, às condições socioeconômicas ou preconceitos de raça/etnia, cor. Convém ressaltar que as desigualdade, diferença, discriminação, preconceito, estereótipo por muitas vezes são tidas como sinônimas pelos entrevistados. Nos moldes da OIT, para ser classificado como discriminatório o tratamento de distinção deve estar relacionado à matéria de trabalho ou profissão ou alteração da igualdade de oportunidades no trabalho. Por esse ângulo, a fala de L1 denota não discriminação, mas sim de preconceito. Se a palavra discriminação for tomada no sentido de distinção, L1 passou por discriminatória, que traz no cerne um preconceito.

Transpondo a reflexão acima para o relato de L1, percebe-se que a entrevistada foi alvo de injúria por preconceito

Atualmente, são raros os casos de discriminação direta no trabalho, mesmo porque essa conduta é proibida por lei. Na direta, regras, normas são instituídas claramente com o objetivo de excluir um grupo social tendo como base, por exemplo a idade, a nacionalidade. No entanto, há outra forma de expressão da discriminação: a indireta na qual as práticas fundamentadas em idéias aparentemente neutras que se cristalizam na cultura organizacional, são toleradas pela organização, fazendo as diferenças se transformarem em desigualdades seja por conta do gênero, da idade, da religião, etc.

Considerações finais

Os resultados da pesquisa, fonte deste artigo, permitem afirmar que os pesquisados, especialmente os membros Pró-equidade de Gênero de Sergipe, não tinham conhecimento da temática gênero dentro do que era prescrito pelos ideais do Programa. Apesar do lançamento do PPEG ter sido bem divulgado internamente (foram veiculadas mensagens de informações na intranet, página eletrônica interna, do Banco), os entrevistados levantaram uma questão importante sobre a continuidade na disseminação das diretrizes do Programa. Os participantes da Comissão falaram que o Programa “esfriou” e os trabalhadores pouco sabiam da sua finalidade.

Os relatos apresentados apontam que a divulgação não se confunde com a assimilação. Comparando os materiais produzidos pelo SPM, o discurso do banco e dos entrevistados, percebe-se que não ficou claro o que seria feito concretamente com o banco ao PPEG.

Neste sentido, é significativo o não envolvimento das chefias e gerências nas atividades de disseminação do Programa, o que prejudicou ainda a disponibilidade dos trabalhadores para participar da comissão, já que isto não era tido pelos gerentes como trabalho efetivo. Além disso, outros fatores concorreram para dificultar a assimilação das concepções do Programa pelos entrevistados: a falta de preparação teórica para tratar do tema e a falta de tempo para se dedicar às atividades.

Frente ao que foi apresentado e discutido, observa-se que a elaboração de indicadores de gênero foi um objetivo alcançado. Embora os indicadores tenham revelado o que já era sabido, a elaboração e a divulgação foram fundamentais para a perspectiva do Programa de combater as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Referências

ABRAMO, Laís. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. Tese (Licenciatura em Sociologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo.

ALVES, Ana Elizabeth Santos. **As atuais formas de disciplinamento do trabalho bancário.** *Práxis Educacional*, Conquista: 2005, Vol. 1, n. 1 p. 93-110.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Cortez; Campinas, SP: Ed. da Universidade Estadual de Campinas, 2005.

_____. As formas diferenciadas da reestruturação produtiva e o mundo do trabalho no Brasil. In: **Revista Latino-americana de Estudos del Trabajo**. Número 21. 1º semestre 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Programa Pró-Equidade de Gênero: Oportunidades iguais. Respeito às diferenças** (2009/2010). Brasília (DF), 2009. Disponível em: <http://www.proequidadedegenero.net.br/arquivos_site/Programa2010.pdf>. Acesso em: novembro de 2009.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In: Rocha, Maria da (org.) **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Ed. 34, 2000. Disponível em: 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** (MAGE-FCC). In: *Marché du travail et genre: comparaison France-Brésil*, 2007, São Paulo. Les Documents de Travail. Annales du Colloque Internationale. Paris : MAGE, 2007. v. 2008.

CRUZ, Maria Helena Santana. Inovações tecnológicas e relações de gênero no setor de serviços financeiros bancário: **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, 89-111, 2008.

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

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

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

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

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

SEGNINI, Líliliana Rolfsen 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 estabil** LAVINAS; F. LEON. (Org.). Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e inserções no mercado de trabalho. 1ª Cepal, 2002.

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

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

Mestre em Sociologia, Universidade Federal de Sergipe (UFS), keilasdsm@gmail.com
Doutora em Educação, Universidade Federal de Sergipe (UFS), helenacruz@uol.com.br

Recebido em: 19/07/2015

Aprovado em: 21/07/2015

Editor Responsável: Veleida Anahi / Bernard Charlort

Metodo de Avaliação: Double Blind Review

E-ISSN:1982-3657

Doi: