

Relações de gênero no setor bancário: outras pulsações?

Kathy Helena Esposito*
Tania M. Galli Fonseca**

Dadas as significativas mudanças ocorridas no mundo do trabalho devido à reestruturação produtiva e à introdução das novas tecnologias, este estudo se propõe a examinar, especificamente, algumas transformações desencadeadas na organização do trabalho bancário desde a perspectiva de gênero. Mas por que a escolha do setor bancário? Certamente, pelo fato de o mesmo se caracterizar como um dos setores considerados como “de ponta” em termos de avanços na implementação dos processos de automação e nos índices de escolaridade, tal como salienta Liliana Segnini (1998, p. 21):

“O sistema financeiro brasileiro é um dos mais informatizados do mundo, e a categoria bancária apresenta alto nível de escolaridade, sobretudo se comparada com o baixo grau de escolaridade da população e dos trabalhadores dos setores primário e secundário da economia”.

Evidencia-se o fato de que, na categoria bancária, as mulheres são destaque quanto aos índices de escolaridade entre todos os bancos no RS. Conforme conclusões do **Censo de Saúde dos Bancários do RS** (Censo..., 1997):

“As mulheres são destaque, em todos os bancos, pelo maior índice de escolaridade e maior percentual com nível superior completo, em média 9 pontos percentuais superior aos homens” (Censo..., 1997, p. 9).

Além disso, também se constatou uma significativa diferença entre as médias salariais de homens e mulheres, o que está relacionado ao fato de que os homens ocupam 72,6% dos cargos comissionados, conforme dados do **Censo de Saúde dos Bancários do RS**. A partir desses dados e de uma revisão de publicações sobre o tema, construiu-se a questão norteadora da pesquisa apresentada a seguir.

Considerando-se as evidências de maior nível de escolaridade entre as mulheres bancárias, e face ao processo de feminização¹ da categoria, estará havendo mudanças significativas nas relações de gênero no mundo do trabalho bancário?

A empresa analisada caracteriza-se como uma instituição financeira pública de grande porte, composta por diversas unidades, que se situam em localidades distintas do País e do Estado do Rio Grande do Sul. Tem-se empenhado, desde meados da década de 70, em diversas atividades, tornando-se um forte concorrente no mercado financeiro. Contava, à época da pesquisa, em 2000, com 1.789 unidades e 54.995 empregados. Foi feita uma análise qualitativa, elaborada a partir de entrevistas com 10 sujeitos. No presente estudo, foram utilizados para a coleta de dados a central de recursos humanos e uma agência em Porto Alegre.

* Mestre em Psicologia Social pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS.

** Professora Orientadora, Doutora em Educação e Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da UFRGS.

¹ Conforme Segnini (1994), a categoria bancária está se feminizando, e esse fenômeno é mundial.

Quais são as interfaces do trabalho feminino com a reestruturação no setor bancário?

Vive-se a era do trabalho flexível, na qual a produção de mercadorias está atrelada às demandas de um mercado em constante mutação. O trabalho vive uma crise estrutural. Sua crescente precarização é visibilizada com a perda de conquistas históricas dos(as) trabalhadores(as). As mulheres parecem se tornar as principais protagonistas desse novo cenário, como destacam Ricardo Antunes (1999) e Helena Hirata (2000), dentre outros.

A discussão atual referente às questões de gênero imprime um caráter de desmonte à lógica binária. É nesse sentido que se discorre sobre a necessidade de se desconstruir permanentemente a lógica dos sistemas tradicionais de pensamento, demonstrando que as oposições são histórica e cotidianamente construídas.

“A oposição entre os sexos se inscreve na série de oposições mítico-rituais: alto/baixo, em cima/embaixo, seco/úmido, quente/frio (...), ativo/passivo, móvel/imóvel. Dado o fato de que é o princípio de visão social que constrói a diferença anatômica e que é esta diferença socialmente construída que se torna o fundamento e a caução aparentemente natural da visão social que a alicerça, caímos em uma relação circular que encerra o pensamento na evidência de relações de dominação inscritas ao mesmo tempo na objetividade, sob forma de divisões objetivas, e na subjetividade, sob forma de esquemas cognitivos que, organizados segundo essas divisões, organizam a percepção das divisões objetivas.” (Pierre Bourdieu, 1999, p. 20).

A ênfase, então, recai nos significados das relações sociais constitutivas das relações de poder. O uso de gênero põe em evidência um sistema de relações que pode incluir sexo, como afirma Joan Scott (1995), mas que não é determinado exclusivamente pelo sexo ou pela sexualidade. Em tal perspectiva, visualiza-se o poder como fundamentalmente relacional, o que leva a pensar a questão da dominação de forma múltipla e não exclusivamente unilateral, privilegiando um pólo fechado em si mesmo.

A questão de gênero nas relações de trabalho começou a ser amplamente pesquisada no Brasil em meados da década de 80 por vários estudiosos das Ciências Sociais, destacando-se Elisabeth Souza-Lobo (1990), que contribuiu significativamente com pesquisas nesse campo, apontando que a produção tradicional sociológica brasileira, ao analisar a classe operária, não se refere ao sexo dos atores sociais.

“(…) as tradições de masculinização e de feminização de profissões e tarefas se constitui às vezes por extensão de práticas masculinas e femininas: homens fazem trabalhos que exigem força, mulheres fazem trabalhos que reproduzem tarefas domésticas. Mas, mais do que a transferência das tarefas, são as regras da dominação de gênero que se produzem e reproduzem nas várias esferas da atividade social. Não existe forçosamente uma coincidência da divisão sexual do trabalho na esfera da produção e da reprodução, de tal forma que sempre as tarefas masculinas numa e noutra esfera tenham a mesma natureza. O mesmo ocorre com as tarefas femininas. A força de trabalho masculina aparece como força livre, a força de trabalho feminina como sexuada. Ou seja, as condições de negociação da força de trabalho não são as mesmas, o que nos permite concluir pela sexualização da força de trabalho e conseqüentemente das relações e práticas de trabalho.” (Souza-Lobo, 1990, p. 152).

A constatação da existência de relações assimétricas no mundo do trabalho doméstico reforça a dicotomia do feminino e do masculino no cotidiano produtivo. Baseada na divisão do trabalho doméstico que se estende para o mercado de trabalho, a divisão sexual marca e diferencia qualitativamente as tarefas realizadas por mulheres e por homens, imprimindo—lhes um caráter de valor conforme o sexo dos atores sociais envolvidos. Assim, independentemente do conteúdo da tarefa, o gênero daquele que a realiza contribui significativamente para construir a sua valorização ou desqualificação.

Desse modo, as questões relativas à divisão sexual do trabalho tornam-se relevantes, pois, conforme Danièle Kergoat (1996), estão implicadas na divisão social do trabalho, em que as relações sociais se pautam por uma relação hierárquica entre os sexos, combinando formas concretas de existência com práticas sociais distintas conforme o sexo. A esfera feminina tem se situado, historicamente, no ambiente da reprodução, que é primordialmente doméstico e envolvido com a produção de valores de uso; a esfera masculina traduz-se na ordem do público, do livre, do criar valor de troca. Assim, a divisão sexual do trabalho contribui para determinar a hierarquização dos estatutos atribuídos socialmente a homens e mulheres.

No cenário contemporâneo, conforme dados de pesquisa de 1993, realizada em instituição bancária estatal de grande porte na Cidade de São Paulo, as mulheres estão ascendendo na hierarquia da instituição, pois a produtividade elevada, a introjeção da lógica da eficiência e da qualidade total tem sido a estratégia utilizada por elas na conquista de novos espaços de trabalho tradicionalmente masculinos (Segnini, 1994).

A gradativa ascensão das mulheres no trabalho bancário tem ocorrido desde a entrada das mesmas por concurso, o que se iniciou na década de 70, principalmente em bancos estatais. Foi através da Lei nº 5.473, em 1968, em que o Presidente Costa e Silva proibiu a discriminação de sexo para o provimento de cargos sujeitos à seleção nas empresas públicas, nas autarquias e nas sociedades de economia mista, que as mulheres começaram a adentrar as instituições públicas através de concurso externo. A partir de 1972, a admissão de empregados na empresa pesquisada passou a ser feita via concurso público, contemplando a entrada em maior número das mulheres na instituição.

Em 1989, assumiu uma nova gestão na empresa com o lema: Modernizar e Fortalecer é a Meta. No seu discurso, por ocasião do Dia Internacional da Mulher, o presidente da empresa pesquisada fez uma homenagem especial à mulher e expressou preocupação quanto à posição ocupada por ela dentro da empresa, evidenciando as questões referentes à discriminação histórica. Nessa gestão, foram iniciados os programas de qualidade total, automação e uma expressiva valorização da mulher, ocorrendo a posse da primeira mulher no cargo de diretora após 128 anos de história da empresa.

Foi somente em 1995, com o Programa de Racionalização Competitiva, que reduziu os níveis hierárquicos da empresa e abriu um processo seletivo, via concurso interno, para as funções gerenciais, que as mulheres passaram a ocupar mais expressivamente os cargos de gerente e gerente-geral nas agências. As vagas foram disponibilizadas a todos os funcionários que se submeteram a provas de conhecimentos e a uma entrevista com uma comissão de seleção composta por gerentes e membros dos recursos humanos da empresa.

Além disso, verificou-se, nas novas políticas de gestão administrativa, a preparação do corpo gerencial para a prática efetiva do papel de educador(a) diante das equipes de trabalho. Conforme as diretrizes estabelecidas no Plano de Ação e Metas da Empresa em 1997:

“Prioridade no investimento contínuo em ações de treinamento e desenvolvimento de pessoas, integradas aos objetivos estratégicos da Empresa. Preparação do corpo gerencial da empresa para a prática efetiva do papel de educador diante das equipes de trabalho” (CEF, 1997, p. 67).

Será mera coincidência o fato de as mulheres ascenderem aos níveis gerenciais justamente nesse momento, quando a empresa necessita de um corpo gerencial com perfil de educador? Conforme trecho de entrevista de uma gerente-geral com 22 anos de banco,

“(...) o gerente-geral é um líder educador. Ele não só administra, organiza e planeja, como também ele educa. Adquiriu mais este papel, de educador”.

Observa-se que essa mudança permitiu a ascensão das mulheres a um número maior de cargos de chefia, porém, ainda hoje, permanece a discrepância, conforme dados fornecidos pela central de recursos humanos, pois os cargos de maior responsabilidade permanecem, em sua maioria, ocupados por homens. É interessante assinalar o fato de que os homens percebem com mais facilidade as diferenças de oportunidades para ascensão profissional de homens e de mulheres, como corroboram os seguintes trechos de entrevistas:

Mulher e Trabalho _____

“(...) se tu fores ver aqui, a nível de chefia quase todas são mulheres. **Mas se tu fores ver no escritório de negócios, que seria o nível superior à agência, são todos homens. Todos os cargos são de homens.** Aí tu vais nos outros níveis [mais altos] da empresa, eu acho que 95%, 98% são homens” (sujeito masculino, 22 anos de banco, caixa-executivo).

“(...) um dado que passou pela minha mão (...) então, dava claramente para ver, **quanto maior a função hierarquicamente, menor o percentual feminino ocupando a função**; era assim direto, era claro isso, na verdade as únicas funções que tinham maior número de mulheres que homens eram as funções de níveis menores, basicamente a função de caixa-executivo, ao nível gerencial era bem parecido, **agora quando chega ao nível de diretoria, bem, são cinco empregados, quatro homens e uma mulher**” (sujeito masculino, oito anos de banco, analista de RH).

Também é interessante notar que, na empresa pesquisada, é no nível negocial, nível das agências, conforme dados obtidos na central de recursos humanos em Porto Alegre, que as mulheres tendem a ascender, especialmente nas funções gerenciais, após a reestruturação, enquanto os homens permanecem expressivamente nos cargos administrativos de maior remuneração, responsabilidade e decisão, que se situam nos níveis central e logístico respectivamente. Verifica-se que, nas hierarquias mais altas, o número de homens é significativamente maior. As mulheres concentram-se expressivamente nas funções de caixa, que está em extinção, e nas funções gerenciais, desempenhando seu trabalho essencialmente no âmbito das agências.

Liliana Segnini (1998) observa que:

“O Sindicato dos Bancários de São Paulo, em 1988, fez uma pesquisa com objetivo de realizar um novo levantamento que informe o perfil da categoria bancária. Em termos percentuais, é registrado crescimento da participação das mulheres na categoria: elas representavam, então, 40% dos trabalhadores bancários. Relacionando-se sexo, cargos e salários, verifica-se que 4% das mulheres e 96% dos homens ocupavam a função de gerente; 66% dos homens e 80% das mulheres haviam concluído o segundo grau, e 15% dos homens e 23% das mulheres eram portadores de diploma de terceiro grau. As mulheres, mesmo apresentando um grau de escolaridade maior, ocupavam cargos de menor qualificação, como escriturárias e digitadoras”.

Percebe-se que a tendência feminina é de negação/invisibilidade no que toca às questões relativas à discriminação, imprimindo um viés eminentemente individualista às mulheres que se destacam profissionalmente dentro da empresa, atribuindo-se as diferenciações de desempenho meramente aos talentos e competências de cada sujeito, independentemente de seu gênero, como corrobora o seguinte fragmento de entrevista:

“**Eu não vejo diferenciação**; não consigo enxergar diferenciação entre os sexos, porque **acredito que esteja muito mais voltado para a própria pessoa**, a disponibilidade (...) o que acontece numa função como esta [gerente-geral], a disponibilidade para a empresa é muito grande (...)” (sujeito feminino, 22 anos de banco, gerente-geral).

Dessa forma, demonstram a tendência a invisibilizar, naturalizar e ideologizar meritocraticamente a questão da divisão técnica do trabalho. A inclinação das bancárias é, pois, a de se posicionarem numa perspectiva competitiva e individualista, considerando que a carreira profissional se encontra, fundamentalmente, vinculada aos méritos e estilos pessoais.

Por outro lado, percebe-se que seu envolvimento e vínculo familiares acabam por restringir suas possibilidades e disponibilidades de dedicação ao trabalho, como normalmente exigem as funções decisórias dentro da empresa. Como expressam alguns dos(as) entrevistados(as):

“Todo mundo acha normal uma colega não vir trabalhar para ficar cuidando do filho doente, mas não se acha normal um marido não vir trabalhar para ficar cuidando do filho doente” (sujeito masculino, oito anos de banco, analista de RH).

“Numa função como esta, a disponibilidade para a empresa é muito grande (...) realmente tens que estar 24 horas por dia ligada (...) disponível para a empresa. E o que acontece com a mulher? Ela tem um vínculo familiar, filhos, obrigações no lar (...) então isso vai inviabilizando esta disponibilidade, e a empresa dá oportunidade para quem está mais disponível” (sujeito feminino, 22 anos de banco, gerente-geral).

No que diz respeito à visibilização da dominância masculina, os dados analisados apontam para o fato de que os homens tendem a perceber as formas de exploração do trabalho da mulher no banco. Assinalam com observações acerca das diferenças de oportunidades para ascensão profissional, treinamento e qualificação, sem, contudo, se questionarem a respeito. Tendem a uma atitude de naturalização das situações de opressão, o que se repete também no que se refere aos papéis assumidos por homens e mulheres no desempenho das tarefas no cotidiano familiar.

Desse modo, de acordo com a divisão sexual do trabalho que tradicionalmente subordina homens e mulheres em nossa cultura, segue a mulher sendo a responsável majoritária pela manutenção do espaço doméstico e do cuidado com os filhos, o que a exclui, sistematicamente, dos postos de trabalho e de cargos de maior nível de responsabilidade e remuneração.

Ao longo de sua socialização na família, na escola e no cotidiano, as mulheres foram incorporando habilidades que estruturam os papéis de mãe, esposa e dona-de-casa que se espera que desempenhem. Indaga-se, pois, se a lógica capitalista estaria apropriando-se das qualificações tácitas femininas para reeditar outras formas de exploração das mulheres trabalhadoras. Corroborando essa perspectiva, Segnini (1994, p. 48) aponta que as profissões no setor serviços estão relacionadas com o papel tradicional das mulheres a partir da relação com o trabalho no âmbito privado, o que lhes possibilita um conjunto de habilidades consideradas importantes no desempenho dessas funções, como, por exemplo, a capacidade de se relacionar e de se comunicar com o outro e, ao mesmo tempo, trabalhar com diferentes produtos e serviços do banco. Conforme descreve uma das entrevistadas:

“O que já não acontece com uma mulher. Tu põe na frente duas, três coisas, ela visualiza, tá no telefone, já tá assinando... essa maneira é diferente. Isso aí já é pela própria maternidade, tu estás dormindo, o nenê chora, tu dá de mamar, tu volta para cama, põe o nenê ali, já está botando o despertador para funcionar; na cozinha, enquanto tu estás lavando a louça, já está pondo a roupa para lavar, cozinhando, arrumando a mesa, e os homens não conseguem isso, para eles é muito difícil, eles têm que ter aquele poder de concentração e concentrar só ali, senão não sai nada” (sujeito feminino, 18 anos de banco, secretária).

Assim, a sistemática capitalista de desvalorização/precarização do trabalho feminino através da falta de reconhecimento, da naturalização das qualificações tácitas e, por consequência, os baixos salários oferecidos como pagamento pelo trabalho, reforçam os modos de exclusão/discriminação engendrados por meio da “nova” configuração da divisão sexual do trabalho. Como destaca Ricardo Antunes (1999, p. 202):

“O capital reconfigurou uma **nova divisão sexual do trabalho**. Nas áreas onde é maior a presença de **capital intensivo**, de maquinário mais avançado, predominam os homens. E nas áreas de maior **trabalho intensivo**, onde é maior ainda a exploração do trabalho manual, trabalham as mulheres”.

As mulheres constituem-se, assim, numa força de trabalho bastante atraente para o capital neste começo de século, pois, conforme autores como Segnini (1998) enfatizam, nas mulheres bancárias, sua ascensão evidencia novas formas de exploração/domesticação. E Hirata (2000) e Antunes (1999) enfatizam a precarização do trabalho em tempos de globalização e que elas estão crescendo no setor serviços, especialmente no setor bancário.

“(...) há uma enorme expansão dos assalariados médios no setor bancário. (...) São os novos proletários, no sentido de presenciarem um assalariamento e uma degradação intensificada do trabalho. (...) Hoje, a classe trabalhadora é predominantemente feminina em muitas áreas, em diversos setores e sobretudo no trabalho *part time*, que se amplia no mundo inteiro nos últimos anos. Dentre tantas conseqüências dessa divisão sexual do trabalho, posso lembrar, a título de exemplo, que freqüentemente os sindicatos excluem do seu espaço as mulheres trabalhadoras, além de mostrarem-se incapazes também de incluir os trabalhadores terceirizados e precarizados. Ocorre que a classe trabalhadora moderna é crescentemente composta por esses segmentos diferenciados, mulheres e terceirizados e/ou precarizados (e ainda mais freqüentemente por mulheres terceirizadas), que são parte constitutiva central do mundo do trabalho.” (Antunes, 1999, p. 203).

Observa-se, também, que as mulheres tendem a absorver a política da empresa na sua íntegra, conforme está descrito no Plano de Ações e Metas² — o provimento de cargos e funções utilizando-se critérios meritocráticos. As mulheres aderem à política da empresa, literalmente “vestem a camiseta”, como se fosse uma segunda pele. Como corrobora o seguinte fragmento de entrevista:

“Eu estou nessa função há sete anos, mas substituo o gerente que é praticamente a mesma coisa. Porque eu não faço distinção, quando eu sou assistente, quando eu sou gerente, eu trato da mesma maneira. (...) Eu visto como se fosse. **Mesmo não sendo o gerente titular eu visto a imagem**” (sujeito feminino, 13 anos de banco, assistente gerencial.).

Assim, desde a ótica micropolítica, as mulheres, aparentemente, parecem estar se beneficiando dessa nova lógica do capital, visto que sustentam novas posições de poder na hierarquia da empresa. Através do uso de suas habilidades tácitas, constituídas desde sua longa socialização nos âmbitos familiar e escolar, atendem, assim, ao novo perfil gerencial. Observa-se, entretanto, que, mesmo na inclusão evidenciada, ocorre a permanência de modos de exclusão/dominação, posto que suas habilidades se colocam como “naturais”, sendo tomadas simplesmente como um modo “nato” do ser mulher. Na ótica dos trabalhadores entrevistados, as mulheres “se encarnam trabalhando”, fato que é percebido pelas trabalhadoras como diferença “gritante”, como corrobora o fragmento de entrevista:

² “Para o provimento de cargos e funções, prevalece o critério do mérito e da competência profissional. Em consonância com essa política, a CEF mantém um sistema interno de seleção de pessoas para os diversos postos de trabalho. Verificou-se, durante 1996, a continuidade dos processos seletivos internos iniciados em 1995, tendo sido completadas as equipes de centrais e de pontos de venda. Avaliada positivamente, a sistemática dos processos seletivos internos proporcionou, de maneira transparente, uma significativa renovação dos quadros gerenciais da CEF, permitindo o estabelecimento da filosofia organizacional trazida pelo novo modelo do PRC que, neste aspecto, busca observar a identificação de potencialidades para o exercício adequado dos cargos e funções, o mérito e a valorização profissional. Numa visão a médio e longo prazos, parece clara a necessidade de agregar à sistemática vigente o critério de qualidade pregressa como fator importante de escolha do empregado para o desempenho de função de confiança. Essa visão será agregada aos processos seletivos e planos de sucessão para funções técnicas e gerenciais previstas para 1997, por meio dos quais se estima a seleção de cerca de 5.500 empregados.” (CEF, 1997, p. 65-66).

“É **gritante, gritante a diferença de gênero** (...) normalmente os homens gerentes-gerais debocham das gerentes-gerais mulheres, isso porque eu passei por uma experiência, é que a minha gerente-geral era mulher, **extremamente competente**, mas a gente notava assim que as pessoas meio, ah! A gerente-gerais é mulher, certo? Os outros gerentes brincavam: ‘aqui é a agência cor-de-rosa’. Então assim existe um certo deboche” (sujeito feminino, 16 anos de banco, escriturária).

Observa-se, entretanto, que são poucas as entrevistadas que demonstram perceber as diferenças para homens e mulheres dentro da empresa. O trecho de entrevista acima referido relata uma experiência pessoal, na qual a discriminação/desvalorização foi bastante enfatizada por parte da trabalhadora bancária. Quando a entrevistada se refere ao fato de que a gerente era “extremamente competente”, ela própria parece reforçar o preconceito e o lugar de desvalorização a que a mulher na empresa está submetida.

Pode-se indagar: também se exigiria que os homens fossem excepcionalmente competentes quando em postos de comando? Ou, em nossa cultura, considera-se “natural” que um homem ocupe esse lugar de poder, sendo que, para isso, necessite apenas cumprir bem com suas obrigações?

Para Christophe Dejours (1996)³, não há o reconhecimento do trabalho feminino, visto o mesmo se encontrar como que imbricado a uma espécie de “natureza feminina”. Diz ele:

“Todas são coisas consideradas naturalmente femininas. Quando um homem cozinha, por exemplo, e quando uma mulher cozinha, o reconhecimento não é o mesmo. Muito do saber fazer feminino caracteriza-se pela sua descrição (invisibilidade?). É uma armadilha terrível para o psicodinamismo do reconhecimento. A disponibilidade, por exemplo, de uma secretária. (...) Como fazer para ser reconhecida? A relação dos homens e das mulheres para o reconhecimento é muito diferente. O prazer no trabalho é muito difícil de ser alcançado pelas mulheres devido às relações de dominação dos homens sobre as mulheres”.

Para Pierre Bourdieu (1999), a dominação masculina continua permeando o cotidiano. Apesar dos avanços sociais e tecnológicos, novas formas de exploração reeditam o modelo dominante que toma o trabalhador homem como referência no mundo do trabalho.

“Possuir um grande capital cultural não basta por si só para dar acesso às condições de uma verdadeira autonomia econômica e cultural em relação aos homens. Se dermos crédito aos que constatarem que um casal em que o homem ganha muito dinheiro, o trabalho da mulher aparece como privilégio eletivo, que tem que se justificar com um suplemento de atividades e de sucesso, ou que o homem que traz mais da metade dos rendimentos espera que a mulher faça mais da metade do trabalho doméstico. A independência econômica, condição necessária, não é suficiente por si mesma para permitir que a mulher se livre das pressões do modelo dominante, que pode continuar a povoar os hábitos masculinos e femininos.” (Pierre Bourdieu, 1999, p. 127).

Da mesma forma, Gilles Lipovetsky (2000) assinala que as formas de exploração/dominação masculinas também compõem o novo cenário que se reconfigura. Vejam-se as suas palavras:

“(...) a ‘progressão’ das mulheres aos escalões hierárquicos do poder está apenas no começo. Mas as forças que inscrevem o feminino do lado ‘privado’ conservam tanta capacidade de se impor que autorizam dizer que **a supremacia masculina nas organizações não está às vésperas do declínio** (grifo nosso)” (Lipovetsky, 2000, p. 300).

³ Anotações de uma conferência a respeito de Gênero e Trabalho proferida por Christophe Dejours em 05 de abril de 1996, na Pontifícia Universidade Católica do RS.

Nancy Chodorow (1990), por sua vez, indica algumas bases explicativas para o fato de a constituição das subjetividades femininas dar-se numa repetição da domesticação/docilização através dos meandros da maternidade. A autora aponta para o circuito fechado de mãe gerando filhas e, novamente, filhas gerando mães.

“Cuidar de crianças como ocupação não-paga, fora do mundo do poder público, acarreta *status* inferior, menos poder e menos controle dos recursos que o trabalho pago. A maternação das mulheres efetiva e perpetua a relativa falta de poder das mulheres. (...) O papel das mulheres tal como o conhecemos é produto histórico. O desenvolvimento do capitalismo industrial no ocidente acarretou que o papel das mulheres na família se tornasse cada vez mais envolvido com relações pessoais e estabilidade psicológica. A maternação é marcadamente uma função de base psicológica.” (Chodorow, 1990, p. 52).

Os dados de pesquisa levantados permitem perceber que, na empresa pesquisada, as mulheres trabalhadoras têm “essa coisa de mãe”, conforme as palavras de um bancário.

Pode-se pensar que “essa coisa de mãe” estaria relacionada à precarização das condições de trabalho, como, por exemplo, baixos salários, aumento de horas extras e falta de reconhecimento, como também ao fato de que, no plano da reestruturação produtiva operada pela empresa estudada, o perfil de educador tem assumido importância, explicitando a valorização, para a empresa, de comportamentos e atitudes eficientes no plano das relações interpessoais e de suporte psicológico, próprios, como já se viu, das características da maternação.

Desse modo, as mulheres assumem a “função que lhes cabe”, nesse momento histórico de aparente revolução dentro da empresa, quando a mesma necessita arrumar a casa (agências)⁴ e “encantar” o cliente. As mulheres trabalhadoras são chamadas a ocuparem postos de comando nas agências, onde, como diz um dos diretores, é que “se ganha ou perde a luta”. Além disso, enquanto trabalhadoras, encaram o desafio de “trabalhar com emoção”. Ou seja, trabalhar apaixonadamente e lidar, simultaneamente, com as emoções de funcionários da equipe e clientes. Quem melhor do que elas para tal modo de trabalhar e para tal estratégia?

Como conciliar o trabalho com a vida fora do banco?

A mulher trabalhadora, de um modo geral, realiza suas atividades em dois momentos: no trabalho e na privacidade do lar. Trabalho duplamente feito e refeito todos os dias. Em nossa sociedade, capitalista e patriarcal, o sentido de exploração é duplicado quando se trata de mulheres e reprodução da força de trabalho. O capital explora duplamente a mulher, constituindo-a num elemento a serviço da reprodução da força de trabalho dos filhos, do marido e da sua própria. Pode-se considerar, pois, o trabalho doméstico como grande pilar que permite ao capital sua reprodução no espaço privado da casa. É um trabalho não-remunerado, que, continuamente, necessita ser feito e refeito, tal como no mito de Sísifo.

Ainda hoje, após diversas lutas e conquistas de cunho social libertário, as mulheres se debatem com a necessidade de conciliar o envolvimento familiar com um projeto de trabalho. Percebe-se que parece prevalecer sobre as mulheres um forte nó cultural, que opera como um tensionador permanente nos modos de subjetivação.

4 Inicia-se aqui uma outra história da empresa: a da empresa dos anos 90, que escolhe a quarta parte do total de suas quase 2.000 unidades de atendimento em todo o País para uma primeira etapa de modernização. Sob esse enfoque, a empresa também realiza modificações nos espaços físicos, no mobiliário e, principalmente, na busca de uma nova relação com seu cliente. Essas agências são desconstruídas, ocorrem mudanças na logomarca, no mobiliário, no maquinário, nos computadores, nas salas de auto-atendimento, nos *cash*s, nas filas que são substituídas por cadeiras confortáveis e senhas, etc.

E os homens, como se situam nessa distribuição de papéis? Os dados de nossa pesquisa apontam para a seguinte afirmação: “tranquilo”, respondem eles. Tal resposta pode ser contraposta à das mulheres, quando perguntadas sobre o conciliar a vida privada e a vida profissional: “É complicado”, dizem em uníssono. Vejamos estas falas de sujeitos masculinos:

“(…) **concilio muito bem**, não tenho dificuldade quanto a isso. E para mim em relação à casa não tem problema porque não tenho filhos. Moro só eu e minha esposa, **é tranquilo**” (sujeito masculino, oito anos de banco, escriturário).

“(…) acho que **numa boa**. Não tive nenhum problema nisso... para mim, meu trabalho na caixa sempre me completou. Nunca nem minha vida particular fora nem daqui se conflitaram em nenhum momento; muito pelo contrário, se completam” (sujeito masculino, 22 anos de banco, ex-chefe de divisão RH/escriturário).

“(…) eu acho que **numa boa** (...) não me atrapalha... não tenho nenhum conflito que o trabalho me traga, **é tranquilo**” (sujeito masculino, oito anos de banco, escriturário-RH).

E estas, de mulheres trabalhadoras bancárias:

“É (...) como todas as pessoas (...) é **difícil**, porque tenho filho... tenho marido, tenho casa... então, é aquela coisa, tu levavas correndo, tentando atender a todo mundo, fazendo um trabalho de relaxamento meia hora entre ir para casa e a saída do banco, para o físico agüentar melhor, de vez em quando fazendo uma terapia para cuidar da tua cabeça” (sujeito feminino, 21 anos de banco, gerente de retaguarda dos caixas).

“**É complicado**, não é? **É complicado**. Eu tenho dois filhos pequenos, uma com seis anos e o outro com nove anos, e saio às 6 horas da tarde. Eu faço meia hora de almoço muito corrido (...) procuro assim... chegar em casa, brincar com eles, fazer tema, aquela vida toda, não é? De mãe, assim... que o meu marido está fazendo pós-graduação... (já é a terceira). Eu tenho que, assim que ele chega, conversar com ele. **É bem complicado**. É estressante. Até voltei a fazer terapia” (sujeito feminino, 13 anos de banco, assistente gerencial).

“(…) tem sido um pouco **complicado** conseguires dar atenção a todas tuas atividades, a todos teus compromissos como pessoa e poderes atuar na tua profissão (...) a gente precisa então se desdobrar para poder atender a tudo isso” (sujeito feminino, 22 anos de banco, gerente-geral).

