

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES E HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM
CIÊNCIAS DA RELIGIÃO

MARGARETH PEREIRA ARBUÉS

**TRABALHO E FÉ: PERFIL E PERCEPÇÕES DE MULHERES
GERENTES NO SETOR BANCÁRIO EM GOIÂNIA**

GOIÂNIA

2015

MARGARETH PEREIRA ARBUÉS

**TRABALHO E FÉ: PERFIL E PERCEPÇÕES DE MULHERES
GERENTES NO SETOR BANCÁRIO EM GOIÂNIA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciências da Religião como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Carolina Teles Lemos

GOIÂNIA

2015

Dados Internacionais de Catalogação da Publicação (CIP)
(Sistema de Bibliotecas PUC Goiás)

A667t Arbués, Margareth Pereira.
Trabalho e fé [manuscrito] : perfil e percepções de
mulheres gerentes no setor bancário em Goiânia / Margareth
Pereira Arbués – Goiânia, 2015.
162 f. : il. ; 30 cm.

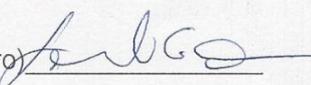
Tese (doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de
Goiás, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciências
da Religião, 2015.
“Orientadora: Profa. Dra. Carolina Teles Lemos”.
Bibliografia.

1. Bancários. 2. Mulheres e religião. 2. Religiosidade. 3.
Secularização (Teologia). I. Título.

CDU 2-722-055.2(043)

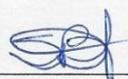
TESE DO DOUTORADO EM CIÊNCIAS DA RELIGIÃO DEFENDIDA EM
12 DE AGOSTO DE 2014 E APROVADA COM A NOTA 90 PELA BANCA
EXAMINADORA

1. Dra. Carolina Teles Lemos /PUC Goiás (Presidente) 

2. Dr. Eduardo Gusmão de Quadros /PUC Goiás (Membro) 

3. Dra. Maria do Espírito Santo Rosa C. Ribeiro /PUC Goiás (Membro) 

4. Dr. Thiago Fernando Sant'Anna s /UFG (Membro) 

5. Dra. Silvana Beline Tavares /UFG (Membro) 

DEDICO

Ao meu pai, Petrônio Lima Arbués (*in memoriam*),
por acreditar e nos ensinar que só o
'conhecimento transforma e liberta o ser
humano'...Eterna Saudade!

A João Afonso, meu companheiro e parceiro de
todas as horas, por seu apoio irrestrito e por
reforçar em mim a crença de que a igualdade de
gênero não é só possível como pode tornar
a vida a dois mais prazerosa.

À minha família - meu porto seguro - meus filhos,
Pedro Lucas e Maria Clara: amor incondicional;
minha mãe: minha inspiração e guia;
minhas irmãs, sobrinhos e sobrinhas.

Pela compreensão, força, oração, amor e zelo em
dias difíceis (que não foram poucos...)

Por nunca me deixarem à deriva e, com suas
presenças, sempre me motivaram a vencer os
desafios e a buscar novos conhecimentos.

A todos vocês, meu imenso e infinito amor!

AGRADECIMENTOS

Nada é mais subjetivo em um trabalho dessa natureza que os agradecimentos. Porém, pelo que passamos e vivemos durante a sua construção, nada é tão significativo.

Neste espaço, podemos externar os nossos sentimentos mais nobres de reconhecimento e gratidão àqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para sua elaboração.

Nossa tarefa não poderia ter sido possível sem o desprendimento e ajuda de pessoas queridas que aqui quero agradecer com profundo respeito e afeto.

Agradeço, com especial carinho, à minha orientadora, Dr.^a Carolina Teles Lemos (Professora Carol), pela disponibilidade, paciência e respeito com que me orientou, pelo seu grande profissionalismo, compreensão e solidariedade, colaborando, com maestria, na superação das minhas 'muitas' limitações e dificuldades. Sua orientação valiosa conduziu-me para a produção desta tese.

Por meio dos professores Dr. Alberto da Silva Moreira, Dr. Eduardo Gusmão de Quadros e Dr. Valmor da Silva, brilhantes educadores e pesquisadores das Ciências da Religião, sempre prestativos e solidários, agradeço aos demais professores do programa de Pós-graduação em Ciências da Religião (PGCR), com os quais muito aprendi.

Minha gratidão aos funcionários da secretaria da Escola de Formação de Professores e Humanidade (EFPH), na pessoa do secretário Giovanne de Bastos V. Delfino, pela solicitude que sempre me atendeu durante todo o curso.

Já com saudades, agradeço aos colegas do curso, pela convivência afetiva e solidária que fizeram nossa vida acadêmica ter mais sentido, pelo apoio e pelos momentos de aprendizado, buscando a cada aula aprimorar o conhecimento. Com especial carinho, agradeço a Antônio Lopes Ribeiro e Sandra Célia Coelho, sempre amigos e disponíveis.

Por meio dos professores Dr.^a Maria Meire de Carvalho, Dr.^a Silvana Beline Tavares e Dr. Thiago Fernando Sant' Ana (pesquisadores dedicados e

compromissados com o estudo e reflexão das questões de Gênero), agradeço aos demais colegas docentes e colaboradores técnicos administrativos da Universidade Federal de Goiás (Unidade Regional Cidade de Goiás – CCG/UFG), pelo apoio e colaboração valiosa sempre que solicitamos.

Por meio da estimada amiga (de longa data), professora Dr.^a Laudelina Inácio da Silva, Coordenadora do curso de Direito), agradeço à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, bem como aos docentes do curso de Direito da Universidade Paulista (UNIP) – *campus* Goiânia-Flamboyant, pela motivação e apoio que sempre demonstraram em relação à minha pessoa e à minha pesquisa.

Um especial agradecimento ao querido ex-aluno e amigo, Fernando Cantelmo que, sem a sua dedicada colaboração, auxiliando na sistematização e organização das tabelas e gráficos resultantes da coleta de dados, não teria sido possível sua realização.

Não poderia deixar de agradecer, muito especialmente, a todas as mulheres (gerentes bancárias) que gentilmente dedicaram parte de seu precioso tempo respondendo aos instrumentos da pesquisa, tornando possível a realização desta tese.

À Deus, minha eterna gratidão, por não desistir de mim!

RESUMO

ARBUÉS, Margareth P. **Trabalho e fé: perfil e percepções de mulheres gerentes no setor bancário em Goiânia**. Doutorado em Ciências da Religião. Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciências da Religião da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia: PUC Goiás, 2015.

Esta tese apresentou reflexões acerca das relações entre gênero, religião e trabalho. O objetivo da pesquisa foi analisar o processo de inserção das mulheres no universo do trabalho bancário –, considerado, até o séc. XX, de exclusividade masculina –, e como a religiosidade e a fé influenciaram nesse processo de conquista e feminização desse setor no Brasil. Para isso, analisamos a trajetória das mulheres trabalhadoras que, por influência da cultura judaico-cristã, cujo modelo de patriarcado continua gerando submissão e exclusão, promove, ainda hoje, a desigualdade de gêneros no trabalho, apesar de ocuparem mesmos cargos e desempenharem iguais funções. A pesquisa identificou profundas marcas da violência simbólica presente no ambiente de trabalho, ao observar que a atuação da mulher no mercado de trabalho bancário se dá, ainda hoje, em condições visivelmente desiguais e excludentes. A superioridade designada ao sexo masculino, durante séculos, por meio da religião, das leis, da escola e da família se reproduz naquele espaço, cotidianamente, e tem sido apropriada pelo capital e reproduzida nas relações de trabalho, pelo mesmo sistema que convoca a mulher para o mercado de trabalho (feminização da mão de obra) remunerado e que a aceita como trabalhadora legítima, mas, que precariza sua condição de vida e trabalho. Com o resultado da pesquisa, constatou-se que as mulheres representam a maior parcela de mão de obra no setor e ocupam a maioria dos cargos gerenciais, sem, contudo, atingir o apogeu das ocupações executivas, restando-lhes apenas, aqueles intermediários. Para comprovar a hipótese levantada, adotou-se como base metodológica a abordagem qualitativa, com a utilização de dados quantitativos. A pesquisa de campo foi feita por meio da aplicação de questionários e realizações de entrevistas semiestruturadas, visando conhecer opiniões, interesses, expectativas e situações vivenciadas pelas gerentes de agências bancárias de Goiânia, com o objetivo de analisar seus perfis (pessoal e profissiográfico) e suas percepções de crenças e religiosidade como suporte e força diante das adversidades que cotidianamente são submetidas. Observou-se, assim, que nem mesmo os avanços tecnológicos, o aumento do nível de escolarização, a conquista de bons postos de trabalho, as modificações nas relações familiares e nos espaços de sociabilidade foram suficientes para garantir a igualdade de gênero. Para justificar essa sujeição, concluiu-se, com esta tese, que as mulheres, com todas as conquistas sociais e avanços decorrentes da sociedade secularizada e da modernidade advinda dos tempos globalizados, atribuem, ainda, à religião, um poder significativo, conformador, que interfere como constituinte nas identidades de gênero e, por conseguinte, nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Gênero, Feminização, Trabalho Bancário, Religiosidade, Secularização.

ABSTRACT

Arbues, Margaret P. Labor and faith: profile and perceptions of female managers in the banking sector in Goiania. Doctorate in Religious Studies. Stricto Sensu Graduate Program in Religious Studies at the Pontifical Catholic University of Goiás. Goiânia: PUC Goiás, 2015.

This thesis presented reflections about the relationship between gender, religion and work. The objective of the research was to analyze the process of integrating women into the banking work universe - considered until the century XX, male exclusivity - and how religiosity and faith influenced in the process of conquest and feminization of this sector in Brazil. For this, we analyzed the trajectory of women workers who, by influence of Judeo-Christian culture, which model of patriarchy continues to generate submission and exclusion, promotes, even today, gender inequality at work, although occupy same positions and perform the same functions. The research identified deep marks of symbolic violence present in the workplace, observing that the woman's performance in the banking labor market happens, even today, in noticeably unequal and exclusionary conditions. The superiority assigned to male for centuries through religion, laws, school and family reproduces in that space, daily, and has been appropriated by capital and reproduced in labor relations, by the same system that summons the woman for the labor market (feminization of the workforce) paid and that accepts as legitimate working, but affect their living conditions and work. With the search result, it was found that women account for the largest labor portion in the sector and occupy most managerial positions, without, however, reaching the pinnacle of executive occupations, leaving them only those intermediaries. To prove the hypothesis, it was adopted as a methodological basis for qualitative approach, using quantitative data. The field survey was conducted through questionnaires application and interviews semi structured achievements, aiming to know opinions, interests, expectations and situations experienced by banks managers of Goiania, with the objective to analyze their profiles (personal and professional) and them perceptions of beliefs and religiousness as support and strength in the face of adversity that are daily subjected. It was observed that even the technological advances, the increased level of schooling, the conquest of good jobs, changes in family relationships and in the spaces of sociability were sufficient to ensure gender equality. To justify such subjective, it was concluded, with this thesis that women, with all the social achievements and advances arising from the secularized society and the modernity arisen from globalized times, attributed, still, to religion, a power significant, of conforming, that interferes as a constituent in gender identities and therefore in labor relations.

Keywords: Gender, Feminization, Banking Work, Religiosity, Secularization.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BACEN	Banco Central do Brasil
BB	Banco do Brasil
CF	Constituição Federal
CEF	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPS	Centro de Políticas Sociais
CNDM	Conselho Nacional da Mulher
CONTRAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
DIEESE	Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos e Econômicos
DPMRQ	Diretoria de Políticas para Mulheres Rurais e Quilombolas
FEBRABAN	Federação Brasileira dos Bancos
FENABAN	Federação Nacional dos Bancos
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBDEFAM	Instituto Brasileiro de Direito de Família
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MDA	Ministério do Desenvolvimento Agrário
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEA	População Economicamente Ativa
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SINV	Sistema de Informações de Nascidos Vivos
SPM/PR	Secretaria de Políticas para Mulheres da Presidência da República
SEPPPIR	Secretaria de Proteção e Políticas de Igualdade Racial

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Figura 1: Significado do trabalho para gerentes entrevistados	47
Tabela 1: As 10 principais instituições financeiras no Brasil	74
Tabela 2: Taxa de fecundidade total, segundo as Grandes Regiões – 1940/2010	81
Tabela 3: Escolaridade/ Formação educacional das gerentes entrevistadas	83
Tabela 4: Relação entre salário e instituição bancária	103
Gráfico 1: Entrevistadas por instituição bancária.....	76
Gráfico 2: Faixa etária das entrevistadas	78
Gráfico 3: Auto percepção cor/raça das gerentes entrevistadas	79
Gráfico 4: Estado civil das entrevistadas em cargo gerencial bancário	79
Gráfico 5: Número de filhos das entrevistadas em cargo gerencial bancário	80
Gráfico 6: Escolaridade das gerentes entrevistadas	82
Gráfico 7: Modalidades de postos gerenciais das agências participantes.....	84
Gráfico 8: Modalidades de cargos gerenciais X Instituição Bancária	85
Gráfico 9: Homens/mulheres nas agências bancárias	86
Gráfico 10: Homens e mulheres em cargos gerenciais	87
Gráfico 11 - Relação entre jornada laboral bancária e outras atividades.....	100
Gráfico 12: Outras atividades laborais	100
Gráfico 13: Jornada de trabalho semanal média das gerentes	101
Gráfico 14: Tempo de contratação	102
Gráfico 15: Tempo de contrato	103
Gráfico 16: Faixa salarial média das mulheres entrevistadas em cargo gerencial bancário	104
Gráfico 17: Direitos e garantias trabalhistas das mulheres	105
Gráfico 18: Diferenças de gênero x carreira	107
Gráfico 19: Beleza/estética e sucesso profissional	108
Gráfico 20: Gênero x Desigualdades salarial.....	111
Gráfico 21: Gênero X Cargo/função.....	112
Gráfico 22: Discriminação de Gênero X Empregador.....	112
Gráfico 23: Assédio Sexual	115
Gráfico 24: Assédio Moral	115
Gráfico 25: Evolução das crenças religiosas no Brasil (1872-2010)	125

Gráfico 26: Religião	136
Gráfico 27: Denominação da doutrina religiosa.....	137
Gráfico 28: Assiduidade Religiosa	138
Gráfico 29: Participação em movimentos religiosos	138
Gráfico 30: Relação entre "Fé" e "sucesso Profissional".....	139

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 RELIGIÃO, GÊNERO E TRABALHO: REFLETINDO SOBRE QUESTÕES TEÓRICAS	28
1.1 DANDO VOZ ÀS MULHERES: O FIM DO SILENCIAMENTO?	28
1.2 RELIGIÃO	33
1.3 PATRIARCADO	38
1.4 A CATEGORIA GÊNERO	40
1.5 OS SIGNIFICADOS DO TRABALHO	45
2 O LUGAR DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	49
2.1 MULHERES E MERCADO DE TRABALHO: (RE) CONSTRUINDO A TRAJETÓRIA	49
2.2 NORMAS BASILARES DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DAS MULHERES	57
2.2.1 A proteção ao mercado de trabalho das mulheres	60
2.3 AS ESTATÍSTICAS DE GÊNERO E A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	63
2.4 NOVAS TECNOLOGIAS, MULHERES E MERCADO DE TRABALHO	68
2.5 CARACTERIZAÇÃO DO SETOR PESQUISADO	73
2.5.1 Perfis pessoal e profissiográfico das participantes: as gerentes bancárias	77
3 TRABALHO BANCÁRIO: A FEMINIZAÇÃO E AS PERCEPÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO DE MULHERES GERENTES BANCÁRIAS EM GOIÂNIA	88
3.1 <i>PINK COLLORS</i> (GUETO ROSA): A FEMINIZAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO	90
3.2 A FUNÇÃO GERENCIAL E AS MULHERES	93
3.3 PERCEPÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO DE MULHERES GERENTES BANCÁRIAS EM GOIÂNIA	97
3.3.1 Trabalho produtivo x trabalho reprodutivo	98
3.3.2 Carreira profissional	102
3.3.3 Perfil salarial	103
3.3.4 Direitos e garantias trabalhistas das mulheres	105
3.3.5 Carreira, beleza e ascensão profissional	106
3.3.6 Assédio sexual e assédio moral	113

4 A RELIGIÃO COMO SUPORTE: FÉ E RELIGIOSIDADE DAS GERENTES BANCÁRIAS.....	119
4.1 O MAPA DA RELIGIOSIDADE NO BRASIL: A TESE WEBERIANA E AS MULHERES	119
4.2 A RELIGIÃO COMO SACRALIZAÇÃO DAS IDENTIDADES DE GÊNERO.....	129
4.3 O PERFIL RELIGIOSO DAS GERENTES BANCÁRIAS DE GOIÂNIA	133
4.4 O CONSTRUCTO: FÉ E SUCESSO PROFISSIONAL.....	139
CONSIDERAÇÕES FINAIS	141
REFERÊNCIAS.....	145
APÊNDICES	155
APÊNDICE A	156
Questionário – Perfil e Percepções das Gerentes.....	156
APÊNDICE B	162
Roteiro da Entrevista Semiestruturada.....	162

INTRODUÇÃO

Uma das motivações desta tese vincula-se ao fato de esta pesquisadora ter tido como primeira experiência laboral formal, no início dos anos 80, o emprego bancário e, assim, ter a oportunidade de resgatar um pouco de sua trajetória e de muitas outras mulheres de sua geração no contexto do mundo do trabalho.

Em Goiás, mesmo o patriarcalismo¹ sendo uma marca da cultura local, as mulheres já eram bastante requisitadas para compor o quadro funcional dos bancos desde o final dos anos 70, seguindo a lógica do modelo adotado pelo setor, em face da conjuntura econômica, das inovações tecnológicas introduzidas pelo grande capital e como resultado da Reforma Bancária da década anterior que provocou uma demanda significativa de investimentos em serviços bancários, como será abordado mais adiante na presente pesquisa.

Ao analisar a dialética ‘liderança e fé’ enquanto um constructo decorrente das identidades sociais dessa categoria de trabalhadoras, constatadas por meio do perfil e das percepções das (mulheres) gerentes bancárias pesquisadas, fez-se necessário retomar algumas questões relacionadas ao papel e à identidade da mulher na sociedade e nas relações sociais estabelecidas e constituídas culturalmente ao longo do processo histórico. Isto, porque ainda se detecta no interior do território brasileiro – em que as raízes tradicionalistas estão à superfície da sociedade – que a imagem da mulher ainda está intrinsecamente vinculada ao espaço doméstico, exercendo o papel de dona de casa, de mãe devotada e de esposa submissa. Esse ideário é imposto como natural e reproduz o sistema patriarcal dominante.

Nesse sentido, entende-se que as relações e contribuições que a ciência da religião estabelece e oferece a outras ciências confere a ela um grande valor epistemológico, principalmente nos tempos atuais, caracterizado por profundos questionamentos quanto às problemáticas relativas à produção do conhecimento religioso e cultural.

¹ Giddens define o patriarcalismo como domínio dos homens sobre as mulheres. O autor considera que “todas as sociedades conhecidas são patriarcais, embora haja variações no grau e na natureza do poder exercido pelos homens, em comparação com as mulheres” (GIDDENS, 2010, p. 699).

Apesar dos limites impostos pelas dificuldades com estudos sobre a temática, tem-se, nesta tese, o alcance de alguns objetivos específicos, como a análise do processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, em especial no setor bancário, bem como os fatores que contribuíram para a **feminização**² (grifo nosso) do trabalho nesse setor no Brasil. Além desses, procurou-se, também, verificar as relações de gênero estabelecidas no espaço bancário quando se trata da ocupação de postos de lideranças na dinâmica do setor e identificar o perfil, avaliando, dentre outras, as percepções de religiosidade (crenças e fé) de mulheres em cargos de gerências nas agências bancárias em Goiânia.

Na presente pesquisa, várias questões foram postas relativas ao seu objeto. Dessa forma, os estudos apontaram para uma análise contemporânea do Estado Liberal, em que as relações sociais estão pautadas pela supervalorização da individualidade, pelo consumismo exacerbado, pelo não-assistencialismo, pela não-valorização dos Direitos Sociais e Humanos, uma vez que se encontra presente, ainda, resquícios do tradicionalismo colonial patriarcal e conservador que, face à cultura vigente em relação às questões de gênero, colocam as mulheres como indivíduo à margem da sociedade.

Considerando que as questões relacionadas ao gênero ainda se encontram presas ao tradicionalismo colonial patriarcal e uma cultura ainda conservadora, a mulher, como indivíduo, é colocada à margem da sociedade. Entretanto, ressalta-se que não se pretende analisar os condicionantes socioeconômicos que fundamentam o pensamento neoliberal e nem a sociedade de consumo, apenas refletir sobre o papel das mulheres bancárias em cargo de liderança enquanto sujeito desse processo.

Essas reflexões encaminham para alguns questionamentos: que espaço laboral terá sido destinado às mulheres nos bancos? Ocuparão lugares equivalentes aos dos homens ou a elas serão destinados postos subalternos? Levantamentos preliminares, realizados quando da elaboração do projeto desta tese, indicaram que, até o início dos anos setenta, as mulheres ocupavam apenas cargos de auxiliares. Algumas mulheres começaram a assumir postos de relativa importância nas agências bancárias (chefias e gerências) somente a partir de meados dos anos setenta. Ressalta-se que a compreensão desse momento supõe identificar os fatores

² A feminização do trabalho bancário significa que as mulheres ascendem a posições historicamente dominadas pelos homens e pode tanto ser retratada como conquista das mulheres no campo da igualdade, como perda de prestígio daquela profissão (Picot, 2002).

conjunturais que provocaram essa mudança, assim como as modificações ocorridas no interior do mundo do trabalho que interferiram nesse processo.

Assim, a figura feminina, em uma sociedade de tradição judaico-cristã, patriarcal e sexista, como a brasileira, incita vários outros questionamentos, tais como: a emancipação das mulheres pelo trabalho tem promovido a sua dignidade e garantido o seu lugar nos espaços sociais? As conquistas legais nas relações de trabalho vêm sendo suficientes para assegurar bons postos no mercado de trabalho? O trabalho bancário, atualmente, se difere das demais formas de ocupação laboral das mulheres quanto às possibilidades de ocupação de postos de liderança? Sua crença religiosa e sua fé tem relação com o seu sucesso profissional?

Nesse sentido, novas reflexões vêm à tona sobre a condição das mulheres na atualidade. Em uma sociedade, que apesar dos avanços tecnológicos, encontra-se cada vez mais marcada por graves problemas socioeconômicos e como já apontado, por inúmeras violações aos direitos fundamentais da pessoa humana, o interesse da classe dominante de fazer o ideário feminino indispensável ao mercado consumerista, estimulado pela mídia e pelo mito da eterna juventude, por estereótipos de beleza que servem aos interesses do capital, será que ela conseguirá romper de vez, os entrelaçamentos do modelo burguês e patriarcal vigente ou as imposições de tal modelo poderão ser fortalecidas, apesar do desenvolvimento das sociedades contemporâneas? Por outro lado, pode-se afirmar que o lugar por ela hoje assumido é um espaço de tensões, um lugar de conflito ou ora se apresenta como um espaço de diálogo, de construção de cidadania?

Tais questões estão baseadas em fato de que a cultura judaico-cristã tradicionalista, eurocêntrica, patriarcal e sexista se faz muito presente no imaginário social e ainda não foi superada. Muito embora se situe em um contexto de mudanças provocadas pela modernidade, o que se observa quando se trata da relação entre gênero, trabalho e religião é que as mesmas permanecem refratárias a tais mudanças, perpetuando, assim, a dominação masculina.

A pesquisa estabeleceu, como hipótese, a compreensão de que as mulheres, mesmo com sua crescente participação no mundo do trabalho, com a mudança de gênero na manutenção da família, com a criação de leis e/ou instrumentos para sua

proteção no trabalho, com a proliferação de crenças e expressões religiosas³, o paradigma dominante restringe, de forma violenta, seus direitos fundamentais.

Por conseguinte, há que se considerar que a sua ocupação, hoje, dos espaços públicos e privados, como chefe de família, empresária, executiva, líder política, dentre outros postos, promoveu de forma significativa mudanças nas relações sociais e nas relações entre o capital e o trabalho, dado às novas formas de organização do trabalho e das novas tecnologias⁴.

Porém, não tem sido suficiente, uma vez que a sua participação no mercado de trabalho e no cenário político ainda está subordinada ao poder masculino (BOURDIEU, 2006), tanto pela estrutura do sistema, da educação informal, da religião, quanto pelas leis que a colocam em posição inferior ao homem. E, não tem sido diferente, também, com as mulheres bancárias, mesmo sendo o gênero que ocupa a maioria das vagas de trabalho no setor, incluindo aquelas que vêm assumindo cargos de liderança e gestão nos bancos.

Para sua comprovação, adotou-se como método de estudo a pesquisa bibliográfica e as *webgrafias*, que possibilitaram a coleta de dados teóricos de diversos autores que pesquisam e escrevem sobre as categorias temáticas tratadas nesta tese, que são: gênero, mercado de trabalho e religião. Assim, a pesquisa bibliográfica e as *webgrafias* permitem localizar e consultar fontes diversas de informações escritas para coletar dados específicos a respeito do tema da pesquisa (TRIVIÑOS, 1987). Esses dados são provenientes de publicações impressas e ou digitais em forma de livros, periódicos, resenhas, artigos científicos, dissertações e teses que, nesta pesquisa, deram aporte às discussões acerca da temática.

A pesquisa empírica teve como base metodológica a abordagem qualitativa; entretanto, contou com a utilização de dados quantitativos, que descritos, colaboraram com a análise e discussão dos dados qualitativos. Para Flick (2009), um dos aspectos que caracterizam a pesquisa qualitativa é a possibilidade de se apropriar de uma

³ A exemplo da família, a religião também se pluralizou, diversificou e vem a cada dia se privatizando. Voltando-se, cada vez mais, para às necessidades prementes dos indivíduos que, apesar de autônomos em suas escolhas, em grande parte, são negociantes de sua fé e suas crenças. Seguindo dessa forma, mais a lógica da emoção do que da razão. Para Berger (1985, p.149): "(...) A situação pluralista, é acima de tudo uma situação de mercado (...)". Assim, se de um lado, o pluralismo religioso visa democratizar o acesso às ofertas religiosas, de um outro porém, tem estabelecido por sua vez, uma nova relação de consumo, com suas agências e produtos.

⁴ Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE /2014), em conjunto com a população negra, as mulheres constituem a ampla maioria da população economicamente ativa no Brasil.

variedade de abordagens e métodos. Segundo o autor, para uma pesquisa que se propõe qualitativa é mais produtivo ainda a consideração de diversas abordagens teóricas para combinação de métodos. Assim, tal abordagem permite investigar processos sociais ainda pouco conhecidos e aplica-se especialmente a conhecer sistemas de crenças e percepções das pessoas a respeito de como vivem, pensam, sentem e agem (MINAYO, 2006).

Para McDaniel Jr. (2003, p. 152), a pesquisa qualitativa "é muitas vezes usada para examinar atitudes, sentimentos e motivações". Já a utilização de métodos quantitativos na pesquisa, segundo Vergara (1998), tem o caráter de complementaridade e se traduz na tentativa de buscar uma visão mais abrangente da percepção compartilhada pelas mulheres em cargo de liderança (gerentes) da dialética entre 'fé e sucesso profissional' no trabalho bancário. A mensuração da percepção foi feita por meio da utilização da escala *Likert*, a qual visa demonstrar uma série de atitudes que recebe valores numéricos que vão de favorável a desfavorável em relação ao objeto de estudo (Mc Daniel Jr, 2003, p.302).

O desenho metodológico da pesquisa compreendeu duas etapas: a fase exploratória e a fase do trabalho de campo.

A primeira fase, exploratória, tratou-se do estudo da revisão da literatura sobre o objeto pesquisado e seu contexto. Foram realizados levantamento, seleção e leitura de livros, artigos científicos, teses, dissertações, relatórios, legislações, jurisprudências, entre outros, com vistas à fundamentação teórica e metodológica do estudo – processo necessário e indispensável para a aquisição de informações conceituais sobre os aspectos histórico-sociológicos, religiosos e jurídicos que envolvem a temática em estudo, obtendo, assim, subsídios suficientes para trazer algumas respostas aos questionamentos e hipóteses levantadas sobre o tema.

Foram utilizados, também, dados documentais estatísticos de estudos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), como indicadores referentes a homens e mulheres na participação econômica do mercado de trabalho, de concepções de crenças e religiosidade no Brasil nos últimos anos; do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos(DIEESE) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro(CONTRAF), todos eles realizados por meio de consultas aos *websites* das entidades mencionadas.

O estudo de caráter exploratório, para Gil (2002, p. 41), tem o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito.

Assume, assim, a forma de pesquisa documental, desenvolvida por meio da consulta às fontes primárias, cuja documentação respalda a coleta dos dados da pesquisa e fundamentam o tratamento analítico realizado.

Na segunda fase, a coleta de dados teve como objetivo analisar os perfis, as percepções de crenças e religiosidade, de 'fé e sucesso profissional', por meio da aplicação de questionários e realizações de entrevistas, visando conhecer opiniões, interesses, expectativas e situações vivenciadas pelas gerentes de agências bancárias de Goiânia.

A tese foi construída a partir da discussão das concepções teóricas estudadas pelas Ciências da Religião e os movimentos sociais que abordam a temática de gênero articulada com os dados levantados na pesquisa.

Fizeram parte como colaboradoras do universo da pesquisa 20 trabalhadoras bancárias com faixa etária entre 18 e 60 anos, escolaridade mínima de ensino fundamental, qualquer estado civil, crença religiosa, cor ou etnia, com ou sem filhos, ocupantes de cargo/função de liderança, como gerências ou outras, em agências bancárias da Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, Itaú, Bradesco, HSBC e Santander, sediadas na cidade de Goiânia–GO.

A escolha dessas trabalhadoras bancárias se justifica pela significativa inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil, a partir dos anos 70 (a maioria dos casos com dupla ou tripla jornada de trabalho). Além de outros fatores, a introdução de inovações tecnológicas no setor produtivo, fruto da demanda efetiva do novo modelo econômico implantado, que resultou no processo de reestruturação bancária no País e, mais recentemente (década de 90), pelo êxito do mercado com estabilização econômica com instituição do Plano Real, refletiram diretamente na vida profissional e social dessas mulheres. Como resultado dessa nova organização bancária, as mulheres passaram a ocupar novos espaços de liderança e gestão no universo do trabalho bancário que, até então, eram cargos exclusivamente masculinos.

Por meio dos instrumentais da pesquisa, essas mulheres puderam manifestar suas percepções, conhecimentos e sentimentos, dando voz a tantas outras, expressando-se nos seus relatos as vivências de fé e religiosidade, e até mesmo externando suas (des)crenças em relação à problemática central da pesquisa.

O critério de seleção das participantes foi definido pelo processo conhecido como *Snowball*, ou bola de neve, em que elas mesmas vão indicando para a pesquisadora novas participantes para o estudo.

Dentre as ferramentas disponíveis para a coleta de dados, foram utilizados questionário e entrevista semiestruturada, considerando as características e o objeto de análise da pesquisa.

A coleta de dados compreendeu dois momentos distintos: aplicação do questionário padronizado, com questões fechadas e abertas aos sujeitos da pesquisa (20 mulheres em cargo de gerência e/ou liderança em agências bancárias de Goiânia, das instituições anteriormente referidas) e realização de entrevista individual semiestruturada (dirigida a seis bancárias gerentes que associaram no diagnóstico, por meio do questionário, a “fé ao seu sucesso profissional”)⁵

O questionário é um instrumento de coleta de dados caracterizado por ser um conjunto de questões fechadas ou abertas, articuladas entre si com vistas ao levantamento de informações escritas pelos sujeitos pesquisados e que sejam pertinentes ao objeto de investigação (SEVERINO, 2007). Neste estudo, o seu objetivo foi traçar o perfil/percepção (pessoal, profissional e religioso) da mulher bancária em cargo de liderança (gerência e outros) do setor bancário em Goiânia.

Já a entrevista, de forma individual, oferece vantagem quando o que se deseja é o conhecimento em profundidade dos significados pessoais para cada participante. Favorece, também, uma maior proximidade com o participante e, em consequência, permite maior controle do investigador na situação da entrevista bem como amplia a compreensão de um tópico de modo aprofundado para uma mesma pessoa (FRASER; GODIM, 2004).

Foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada construído a partir dos objetivos da investigação. Segundo Minayo (2006), as questões devem ter caráter flexível, pois à medida em que as respostas surgem permite que outro tema possa emergir.

O roteiro, previamente elaborado, possibilitou que fosse mantida uma padronização de perguntas, complementadas por questões decorrentes das

⁵ Em apêndices: cópia do questionário e roteiro de entrevista

respostas obtidas, sem intervenção nas falas dos sujeitos para, assim, extrair suas subjetividades. Para tanto, foi utilizado o recurso de áudio para a gravação, com a permissão das entrevistadas, possibilitando à pesquisadora ficar mais atenta às atitudes, expressões, gestos e formas de respostas às perguntas durante a entrevista. Foi utilizado o mesmo roteiro para todas as entrevistadas e as questões adaptadas de acordo com a vivência de 'fé e sucesso profissional' relatada por elas.

À luz das percepções das entrevistadas, os dados resultantes das entrevistas proporcionaram condições objetivas, corroborando de forma significativa (qualitativamente) na análise e compreensão do constructo 'fé e sucesso profissional' de mulheres em atividades gerenciais nas instituições bancárias em Goiânia. Nesse sentido, Triviños (1987) considera que a entrevista semiestruturada é um dos principais meios que o investigador/pesquisador dispõe para realizar a coleta de dado, permitindo reunir fatos importantes relativos ao comportamento em situações definidas.

O encerramento da etapa de entrevistas teve como critério a amostra por saturação. Para Minayo (2006), a definição da amostra tem como base a busca de aprofundamento e de compreensão de um grupo social, de uma organização, de uma instituição ou de uma representação. A amostragem por saturação é uma das mais comumente utilizadas, pois o pesquisador define a saturação da amostra quando novas entrevistas começam a apresentar um padrão de repetição no conteúdo das falas, ou seja, passam a ter informações pouco significativas em relação aos objetivos do estudo (MINAYO, 2006). Neste tipo de amostra, o que importa não são quantos indivíduos foram entrevistados, mas se eles foram capazes de trazer conteúdos significativos para a compreensão da temática em questão (FRASER; GONDIM, 2004).

As notas de campo foram também utilizadas no presente estudo. Segundo Flick (2009), elas são fontes ricas para reflexão sobre os dados em um estudo qualitativo, em que pode haver registros do tipo descritivo ou reflexivo sobre objetos, lugares, acontecimentos, atividades, conversas, padrões, ideias, estratégias e o que mais for perceptível sobre o campo, os sujeitos e à própria experiência do pesquisador no contexto da investigação.

Após finalizada a coleta de dados, por meio da pesquisa de campo, procedeu-se a sistematização e a tabulação das respostas dos questionários, bem como a transcrição das gravações com as falas das participantes, passando-se, logo a seguir, à análise dos resultados obtidos, obedecendo as seguintes etapas: pré-análise, com

a escolha dos dados que seriam analisados a partir das respostas ao questionário e das transcrições das falas das entrevistadas, identificando as ocorrências de palavras que pudessem constituir-se em palavras-chave; exploração do material, de forma sistematizada, codificando e enumerando as principais ocorrências, obtendo, desta forma, as categorias e/ou subcategorias de análise; e interpretação dos dados obtidos na pesquisa empírica, confrontando-os com a pesquisa bibliográfica.

Quanto à abordagem das fontes, no desenvolvimento do tema proposto foi realizada, inicialmente, a revisão e a discussão de bibliografias relativas a questões teóricas relacionadas à problemática. Dois objetivos orientaram o levantamento e a análise bibliográfica realizada: o primeiro, relativo à preocupação em construir um aporte teórico que permitisse discutir a temática fundamental deste estudo: o constructo 'fé e ascensão profissional'. E o segundo, de levantar informações para compreender como se desenvolveram as relações de gênero e trabalho no setor bancário.

Para atender ao primeiro objetivo, recorreu-se a estudos realizados por diferentes autores que discutem a temática, ressaltando que, atualmente, pode-se contar com um considerável número de importantes estudos centrados na questão da mulher e na discussão das relações de gênero e religião. Esses trabalhos têm sido reunidos em variados tipos de publicações, individuais ou conjuntas, publicadas em revistas especializadas ou como obras individuais.

Quanto ao segundo objetivo, foi realizado levantamento sistemático da bibliografia produzida sobre 'mercado de trabalho, relações de gênero e religião', incluindo fontes sobre 'trabalho bancário'. Com isso, constatou-se que já existe um número considerável de estudos sobre o trabalho das mulheres e sobre as relações entre gênero e religião. Entretanto, a maioria foi elaborada nas últimas duas décadas e grande parte nas modalidades: artigos científicos, dissertações de mestrado ou teses de doutorado.

Destacam-se no campo do 'trabalho feminino', abordando desde as questões relativas ao mercado de trabalho, às conquistas dos direitos trabalhistas e ao trabalho bancário, autores como: Bruschini (2000, 2004, 2007); Barros (2000); Lombardi (1996); Segnini (1998); Petersen (1999); Gomes (2010); Sina (2005, 2010); Oleto (2011); Jacques e Amazarray (2006); Lobos (2002); Gonçalves (2008); Nogueira (2004).

Outros autores e autoras também foram pesquisados, porém, voltados especificamente para a discussão teórica de cunho histórico, sociológico e antropológico das categorias sociais gênero e religião, a exemplo das pesquisas de Lemos (2005, 2009); Souza (2007, 2009); Patman (1993), Saffioti (1997) Perrot (1991, 2006), Del Priore (1997, 2006, 2011); Duby (2001); Rago (1997, 2006); Nunes (2005, 2013); Reimer (2005); Gertz (2004); Bourdieu (1996) e Weber (2006), entre outros, apresentando suas intersecções, indispensáveis para a compreensão do fenômeno.

No campo jurídico, as leis, convenções e tratados internacionais (a exemplo do Dec. 89.460/84 que coíbe toda forma de desigualdade salarial) que resguardam direitos fundamentais das mulheres, bem como no contexto brasileiro, as normas protetivas do mercado de trabalho da mulher previstas na Constituição Federal (CF, 1988), na Lei 9.029/95, entre outras, serviram de aporte para a avaliação das relações de gênero e trabalho à luz das garantias e direitos trabalhistas assegurados pela Legislação à mulher trabalhadora bancária no Brasil.

Quanto à pesquisa empírica, o objetivo geral foi o de compreender como e de que forma as mulheres ocupantes de cargos gerenciais nas instituições bancárias de Goiânia buscam em suas 'crenças' (fé) força e motivação para lutar e garantir seus direitos como mulher, trabalhadora e cidadã.

Quanto aos objetivos específicos, buscou-se verificar, por meio dos dados levantados nos questionários e nas entrevistas, qual o perfil (pessoal, profissional e religioso) das mulheres bancárias em cargo de gerência e/ou liderança; como conciliam carreira profissional com obrigações domésticas e/ou outras atividades produtivas; se são vítimas de assédio moral e sexual no âmbito das relações de trabalho; se há discriminação salarial e ocupacional nos postos de maior nível na carreira bancária; como a ascensão na carreira bancária tem interferido nas relações estabelecidas entre homens e mulheres no banco; qual tem sido os limites de sua ascensão profissional no espaço bancário em Goiânia e, de acordo com a natureza do objeto da pesquisa, qual a percepção de 'fé' e sucesso profissional da gerente bancária.

A partir da proposta de análise com o Método de Interpretação de Sentidos foi realizado um exercício de sucessivos agrupamentos e rearranjos das unidades de texto. Foram identificados ideias e sentidos presentes e velados em um processo constante de diálogo com os aportes teóricos, contextos e sujeitos envolvidos na

pesquisa, respeitando-se a localização dos discursos dos participantes ou presentes nos documentos analisados (GOMES *et al* 2006; GOMES 2012). Por meio dos dados levantados, foi possível recuperar aspectos importantes da história das mulheres, especialmente no espaço de trabalho.

Procurando dar conta das questões que motivaram esta tese e das que foram surgindo à medida que se avançou na pesquisa e na análise dos dados coletados, elaborou-se quatro capítulos, além da introdução e da conclusão, que constituem sua organização.

No capítulo 1, **Religião, gênero e trabalho: refletindo questões teóricas**, observou-se que foi necessária sua elaboração, uma vez que inúmeras dificuldades se colocam quando se pretende estudar as relações de gênero, especialmente no mundo do trabalho. Em seu conteúdo, destacou-se as referidas categorias de análise (sob a perspectiva interdisciplinar) de temas relativos às mulheres. Assim, tratou-se da (in)visibilidade das mulheres na ou pela História; apresentou-se as principais discussões sobre a compreensão do significado da religião enquanto empreendimento humano, bem como as que vêm sendo feitas sobre as categorias patriarcado e gênero, examinando suas utilidades na análise sócio-histórica; por fim, abordou-se os significados do trabalho e suas implicações no mercado de trabalho das mulheres.

O referido capítulo foi desenvolvido a partir da leitura sistemática e da discussão de textos relativos às questões abordadas e teve como objetivo construir um aporte teórico que fornecesse subsídios à análise do objeto em estudo.

No capítulo 2, **O lugar das mulheres no mercado de trabalho**, procurou-se resgatar a trajetória da mulher na ocupação dos espaços de trabalho e nas conquistas de direitos fundamentais; analisou-se o processo de sua inserção no mundo do trabalho, as implicações decorrentes das transformações econômicas, sociais e políticas que aconteceram no Brasil com o modelo desenvolvimentista adotado e as possíveis influências deste modelo sobre as relações de gênero; examinou-se o avanço das mulheres, a partir dos anos setenta, e a articulação destes avanços com as conquistas das mulheres no mundo do trabalho. Por fim, apresentou-se a caracterização do setor pesquisado, baseada nos dados empíricos cuja finalidade foi traçar os perfis pessoal e profissiográfico das mulheres gerentes bancárias, bem como situá-las no contexto das principais discussões que vêm sendo feitas sobre o mercado de trabalho das mulheres.

No Capítulo 3, **Trabalho bancário: a feminização e as percepções do ambiente de trabalho de mulheres gerentes bancárias em Goiânia**, inicialmente, buscou-se apresentar uma análise do trabalho bancário no Brasil, fundamentada nos estudos de Garcia; Laranjeira; Segnini; Bruschini; Oleto, os quais apontaram para uma precarização do trabalho bancário, decorrente do desenvolvimento tecnológico e das mudanças nas formas de gestão.

Para esses autores, desde a Reforma Bancária de 1964 o volume de serviços prestados pelos bancos, em função do desenvolvimento e da estabilidade econômica das últimas décadas, a diversificação dos serviços prestados aumentou consideravelmente, o que os levou à adoção de inovações tecnológicas e de gestão, sempre em busca de mais lucros e redução de custos, especialmente de pessoal.

Ao tratar da questão do assédio moral e sexual no ambiente bancário buscou-se através da análise bourdieusiana refletir sobre a dissimulação e a camuflagem que envolve a violência simbólica, tão naturalizadas nas relações de trabalho e nos espaços de sociabilidade.

Neste capítulo, procurou-se, também, por meio da pesquisa de campo e dados documentais, levantar os perfis e as percepções das mulheres bancárias em cargo de gerência na cidade de Goiânia, buscando discutir, dentre outros, os seguintes aspectos: relações entre homens e mulheres no banco, salários de homens e mulheres, ascensão das mulheres, relação entre profissão e obrigações familiares

Por fim, o capítulo 4, **A religião como suporte: fé e religiosidade das gerentes bancárias**, foi desenvolvido a partir de leituras sistemáticas sobre a temática central do capítulo, articulando-as com os dados da pesquisa empírica, sobre a religiosidade das mulheres gerentes bancárias, teve como objetivo analisar a relação entre as crenças e religiosidades manifestas nas participantes da pesquisa com o constructo 'fé e sucesso profissional'.

Sabe-se que a análise de um fenômeno religioso, na atualidade, na perspectiva das Ciências da Religião, precisa de bases teórico-metodológicas consistentes. Dessa forma, a discussão apresentada nesta tese amparou-se nos diversos autores anteriormente referenciados, que escrevem e discutem sobre as temáticas abordadas nesta pesquisa e, especialmente, no que diz respeito ao seu objeto de estudo.

A presente tese foi elaborada sob a perspectiva da análise bordieusiana que, condizente com sua teoria, trata a questão da 'dominação masculina' principalmente a partir de uma perspectiva da violência simbólica. Por esse conceito, Bourdieu compreende o poder que impõe significações, estabelecendo-as como legítima, de

forma a dissimular as relações de força que sustentam a própria força. Isto é, a manutenção de um poder dominante (patriarcal) que se mascara nas relações, que se infiltra no pensamento e na concepção de mundo.

Observou-se, também, que quando se trata da questão da religiosidade (fé, crenças) das mulheres, a análise weberiana é fundamental para se compreender o papel que as crenças religiosas exercem na conduta dos indivíduos em sociedade. Num plano mais geral, Weber desvelou o potencial que a religião tem de provocar transformações na ordem social, sejam elas na esfera da economia, da política ou da cultura em geral, situado o objeto da pesquisa em um contexto sociocultural e religioso, especialmente por procurar apresentar em sua análise, não da crença em si, mas, o impacto que a fé, as crenças e a religiosidade exercem nas relações sociais, especialmente as que envolvem as mulheres e o mundo do trabalho.

Este estudo procurou resguardar todos os aspectos éticos previstos na legislação vigente, sendo seu projeto submetido e aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da PUC-Goiás, disponível na Plataforma Brasil, de acordo com a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que regulamenta as pesquisas com seres humanos.

Espera-se que os seus resultados possam trazer benefícios diversos aos sujeitos da pesquisa e a quem possa interessar, como contribuições na organização de movimentos sociais de luta pelos direitos das mulheres bancárias; utilização das bases normativas de proteção ao trabalho das mulheres, visando eliminar a discriminação, o preconceito, a violência e as desigualdades no setor bancário; contribuições com o conhecimento e o debate da questão para que sirva de subsídio à qualificação de futuros trabalhos e ações na área.

1 RELIGIÃO, GÊNERO E TRABALHO: REFLETINDO SOBRE QUESTÕES TEÓRICAS

O presente capítulo objetiva refletir as questões teóricas sob uma perspectiva interdisciplinar que, apesar de sua complexidade, é capaz de ampliar os horizontes da explicação científica, em qualquer ramo da ciência e assim elucidar melhor as inúmeras dificuldades que se colocam quando se pretende estudar a religião e as relações de gênero no contexto do mundo do trabalho.

Nesse sentido, Morin (2005), em sua obra 'Ciência com consciência', pondera que nos tempos atuais a complexidade começa a aparecer, não como inimigo a eliminar, mas como um desafio a ser superado. Para o autor, enfrentar a complexidade do real significa confrontar-se com vários paradoxos: da ordem/desordem, da parte/todo, do singular/geral; incorporar o acaso e o particular como componentes da análise científica e colocar-se diante do tempo e do fenômeno, de forma a integrar a natureza singular e evolutiva do mundo à sua natureza acidental e factual. Em suas palavras: “ A ciência progrediu porque há uma dialógica complexa permanente, complementar e antagonista, entre suas quatro pernas. No dia em que andar sobre duas pernas ou tiver uma perna só, a ciência desabará” (MORIN, 2005, p.178).

Assim, embora em sociedade, todos nasçam com uma definição biológica – homens, mulheres, brancos, negros, etc. –, são os elementos históricos, culturais, religiosos e psicológicos que constroem a identidade social de cada indivíduo (SAFFIOTI; VARGAS, 1994). Dessa forma, para a compreensão do objeto de estudo desta pesquisa, buscou-se *a priori*, apontar para reflexões que ampliassem o conhecimento da temática. Nesse sentido, serão abordadas: (in)visibilidade das mulheres, religião, patriarcado, categoria gênero e significados do trabalho, as quais servirão de aportes teóricos para a compreensão desta tese.

1.1 DANDO VOZ ÀS MULHERES: O FIM DO SILENCIAMENTO?

Muitas dificuldades se apresentam para quem ousa “enveredar pelos estudos das mulheres em sociedade, pois se trata de terreno minado de incertezas, saturado de controvérsias movediças, pontuado de ambiguidades sutis” (DIAS, 1992, p.39). Ao considerar essa problemática, no presente estudo esta pesquisadora fez a opção por

utilizar o termo mulheres (grifo nosso), por considerar que enquanto uma categoria de análise procura refletir sobre as condições distintas das mulheres, demarcadas historicamente pelas intersecções com etnia/raça, religião, geração e classe social.

Entretanto, cumpre destacar que os pesquisadores que estudam esta categoria deparam-se, em sua maioria, são representações sobre mulheres quase sempre baseadas em discursos masculinos, descrevendo-as como imagem (falsa) marcadamente reflexa da cultura patriarcal. Assim, o androcentrismo e a misoginia na História têm provocado o ocultamento do papel social das mulheres, silenciado suas vozes e criado barreiras no processo de construção de sua identidade (PETERSEN, 1999).

A essa invisibilidade imposta às mulheres, Duby e Perrot (1990, p.07), na obra 'História das Mulheres no Ocidente', questionam:

Escrever a história das mulheres? Durante muito tempo foi uma questão incongruente ou ausente. Voltadas ao silêncio da reprodução materna e doméstica, na sombra da domesticidade que não merece ser quantificada nem narrada, terão mesmo as mulheres uma história?

No mesmo sentido, na obra 'Os excluídos: operários, mulheres e prisioneiros', Perrot (1992, p.185-186) afirma que: "o ofício de historiador é um ofício de homens que escrevem a história no masculino (...) os campos que abordam são os da ação e do poder masculinos."

E ainda Petersen (1999, p.28), sobre essa questão, a considera no mesmo sentido, ao observar que

(...) os grandes nomes da historiografia clássica européia são, quase exclusivamente, nomes de homens (Zachary Macaulay, Gibbon, Burckhardt, Michelet, Ranke, Seignobos, Marc Bloch, Lefevre, entre muitos outros). Por outro lado, os campos que esses autores enfatizam são: o econômico, que ignora a mulher, considerada improdutiva, o social, que privilegia a relação entre as classes sociais e negligencia as relações de gênero e o cultural.

Não há dúvida de que a quase inexistência de registros acerca do passado das mulheres constitui-se em um dos vários problemas enfrentados aos que se dedicam ao estudo dessa temática. Os tênues vestígios ou os indícios da presença feminina, considerados sem importância, geralmente foram desprezados e apagaram-se no tempo, dificultando, quando não impedindo, a reconstituição de sua trajetória (PETERSEN, 1999, p.29).

O silenciamento e a ausência das mulheres, ao ficarem à margem da História por longo tempo, fez da História universal a história da metade da humanidade, qual seja, dos homens. Assim,

(...) reivindicar a importância das mulheres na História significa necessariamente ir contra as definições de História e seus agentes já estabelecidos como 'verdadeiros' ou, pelo menos, como reflexões acuradas sobre o que aconteceu (ou teve importância) no passado. E isso é lutar contra padrões consolidados por comparações nunca estabelecidas, por pontos de vista jamais expressos como tais. A história das mulheres (...) questiona a prioridade relativa dada à 'história do homem', em oposição à 'história da mulher', expondo a hierarquia implícita em muitos relatos históricos. (SCOTT, 1992, p. 77/78).

Ao escrever uma história na qual as mulheres também sejam sujeitos, constitui-se numa crítica à História tradicional. Nesse sentido,

(...) é uma tentativa de incorporar à História um tema considerado 'marginal ou, quem sabe, irrelevante' com o qual os grandes historiadores homens não haviam se preocupado (...). Integrar as mulheres à narrativa histórica implica em uma modificação na própria matéria-prima da História e também em mudanças na concepção de tempo e espaço (PETERSEN, 1999, p.31/31).

Ressalta-se as questões apontadas que dificultaram a emergência da história das mulheres e sua institucionalização como campo definido dentro das ciências humanas, o que só ocorreu em período mais recente, com a chamada 'Nova História', ligada à *École des Annales* e à revista *Annales* (fundada na França em 1929), a qual começou a interessar-se por variados aspectos da atividade humana, partindo do princípio de que tudo tem uma história que pode ser reconstituída.

Petersen (1999) entende que essa visão possibilitou o estudo daqueles que sempre foram ignorados pelos registros oficiais, como a inclusão das mulheres na História. Assim, os *Annales* começaram a interessar-se por realidades vivas e temas concretos da vida cotidiana, abandonando a preocupação exclusiva com o estudo de grandes homens, estadistas, generais e passando a dedicar-se à "história dos de baixo" (BURKE, 1992).

Conforme Dias (1992, p.46), a atuação de Lucien Febvre e de Marc Bloch na criação dos *Annales*, apesar de não ter incorporado de imediato uma história social das mulheres, abriu caminho para esta "à medida em que lutou para desvencilhar a historiografia de idealidades abstratas e conceitos teóricos." Além disso, esse novo paradigma possibilitou a utilização de aportes de outras Ciências Sociais (Sociologia, Antropologia, Psicologia Social), introduzindo novas formas de análise, abrindo caminho para que a história das mulheres conquistasse seu espaço, constituindo-se

em um novo campo de estudo, dando-lhe visibilidade ao tratá-las como sujeitos históricos.

Ademais, o processo de urbanização das sociedades, a industrialização e os avanços tecnológicos alteraram de forma significativa os espaços sociais e, com ele, as mulheres foram ocupando e conquistando, gradativamente, novos espaços no mercado de trabalho, como simples operárias a cargos executivos em setores de bens e serviços. Dessa forma,

as conquistas das mulheres foram se consolidando. O fenômeno da industrialização e urbanização mexeu com os seus lugares sociais, elas entraram paulatinamente no mercado de trabalho e passaram a ter acesso às mais diversas áreas de trabalho. No chão de fábrica ou como grandes executivas, no ramo da indústria ou dos serviços, o fato é que a presença feminina no processo de produção e de circulação de mercadorias já não pode ser negada. Mesmo assim, em muitos países, inclusive **no Brasil, as mulheres ainda têm ganhos inferiores aos dos homens no exercício das mesmas funções (grifo nosso). Isso tem diminuído nos últimos 20 anos**, mas ainda não se pode falar em igualdade salarial entre homens e mulheres. Outro aspecto refere-se à área de maior concentração de mulheres: a de serviços. A maioria das mulheres está envolvida com o campo educacional, do comércio, de serviços de beleza, de serviço público e, principalmente, de serviço doméstico, onde predominam mulheres negras e a renda é uma das mais baixas no país. (SOUZA; LEMOS, 2007, p.450)

O setor bancário não apresentou cenário diferente. Com a introdução de novas tecnologias promovendo a automação, bem como as mudanças organizacionais do setor, como a implantação de novos processos de gerenciamento e adoção de programas de qualidade, terceirizações, entre outros, foram fatores que impulsionaram a feminização do trabalho bancário:

(...) a necessidade cada vez menor de pessoas que somente executem trabalho, principalmente no setor bancário, está colocando as mulheres para fazerem o trabalho dito manual e o intelectual, aquele que exige maior sensibilidade, sociabilidade e comunicação. O capitalismo soube aproveitar bem a capacidade das máquinas de fazer o trabalho que antes era função, principalmente dos homens: de cérebro, inteligência, razão e capacidade de decisão. Agora simplesmente os homens são substituídos por máquinas (...). Os bancos não precisam primordialmente dos homens, as máquinas fazem o trabalho deles. As outras funções, a mulher atendeu as expectativas especulativas do setor financeiro. Ela é competente, sociável, conseguindo aumentar a carteira de clientes do banco e recebe muito menos que aquele bancário tradicional do começo da década de 90 (ARAÚJO, H. 2003, p.2).

Entretanto, juntamente com o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, como observado anteriormente por Souza e Lemos (2007), cresceu também sua superexploração, ao assumir dupla e até mesmo tripla jornada (incluindo os cuidados com a família e afazeres doméstico), quer no trabalho, com

salário menor que o dos homens e não lhes sendo oferecidas as mesmas chances na ocupação em cargos de maior qualificação e/ou remuneração.

Nesse sentido, os Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), apresentados a seguir, demonstram que “as mulheres no mercado de trabalho em várias partes do mundo são, em média, mais educadas, mais experientes e mais produtivas do que seus colegas do sexo masculino, mas ainda ganham menores salários” (MILLES, 2014).

Em seu mais recente Relatório sobre Salário Global (04/12/2014), a OIT concluiu que os homens recebiam mais do que as mulheres em 38 países analisados, mostrando que o ‘fosso salarial entre gêneros’ continua firmemente enraizado em todo o mundo.

A maior diferença na remuneração está nos Estados Unidos, onde as mulheres ganham, em média, 64,20 dólares para cada 100 dólares recebidos pelos homens. Essa discrepância poderia ser explicada, em grande parte, por fatores como a maior produtividade, educação ou experiência dos homens, disse a OIT.

No entanto, na Europa, na Rússia e no Brasil, as mulheres pontuaram mais do que os homens nestes quesitos, mas as disparidades salariais ainda persistem. “Um dos fatores responsáveis por isso é a discriminação”, disse a vice-diretora-geral da OIT, Sandra Polaski. “Pode haver fatores diferentes em países diferentes, mas certamente a discriminação faz parte disso.”

Em média, nos 26 países europeus pesquisados, as mulheres deveriam mas receber 0,9 por cento a mais do que os homens, com base nestes fatores, elas realmente ganham 18,9 por cento menos.

(...)

Rússia e Brasil foram os países onde os salários das mulheres registraram a maior diferença em relação ao pagamento que seria esperado.

Na Rússia, as mulheres ganham 32,8% menos do que os homens, mas os “fatores observáveis” medidos pela OIT (...) deveriam dar a elas um salário 11,1% superior. (MILLES, 2011)

Os dados divulgados pela OIT confirmam as estatísticas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE, 2013), que demonstram mulheres no exercício das mesmas funções que os homens e ainda recebem salários inferiores, apesar das leis coírem práticas discriminatórias de ganhos salariais e da garantia constitucional do princípio isonômico, prevista na Constituição Federal (CF, 1988), que procura assegurar a igualdade jurídica entre homens e mulheres na ordem social.

Observa-se que neste campo ainda há uma grande ineficácia de tais diplomas legais. Aliado a isso, ela sofre ainda com o preconceito e a discriminação no exercício de algumas profissões e postos de trabalho que são exclusividade masculina, além de, frequentemente, serem vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, sofrendo todo tipo de violência simbólica.

Nesse sentido, Souza e Lemos (2009, p.48) observam que “as representações sociais que trazem significados têm provocado nas mulheres a permissão resignada da violência, e o discurso religioso tem participação no processo de produção e reprodução dessas representações”. Segundo as autoras, as representações religiosas, ao produzirem e reproduzirem a ocupação dos espaços de poder pelo sexo biológico, as desigualdades de gênero serão reafirmadas e sacralizadas, não possibilitando assim nenhuma mudança em sua condição de subordinação.

Na tradição judaico-cristã, que ainda prevalece em nossa cultura, a ideia do sagrado é representada por uma entidade masculina – Deus –, assim como suas formas de manifestações (hierofanias), a exemplo de Jesus Cristo. Dessa forma, a religião tem sido sacralizadora das identidades de gêneros. Segundo Erickson (1996), a religião define o homem e seu espaço no universo para manter a ordem social e que se resvala para o espaço religioso. A partir de tais representações, a mulher passa a ocupar-se de tarefas consideradas secundárias no campo das relações de poder, em sua maioria restritas ao espaço privado, doméstico.

Lemos (2007, p.25) observa que o efeito dessa tradição provoca a noção de que “as mulheres são cidadãs indignas e os homens são seres naturalmente privilegiados por Deus(...)” reproduzindo ainda, de forma inquestionável, o seu lugar na hierarquia dos gêneros.

Assim, a sua visibilidade e o fim de seu silêncio, ainda hoje se apresentam de forma tímida e pouco representativa. Apesar de sua voz já ser ouvida, ainda há muitos desafios impostos às mulheres, a serem enfrentados pelos movimentos sociais e pelo Poder Público, na luta pela igualdade de direitos, constituindo novas relações de gênero que possam, assim, garantir sua completa emancipação.

1.2 RELIGIÃO

O termo religião vem do verbo latino *'re-ligare'*, ou seja, ligar novamente. Esta explicação encontra-se na literatura clássica, e foi adotada pela Patrística cristã (S. Agostinho) e pelos doutores da Idade Média, como São Tomás de Aquino. Para Piazza (1976, p.16), religião quer dizer: “prender o indivíduo a determinada fé e moral”.

O significado da religião, em qualquer sociedade, define o modo de ser do homem no mundo ao buscar um sentido para a sua existência. A religião é o elo entre

o ser humano com o sagrado⁶. Para Macedo (1989), o apelo religioso torna-se forte, sobretudo quando a vida parece ameaçada, ou seja, é por meio do cosmo sagrado que o ser humano enfrenta o caos.

Nesse sentido, para Berger (2004, p. 38), “é a cosmificação feita de maneira sagrada”. Para o autor, o sagrado se relaciona com o ser humano de modo que nenhum outro fenômeno o faz, dotando sua vida de significados. Assim, segundo Berger (2004), o ser humano que se encontra em uma relação harmoniosa com o cosmos sagrado está protegido contra o terror da anomia⁷. Percebe-se dessa forma, quão vasta é a dimensão do sagrado.

Mircea Eliade, em sua obra ‘O sagrado e o profano: a essência das religiões’, considera que o sagrado existe em oposição ao profano. Para o autor, “o sagrado e o profano constituem duas modalidades de ser no mundo, duas situações existenciais assumidas pelo homem ao longo da sua história”. O homem toma conhecimento do sagrado porque “este se manifesta, se mostra como qualquer coisa de absolutamente diferente do profano” (ELIADE, 1992, p.19). Assim, o sagrado se constitui na concepção de um mundo transumano, transcendente, divino, que extrapola a realidade visível e sensível e se revela por meio de sinais: as hierofanias (ato de manifestações e expressões do sagrado em diversos contextos sócio-históricos e culturais). Em sua compreensão, as religiões não são mais do que o encadeamento de hierofanias. Nelas, o homem encontra-se diante de algo misterioso: a manifestação de uma realidade diferente, que não pertence ao mundo real, mas, por meio de objetos que formam parte dele.

Eliade (1992, p.20) traça um paradoxo das hierofanias e desta que:

(...) manifestando o sagrado, um objeto qualquer se torna outra coisa, e contudo, continua a ser ele mesmo, porque continua a participar do seu meio cósmico envolvente. Uma pedra sagrada nem por isso é menos uma pedra; aparentemente (com maior exatidão: de um ponto de vista profano) nada a distingue de todas as demais pedras. Para aqueles a cujos olhos uma pedra se revela sagrada, a sua realidade imediata transmuda-se numa realidade sobrenatural. Por outros termos, para aqueles que têm uma experiência religiosa, toda a natureza é suscetível de revelar-se como sacralidade cósmica. O Cosmos na sua totalidade pode tornar-se uma hierofania.

⁶ Para Berger (2004, p. 38), o sagrado é “uma qualidade de poder misterioso e temeroso, distinto do homem e, todavia, relacionado com ele, que se acredita residir em certos objetos da experiência “ (...), mas, que coloca sua vida “numa ordem, dotada de significado”.

⁷ O conceito foi estabelecido por Émile Durkheim em suas obras: ‘Da Divisão do Trabalho Social’ (1991) e em ‘O Suicídio’ (1999). O sociólogo emprega o termo para mostrar que algo na sociedade não funciona de forma harmônica. Algo no corpo está funcionando de forma patológica ou anomicamente.

O sagrado e o profano constituem, dessa forma, dois modos de vida e de concepções acerca da natureza do mundo e da existência humana, sendo, portanto, arranjos complexos, socioculturais, envolvendo crenças, rituais, símbolos, códigos, valores morais, éticos e filosóficos, além de organização social.

É, portanto, no contexto religioso que emergem tais concepções. O sagrado é da ordem do maravilhoso, do que não se inscreve no dia a dia e se manifesta de inúmeras formas, bem diferente do profano. Nesse sentido, o homem religioso reforça-se por permanecer em um universo sagrado o maior tempo possível, ao contrário do homem privado de sentimento religioso que acaba vivendo num universo **des-sacralizado** (grifo nosso). E esse mundo profano, embora seja uma descoberta recente, conserva traços de valorização religiosa do mundo.

Refletindo a questão na obra “Religião, Gênero e Sexualidade”, Lemos (2007) considera que a religião é um empreendimento humano pelo qual se estabelece um cosmo sagrado. Para ela, o ser humano relaciona-se ao sagrado como uma realidade diferente dele, constituída de um poder infinito e que dota sua vida de significados.

A autora ainda considera que a religião está associada à constituição da identidade dos indivíduos, ao apresentar valores e crenças a respeito da natureza humana e de seu destino. Assim:

A religião santifica as normas e os valores da sociedade estabelecida, mantendo as prioridades do grupo em detrimento do individual. Ao acentuar a importância da transcendência de Deus e sua independência com relação às autoridades estabelecidas na sociedade, a religião tanto apresenta forma de expiar as culpas de quem não segue as normas sociais, como critica as normas institucionalizadas que não respondem mais às necessidades daquela sociedade. (LEMOS, 2007, p.11).

A autora ressalta, também, que a religião não desempenha as mesmas funções e formas na sociedade, uma vez que os processos sociais incidem de modo diferenciado para os diferentes grupos que a constitui. Para a autora, por serem diferentes, os grupos sociais possuem, por sua vez, tipos diferentes de necessidades religiosas. Assim, “Uns precisam mais do que outros da religião, ou de determinados tipos de religião, como fornecedora de sentido” (LEMOS, 2007, p.12).

Dessa forma, a religião desempenha a função de fornecer sentido a uma dada coletividade e, ao mesmo tempo, como legitimadora e/ou transformadora da ordem social, de acordo com os valores por ela estabelecidos.

Durkheim (1995) defende a religião como fonte de coesão social. Para ele,

(...) a religião são as consequências ideacionais e emocionais dos seres humanos atuando em conjunto na sociedade. Os períodos de efervescência coletiva produzem intensas emoções e estão ligados aos outros e à coletividade como um todo. A Religião é a articulação de ligação social e identificação coletiva (DURKEIM, 1995, p. 420).

O autor faz uma abordagem da organização social da religião, em que as relações sociais e sua facticidade são a fonte do transcendente. Isso não precisa ser resistente à mudança, mas a ênfase na ordem e na maneira em que a religião liga o presente ao passado, torna-o uma força poderosa para a tradição.

Clifford Geertz (2008), na mesma direção, analisa a religião a partir da ênfase nos significados e símbolos criados pelos homens para darem significado à sua vida e se comunicarem uns com os outros. Para o autor, a religião é um sistema de símbolos que atua para intervir na definição dos sentidos como na orientação das práticas sociais.

O autor, em seu ensaio sobre "A religião como sistema cultural" e em trabalhos empíricos sobre a religião em várias sociedades diferentes, considera como a compreensão religiosa fornece aos seres humanos uma maneira de colocar a si mesmos e aos outros de uma forma significativa no mundo. Para ele:

As relações entre os seres humanos e o divino, as relações entre os seres humanos e o mundo natural, e as relações entre os seres humanos na sociedade são possíveis e inteligíveis, por um sistema cultural comum que pode ser definido como a religião. (GERTZ, 2008, p.65)

O referido autor apresenta um paradigma sobre a religião, estabelecendo dois conceitos fundamentais: *Ethos* e visão de mundo. Este paradigma diz que os símbolos sagrados funcionam para sintetizar o *ethos* de um povo e sua visão de mundo mais ampla sobre a ordenação das coisas. Os símbolos religiosos estabelecem uma harmonia fundamental entre um estilo de vida particular (*ethos*) e uma metafísica específica (visão de mundo). A religião ajusta as ações humanas a uma ordem cósmica e projeta imagens desta ordem cósmica no plano da experiência humana, o que ocorre no cotidiano de cada povo.

Assim, para Geertz (2008, p.67), a religião é um sistema de símbolos que atua para estabelecer poderosas, penetrantes e duradouras disposições e motivações nos homens por meio da formulação de conceitos de uma ordem de existência geral e vestindo essas concepções com tal aura de fatualidade que as disposições e motivações parecem singularmente realistas.

O sentido de símbolo utilizado é definido por Geertz (2008, p.67) como “objeto, ato, acontecimento, qualidade ou relação que serve como veículo a uma concepção“

– significado do símbolo. Os atos culturais, a construção, a apreensão e a utilização de formas simbólicas são acontecimentos sociais como quaisquer outros. Entretanto, na sua análise o autor afirma que, por mais que o social, o cultural e o psicológico estejam imbricados no cotidiano, é imprescindível separá-los para sua melhor compreensão.

Para Gertz (2008), são as fontes extrínsecas de informações, os sistemas ou complexos de símbolos, também denominados de padrões culturais, aliadas as fontes intrínsecas (genes e fisiologia) que fornecem conteúdos para os processos social e psicológico modeladores do comportamento público. Para ele, há uma relação de dependência do homem aos símbolos e aos sistemas simbólicos, pois entende que os mesmos são decisivos para que o próprio ser humano seja viável enquanto criatura, daí sua concepção de que a religião é um sistema cultural que fornece ao ser humano o seu significado no mundo.

Por sua vez, Bourdieu (2008, p. 81), ao refletir sobre a religião, trata-a como “sistema simbólico de comunicação e de pensamento”. E, enquanto sistema simbólico ela é revestida de caráter sagrado (inquestionável, perene, absoluto), isto é, tudo que existe ou venha a existir dispõe de sentido porque está integrado ao cosmo. A religião, nesse sentido, é uma força estruturante da sociedade, desempenha a função simbólica de conferir à ordem social um caráter transcendente e inquestionável. Aí reside sua eficácia simbólica e, ao mesmo tempo, sua função eminentemente política.

Para este autor, a religião consagra e legitima, por meio de suas sanções edificantes e santificadoras, traços culturais de um povo como o casamento, a morte, as relações de poder (soberano e plebe, patrão e operário), cumprindo funções sociais em favor de um grupo ou classe, surgindo nesse aspecto relações de transações e concorrências, que justificam a dinâmica do campo religioso (BOURDIEU, 2008).

Os produtores e os consumidores de produtos religiosos estabelecem uma correspondência sacramental que alimenta a relação simbólica, às vezes ameaçada pela figura do profeta, que pode ou não ser absorvido pela instituição religiosa. Se for expurgado, na maioria dos casos, resulta no surgimento de novas seitas que se rivalizam, promovendo os cismas e rompendo o monopólio econômico-religioso.

Já Max Weber (2007) destaca a religião como agente de transformação social. O caminho orientado e seguido dentro das concepções religiosas seriam uma forma de transformação social por parte do indivíduo, bem como da coletividade.

Em seus escritos sobre 'Economia e Sociedade (1981), Weber expõe que a religião antiga situa o mago com seu poder temporário e coação mágica como modo de operar. Na nova religião, surgem os deuses e o culto como expressão de súplica, sacrifícios e veneração. O poder de lidar com o sagrado é concedido agora a um sacerdote, teologicamente preparado para ser o gestor, cujo poder é permanente e avalizado pela instituição religiosa. Na religião ética, baseada em deidades éticas, o culto realizado serve para cumprir os mandamentos. Nela, o gestor é o profeta, o tipo ideal, cujo poder é temporário.

A congregação religiosa é exposta por Weber como a comunidade de fiéis que nela estabelecem relações de poder, das quais fazem surgir o conceito de confissão (dominação). Esse autor apresenta, ainda, os conceitos de saber sagrado (doutrina), cabendo ao sacerdote o ensinamento dos dogmas por meio do sermão (ensinamento coletivo sobre religião e ética) e das pregações, as quais são tarefas que lhe são atribuídas como trabalho sacerdotal na sistematização da doutrina sagrada e da cura das almas (assistência religiosa aos indivíduos).

Nesse sentido, Max Weber (1981, p.319) conclui seu pensamento afirmando que “quanto mais a grande massa se torna objeto da influência e apoio do poder dos sacerdotes, tanto mais o seu trabalho sistematizador tem de se concentrar nas formas mais tradicionais, nas formas mágicas das ideias e práticas religiosas”. Enfim, o poder do carisma profético dos sacerdotes e os costumes das massas podem atuar muitas vezes em sentidos opostos, tornando-se mais uma tarefa que os sacerdotes têm de enfrentar, uma vez que a religião institucionalizada é produto das camadas sociais privilegiadas, cabendo às ‘massas’ o patrimônio dos ritos mágicos da antiga religião (WEBER, 1981, p. 319/320).

Baseado no pensamento e ideias destes autores, a questão da religiosidade e das crenças das mulheres bancárias serão abordadas nesta tese.

1.3 PATRIARCADO

A gênese e as concepções acerca do patriarcado serão abordadas neste capítulo, na perspectiva de que a compreensão dessa categoria explicitará as relações de dominação que se estabelecem entre homens e mulheres na sociedade. Segundo Saffiotti (1987, p.47), há cerca de seis milênios o homem estabeleceu seu domínio sobre a mulher e desde então as sociedades tradicionais vêm reproduzindo

essa forma de poder. Para a autora, são múltiplos os planos da existência cotidiana em que se observa esta dominação. Exemplo disso é o poder político. Em termos muito simples, isto quer dizer que os homens tomam as grandes decisões que afetam a vida de um povo.

Segundo Petersen (1999, p.50), o processo de subordinação feminina foi construído a partir da necessidade masculina de dominar as mulheres. A dominação masculina teria sua origem no desejo dos homens de transcender sua privação dos meios de reprodução da espécie, sendo que o princípio de continuidade da geração restitui ao homem a primazia da paternidade, obscurecendo o trabalho das mulheres na reprodução.

Gerda Lerner, pioneira da história das mulheres, colaborou de forma significativa na formação deste campo de estudo, não só por meio da literatura, como também por seu ativismo durante mais de 40 anos. Em sua obra *La creación del patriarcado* (1990), descreve a criação do patriarcado como um produto masculino destinado a suprimir a autoridade feminina.

El patriarcado es una creación histórica formada por hombres y mujeres en un proceso que duró acerca de 2.500 años para completarse. Al principio, el patriarcado apareció en forma de estado arcaico. La unidad básica de su organización era la familia patriarcal, que expresaba y generaba sus valores y sus normas(LERNER, 1990,p.42).

A autora, em seus estudos, considera que o patriarcado é um sistema histórico, ou seja, tem um início na História e que, se é assim, pode acabar com o desenrolar do processo histórico. Entende também que se o patriarcado fosse natural, baseado num determinismo biológico, mudá-lo suporia mudar a natureza. É verdade que mudar a natureza foi precisamente o que a civilização fez, mas até agora, conforme salienta a autora a maior parte dos benefícios da civilização ficou com os homens.

Kate Millet foi outra pioneira, sendo considerada a primeira autora a usar o conceito de patriarcado para definir o sistema social que oprime as mulheres. Para ela, a sociedade patriarcal é aquela que se organiza segundo dois princípios: os homens devem dominar as mulheres; e, os homens mais velhos devem dominar os mais jovens (PETERSEN, 1999, p.51).

Outro estudo a ser ressaltado sobre o patriarcado é o de Elisabeth Badinter (1986) que se apoiou na contribuição teórica de várias disciplinas (Sociologia, Antropologia, História), para melhor compreender sua constituição e dinamismo.

Sobre esse entendimento:

O patriarcado não designa só uma forma de família baseada no parentesco masculino e no poder paterno, mas também “toda estrutura social que nasça de um poder do pai.” Entende a autora que o poder do pai se transfere à sociedade, convertendo-se no poder dos governantes. Esse processo faz com que, gradativamente, **as mulheres assumam status de bens, constituindo-se na característica fundamental da sociedade patriarcal** (grifo nosso).

Para que o poder patriarcal se impusesse e perdurasse, foi necessário organizar o poder paterno na família e apoiá-lo numa ideologia que enfatizasse uma hierarquia extrema entre os sexos, legitimando o exercício do poder masculino. Esse processo durou vários séculos e exigiu uma transformação ideológica, política, econômica, social e até religiosa para consolidar o poder absoluto do homem. (PETERSEN, 1999, p.51)

Ao referir-se às teorias do patriarcado, Scott (1996, p.5/6), por sua vez, afirma que estas não explicam suficientemente a natureza das relações entre homens e mulheres, pois apresentam apenas a variável única da diferença física, o que torna-se problemático para os(as) historiadores(as) pois elas “pressupõem um sentido permanente ou inerente ao corpo humano – fora de qualquer construção sociocultural - e portanto, a não-historicidade do gênero em si mesmo”. Na sua crítica, a autora avalia que as “teóricas do patriarcado concentraram sua atenção na subordinação das mulheres e encontraram a explicação para este na ‘necessidade’ do macho dominar as mulheres”. Para ela, as teorias do patriarcado não tem explicado o que é que a desigualdade de gênero tem a ver com outras desigualdades.

Resta, portanto, considerar que a consolidação do patriarcado produziu uma relação entre os sexos, na qual a complementaridade converteu-se numa radical assimetria e, em certos casos, na exclusão das mulheres de vários processos sociais.

Em algumas situações, essa assimetria manifestou-se com menos dureza do que em outras, porém sempre se tratou de um sistema de domínio, que gerou uma nova lógica de relação entre os sexos, a lógica dos contrários, que, levada até seu extremo, transformou-se quase em negação do que homens e mulheres tinham em comum – sua humanidade. A ideologia patriarcal não só legitimou o poder masculino, como também converteu os homens no bem e atribuiu o mal às mulheres, justificando, assim, a imposição da sua submissão e reproduzindo a hierarquia nas relações de gênero.

1.4 A CATEGORIA GÊNERO

Ao refletir sobre gênero, constata-se que, apesar de existir uma vasta bibliografia que utiliza e debate esta categoria, quando se faz a leitura sistemática dos

inúmeros trabalhos, percebe-se que, invariavelmente, quase todos eles remetem ao texto de Joan Scott⁸: ‘Gênero: uma categoria útil de análise histórica’.

Essa constatação permite a afirmação de que o referido texto constitui-se em um paradigma para os estudos de gênero e, dessa forma, apresentar-se-á como tem sido a utilização da referida categoria nas análises sociais, destacando que, nesta tese, será entendida como a apresentada por Joan Scott (1996, p.11), a qual argumenta que o núcleo essencial de sua definição baseia-se na conexão entre duas proposições: “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”. Para a autora, é pelo gênero que o poder é articulado (tanto nas tradições judaico-cristãs como nas islâmicas).

Nesse sentido, a articulação entre sexo e gênero e o caráter de construção social fica evidente na compreensão de gênero desenvolvida e aprofundada pela autora, a qual considera que as mudanças na organização das relações sociais sempre correspondem a mudanças nas relações de poder, mas a direção da mudança não segue necessariamente um único sentido. (PETERSEN, 1999).

Para Scott (1996), como elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre diferenças percebidas, o gênero implica quatro elementos, a saber:

1. Os símbolos culturalmente disponíveis evocam representações simbólicas (e com frequências contraditórias) – Eva e Maria como símbolo da mulher
2. Os conceitos normativos põem em evidência as interpretações do sentido dos símbolos, que se esforçam para limitar e conter suas possibilidades metafóricas.
3. O desafio da nova pesquisa histórica é fazer explodir essa noção de fixidez e descobrir a natureza do debate que produzem a aparência de uma permanência eterna na representação binária de gênero.
4. As (os) historiadoras (es) (...) devem examinar as maneiras pelas quais as identidades de gênero são realmente construídas. (SCOTT, 1996, p.14/15).

De acordo com sua compreensão, esses quatro elementos não operam uns sem os outros, mas também não podem operar simultaneamente, e cabe à pesquisa histórica descobrir as relações que se estabelecem entre eles em cada situação concreta.

O gênero é então um meio de decodificar o sentido e de compreender as relações complexas entre as diversas formas de interação humana. Quando as (os) historiadoras (es) buscam encontrar as maneiras pelas quais o conceito de gênero legitima e constrói as relações sociais, elas (eles) começam a compreender a natureza recíproca do gênero e da sociedade e as maneiras particulares e situadas dentro de contextos específicos, pelas quais a política constrói o gênero e o gênero constrói a política (SCOTT, 1996, p.16).

⁸ Professora de Ciências Sociais no Instituto para Estudos Avançados de Princeton. Texto trad: Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila, 1996.

Vários estudiosos têm utilizado a categoria ‘gênero’ nas últimas décadas para analisar as relações sociais entre homens e mulheres. Muitos deles têm demonstrado a preocupação em articular o gênero com classe social e raça/etnia, pois entendem que as desigualdades se organizam, no mínimo, conforme esses três eixos. Scott (1996, p.19), em seu texto, faz referência a essas três categorias e observa que o gênero “deve ser redefinido e reestruturado em conjunção com uma visão de igualdade política e social que inclui não somente o sexo, mas também a classe e a raça.”

Entre as autoras brasileiras que são referências nessa questão, destaca-se Heleieth Saffioti, a qual salienta que o sujeito coletivo e individual é forjado **nas e por meio** das relações sociais, o que significa que a formação do **eu** não pode prescindir, no mínimo, de **outro eu** ou de **outros ‘eus’ (grifos nossos)**. Assim sendo, conforme a autora, “a diferença não participa da essência do sujeito/objeto (...), ela é historicamente situada, ou seja, socialmente construída” (SAFIOTTI, 1995, p.159).

Conforme seu pensamento, a constituição do sujeito, a partir dos três eixos, introduz a percepção de que o sujeito é múltiplo e contraditório, o que não quer dizer fragmentado. Para autora:

(...) esses três antagonismos constituem um nó que potencia o efeito dessas contradições tomadas cada uma de *per sí*, isoladamente (...). As condições históricas determinam qual delas será dominante naquele momento, sem prejuízo das demais assumirem este papel em outra conjuntura (...) Homens e mulheres não constituem uma categoria homogênea, apresentando interesses de classe e de raça/etnia inconciliáveis (SAFIOTTI, 1995, p.159).

Observadas essas primeiras considerações sobre a categoria ‘gênero’ como uma construção social e histórica, e determinante nos padrões de relacionamento entre homens e mulheres, destaca-se que este conceito considera as relações entre mulheres e homens como historicamente desiguais, gerando, quase sempre, a subordinação feminina aos ditames masculinos, por meio de normas impositivas, muitas vezes sutis e perversas, de conduta às mulheres (SAFFIOTI, 2001, p.115).

Simone de Beauvoir (1980), ao abordar a questão, considera que é a partir do sexo biológico que se compõe uma noção de masculino e feminino, e ainda afirma, em sua análise, que o masculino está sempre em vantagem, daí originando a ideia que a ‘mulher’ (tipo ideal do sexo feminino) é concebida como um ‘segundo sexo’.

Na compreensão de E. Stegemann e W. Stegemann (2004, p.403): “Gênero é um constructo social e histórico, à medida que as atribuições de papéis e a distribuição de competências entre os gêneros estão inseridas nas condições conjunturais sociais e culturais de uma sociedade”.

Assim, construção social e histórica :

(...) é o conceito que se refere a um sistema de papéis e relações entre mulheres e homens, determinado pelo contexto social, cultural, político e econômico. O sexo biológico de uma pessoa é determinado pela natureza; o gênero é construído diferente de uma sociedade para outra, e pode ser alterado de acordo com a época (SAFFIOTI, 2001, p. 115).

Sobre essa questão, Berger (1985) considera que as características socialmente atribuídas aos homens e às mulheres foram objetivadas e geraram um masculino ‘naturalmente’ forte, onipotente, autônomo, racional, objetivo, dominador, e um feminino frágil, sem poder, dependente emocional, subjetivo e dominado. Assim, a subjetividade feminina é estruturada a partir de valores relacionais e hierárquicos. Em sua concepção, tudo isso é reforçado pelos mais diversos mecanismos produtores de sentido em nossa sociedade, tais como: os veículos de comunicações (as mídias em geral: comerciais, novelas, filmes, músicas); a família (na socialização da criança); a escola (nos conteúdos curriculares); o Estado; e as expressões religiosas.

Percebe-se, como já abordado, que não é difícil observar os papéis desiguais ocupados por homens e mulheres na sociedade, uma vez que a identidade social de cada sexo tem sido construída por meio da atribuição de formas distintas. Isto porque “a sociedade delimita, com bastante precisão, os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem” (SAFFIOTI, H. I.B, 1987, p.08).

Essas diferenças socioculturais existentes entre os sexos “se traduzem em desigualdades econômicas e políticas, colocando as mulheres em posição inferior à dos homens nas diferentes áreas da vida humana” (TELES, 2003, p.18), resultando numa relação de poder e dominação do homem sobre a mulher e induzindo relações violentas entre os sexos (denominada, contemporaneamente, de violência de gênero).

Para Souza e Lemos (2009, p.33):

Os sentidos de gênero se produzem e reproduzem na sociedade, constituindo-se como sentidos que guardam em si violências sutis, imperceptíveis num contexto de dominação institucionalizada e subjetivada. A violência simbólica extrapola as visíveis, mas superficiais, expressões materiais da violência de gênero, legitimando simbolicamente o fluxograma do poder na sociedade.

Ao analisar a questão da violência, Bourdieu (2005) interpreta como uma dissimetria fundamental interposta entre o homem e a mulher no terreno das trocas

simbólicas, das relações de produção e de reprodução do capital simbólico, onde a base é o mercado matrimonial e a mulher é objetalizada.

Cumprido destacar que os movimentos feministas, do final do século XIX e século XX já questionavam a validade ideológica defendida pela tese da supremacia natural do homem e a visão arquetípica⁹ da mulher (Eva/ Maria/ Amélia). Em sua análise, Joana Maria Pedro (2011, p.278), em nota de rodapé no seu artigo: ‘Relações de gênero como categoria transversal na historiografia contemporânea’, considera que:

Entendo, como movimento feminista, as lutas que reconhecem as mulheres como oprimidas. É a afirmação de que as relações entre homens e mulheres não são inscritas na natureza e, portanto, são passíveis de transformação. Como movimento de mulheres, entendo que se trata de movimentos cujas reivindicações não são de direitos específicos das mulheres. Trata-se de movimentos sociais cujos componentes são, em sua maioria, mulheres (...).

Nesse sentido, Rago (1998, p.90), ao definir gênero o reconhece como a “Construção social e cultural das diferenças sexuais”. Para a autora só após ter claro esse conceito é que, fundamentalmente, pode-se perceber que o universo feminino é muito diferente do masculino, “não simplesmente por determinações biológicas, como propôs o século 19, mas, sobretudo por experiências históricas marcadas por valores, sistemas de pensamento, crenças e simbolizações diferenciadas, também, sexualmente “(RAGO, 1998, p.95).

Como observado, a dominação do gênero masculino sempre esteve marcadamente presente, daí a conformação do sexo feminino como ‘o frágil’, a mando e desmando do masculino (pais, maridos, irmãos, tios) e também, como uma mercadoria de troca no casamento e nos bens patrimoniais (PATEMAN, 1993). Essa concepção, ao ser aceita e reforçada pelas várias gerações por meio da história, da política, da religião, e da cultura tem o objetivo de proteger patrimônios e manter a soberania do homem nas várias dimensões da vida social. Para Souza e Lemos (2009, p.31):

As mulheres são socializadas para a submissão, a obediência, a dependência, o cuidado com o outro, enquanto os homens são socializados para exercer poder, serem obedecidos, temidos e serem independentes. Nesse processo, enquanto os homens são objetivados como seres autônomos e com poder, as mulheres são objetivadas como seres dependentes e sem poder.

⁹ Para Jung (2000), arquetipo é uma espécie de imagem apriorística incrustada profundamente no inconsciente coletivo da humanidade, refletindo-se (projetando-se) em diversos aspectos da vida humana, como sonhos e até mesmo narrativas. Jung explica que "no concernente aos conteúdos do inconsciente coletivo, estamos tratando de tipos arcaicos - ou melhor - primordiais, isto é, de imagens universais que existiram desde os tempos mais remotos".

Apesar dos avanços e de significativas mudanças nas relações sociais, tais representações de homens e mulheres são, até hoje, permeadas por simbologias, resultando ainda à mulher apenas uma condição secundarizada. Sobre esta questão, Souza e Lemos (2009, p.32) ainda afirmam:

Esta concepção reflete uma ideologia de gênero que insiste em considerar a mulher como um ser 'para' os outros, isto é, a mulher se constitui heteronomamente enquanto tal, devendo servir ao outro e viver para o outro. O não cumprimento deste 'princípio' (ou lei natural) gera processos como sua culpabilização pela sociedade e também por si mesma. E mais, opera como motivador da prática da violência de gênero.

Sant'Anna (2012, p.19), ao analisar a Lei Maria da Penha (2006) enquanto um instrumento de empoderamento das mulheres na luta contra a violência (doméstica) no Brasil, constata os esforços do poder público e da sociedade civil organizada em combater essa violência. Porém, as desigualdades de gênero persistem e ainda “ dividem espaço com a cena pautada pelos avanços das mulheres em várias áreas sociais até então negadas, o que possibilita a elas um maior acesso aos seus direitos (...) capazes de interferir no caráter patriarcal da sociedade”.

Enfim, considerando o conceito de gênero defendido por Scott (1996), tem-se que, enquanto houver situações de discriminação, subordinação, segregação e outras formas de violências de gênero, a mulher ficará secundarizada. A conquista da igualdade é o pressuposto para que homens e mulheres possam viver plenamente sua cidadania. A constituição e a manutenção desse modelo de sociedade, de forma binária, têm provocado grandes perdas para a história das mulheres, a considerar esse seu lugar na sociedade e no mundo do trabalho.

1.5 OS SIGNIFICADOS DO TRABALHO

De acordo com Diniz (1998), a palavra 'trabalho' deriva do latim *tripaliare* (tortura). Como na Grécia Antiga era considerado um castigo, originou-se a ideia de sofrer ou esforçar-se. Tempos à frente, o significado passou a ser: trabalhar ou agir. Trabalho, em sentido *lato*, refere-se a toda a atividade humana que transforma a natureza a partir de certa matéria dada. Em sentido econômico, refere-se a toda atividade desenvolvida pelo homem sobre uma matéria prima, geralmente com a ajuda de instrumentos, com a finalidade de produzir bens e serviços. Para o Direito do

trabalho, é o conjunto de atividades humanas, intelectuais ou braçais que geram utilidade, ofício, emprego, tarefa ou objeto de um contrato trabalhista.

Segundo Alves (2011, p.17), “a palavra teve entrada no português no séc. XIII, tendo sido transformada no sentido de esforçar-se, lutar, pugnar e, por fim, trabalhar; ocupar-se de algum mister, exercer o seu ofício”.

O ser humano, por essência, é um ser trabalhador. Por isso, o vínculo com o trabalho é inevitável. É por meio do trabalho que ele se expressa e afirma-se socialmente, realizando seus projetos e sonhos, contribuindo com o desenvolvimento da sociedade. O trabalho assume o sentido de luta pela transformação em algo útil, desempenhando, dessa forma, um papel fundamental na vida do homem. Ao produzir algo, o sujeito sente-se estruturado como pessoa, em decorrência de ser valorizado e reconhecido pelo que faz (OLETO, 2011, p. 25).

Para a autora, o trabalho, assim, atende à suas necessidades, que variam da sobrevivência à autor realização, originando uma identidade, criada a partir do fazer e do produzir, que reflete um homem em ação para realizar-se criando instrumentos e, com estes, transformando o ambiente e se construindo enquanto pessoa.