A velha polêmica da dupla jornada de trabalho aqui revela sua face e seus efeitos sobre as mulheres, submetendo-as ao exercício de vários papéis. Explicita-se que a dicotomia mundo privado doméstico e mundo profissional permanece. Para Katia Maria Teixeira Santorum (1996, p. 27-28), a questão da dupla jornada pode ser tomada como um redutor da capacidade das mulheres no curso da competição do mercado de trabalho.

“Nas palavras da autora, a dupla jornada de trabalho reduz a capacidade das mulheres para competir com os homens por empregos melhor remunerados, enquanto se reforçam os recursos e vantagens masculinos. Além disso, se eles assim quiserem, seu poder pode ser usado para manter suas esposas fora do trabalho remunerado ou relegá-las a empregos de tempo parcial, o que, por sua vez, também reforça seus recursos e vantagens de poder.”

Assim, pode-se tomar como estratégia de dominação a manutenção da dupla jornada de trabalho por parte das mulheres, jornada esta que se sustenta pela resistência dos homens a assumirem a partilha das tarefas com suas mulheres no âmbito doméstico.

Considerações finais

No presente estudo, destaca-se a ascensão das mulheres a postos de maior responsabilidade, como o são os relativos a funções gerenciais, num momento em que se supõem movimentos para que a instituição financeira estudada se encaminhe para a privatização. Essas mulheres “vestem a camiseta” da empresa e aderem às políticas meritocráticas impostas. Elas, além disso, negam a sua diferença para se impor e abrir espaços, como demonstram as análises empreendidas até este momento. Portanto, trabalham conquistando lugares importantes, mas a maneira como elas ocupam esses lugares tem sido a de deixar-se explorar pelo capital.

Da mesma forma, as conquistas efetivadas no campo social já não permitem um movimento de retração das mulheres em relação às mesmas. Elas, assim, premidas pela multiplicidade de escolhas e de papéis aí implicados, tendem a se subjetivar como “supermulheres”, fazendo emergir um ideal que se constitui também como um paradoxo. Em tal abordagem, as mulheres encarnariam o trabalhador do século XXI: plugado 24h, desempenhando vários papéis ao mesmo tempo, precarizado, invisibilizado, superexplorado. Encarnariam, ainda, os efeitos das alianças entre capitalismo e patriarcado, eixos estruturantes tanto dos modos de trabalhar como dos modos de subjetivar e existir.

Bibliografia

- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999. 259p.
- BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999. 159p.
- CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **Plano de ação 1997**: ações empresariais prioritárias. [s.l.], 1997.
- CENSO de saúde dos bancários do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Sindicato dos Bancários de Porto Alegre; Federação dos Bancários do Rio Grande do Sul; Coletivo Estadual de Saúde Bancária, 1997. 95p.
- CHODOROW, Nancy. Por que as mulheres maternam. In: —. **Psicanálise da maternidade**: uma crítica a Freud a partir da mulher. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1990. p. 27-61.
- DEJOURS, Christophe. **Gênero e trabalho**. Porto Alegre, 1996. Palestra proferida na Pontifícia Universidade Católica do RS. 5 abr. 1996.
- HIRATA, Helena. Globalização, trabalho e gênero. In: ASSOCIAÇÃO PSICANALÍTICA DE PORTO ALEGRE. **O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo**. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000. p. 21-34.
- KERGOAT, Danièle. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, Marta Júlia Marques, MEYER, Dagmar Estermann, WALDON, Vera Regina (orgs.). **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p.19-27.
- LIPOVETSKY, Gilles. O poder, ou o eterno retorno do masculino. In: —. **A terceira mulher**: permanência e revolução do feminino. São Paulo: Companhia das Letras, 2000. p. 287-305.
- SANTORUM, Katia Maria Teixeira. **Mulheres trabalhadoras e lesões por esforços repetitivos**: uma análise na perspectiva de gênero e trabalho. Dissertação (Mestrado em psicologia) — Instituto de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 1997. 168f.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre: UFRGS/ Faculdade de Educação, v. 20, n. 2, p. 75- -99, jul./dez 1995.

SEGNINI, Liliana. Feminização do trabalho bancário. In BRUSCHINI, C., SORJ, B. (orgs.). **Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas; Marco Zero, 1994. p. 39-66.

SEGNINI, Liliana. **Mulheres no trabalho bancário**: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1998. 209p.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. O gênero no trabalho: perspectivas teóricas e metodológicas. In: —. **A classe operária tem dois sexos**: trabalho, dominação e resistência. São Paulo: Brasiliense, 1990. p. 115-205.