Pesquisa realizada com mulheres trabalhadoras por Sorj e Abreu (2002) identificou que a construção da identidade acontece a partir de uma imagem atribuída pelo público, no caso, de eficiência, segurança e modernidade. Segundo as autoras, à medida que se tem o trabalho reconhecido pelo público, passa a existir uma apropriação dessa imagem pelas mulheres para se reconhecerem como profissionais. Assim, a atividade desempenhada adquire um significado e sentido para os sujeitos. Nessa perspectiva, identifica-se na construção da identidade no trabalho um movimento em busca de imprimir uma marca pessoal, de delimitar a singularidade pelo olhar dos outros. Realiza-se a dialética do eu–indivíduo-com o outro, medida pelas representações e significações socialmente construídas. Produz-se essa dinâmica, em um processo de troca com o meio, com o contexto histórico, pessoal e social ao qual o sujeito está inserido (OLETO, 2011, p.31).

Em sua pesquisa intitulada ‘Prazer e Sofrimento no Trabalho: as vivências de gerentes no setor bancário em Belo Horizonte’, Oletto (2011, p. 77), ao questionar as gerentes participantes de seu estudo sobre o significado do trabalho, a pesquisadora concluiu que o grupo compreendia os sentidos do trabalho, hierarquicamente, como: sustento e realização pessoal; independência financeira; busca da identidade; e, por último, realização profissional”, conforme demonstra a figura 1.



Fonte: Dados da pesquisa

Figura 1: Significado do trabalho para gerentes entrevistadas
Fonte: Oleto (2011).

Dessa forma, pode-se concluir que o trabalho é, na essência, realização profissional e identidade, uma vez que é por meio dele que o sujeito se constitui socialmente.

Enquanto categoria de pesquisa, tem sido estudada e discutida por diversos autoras e autores em diferentes áreas do conhecimento. O que demonstra, dessa forma, a relevância do assunto, especialmente em tempos de globalização, onde se verifica constantes mudanças, quase sempre significativas, implicando na transformação do contexto geral. Uma forma de estudá-la diz respeito às relações de trabalho, constituindo como base de abordagem que enfatiza as normas e leis vigentes, que as regulamentam, discutindo questões de natureza jurídicas relacionadas ao assunto.

Nesse sentido, para o jurista Magalhães Noronha (2008), as relações de trabalho são o conjunto de organizações, leis e normas sociais que regulam a compra e a venda da força de trabalho e os conflitos resultantes dessa relação, sendo caracterizadas pela ênfase na legislação.

Outra forma diz respeito ao mercado de trabalho, onde a inserção das mulheres como trabalhadora assalariada, de um lado, e seu papel na família, enquanto trabalho (invisível) que lhe é atribuído pela sociedade, de outro, estão profundamente articulados.

Assim, tem-se uma dupla opressão das mulheres, no mercado de trabalho, que acontece em nível de classe, como trabalhadora que vende sua força de trabalho e como mulher (mãe, esposa, dona de casa), ao desempenhar o papel sexual que a sociedade lhe atribui. Autores e autoras, como: Bruschini (1998; 2000; 2002),

Rosemberg (2000); Sina (2005), Barros (1996), entre outros, vão corroborar neste estudo abordando essa questão no próximo capítulo.

Conclui-se assim, que o trabalho no espaço público acaba sendo, para as mulheres, uma reprodução das relações desenvolvidas no mundo privado, reforçando a compreensão bourdieusiana da dominação simbólica no mundo do trabalho.

2 O LUGAR DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A identidade social dos indivíduos no mundo globalizado perpassa objetivamente pelas relações de trabalho. Nesse sentido, para Velho (2002, p.24),

Os estudos de modos de vida contemporâneos em sociedades complexas consideram que as identidades sociais dos indivíduos são, em grande medida, construídas mais expressivamente nos domínios do trabalho do que nas relações de família e de parentesco, insinuando novas e diferentes perspectivas relacionais.

As mudanças significativas nas relações sociais, até então, caracterizadas pela máxima patriarcal ‘homem provedor/mulher cuidadora’, que instituiu a ‘família nuclear’ como modelo padrão é apontada como o elemento central que explicaria como o trabalho se tornou fundamental na vida de uma parte considerável das mulheres nas sociedades ocidentais na contemporaneidade (GONÇALVES, 2010).

É, portanto, segundo Dhuram (1983, p.35), no mundo do trabalho que homens e mulheres se enfrentam como indivíduos aparentemente livres e iguais. Daí compreender o que as relações de trabalho representam enquanto um aspecto das relações sociais marcadas por gênero, um lugar importante daquilo que é definido socialmente como masculino e feminino (LOBOS, 2002).

Apesar de toda luta do movimento feminista, ao produzir críticas profundas aos modelos calcados na divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo e à divisão sexual do trabalho – que condena as mulheres a ofícios e tarefas associadas à sua ‘natureza’ – ainda se têm muito por fazer para, de fato, a mulher ocupar o mesmo *lócus* que os homens nas esferas públicas e privadas.

2.1 MULHERES E MERCADO DE TRABALHO: (RE) CONSTRUINDO A TRAJETÓRIA

Para compreender a condição das mulheres na sociedade contemporânea, e particularmente no mercado de trabalho, faz-se necessário um resgate histórico, mesmo que se reconheça que durante séculos as mulheres foram deixadas na “sombra da história” (...) “ Mas, é preciso recusar a ideia de que as mulheres seriam em si mesmas um objeto de história” (DUBY, G.; PERROT, M., 1991, p.07).

Sobre esta concepção, Pierre Bourdieu (1995, p. 57-60) faz uma crítica provocativa em seu texto: ‘Observações sobre a História das Mulheres’ ao considerar que: “É óbvio que, se admitirmos que a violência simbólica se exerce prioritariamente

sobre as mulheres, não poderemos supor que baste ser mulher para se ter uma visão verdadeiramente histórica da história das mulheres. A visão feminina é uma visão dominada, que não se vê a si própria". Assim, tendo por embasamento as contribuições deste e de vários outros estudos sobre a temática, buscou-se reconstituir, de forma breve, desde os primórdios da sociedade, a questão das relações entre homens e mulheres, em especial no mercado de trabalho.

Para muitos autores, a divisão sexual do trabalho existe desde que o homem passou a conviver em sociedade, constituindo-se assim, a primeira forma deste tipo de divisão. Ao homem competia o trabalho externo: a pesca e a caça; à mulher, a coleta dos frutos, a cultura da terra e os afazeres domésticos. Ao homem, a responsabilidade para alimentar a si e a todos do grupo; e à mulher, a procriação, a manutenção da espécie e o preparo dos alimentos. Entretanto, nem sempre foi regra. Para Malinowski (1983), em algumas culturas, coube também à mulher assumir o papel dominante, no qual assumia a autoridade absoluta sobre a família ou grupo, sendo ela o líder da família e da transmissão de bens, assim como do poder tribal (matriarcado).

De acordo com Bruschini (2007, p. 32), a divisão sexual do trabalho aconteceu em fins do Paleolítico, levando em conta a superioridade do homem. Para a autora, existem evidências de que no período anterior, que compreende aproximadamente 3,5 milhões de anos, tanto os homens quanto as mulheres gozavam da mesma valorização e posição social. Assim, a origem do patriarcado estaria situada na tentativa masculina de controlar e de apropriar-se da capacidade sexual e reprodutiva feminina, aliada à vocação de servir da mulher que resultou no protótipo de não líder. Com o fim das sociedades clônicas e o surgimento das cidades, os homens passaram de protetores a provedores, reafirmando assim sua superioridade (SINA, 2005).

Nem mesmo na Grécia Antiga, a instituição do trabalho feminino não ocupou papel de relevância na sociedade, ainda que exercendo funções importantes para a economia familiar (LOBOS, 2011, p. 34). Em Esparta, a exemplo, onde as mulheres gozavam de alguns direitos e recebia educação formal, os espartanos viam nelas apenas a origem de uma raça forte e as educavam com o objetivo de ter filhos belos, fortes e sadios. Em Atenas, as mulheres eram divididas em grupos, mantendo a esposa legítima quase em clausura e instruindo as que se destinavam a cortesãs (BARROS, 1996, p.12).

Coulanges (2004, p.86) explica que o direito grego, o direito romano e o direito hindu, oriundo das crenças religiosas “reputavam à mulher sempre como menor (...). Na morte como na vida, a mulher sempre será considerada como parte integrante de seu esposo”.

Nesse sentido, o Código de Manu¹⁰ deixa explícita a situação jurídica da mulher em vários de seus dispositivos, a exemplo dos artigos 420 e 422:

Art. 420º. Uma mulher está sob a guarda de seu pai, durante a infância, sob a guarda de seu marido durante a juventude, sob a guarda de seus filhos em sua velhice; ela não deve jamais se conduzir à sua vontade.

(...)

Art. 422º. Deve-se sobretudo cuidar e garantir as mulheres das más inclinações, mesmo as mais fracas; se as mulheres não fossem vigiadas, elas fariam a desgraça de suas famílias (CÓDIGO DE MANU)

Segundo Castro (2010, p.53), “Essa situação imposta juridicamente decorre da certeza que os hindus carregavam acerca da propensão feminina do mal”.

Toda essa concepção que relegava a mulher a papéis secundários, perdurou também durante toda a Idade Média, período em que foi excluída das atividades produtivas pelos representantes da fé e pela sociedade em geral, nada mais lhe cabendo a não ser limitar à sua condição de sexo frágil, dedicando-se às atividades caseiras e à vida doméstica, sendo considerada, em função da sua presumida fragilidade física, de natureza inferior, uma mão de obra secundária.

Nas sociedades menos avançadas, reservava-se à mulher o trabalho da terra, o trato com os rebanhos, a confecção de utensílios domésticos e de tecidos para a feitura de roupas, além dos cuidados pertinentes à habitação, alimentação e criação dos filhos.

(...)

Na Idade Média ainda prevaleceu a estrutura patriarcal, com o trabalho da mulher sendo realizado no recinto dos próprios lares ou em pequenas unidades de produção, de cunho geralmente artesanal. (CARRION, 1996, p.13).

Ao analisar a questão, Duby (2001, p.45) relata que, para Santo Agostinho, todo ser humano possui em si o masculino e o feminino; no entanto, a mulher devia submeter-se ao homem, pois foi feita como sua ajudante. Para o teólogo, o homem deve dominar a mulher, pois esta tem sua origem nele e não o contrário, ademais no homem prevalecia a razão e o espiritual, enquanto na mulher prevalecia apenas o desejo.

¹⁰ Lei hindu que instituiu o sistema de castas.

O autor considera que o mito de Gênesis de conteúdo judaico-cristão é a base da civilização ocidental, pois é por meio dele que o homem culpa a mulher por todos os males da humanidade e reafirma a hierarquia entre os gêneros (DUBY, 2001, p.46).

Ainda na Idade Média, em seus escritos sobre as mulheres, na Suma Teológica, Tomás de Aquino também defende que as mulheres devem sujeitar-se aos homens devido sua natureza inferior. Nesse sentido:

Lembremos que subjaz a esse discurso toda uma teologia de negação do corpo. A associação da mulher com o corpo e o entendimento de que este, por ser corruptível, obstaculizava a relação com a divindade e o alcance da vida eterna, relegou-a a um lugar secundário.

(...)

A teologia cristã persistirá na concepção do feminino subordinado, inferior e maléfico. De forma sutil ou enfática, os teólogos cristãos não pouparam esforços para provarem uma suposta natureza demoníaca das mulheres. Séculos mais tarde, saltando para o período da Inquisição, isso será ainda mais explorado, legitimando o aprisionamento, a tortura e o assassinato de milhares de mulheres. As mulheres, por serem mulheres, e, portanto, por possuírem menor capacidade de autocontrole moral e intelectual, estariam mais propensas ao demoníaco. (SOUZA; LEMOS, 2007, p. 54 /55)

No entanto, apesar da sujeição a toda forma de misoginia, desigualdades e exclusão social, em consequência das guerras santas as mulheres puderam ter acesso à realização de algumas atividades, antes de exclusividade masculina; contudo, com seu retorno das Cruzadas, os homens se depararam com uma nova realidade, que comprometia sua autoridade natural. Coube, nesse sentido, a imediata intervenção da Igreja, fato determinante para a manutenção da subordinação feminina, com o início da Inquisição, onde muitas mulheres foram torturadas e queimadas como bruxas por terem ousado acessar um saber considerado privilégio exclusivo dos homens (LISBOA, 2001).

Associar a mulher com o demônio, o mal, a perdição da humanidade, segundo Delumeau (1989) foi uma prática comum nesse período; contudo, desde o final do século XI, um número cada vez maior de padres esforçava-se para transformar esse ser diabólico numa fonte do bem.

Essa tentativa de “desenraizar os vícios da alma feminina” provavelmente se dava para melhor proteger os homens. Baseados nas histórias de Maria Madalena, a pecadora arrependida, homens da Igreja esforçavam-se em ajudar “as virgens a permanecer puras, as viúvas a permanecer castas e as damas a cumprir sua função de esposa” (DUBY, 2001, p. 67/68).

Voltando à concepção de natureza inferior das mulheres, Souza e Lemos (2007, p.56), observam que:

A regulação dos corpos das mulheres foi uma importante pauta da inquisição, tendo atuado, por meio da demonização e conseqüente repressão, no processo de construção de corpos dóceis. Em sua História da sexualidade (1993), Michel Foucault conclui que a Inquisição contribuiu para a domesticação dos corpos da futura trabalhadora do mundo moderno ocidental.

Essa concepção vai perdurar por séculos. Nem mesmo o movimento reformista propôs qualquer mudança na condição feminina; ao contrário, defendiam também sua sujeição aos seus maridos, pois possuíam uma autoridade de 'origem sagrada'. Tanto Lutero quanto Calvino, os dois principais líderes da Reforma Protestante, comungavam do mesmo pensamento. Assim, "Ao preocuparem-se com a salvação pela fé, os pensadores da reforma enfatizaram a pureza do 'estado interior' do ser humano" (SOUZA; LEMOS, 2007, p.56).

Na Renascença, marcadamente nos séculos XVI e XVII, ocorre uma mudança muito influenciada pelo pensamento cartesiano quanto à razão feminina. Além disso, o liberalismo também vai advogar, ainda que teoricamente, na ideia de igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Para Rodrigues (2003), as revoluções e o pensamento liberal, que marcarão o século XVIII, são os fatores fundamentais para começar a se organizar movimentos de luta pela emancipação feminina, uma vez que ainda não havia efetivamente nenhum *status* jurídico e/ou civil de igualdade entre homens e mulheres. Nesse sentido a atuação de Olympe de Gouges, Mary Woolstonecraft, entre outras ativistas foi decisiva para iniciar esse processo de luta na defesa dos direitos da mulher cidadã, onde reivindicavam a necessidade de as mulheres conquistarem a cidadania por meio do voto e de sua participação nos vários setores da sociedade.

Assim, a Declaração dos Direitos da Mulher Cidadã, publicada em 1791, foi considerada o documento mais importante em defesa dos direitos das mulheres. Seu texto era voltado, entre outros, à igualdade entre os sexos, fundamentada na natureza e na razão; defendia o direito ao sufrágio para todas as mulheres; contemplava a ideia de igual dignidade para os dois sexos e atacava o poder e o domínio do sexo masculino, desmistificando o pretensu universalismo da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (RODRIGUES, 2003, p.16).

Contudo, apesar de toda a luta do período revolucionário, os passos dados não tiveram continuidade e seguiram-se décadas de silêncio e exclusão. As mulheres foram novamente subjugadas pelo Código Napoleônico, que legitimou a incapacidade das mulheres casadas e, por conseguinte, sua incapacidade política. Ressalta-se que o

modelo feminino desenhado por Napoleão inspirou por muito tempo os Códigos Civis de vários países, incluindo o Brasil (RODRIGUES, 2003, p.19).

As transformações ocorridas nos âmbitos ideológico, econômico e social, a partir dos ideais liberais, do crescimento industrial e da configuração da sociedade de classes assinalam a transição da Idade Moderna para a Contemporânea. A Revolução Industrial significou a substituição da ferramenta pela máquina, e contribuiu para consolidar o capitalismo como modo de produção dominante. Marx (1998) reconhece este momento como sendo o “período que se caracterizara especialmente pelo incremento acelerado do capital, de um lado, e pelo pauperismo, do outro”. Marx, em nota de rodapé da obra ‘O Capital’ (1998, p. 601) esclarece que:

Uma das causas principais do aumento do capital durante a guerra estava nos maiores esforços e talvez nas maiores privações das classes trabalhadoras, as mais numerosas em toda a sociedade. Mais crianças e mulheres foram forçadas, por sua situação de indigência, a se entregar a ocupações árduas, e aqueles que antes já eram trabalhadores foram compelidos, pela mesma razão ao aumento da produção.

Desse modo, a Revolução Industrial alterou profundamente as condições de vida do trabalhador braçal, provocando, inicialmente, um intenso êxodo rural, promovendo enormes concentrações urbanas. A produção em larga escala, dividida em etapas distanciou cada vez mais o trabalhador do produto final, já que cada grupo de trabalhadores dominaria apenas uma etapa da produção. Na esfera social, o principal desdobramento da revolução foi o surgimento do proletariado urbano (classe operária), como classe social definida. Vivendo em condições deploráveis, tendo o cortiço como moradia e sendo submetido a salários irrisórios com longas jornadas de trabalho, o operariado nascente era facilmente explorado, devido também à inexistência de leis trabalhistas (PETERSEN,1999). Desse modo,

As mulheres enfrentavam uma carga dupla: a de aguentar o choque do novo e ainda manter juntos os trapos e cacos do velho; enquanto um braço levantado saudava a nova aurora, o outro ainda carregava uma criança ou capinava um campo; e até mesmo no meio de uma revolução era preciso que houvesse comida, amor, calor, abrigo, luz e vida, ou pelo menos o máximo de cada um destes que uma mulher lutando no *front* doméstico pudesse reunir (PETERSEN,1999, p.42).

O trabalho doméstico não tem sido, historicamente, empecilho para a mulher. Sua desvantagem em relação ao homem no mercado de trabalho pode estar relacionada, de certa forma, à responsabilidade básica que lhe foi atribuída pelos cuidados domésticos, com o nascimento e a criação dos filhos. Mesmo restrita ao

espaço doméstico, a mulher sempre contribuiu para a vida econômica e social, como analisa Bruschini (1990, p. 33):

(...) homens e mulheres não só executavam tarefas diferentes, mas também ocupavam espaços diferentes. Mas o progresso material da família dependia tanto da esposa quanto do marido. A mulher trabalhava em todos os tipos de atividades, muitas delas extensões de suas funções domésticas, como o cuidado de animais domésticos ou a confecção de roupas. Enquanto o homem assumia primazia nos papéis públicos, a mulher prevalecia na esfera doméstica, mas esta tinha o maior peso na vida econômica e social da família. Apesar de limitada à esfera da família, a mulher exercia um poder que decorria da gerência da unidade doméstica.

A realidade brasileira não foi diferente da vivida por outras mulheres no mundo ocidental. No início do século passado, no Brasil, o proletariado se formava, em sua maior parte, por mulheres, e as longas jornadas de trabalho, os baixos salários, o péssimo tratamento a que os patrões as submetiam e o assédio sexual faziam parte das humilhações vividas por elas nas fábricas. Essa situação era denunciada em jornais feministas da época (RAGO, 2000). Fazia parte do operariado brasileiro feminino do começo do século XX, além das nativas, uma grande quantidade de mulheres imigrantes europeias, atraídas pelo governo brasileiro, a fim de substituir a mão de obra escrava, principalmente depois das Leis do Ventre Livre e da Abolição dos Escravos. As indústrias de fiação e tecelagem absorviam grande parte dessa mão de obra “abundante e barata”, como também as fazendas de café. De acordo com jornais da época, um grande número de mulheres trabalhava em casa, como costureiras, a fim de complementar orçamento doméstico. Esse tipo de trabalho era bastante rentável para os industriais, pois muitas vezes ultrapassava 17 horas diárias (RAGO, 2000, p. 581).

Apesar dessa quantidade de mulheres trabalhando na indústria brasileira, Rago (2000) salienta que, à medida que crescia a industrialização, as mulheres iam sendo expulsas das fábricas e substituídas pela força de trabalho masculina. A autora observa que o tratamento inferior dado às mulheres não se restringia ao ambiente das fábricas, mas a própria família hostilizava o trabalho feminino fora do lar. Os pais almejavam um bom casamento para as suas filhas, assegurando, assim, um futuro tranquilo.

A situação da mulher negra era ainda pior, já que, mesmo após a Abolição dos Escravos, continuou trabalhando em funções desqualificadas, recebendo salários irrisórios e tratamentos desumanos. Rago (2000, p.582) denuncia o extremo preconceito que a elite brasileira dispensava às mulheres negras:

Normalmente, as mulheres negras são apresentadas, na documentação disponível, como figuras extremamente rudes, bárbaras e promíscuas,

destituídas, portanto, de qualquer direito de cidadania. Na verdade, além de suprir o mercado de trabalho livre com mão de obra barata, as elites brasileiras, inspiradas pelas teorias eugenistas que se formularam na Europa e nos Estados Unidos, preocupavam-se profundamente com a formação do novo trabalhador brasileiro, cidadão da pátria, disciplinado e produtivo – e, evidentemente, dedicavam muitas horas discutindo o fortalecimento da raça. Muitos esforços foram feitos para que os imigrantes viessem predominantemente dos países europeus, e não da Ásia e da África.

O trabalho executado pela mulher fora do ambiente doméstico era representado como “uma ameaça à honra feminina” e o ambiente da fábrica passou a ser descrito como “antro de perdição”, “lupanar” ou “bordel”. Tornou-se comum o pensamento de que o trabalho feminino fora do lar representaria a destruição da família, “tornaria os laços familiares mais frouxos e debilitaria a raça, pois as crianças cresceriam mais soltas, sem a constante vigilância das mães” (RAGO, 2000, p. 585).

Nas primeiras décadas do século XX, as mulheres operárias passaram a se organizar com a ajuda das anarquistas e socialistas, e os sindicatos e comitês tornaram-se lugares onde se discutiam os problemas femininos. Vários artigos escritos em jornais da época relatavam os problemas vividos pelas trabalhadoras, tanto na esfera do trabalho, quanto na vida pessoal, e denunciavam, também, a inexistência de direitos sociais e políticos para as mulheres.

Nesse contexto, as condições de trabalho feminino foram se tornando melhores, as mulheres passaram a ocupar espaços até então negados a elas. Entretanto, o papel da mulher, no mundo do trabalho, ainda é de mera coadjuvante, já que participam em funções consideradas menos importantes em relação às funções executadas pelos homens. Bruschini (2007, p. 17) aponta que, quando as mulheres começaram a deixar seus lares e se encaminharam para a luta pela realização profissional, encontraram como primeira barreira a cultura machista que moldava os relacionamentos, recompensas e compromissos formadores da estrutura informal das empresas.

Sobre a questão, Rago (2000) observa que a maioria da classe operária brasileira era constituída por mulheres e crianças; no entanto, não faltaram esforços para que essas trabalhadoras se apresentassem como “frágeis”, “vulneráveis”, “desprotegidas”. Os estereótipos eram tantos que a representação que se fazia de suas imagens eram:

Frágeis e infelizes para os jornalistas, perigosas e “indesejáveis” para os patrões, passivas e inconscientes para os militantes políticos, perdidas e “degeneradas” para os médicos e juristas, as trabalhadoras eram percebidas de vários modos (RAGO, 2000, p.579).

Nota-se que, historicamente, muitas foram as afirmações que procuraram apresentar as mulheres, ora como naturalmente perigosas, ora como bonitas e frágeis, mesquinhas, tagarelas, irracionais, emocionais, sobretudo como inferior e submissa (STEGEMANN; STEGEMANN, 2004). Vale ressaltar, ainda, que o machismo, os estereótipos, a androgenia e a misoginia foram, por muito tempo, avalizadas pelo pensamento médico, jurista, religioso, higienista, entre outros.

Para Pateman (1993, p.246):

O traço característico do mundo moderno (...) é o fato de os seres humanos não estarem presos à condição em que nasceram, mas serem livres para empregar suas faculdades, e tantas quantas forem às oportunidades favoráveis, atingir a condição que lhes pareça mais desejável. Atualmente, esse princípio aplica-se apenas aos homens; nascer mulher ainda implica a existência de um lugar já determinado na vida.

Assim, a inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo desses anos, por elevado grau de discriminação, não só no que tange à qualidade das ocupações que tem sido criada, tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, mas principalmente no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

A manutenção de um modelo de família patriarcal, segundo o qual cabe às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico, condiciona a participação feminina no mercado de trabalho a outros fatores além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego.

2.2 NORMAS BASILARES DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DAS MULHERES

Na visão histórica das relações jurídicas relacionadas à emancipação e ao trabalho das mulheres, como já descrito anteriormente, a Revolução Industrial foi um marco para a efetiva conquista do espaço das mulheres na sociedade do trabalho. Carrion (2009, p.13) considera que:

A Revolução Industrial do século XVIII propiciou um aproveitamento em larga escala do trabalho feminino, até mesmo em detrimento da mão-de-obra masculina. Vários foram os fatores apontados para o incremento do trabalho da mulher na fábrica, como a redução do esforço muscular com o uso das máquinas, o aumento da procura de mão de obra, a diminuição dos salários

dos homens e a baixa remuneração paga às mulheres, sempre dispostas a aceitar qualquer remuneração e tipo de trabalho.

O surgimento da máquina, dentre outros fatores, serviu para equilibrar o desnível existente entre o trabalho do homem e da mulher, porque era menor a força física a ser despendida. Foi nesse contexto que o trabalho feminino se separou dos afazeres domésticos para incorporar-se ao mundo da fábrica, ainda que de forma assimétrica, como constata Nascimento (2002, p.410):

Por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O estado não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com sua omissão, toda sorte de exploração (...) O processo industrial criou um problema que não era conhecido quando a mulher, em épocas remotas, dedicava-se aos trabalhos de natureza familiar e de índole doméstica. A indústria tirou a mulher do lar por 14,15 ou 16 horas diárias, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes às expensas de suas possibilidades físicas.

As mulheres, ao incorporar-se no mercado de trabalho fabril, viu-se obrigada a trabalhar em longas jornadas, em situações insalubres, sofrendo espancamentos e ameaças sexuais constantes, além de receber salários bem menores que os dos homens. Com isso, ao serem substituídos na produção fabril pelas mulheres, as lutas entre homens e as mulheres trabalhadoras passaram a ser constantes, provocando uma significativa alteração nas relações de gênero e trabalho. Além de ser um marco na organização da produção, contribuiu no sentido de fazer com que as pessoas enxergassem direitos até então desconhecidos.

Assim, é com o início da exploração da mão de obra industrial que ela conseguirá dar seus primeiros passos para a necessidade de reconhecimento da igualdade de tratamento com os homens. Contudo, como já apontado, só em meados do século XIX que as mulheres passaram a lutar por melhores condições de trabalho.

O movimento de mulheres passa a reivindicar direitos trabalhistas, igualdade de jornada para homens e mulheres e o direito ao voto. Desde então, começaram a existir socialmente, a falar, a escrever e a votar, graças as transformações socioculturais vividas no Ocidente. Para Souza e Lemos (2007, p.22), elas “foram fundamentais para o redesenho da esfera doméstica, incluindo-se aí o redesenho das relações intrafamiliares”.

As primeiras normas de proteção ao trabalho das mulheres foram criadas nos países pioneiros da Revolução Industrial, devido à necessidade da exploração de mão-de-obra nas indústrias.

Na Inglaterra, surge o 'Coal Mining Act', de 19-8-1842, proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos. O 'Factory Act', de 1844, limitou a jornada de trabalho da mulher a 12 horas de trabalho, proibindo-a no período noturno. O Factory and Workshop Act, de 1878 vedou o emprego da mulher em trabalhos perigosos e insalubres. Na França, houve uma lei de 19-5-1874 que proibiu o trabalho da mulher em minas e pedreiras, assim como o trabalho noturno para menores de 21 anos. A lei de 2-11-1892 limitou a jornada de trabalho das mulheres em 11 horas. A lei de 28-12-1909 outorgou o direito às mulheres grávidas do repouso não remunerado de oito semanas, vedando o carregamento de objetos pesados. Na Alemanha, o Código Industrial de 1891 fixou algumas normas mínimas quanto ao trabalho da mulher. O Tratado de Versalhes estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, que foi albergado por muitos países, entre os quais o Brasil (MARTINS, 2002, p. 537).

Na França, as primeiras conquistas protecionistas vieram em 1874, com uma lei que proibia o trabalho das mulheres em minas e pedreiras; em 1892 o trabalho feminino foi limitado há 11 horas diárias e houve a proibição do trabalho noturno nas fábricas. Em 1909, foi conferido o direito ao repouso não remunerado de oito horas semanais às mulheres grávidas e vedado o carregamento de objetos pesados (BARROS, 1995, p.30).

À medida que as mulheres foi ocupando um maior espaço no mercado de trabalho, foram sendo editadas normas de direito de caráter internacional, das quais várias delas foram ratificadas pelo Estado brasileiro, garantindo direitos e proteção normativa às mulheres. Neste sentido, destacam-se algumas normas protetivas internacionais de alcance aos direitos das mulheres no Brasil. São elas:

Convenções nº 03/1952, nº 103/1952 e a Recomendação da OIT nº 95 de 1952, dispõem sobre o trabalho da mulher antes e depois do parto, e a proteção da maternidade com a necessidade de o salário maternidade ser pago pela previdência social e não pelo empregador; Convenção nº 100/1951, nº 111/1958 que, revista pelas Convenções nº 117 e nº 183/1962 dispõem sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres e ao combate à discriminação no trabalho; a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 10-12-1948 tratou da não discriminação do sexo feminino e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 16-12-1966, em seu artigo 3º, dispôs sobre a igualdade salarial entre os sexos (BARROS, 1995).

A Convenção de 1975 da ONU estabeleceu princípios para a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. Em 1979, foi realizada uma nova convenção tratando do mesmo tema, proibindo qualquer tipo de discriminação e desigualdade salarial em relação ao sexo feminino. Tal ato resultou no Decreto nº

89.460 de 20-03-84, que coíbe toda e qualquer forma de desigualdade salarial. (BARROS, 1995).

2.2.1 A proteção ao mercado de trabalho das mulheres

No Brasil, segundo Barros (1995), desde a edição do projeto do Código de Trabalho de 1917, já se discutia a regulamentação do trabalho da mulher; porém, com o recuo do movimento operário em função da repressão no início dos anos 20, o debate enfraqueceu e a luta pela regulamentação do trabalho feminino perdeu força.

Somente a partir de 1924 que a Federação Brasileira para o Progresso Feminino (FBPF), principal órgão do movimento feminino sufragista, reagiu e lançou um manifesto em defesa das reivindicações operárias.

Aos poucos, foi ocorrendo a intervenção estatal no domínio das relações trabalhistas e no mercado de trabalho, especialmente nas questões específicas, dentre elas, as que tratavam de regulamentação do trabalho das mulheres.

Objetivamente, segundo Barros (1995), só a partir de 1932 que o Estado brasileiro se preocupou em regulamentar e proteger o trabalho das mulheres, por meio do Decreto nº 21.417-A do mesmo ano. As leis que se seguiram à norma citada dispunham sobre a proteção à maternidade, ao trabalho noturno, insalubridade, periculosidade e igualdade de remuneração.

Posteriormente, a Constituição Federal de 1934 foi a primeira a tratar da questão no artigo 121, § 1º, linhas “a”, “d”, “h” e § 3º, dispondo que as mulheres deveria receber salários compatíveis aos dos homens, proibindo trabalhos em locais insalubres, garantindo o repouso e a previdência no período da maternidade. Já a Constituição de 1937, no artigo 137, alíneas “k” e “i”, dispôs sobre a não permissão do trabalho da mulher em indústrias insalubres. Foram assegurados para a gestante a assistência médica e o repouso, antes e depois do parto, sem alterações do salário.

Nesse mesmo ano, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tratou desse tema nos artigos 387 a 400. Em 1944, o Decreto-lei nº 6.353 trouxe a primeira alteração que permitiu mulheres com a idade de 18 anos trabalharem no período noturno, dependendo da atividade.

As Constituições Brasileiras de 1946 (artigo 157 e incisos) e a de 1967 (art.158 e incisos) abordaram o mesmo aspecto de formalidades, já anteriormente citados, referente à proteção salarial com a igualdade entre homens e mulheres, proibindo a

discriminação entre os sexos, licença à gestante, proteção à maternidade e o direito à aposentadoria aos 30 anos de trabalho.

Em 1985 foi criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), pela Lei nº 7.353, tendo por objetivo promover a igualdade de direitos e a eliminação de toda forma de discriminação contra a mulher. Em 1988, a Carta Magna (CF/88) foi promulgada e trouxe significativas inovações e princípios concernentes aos direitos trabalhistas às mulheres e a proteção da maternidade como função social. Destaca-se assinalar a proteção garantida por meio de seus artigos:

Artigo 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantido-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I — homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...)

Artigo 7º- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição:

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

(...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil;

(...)

E, nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

Artigo 10 — Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição:

(...)

II — fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Em relação ao artigo 7º, XX que trata da proteção ao mercado de trabalho da mulher, a Lei Magna, investida de seu propósito de garantir a cidadania das mulheres, respaldada pelo princípio isonômico do artigo 5º, I, buscou proteger o trabalho da mulher no sentido de garantir uma disputa justa no mercado de trabalho. Nesse sentido:

(...) ao versar sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, já se tratando de forma indireta de não haver discriminação quanto a seu trabalho. O objetivo do constituinte é de que homens e mulheres tenham as mesmas possibilidades de trabalho, sem que haja nenhuma discriminação em relação à mulher (MARTINS, 2002, p. 442).

Ressaltando-se, ainda, a lei n.º 6.136/1974 que estabelece que o salário-maternidade seja pago pela Previdência Social e não pelo empregador, tem-se como uma política social de proteção ao mercado de trabalho das mulheres, posto que favorece as contratações femininas. Obviamente, que nenhum empregador tem interesse em despesas de valores extras para a manutenção de trabalhador em licença, uma vez que, quanto maior o protecionismo legal em relação às mulheres, que onere o empregador, maior será a restrição deste em sua contratação.

Resta destacar ainda que a lei brasileira é clara quando se trata de atos discriminatórios por parte do empregador sobre determinadas exigências. Conforme Nascimento (2002, p. 413):

A Lei n.º 9.029, de 13.4.95, considera ato discriminatório do trabalho da mulher a exigência, pelo empregador, de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou outro qualquer meio destinado a esclarecer se está grávida ou esterilizada. O ato é punido com detenção de 1 a 2 anos, multa administrativa de 10 a 50 vezes o maior salário pago pelo empregador e a proibição de financiamentos em instituições oficiais. Havendo dispensa discriminatória originária dos mesmos motivos, a lei prevê reintegração do emprego com os salários do período de afastamento em dobro. Seguiu-se a Lei n. 9.799, de 1999, que estabeleceu regras para o acesso da mulher ao mercado de trabalho, tipificou, como discriminatórios, diversos atos como a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, salvo quando necessário, tendo em vista a natureza da função ampliando as medidas de proteção à maternidade e de combate à discriminação da mulher.

De acordo com Ferraz (2013), Bertha Lutz foi a fundadora da Liga pela emancipação intelectual das mulheres e líder da luta pelo sufrágio universal no Brasil. Com sua luta, o direito ao voto pôde ser alcançado. Em 1932, Getúlio Vargas outorgou o Decreto-lei que permitia o direito de voto às mulheres, mas é a Constituição de 1934 (art.113, I) que vai estatuir o princípio da isonomia, afastando o privilégio de nascimento, sexo, raça, profissões, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas.

Assim, o princípio da igualdade jurídica tem sido uma constante na história do constitucionalismo brasileiro, a exemplo do artigo 5º (caput) da CF/88. No entanto, não tem sido suficiente apenas a vontade política do constituinte, resultado de décadas de lutas dos movimentos sociais contra as discriminações, uma vez que a legislação igualitária por si só, não tem dado conta de extirpar as assimetrias, os preconceitos e os vícios nas relações de gênero, profundamente enraizados na sociedade (JELIN, 1994). Tem-se então que, da promulgação do direito ao voto às mulheres aos dias atuais, muitas foram as conquistas legais, mas estas não foram

suficientes para eliminar preconceitos e discriminações, embora sejam indispensáveis enquanto condição preliminar da igualdade real.

Enfim, não restam dúvidas quanto aos progressos atingidos pela legislação brasileira, fruto das lutas dos movimentos sociais na busca de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres. No entanto, percebe-se uma constante violação aos direitos fundamentais das mulheres, o que reflete a ineficácia das leis em no Brasil. Com todas as conquistas de inúmeras leis que regulam o tratamento e acesso igualitário ao mercado de trabalho, porém a mentalidade da sociedade, do empregador e a inoperância do Estado brasileiro em fiscalizar e punir quem descumpra as leis, ainda impede sua plena e real eficácia. Apesar de toda a luta dos movimentos sociais e do esforço do Estado em querer estabelecer uma relação de simetria entre homens e mulheres nas relações de gênero e trabalho no Brasil, por meio de legislações protetivas, o protagonismo feminino ainda está longe de ser uma realidade.

2.3 AS ESTATÍSTICAS DE GÊNERO E A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Na análise de Lemos e Souza (2007), até o final do século XIX era a família patriarcal a instituição mais importante da ordem social brasileira, persistindo ainda por muito tempo, pois nem mesmo a promulgação do primeiro Código Civil Brasileiro (1916) viera conferir direitos às mulheres, ao contrário, considerou-as relativamente capazes, conforme já abordado, submetidas ao 'poder marital' (pleno domínio dos maridos sobre suas esposas), estabelecendo limitações quanto à prática de atividades laborais fora do lar, a realização de negócios jurídicos, sem que tivesse a autorização de seus maridos.

No entanto, desde sua inserção no mercado de trabalho, sua atuação tem-se concentrado em postos tradicionalmente femininos, que, de forma geral, apresentam menor qualidade do que os postos masculinos, de maior facilidade de atuação e menor pressão (OLETO, 2011). Uma característica marcante do mercado de trabalho brasileiro é a força do setor de Serviços, principal empregador da maior parte das mulheres, assim como dos homens. Em 1998, entre 49,8% e 59,6% da força de trabalho feminina estava alocada neste setor. Em 2010, o setor alcançou

percentuais que variavam de 50,9% a 62,4% (SINA, 2005). Nessa frente de serviços, encontra-se o trabalho bancário.

Apesar das dificuldades encontradas, alguns fatores facilitaram a presença feminina no mercado de trabalho, dentre eles se destacam: aceleração do processo de desenvolvimento econômico; rápida urbanização de algumas regiões do país; a mudança nos valores relativos ao trabalho feminino, rompendo valores tradicionais e difundindo novos padrões de comportamento; queda na fecundidade e a ampliação dos níveis de escolaridade (MELO, 2003).

Assim, a educação e a independência financeira fornecerão o que as mulheres mais desejam: opções e novas oportunidades. O aumento do número de mulheres em postos de responsabilidade permite colocar a questão da diferença em termos não mais de profissões masculinas e femininas, mas de relação masculino/feminino nas práticas profissionais (LISBOA, 2001). Nesse sentido, as mulheres, apesar de vivenciarem desigualdades nas condições de desenvolvimento das trajetórias profissionais e, conseqüentemente, salariais, a partir do início da década de 1980, gradativamente, vieram a ocupar postos de chefia até então masculinos, sobretudo nos níveis intermediários (DEL PRIORE ; BASSANEZI, 1997).

E ainda, na análise de Pastore (2007):

A educação está facilitando a participação crescente da mulher no mercado de trabalho. Mas não é só isso. Os investimentos em educação da mulher têm impactos que vão muito além do seu progresso pessoal

(...)

As mulheres de hoje são muito mais educadas do que foram há trinta anos atrás e já ultrapassam os homens. No Brasil, entre os que têm curso universitário incompleto, 55% são mulheres e 45% são homens. No caso de curso completo, as mulheres superam os homens — de 51% para 49%.

O efeito multiplicador de uma educação de qualidade para as mulheres é muito mais amplo do que para os homens. O trabalho das mulheres fora de casa vem sendo estimulado pela demanda do mercado e pelo crescimento da sua competência profissional que decorre em grande parte, da melhoria educacional.

Contudo segundo Pastore (2007),

Para a maioria dos casos, os salários das mulheres brasileiras são cerca de 25% menores do que os homens - para a mesma jornada de trabalho e com o mesmo nível educacional.

As mulheres estão pouco representadas nos estratos de salários altos. Entre os homens que trabalham em tempo integral (44 horas por semana), cerca de 10% ganham mais de 10 salários mínimos; entre as mulheres, são apenas 6%. Em contrapartida, elas predominam nos estratos de salários mais baixos. Quase a metade das mulheres que trabalham em tempo integral (44 horas por

semana) ganham até 2 salários mínimos; entre os homens, essa proporção é menos de 40%.

Outro aspecto que se percebe é que nas regiões menos favorecidas, onde há maior concentração de trabalhadores com baixa renda, a desigualdade salarial entre homens e mulheres tende a ser menor, justamente porque nessas regiões há falta de oportunidade para ambos os sexos obterem um emprego com melhor salário. Já nas regiões mais ricas, onde as oportunidades se diversificam, a desigualdade entre os rendimentos dos homens e das mulheres tende a ser maior.

Estudos recentes demonstram que essa realidade ainda não mudou. As Estatísticas de Gênero - Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010, produzidas pelo IBGE em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e a Diretoria de Políticas para Mulheres Rurais e Quilombolas do Ministério do Desenvolvimento Agrário (DPMRQ/MDA), vão ao encontro de uma análise de Pastore (2005) cinco anos antes:

As áreas gerais de formação nas quais as mulheres com 25 anos ou mais de idade estão em maior proporção, isto é, "Educação" (83,0%) e "Humanidades e Artes" (74,2%), são justamente aquelas com menor rendimento mensal médio entre as pessoas ocupadas (R\$ 1.811 e R\$ 2.224, respectivamente). O diferencial se mantém mesmo quando a proporção de mulheres se torna equivalente à dos homens, como na área de "Ciências Sociais, Negócios e Direito", onde as mulheres recebiam 66,3% do rendimento dos homens.

(...)

Em 2010, o rendimento médio era de R\$ 1.587 para os homens e R\$ 1.074 entre as mulheres (67,7% do rendimento masculino). Nas cidades com mais de 500 mil habitantes, a desigualdade de rendimento entre mulheres e homens é menor comparativamente às cidades menos populosas.

(...)

O componente racial é um importante atributo. O rendimento médio das mulheres pretas ou pardas (R\$ 727) correspondia a 35,0% do rendimento médio dos homens brancos (R\$ 2.086). As mulheres rurais são as que apresentam os rendimentos mais baixos (R\$ 480), valor inferior ao salário mínimo vigente no período (R\$ 510).

No Brasil, o rendimento médio das mulheres com os 20% maiores rendimentos é de R\$ 3.367, equivalente a 20,5 vezes o rendimento médio das mulheres com os 20% menores rendimentos. No caso dos homens, essa relação é 14,1 vezes, o que mostra que a distribuição do rendimento entre as mulheres é mais desigual comparativamente à dos homens. A desigualdade de rendimentos por sexo é mais acentuada entre os 20% mais pobres (45,3%). Neste grupo, a maior desigualdade de rendimentos entre mulheres e homens é observada na região Norte (40,9%), e a menor, na região Sul (71,9%).

Rendimento de todos os trabalhos das mulheres era 74,0% do recebido pelos homens.

A desigualdade entre mulheres e homens, considerando o rendimento médio de todos os trabalhos foi maior (74,0%) do que quando se observou o rendimento total (67,7%). O efeito combinado das disparidades de sexo e cor ou raça no mercado de trabalho, mensurado por meio da razão entre o rendimento médio das mulheres pretas ou pardas e o rendimento médio dos homens brancos, foi de 41,0%. Na região Sudeste, a dupla desigualdade é ainda maior (38,0%).

O rendimento médio da população ocupada aumenta com a idade para ambos os sexos, assim como a desigualdade de rendimento por sexo. Em média, as jovens de 18 a 24 anos de idade recebiam 88,0% do rendimento dos homens (...). O elevado percentual de mulheres como empregadas domésticas (15%) e uma taxa de formalização mais baixa no mercado de trabalho explicam, em parte, **a característica de menor rendimento do trabalho das mulheres, apesar de elas apresentarem um nível de instrução mais elevado (grifo nosso).**

Não há dúvidas de que nos últimos anos as mulheres estão cada vez mais presente no mercado de trabalho, porém, ainda em condições desiguais de salário e jornadas desumanas, tais precariedades vêm comprometendo inclusive sua saúde, como observa Carrion (2009, p. 15):

O início desta participação se deu no decorrer da Revolução Industrial, em que o trabalho feminino foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Essas trabalhadoras adquiriram espaço por aceitarem salários inferiores ao percebido pelos homens, desempenhando as mesmas funções. Sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas diárias, trabalhavam em condições precárias e prejudiciais à saúde e excessivas à capacidade física, tudo com o escopo de não perderem seus empregos. Ademais, deveriam arcar com os afazeres domésticos.

Ressalta-se, ainda, que de um modo geral, em todas as sociedades, principalmente nas classes inferiores, a mulher sempre trabalhou par a par com o homem, sem, contudo, ter os mesmos direitos sobre o produto de seu trabalho. Somente no decorrer do século XX, sua situação passou a atribuição de maior importância, revelando novos valores ou *'status'* social. Diante dessa nova situação, ela precisou encontrar um equilíbrio e a integração de papéis relacionados à família e ao trabalho. Esse modelo de mulher no lar, que foi imposto, está hoje sendo contestado não somente pela relação conjugal e educativa, mas também por uma certa modificação dos papéis profissionais da mulher, passando de postos subalternos a postos de responsabilidade (SINA, 2005).

Assim, desde que as mulheres começaram a inserir-se no mercado de trabalho, as questões que envolvem essas relações entre mão de obra masculina/feminina começaram a emergir. A maioria dos discursos nas organizações sempre pregou a igualdade entre os sexos. Entretanto, ainda existe uma clara evidência com relação à desigualdade da participação feminina no mercado de trabalho, seja quanto aos níveis salariais, à possibilidade de crescimento na carreira ou às oportunidades de exercer determinadas funções (BRUSCHINI, 2007).

Para Reimer e Matos (2009), antes as mulheres se silenciavam porque dependiam emocional e financeiramente dos seus companheiros. O medo era a tônica mais forte. Atualmente, a mulher rompe o silêncio e dispõe de mecanismos para enfrentar a violência física, mas permanece ainda muito latente, a violência simbólica, com a desigualdade nas remunerações no campo profissional.

Assim, para mudar essa realidade, cabe aos poderes constituídos do Estado brasileiro a efetiva atuação quanto aos seus papéis: ao legislativo caberá, portanto, o esforço de aprimoramento das normas jurídicas internas no intuito de expurgar os resquícios de legislações discriminatórias, assegurando a efetiva equidade de gêneros. Ao judiciário, caberá à criação de jurisprudências igualitárias, pautadas nos valores supremos da Carta Constitucional e dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil e, ao executivo, caberá observar o absoluto respeito aos direitos humanos das mulheres, implementando e formulando políticas públicas viáveis, isto é, concretizar na prática o que a própria Constituição promete: proteger e promover a dignidade da pessoa humana.

A quase totalidade dos programas e ações governamentais no âmbito federal¹¹, até então, exatamente por não incorporar a perspectiva de gênero/raça, tem reproduzido as desigualdades geradas pelo sistema patriarcal e racista. Para enfrentar as desigualdades de gênero, seria fundamental adotar medidas que extirpasse a divisão sexual do trabalho e a dupla jornada, obstáculos concretos à autonomia econômica das mulheres. Entretanto, ao avaliar o volume de recursos e investimentos em programas para estimular a autonomia econômica das mulheres, verifica-se que eles são irrisórios.

Aliada à complexidade de todo esse processo e à globalização do mercado de trabalho tem precarizado cada vez mais suas condições de trabalho e promovido, em consequência, o rebaixamento de sua condição de vida.

¹¹ Durante o Governo do Presidente Luís Inácio da Silva foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SEPM) e da Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR). A existência destas Secretarias, até certo ponto, tem permitido avanços sob a forma setorializada de organização do Estado, de concepção, planejamento, desenvolvimento e avaliação das políticas públicas. Estes organismos funcionam como pequenas cunhas dentro da estrutura setorial, na medida em que problematizam o caráter estrutural das desigualdades de gênero e raça, dentro de uma máquina política administrativa resistente às mudanças.

2.4 NOVAS TECNOLOGIAS, MULHERES E MERCADO DE TRABALHO

A revolução tecnológica, principalmente a tecnologia da informação, penetrou em todas as esferas da atividade humana gerando uma nova economia e auxiliando a sociedade e a cultura no mundo moderno.

Apesar disso, a luta pela emancipação feminina assumiu novos contornos na atualidade, influenciada, por um lado, pela concepção pós-moderna e pelas novas tecnologias e, por outro, sua desvinculação com a categoria de classe social, as perspectivas contemporâneas de luta feminina e sua articulação com novos movimentos sociais tornam a concepção da mulher como sujeito político autônomo e transformador extremamente relevante e necessária, vez que suas reivindicações em todas as esferas do poder ainda estão longe de serem satisfeitas. Muitos obstáculos ainda estão postos, dentre eles a libertação de alguns paradigmas religiosos.

O fato é que “a tecnologia é a sociedade, e a sociedade não pode ser entendida ou representada sem suas ferramentas tecnológicas”, (CASTELLS, 2000, p.25). Sobre a questão, o autor afirma:

A sociedade, embora não determine a tecnologia, pode sufocar seu desenvolvimento principalmente por intermédio do Estado. Ou, então, também principalmente pela intervenção estatal, a sociedade pode entrar num processo acelerado de modernização tecnológica capaz de mudar o destino das economias, do poder militar e do bem-estar social em poucos anos. Sem dúvida, a habilidade ou inabilidade de as sociedades dominarem a tecnologia e, em especial, aquelas tecnologias que são estrategicamente decisivas em cada período histórico, traça seu destino a ponto de podermos dizer que, embora não determine a evolução histórica e a transformação social, a tecnologia (ou sua falta) incorpora a capacidade de transformação das sociedades, bem como os usos que as sociedades, sempre em um processo conflituoso, decidem dar ao seu potencial tecnológico (CASTELLS, 2000, p. 26).

Dessa forma, o papel da tecnologia no meio social e o modo de lidar com a informação e o conhecimento se tornam cruciais, principalmente nas relações da estrutura ocupacional, isto é, nas relações de trabalho e serviços. Observa-se que, enquanto no século XX eram apenas crepúsculos em desenvolvimento, hoje, em pleno século XXI, devido ao fenômeno tecnológico informacional, as relações de emprego modificaram substancialmente e, principalmente, no que se referem às mulheres no mercado de trabalho e seus perfis.

As mudanças no mundo do trabalho, o uso de novas tecnologias, a adoção de novas formas de gestão e a necessidade de uma mão-de-obra qualificada tem

levado a uma crescente e diversificada inclusão da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro. Como abordado anteriormente, a participação feminina nesse contexto começou a consolidar-se na década de 70, impulsionada, tanto pelas oportunidades de trabalho geradas pelo 'milagre brasileiro'¹² quanto pelo aumento do nível de escolaridade das mulheres (LISBOA, 2001).

As transformações tecnológicas vivenciadas têm afetado de maneira singular aspectos importantes da vida socioeconômica, política e até mesmo cultural da sociedade atual. O estreitamento da relação entre mulheres e tecnologia pode ser apontado como uma forte tendência. Se, anteriormente, o papel desempenhado pela mulher era de coadjuvante, agora a necessidade de sua entrada no mercado de trabalho aponta novos caminhos. Instrumentos evidentes de poder, como a informação, o conhecimento e a tecnologia, antes privilégios exclusivos de uso masculino, tornam-se cada vez mais acessíveis às mulheres.

Diante desse novo quadro, algumas indagações se apresentam: qual é a inter-relação entre as novas tecnologias, mulheres e o mercado de trabalho? Quais os benefícios que as mulheres podem auferir com a demanda do mercado por novas tecnologias?

Primeiro, ressalta-se que as novas tecnologias transformaram sobremaneira a família¹³, o trabalho e o mercado de trabalho, principalmente pela incorporação da mulher no mercado de trabalho remunerado, libertando-as aos poucos das amarras do patriarcalismo (CASTELLS, 2000).

Se no modelo medieval prevaleceu um sistema de família que tinha como principal função assegurar a transmissão dos bens e nomes, segundo Ariès (1981), esse tipo de família medieval subsistiu silenciosamente sem despertar qualquer sentimento que fizesse com que a mesma fosse valorizada. Era constituída a partir de laços de sangue, em dois grupos distintos, embora concêntricos: a família ou *mesnie*,

¹² Para E. Gaspari (2002) foi a denominação dada à época de excepcional crescimento econômico durante o Regime Militar no Brasil, entre 1968 e 1973, também conhecido pelos opositoristas como "anos de chumbo". Paradoxalmente, houve aumento da concentração de renda e da pobreza.

¹³ A incorporação das mulheres no mercado de trabalho remunerado gera consequências muito importantes na família. A primeira é que quase sempre a contribuição financeira das mulheres é decisiva para o orçamento doméstico. Assim, o poder de barganha da mulher no ambiente doméstico tem crescido significativamente. Sob o regime patriarcal, a dominação das mulheres pelos homens era antes de qualquer coisa uma questão de estilo de vida: o seu trabalho era cuidar do lar. Além disso, a ideologia do patriarcalismo legitimando a dominação com base na ideia de que o provedor da família deve gozar privilégios, ficou terminantemente abalada (CASTELLS, 2000, p. 208-210).

mais próxima da família conjugal moderna, e a linhagem, que acomodava todos os descendentes de um mesmo ancestral (ARIÈS, 1981, p. 143/145). Esse tipo de sistema familiar deu lugar à família conjugal moderna, caracterizada por Ariès (1981, p. 152) como família nuclear, formada por pai, mãe e filhos, que passa a ser vivida de forma discreta.

A família patriarcal, hoje, mesmo resistindo, vem dando lugar a outras formas de famílias recombinadas, ao transformar a família nuclear em novos modelos. As novas tecnologias desenvolvidas pelas ciências médicas, as conquistas dos movimentos sociais de gênero, entre outros, têm contribuído nessa direção, dissociando a heterossexualidade, o patriarcalismo e a reprodução natural. Nesse sentido, o que está em jogo não é o desaparecimento da família, mas sua profunda diversificação e a mudança no sistema de poder familiar¹⁴, que para sobreviver, faz-se necessário estabelecer novas formas institucionalizadas de relacionamento social face às transformações ocorridas nas relações entre os gêneros.

Para Ribeiro (2014, p.100):

Por mais que a família pós-moderna não se defina mais como uma estrutura duradoura, intangível, intocável e que os valores ali interiorizados sejam mutáveis, ela ainda continua a ser o protótipo da vida social pela tessitura de relações que nela acontece.

A família pode ser considerada um laboratório da vida social, onde se produz indivíduos sociais, em meio à pressão, tensões e carências individuais, mas que levam necessariamente à coesão de seus membros. Apesar de todas as mudanças, ela continua a ser ainda o melhor modelo de organização institucional, de estabilidade mais duradoura, onde se aprende a viver em harmonia, na paz, no amor, na fraternidade, elementos estes garantidores de nomia social (BERGER, 2004), sem os quais é impossível sua sobrevivência (...). Juntamente com a religião, a família forma os dois pilares que dão sustentação à sociedade (...)

Retomando à questão do mercado de trabalho, a inter-relação entre a mulher e a tecnologia no mundo do trabalho remunerado se dá, por um lado, devido às tecnologias de informação, integração em redes, a própria força da globalização da economia; e, por outro lado, à segmentação desse mercado por gênero, que se aproveita de condições sociais específicas da mulher para aumentar a produtividade e os lucros, além da capacitação desse mundo feminino em lidar com o avanço tecnológico.

¹⁴ Traduz-se no direito brasileiro como o conjunto de obrigações e direitos que envolvem a relação entre os genitores e os filhos. Essencialmente são os deveres de assistência, auxílio e respeito mútuo, e mantêm-se em regra, até a maioridade dos filhos.

As mulheres estão sendo cada vez mais promovidas a cargos multifuncionais que requerem iniciativas e bom nível de instrução, uma vez que as tecnologias exigem força de trabalho dotada de autonomia e criatividade, premissas que não faltam para o mundo feminino, cada vez mais atuante nos espaços antes dominados somente pelos homens.

De modo geral, o impacto das inovações tecnológicas sobre o emprego consiste mais em mudança na demanda por qualificações do que crescimento sem emprego, temido por muitos, ao sentirem-se substituídos pelas máquinas. As novas tecnologias destroem certas ocupações, mas criam novas ou estimulam a demanda por qualificações melhores e/ou diferentes.

O uso da tecnologia aumenta a eficiência e redução dos preços, estimula o aumento do consumo e promove melhorias na produtividade, que podem levar incrementos na produção e no emprego. Além disso, a expansão dos setores ligados às novas tecnologias (como *software* e serviços de tecnologias de informação e comunicação) aumenta o emprego em determinados países e regiões, uma vez que as novas tecnologias aumentam a procura por mão de obra qualificada, fator que requer sujeitos com maior escolaridade, capaz de aprender a lidar com as novas ferramentas em constantes renovações.

Esse processo ocorre com intensidades diferentes nos diversos setores produtivos, e é obviamente maior nas empresas tecnologicamente intensivas. Por outro lado, em algumas indústrias e profissões, a difusão tecnológica pode levar a uma redução das qualificações de segmentos importantes da mão de obra (SINA, 2005).

Portanto, a feminização no mercado de trabalho do homem, aconteceu exatamente na conturbada era da Revolução Tecnológica Informacional, que de acordo com Lobos (2002, p.5) “está reconfigurando o conjunto das sociedades humanas em todos os seus aspectos, implodindo barreiras de Tempo e Espaço, colocando a Informação como elemento central de articulação das atividades humanas”.

Apesar de ainda exercer uma dupla e até mesmo tripla jornada de trabalho, que é a conjugação das atividades domésticas (cuidados com a casa e a família) e com as atividades profissionais, há a conscientização de sua posição desfavorável na

competição pelo mercado de trabalho, levando-as cada vez mais às universidades, a procura de uma formação acadêmica e profissional. Segundo Bruschinini (2007, p. 03):

As mulheres são diferentes entre si e querem ser tratadas assim. Há mais espaço para tecnologia e modernidade em suas vidas e elas participam ativamente da decisão de compra em artigos antes dominados pelos homens, como imóveis. Além disso, assumiu diferentes papéis nas últimas décadas, como a da efetiva atuação profissional e busca de realização pessoal. O desafio hoje é como conciliar suas novas funções na sociedade.

Para Nunes (2005), o neo-feminismo dos anos 90 é diferente do feminismo de outras décadas, já que a mulher não deseja mais igualdade de condições com os homens, mas encontrar seu próprio espaço. Bruschini (2007) afirma que a tecnologia foi um dos aspectos que facilitou esta mudança de comportamento do sexo feminino. Para a autora, o crescimento da mulher pelo uso da *Internet* pode ser explicado pela psicologia *Junguiana*, por meio da figura do *animus*, mas incentivado pelas características do mundo virtual. "Com a ampliação dos papéis sociais e a conquista do espaço público oferecidos pela *Internet*, a mulher estaria consideravelmente ampliando a exploração de suas potencialidades" (BRUSCHINI, 2007, p 05).

Embora os dados já apontados demonstrem uma real participação feminina no mercado de trabalho, é fundamental que as políticas públicas levem em conta as especificidades das condições laborais femininas para que o envolvimento da mulher em novos postos de emprego saia da condição de trabalho precário e passe a significar real inclusão social, aumento de empreendimentos sólidos e realização pessoal e profissional da mulher.

Em pleno século XXI, tudo leva a crer que as mulheres estão a caminho da reconfiguração de seu papel social ao transitar da esfera privada (doméstica) à esfera pública. Não são sujeitos passivos e submissos, pois já questionam sua posição na sociedade. Além disso, lutam para a construção de sua individualidade por meio de seu livre desenvolvimento intelectual e profissional.

Entretanto, apesar das novas tecnologias estarem contribuindo para a redução das diferenças entre gêneros em alguns campos da vida social, das expectativas de comportamento e oportunidades mais similares para homens e mulheres; da participação significativa das mulheres nos diversos níveis de educação formal; dos avanços constitucionais – assegurando (juridicamente) maior igualdade entre homens e mulheres no campo da família, do trabalho e dos direitos sociais, assim como das transformações culturais levando a uma demarcação menos

diferenciada entre o masculino e o feminino –, ainda está distante a efetividade de sua cidadania plena e a sua libertação dos paradigmas da sociedade patriarcal.

2.5 CARACTERIZAÇÃO DO SETOR PESQUISADO

No Brasil, o Banco Central do Brasil - BACEN, autarquia federal integrante do Sistema Financeiro Nacional (SFN) e vinculado ao Ministério da Fazenda do Brasil, atua como órgão normativo, regulador e fiscalizador de todo sistema financeiro, incluindo o sistema bancário, estando concentradas no Banco Central do Brasil as informações pertinentes sobre as empresas ativas neste segmento.

No segmento bancário, outra instituição de extrema relevância é a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), principal entidade representativa dos bancos brasileiros, com sede em São Paulo, que, entre outras funções, está a de promoção da autorregulamentação do setor, inclusive com a promoção de diversas pesquisas pertinentes e relevantes para o desenvolvimento do segmento.

Segundo informações do Banco Central do Brasil (BACEN)¹⁵, tem-se, atualmente no País mais de 1.500 instituições financeiras, divididas em 4 categorias, a saber: a) bancos comerciais, bancos múltiplos com carteira comercial e a caixa econômica federal; b) cooperativas de crédito (não bancário); c) administradoras de consórcios; d) bancos múltiplos sem carteira comercial, bancos de investimento, bancos de desenvolvimento, não bancário de mercado de capitais, sociedades corretoras de TVM e câmbio, sociedades distribuidoras de TVM, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário e APE, sociedades de arrendamento mercantil, sociedades de investimento, sociedades de crédito ao micro empreendedor, agências de fomento e companhias hipotecárias.

Além disso, o BACEN divide as instituições financeiras, conforme o controle acionário, em Público, Privado Nacional, e Privado com Controle Estrangeiro. Em relação ao tipo de consolidação, utiliza as classificações: instituição independente, referindo-se a todas as instituições financeiras que não integrem o conglomerado; e ainda, os conglomerados, isto é, o grupo ou conjunto de instituições financeiras que consolidam seus demonstrativos contábeis.

¹⁵ <http://www.bcb.gov.br>. Relatórios específicos de instituições financeiras em funcionamento no país divididas por tipo em, veja <<http://www.bcb.gov.br/?RELINST>>.

A partir destas categorias, o BACEN, avaliando as mais de 1.500 instituições financeiras atuantes no Brasil, organiza esporadicamente um *ranking* geral¹⁶ e um *ranking* por categorias¹⁷, apresentando as principais instituições financeiras em atividade.

Baseado nos balancetes entregues até fevereiro de 2014, em março deste mesmo ano o BACEN emitiu nova lista “TOP 50”, apresentando as principais instituições financeiras do Brasil.

Tabela 1: As 10 principais instituições financeiras no Brasil

	Instituições	Ativo Total	Patrimônio Líquido	Nº de Funcionários	Nº de Agências
1.	Banco do Brasil	1.280.779.071	72.096.740	5.451	5.451
2.	Itaú	1.033.933.857	89.836.290	118.251	3.924
3.	CEF	910.190.024	26.686.870	126.098	3.289
4.	Bradesco	790.685.851	73.529.854	97.413	4.684
5.	BNDES	765.442.987	39.640.735	2.896	01
6.	Santander	503.452.022	58.180.516	49.199	2.661
7.	HSBC	167.395.337	9.973.788	29.098	866
8.	Safra	131.807.928	7.832.394	5.792	103
9.	BTG Pactual	125.038.017	13.007.339	1.451	10
10.	Votorantim	105.889.119	7.339.035	1.793	27

Fonte: BACEN - Balancete 03/2014

Com base nas informações apresentadas pelo BACEN, por meio de seus relatórios, entre as 10 maiores instituições financeiras em atividade no Brasil, apenas sete instituições atuam efetivamente como “bancos comerciais ou banco múltiplo com carteira comercial”, com atividade no varejo, atendendo pessoas físicas e jurídicas, com as características institucionais e organizacionais que atendem os objetivos e hipóteses deste trabalho, sendo eles: Banco do Brasil, Banco Itaú, Caixa Econômica Federal, Banco Bradesco, Banco Santander, Banco HSBC e Banco Safra.

É exatamente por esta classificação e *ranking* do BACEN e reiterada pela FEBRABAN, que se optou por escolher como universo desta pesquisa os citados bancos, excetuando-se o Banco Safra.

¹⁶ “TOP 50 das Instituições Financeiras do Brasil”, disponível no Banco Central do Brasil–BACEN em <http://www4.bcb.gov.br/top50/port/top50.asp>.

¹⁷ Relação de instituições em funcionamento no país por categoria, disponível no Banco Central do Brasil – BACEN em < <http://www.bcb.gov.br/?RELINST>>.

Apesar de constar no *ranking* do BACEN e da FEBRABAN entre os maiores bancos múltiplos com carteira comercial em atividade no Brasil, O banco Safra foi excluído do rol de instituições investigadas neste estudo, por não possuir representatividade no estado de Goiás, tendo apenas uma única agência em todo Estado, localizada em Goiânia (não se adequando à metodologia de pesquisa que previa a entrevista de profissionais de diferentes agências de uma mesma bandeira bancária, em diferentes regiões da cidade, exatamente com o propósito de alcançar um cenário e um universo heterodoxo, bem como uma população e amostragem mais variada, para garantir a qualidade do levantamento empírico).

Inicialmente, buscou-se a colaboração do Sindicato dos Bancários do Estado de Goiás, Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Goiás e do Sindicato dos Bancários de Goiânia e Região, não havendo qualquer resposta destes estabelecimentos às solicitações feitas para o desenvolvimento do projeto. Posteriormente, foi feito um contato direto nas agências bancárias, onde houve uma ótima receptividade quanto aos objetivos da pesquisa por parte dos sujeitos a serem pesquisados.

Constatou-se logo no primeiro contato, por meio da observação direta, a título de sondagem, que em todas as agências havia um quadro funcional de maioria mulheres, confirmando os dados documentais já levantados sobre a feminização do trabalho bancário, inclusive em cargos gerenciais. Na maioria das agências bancárias visitadas, conseguiu-se também uma resposta imediata à colaboração com a pesquisa. Porém, não foi alcançado um resultado padrão, com número idêntico de entrevistadas por instituição bancária, como se pretendia a princípio, resultando como universo diagnóstico da pesquisa, entre o total de questionários e entrevistas realizadas, a configuração demonstrada no Gráfico 1.

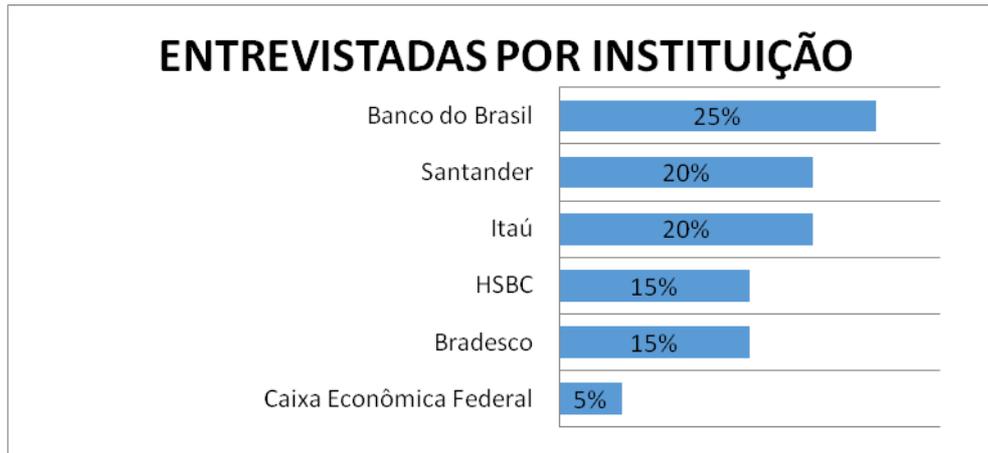


Gráfico 1: Entrevistadas por instituição bancária

Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Verifica-se, portanto, que no conjunto das participantes, um menor número (30%) pertence ao quadro funcional de instituições bancárias de controle acionário público e as demais (70%) de instituições privadas de controle nacional e/ou estrangeiro, justificando, por sua vez, a tendência da ocupação do mercado de trabalho no setor, haja vista que o ingresso na carreira nos bancos públicos ocorre por meio de concurso público, diferentemente dos bancos privados.

Entretanto, cumpre ressaltar que dados do IBGE (PME/2011) apontaram que, das mulheres ocupadas no mercado de trabalho em 2011, 22,6% estavam no setor público, enquanto entre os homens, esse percentual era de 10,5%. Analisando a distribuição da população ocupada, exclusivamente no setor público, ele era composto por 55,3% de mulheres e 44,7% de homens. Por ser o ingresso nesse setor por meio de concurso público, justifica-se o dado de as mulheres brasileiras serem melhor qualificadas e possuir maior escolaridade que os homens, de acordo com a pesquisa da OIT (2014). Segundo a análise, as mulheres não só são mais educadas, como também, mais experientes e mais produtivas, em média. No entanto, essas diferenças não são observadas quanto aos salários, pois, o estudo também mostra que as brasileiras têm um salário 24,4% menor que os homens, conforme já observado anteriormente.

2.6.1 Perfis pessoal e profissiográfico das participantes: as gerentes bancárias

A *priori*, serão apresentados os perfis pessoal e profissiográfico dos sujeitos da pesquisa (mulheres em cargo de gerência nas agências bancárias), demonstrados em gráficos e tabelas logo adiante.

A *posteriori*, serão apresentados os outros aspectos diagnosticados na pesquisa, tais como: as percepções relacionadas às questões do ambiente de trabalho e a percepção de religiosidade das participantes.

Ao estabelecer o universo da pesquisa, o próximo passo foi verificar o perfil etário dessas trabalhadoras, que se confirmou quando relacionados a outras pesquisas sobre a temática e a dados levantados pelos institutos de pesquisa sobre a predominância da faixa etária da População Economicamente Ativa (PEA) no mercado de trabalho.

Assim, neste estudo, os dados relativos à idade apontaram que a faixa etária dessas mulheres ocupantes de cargos gerenciais nas agências bancárias pesquisadas apresentam um perfil jovem entre 24 a 29 anos (25%); se somado os dois maiores grupos apresenta uma maior concentração entre 24 e 35 anos (45%), conforme demonstrado no Gráfico 2. O diagnóstico aferido vem refletir na atual política do mercado corporativo em optar por jovens talentos, e nesse caso, em especial por mulheres jovens, qualificadas, habilidosas e com disposição para atuarem na linha de frente dos bancos, visando atrair e fidelizar cada vez mais clientes, o que se observa nos relatos de duas entrevistadas:

“Aqui gerente não tem hora de entrar e muito menos de sair... São muitas atribuições na agência: atender clientes, organizar e participar de reuniões, cumprir metas, fazer relatórios, cursos, treinamentos ... Além de ter que fazer o meu trabalho, eu ainda tenho que auxiliar os demais gerentes e estar a par de tudo o que acontece na agência. A gente tem que ter muito fôlego e disposição sempre.” (G.1 – 35 anos, divorciada).

“Desde que escolhi essa carreira, sempre tive o pensamento de colocar à frente minha disponibilidade para o banco. Já acabei até um relacionamento porque a pessoa não entendia minha dedicação... São muitos cursos, treinamentos, reuniões. Mas, veja, só tenho quatro anos de banco e já sou gerente e ser gerente não é pra qualquer um não... Além das responsabilidades, é preciso ser competente naquilo que está fazendo, é preciso ter trato com as pessoas, ser dinâmico e está disponível para o banco.” (G.2 – 25 anos, solteira).

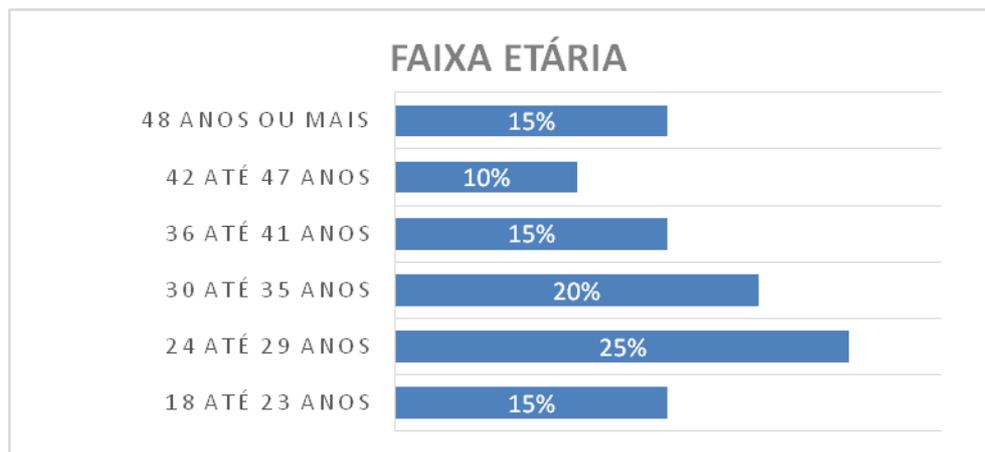


Gráfico 2: Faixa etária das entrevistadas
Org.: ARBUËS, M.P. (2015)

No entanto, verifica-se que a distribuição etária não reflete exatamente a mesma situação nas instituições, se observadas as naturezas pública e privada das instituições bancárias (na categorização do BACEN, o Banco do Brasil, apesar de ser pessoa jurídica de capital misto, é considerado de natureza pública). Neste sentido, verificou-se que a faixa etária dessas mulheres, predominante nos bancos privados nacionais e de controle estrangeiro, encontra-se entre 24 a 35 anos. Já nos bancos públicos, por sua vez, verificou-se uma faixa etária entre 30 a 48 anos ou mais, uma vez que a ascensão na carreira ocorre baseada em Planos de Carreira, observadas as normas pertinentes ao serviço público bancário.

Quanto à percepção étnico-racial, o Gráfico 3 demonstra que a maioria das mulheres exercendo função gerencial em agências bancárias percebeu-se de cor branca (55%), as demais (45%) mulheres se identificaram como pardas ou mestiças. Nas agências pesquisadas não foram identificadas mulheres negras, indígenas, orientais ou de outra etnia. Se observadas as estatísticas do setor, estes dados refletem bem o perfil étnico-racial das mulheres bancárias.

De acordo com os dados da CONTRAF/CUT(2015), o sistema financeiro é composto por mulheres jovens e brancas. As mulheres pardas e negras continuam minoria dentro do sistema bancário, somando apenas 7,2%. Nesse sentido, as mulheres negras sofrem com a dupla discriminação: de gênero e raça. Elas são sub-representadas nos bancos, principalmente quando comparado os dados da PEA (2011) que apresenta um índice geral de 18% de mulheres negras no mercado de trabalho formal¹⁸.

¹⁸ Fonte: Jornal dos bancários. Disponível em: <<http://www.spbancarios.com.br/Noticias>> Acesso: 05/03/2015)

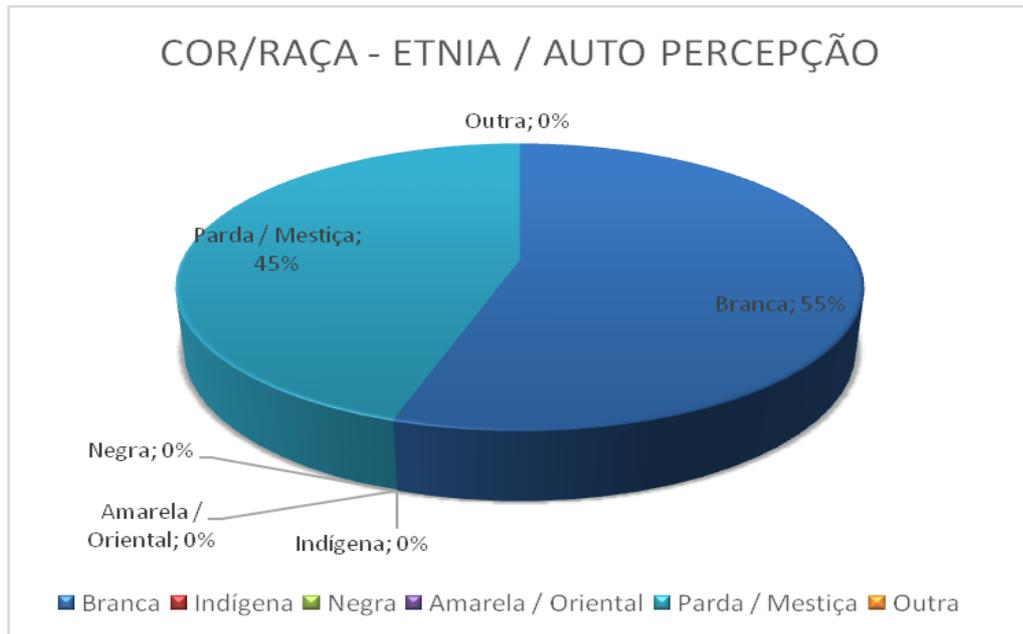


Gráfico 3: Auto percepção cor/raça das gerentes entrevistadas
Org.: ARBUÈS, M.P. (2015)

Em relação ao estado civil, a maioria é solteira (exatamente 50%), 30% são casadas e 20% separadas ou divorciadas, conforme Gráfico 4.

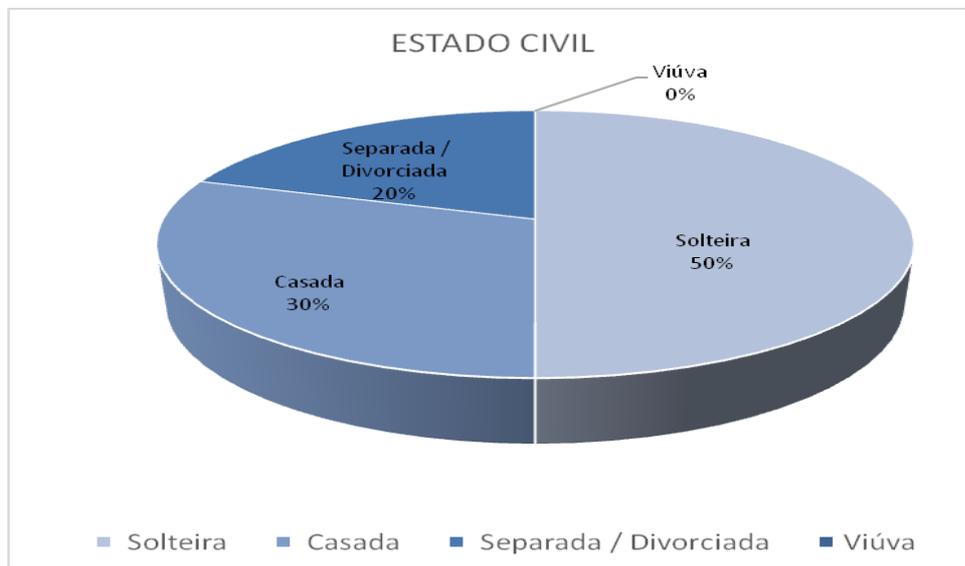


Gráfico 4: Estado civil das entrevistadas em cargo gerencial bancário
Org.: ARBUÈS, M.P. (2015)

A pesquisa constatou ainda, de acordo com o Gráfico 5, que a maioria das gerentes pesquisadas não tem filhos, tendo em vista que todas as trabalhadoras gerentes com perfil mais jovem (24 a 29 anos – 25% das entrevistadas) foram unânimes em considerar que, em primeiro lugar a carreira, posteriormente os filhos.

E, ainda, foi constatado que a maioria das participantes (60%) não possui filhos (entre solteiras, casadas e divorciadas), ao passo que 15% possuem apenas 1 filho, 20% possuem 2 filhos e somente 5% possuem 3 filhos.

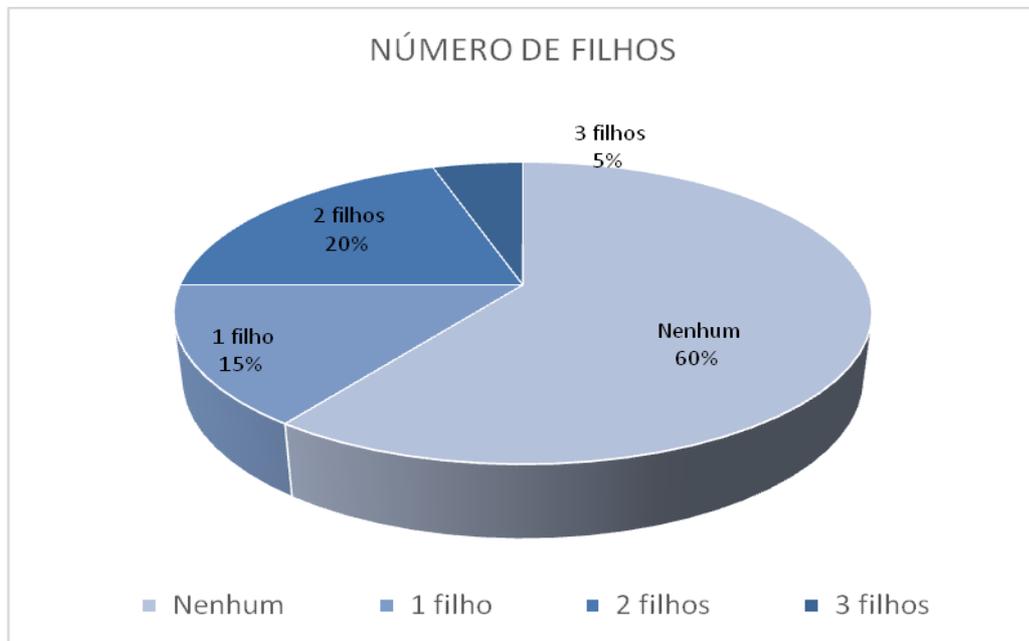


Gráfico 5: Número de filhos das entrevistadas em cargo gerencial bancário
Org.: ARBUÈS, M.P. (2015)

Nesse sentido, tem-se que as mudanças conjunturais das últimas décadas vêm reconfigurando um novo perfil de família. Esse novo quadro apresenta uma família cada vez mais reduzida, em especial nos grandes centros urbanos, onde as mulheres estão engravidando cada vez menos e com mais idade do que antes.

Outro fato relevante são as inovações tecnológicas no campo da reprodução humana,¹⁹ que permite à mulher adiar e planejar melhor seu tempo para a maternidade. Para Ariès (1981, p. 189), ao contrário da família medieval, a família conjugal moderna “separa-se do mundo e opõe à sociedade o grupo solitário dos pais e filhos”. O fato é que esse novo formato de família é uma realidade constatada nas pesquisas oficiais.

A família nuclear ou família conjugal encontra-se cada vez menor e seu efeito reflete com evidência nas taxas de fecundidade das últimas décadas, demonstradas na Tabela 2. Segundo dados do IBGE (2010), a taxa de natalidade no Brasil urbano

¹⁹ Luna (2006, p. 114) define as tecnologias reprodutivas como: “procedimentos médicos que substituem o ato sexual na concepção humana”. As mais conhecidas são: inseminação artificial, fertilização *in vitro* (FIV) e injeção intracitoplasmática de espermatozoide (ICSI).

caiu de 38% em 1970 para 21,2% em 1999²⁰. A taxa de fecundidade também caiu bastante neste período, passando de 4,6 em 1970 para 2,2 em 1999. E ainda, nos últimos 40 anos de 1970 a 2010, houve uma queda acentuada na taxa de natalidade, passando de 5,76 filhos para 1,90 cada mulher em idade reprodutiva.

Tabela 2: Taxa de fecundidade total, segundo as Grandes Regiões – 1940/2010

Grandes Regiões	Taxa de fecundidade total							
	1940	1950	1960	1970	1980	1991	2000	2010
Brasil	6,16	6,21	6,28	5,76	4,35	2,89	2,38	1,90
Norte	7,17	7,97	8,56	8,15	6,45	4,20	3,16	2,47
Nordeste	7,15	7,50	7,39	7,53	6,13	3,75	2,69	2,06
Sudeste	5,69	5,45	6,34	4,56	3,45	2,36	2,10	1,70
Sul	5,65	5,70	5,89	5,42	3,63	2,51	2,24	1,78
Centro-Oeste	6,36	6,86	6,74	6,42	4,51	2,69	2,25	1,92

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 1940/2010.

Por outro lado, de acordo com o Sistema de Informações sobre Nascidos Vivos (SINV) do Ministério da Saúde (2007), a proporção de nascimentos em mães com 40 anos ou mais nos últimos anos aumentou de 1,75%, em 1996, para 1,95%, em 2002 e 2,17% em 2007.

A máxima cristã do “Crescei e multiplicai-vos”, ensinada pela Bíblia Sagrada, ao que tudo indica deverá ser reescrita, pois a multiplicação na atual conjuntura vem dando lugar a outra operação, uma vez que as famílias estão cada dia mais reduzidas, fragmentadas e rearranjadas, negando toda imposição patriarcal herdada dos dogmas das religiões judaico-cristãs.

Na pesquisa realizada por Gomes (2010), intitulada **Beleza e Carreira no Brasil: o significado da beleza para jovens executivas e seu papel no mercado de trabalho** (grifo nosso), ao se referir sobre a maternidade com suas entrevistadas, ela apresenta um relato de uma participante que reflete bem o pensamento de grande parte das mulheres bem-sucedidas no mercado de trabalho:

“(...) Então eu dedico meu tempo que não é muito ao meu marido, que também é executivo e chega tarde, e aos meus cachorrinhos, que são os nossos filhinhos e me exigem menos. Não precisei ficar gorda para tê-los, foi só comprar (...)”.

E ainda, para a pesquisadora:

O ambiente de trabalho exerce forte influência social e cultural sobre estas mulheres. ‘Todas ressaltaram que não têm tempo para nada, que trabalham muitas horas por dia, em tom quase de orgulho’ (...) Hoje elas vivem o dilema ‘carreira x família x bem-estar’, pois querem ser bem-sucedidas nestas três

²⁰ Taxa de natalidade é o número de pessoas que nascem por 1000 habitantes durante 1 ano.

esferas. Elas buscam uma carreira de sucesso, que traga independência financeira e satisfação pessoal, aliada ao bem-estar e relacionamentos saudáveis, sem ter modelos de sucesso nas quais possam se inspirar. (GOMES, 2010, p. 37/ 38).

Resta considerar que a maternidade e a reprodução do modelo da família tradicional nuclear, e/ou mesmo, o estereótipo da mulher/esposa/mãe abnegada já não é o sonho e nem o projeto pessoal de muitas mulheres, mas sim, a sua realização profissional, constituindo-se como parte integrante de sua identidade social, como será demonstrado mais a frente neste estudo.

Ressalta-se, no entanto, que apesar da óbvia escolha pela carreira em detrimento da família, quando há filhos, todas as entrevistadas afirmaram desenvolver dupla e às vezes tripla jornada de trabalho, assumindo as tarefas domésticas (casa, filhos) impostas pelo trabalho reprodutivo e o trabalho produtivo, assunto a ser abordado mais adiante nesta tese.

A totalidade das mulheres entrevistadas apresenta ensino universitário, com 95% delas tendo o 3º grau completo e 5% o 3º grau incompleto (Gráfico 6). Das que já possuem 3º grau completo, 25% já fizeram opção pela educação continuada e desenvolvimento intelectual e profissional, aperfeiçoamento em curso de pós-graduação (*lato e stricto sensu*).

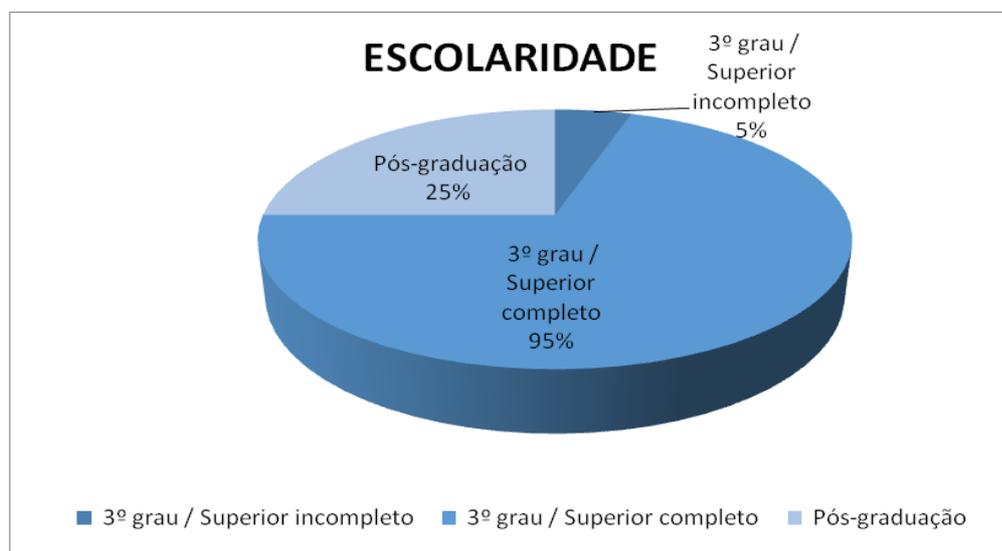


Gráfico 6: Escolaridade das gerentes entrevistadas
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

De modo diverso, mulheres que tiveram acesso à educação e à profissionalização puderam trilhar caminhos antes negados ou restritos a poucas. Aparentemente, todas as profissões foram conquistadas, embora a presença de mulheres em carreiras consideradas "femininas" – serviço social, saúde, ensino/educação etc. – ainda sejam dominantes. (BRUSCHINI; ROSEMBERG, 2000, p.88).

E ainda, segundo Bruschini e Puppim (2004, p.108), "a expansão da escolaridade, à qual as brasileiras têm tido cada vez mais acesso, é um dos fatores de maior impacto sobre o ingresso das mulheres no mercado de trabalho".

Se analisar o perfil de formação acadêmica demonstrado na Tabela 3, vê-se que os resultados correspondem aos dados das pesquisas dos órgãos oficiais em nível nacional; porém, vê-se que, em muitos casos, que a formação acadêmica de uma boa parte das gerentes participantes nas instituições bancárias pesquisadas, tem formação superior em áreas de pouca correlação com a atividade bancária, tais como: Biblioteconomia, Comunicação Social, Engenharia de Alimentos, Farmácia, Letras e até mesmo profissionais com pós-graduação (*stricto sensu*) em História.

Tabela 3: Escolaridade/ Formação educacional das gerentes entrevistadas

Nível	CURSOS	%
Graduação	Não informado	5%
	Administração	20%
	Biblioteconomia	5%
	Ciências Contábeis	5%
	Ciências da Computação	5%
	Comunicação Social	5%
	Direito	10%
	Engenharia de Alimentos	5%
	Farmácia	5%
	Letras	5%
Pós Graduação	Auditoria (especialização)	20%
	Estratégias Empresariais (especialização)	20%
	Gestão Empresarial (especialização)	40%
	História (mestrado)	20%
	Recursos Humanos (especialização)	20%

Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

De acordo com o IBGE (2010), no período 2000-2010 o percentual de pessoas com ensino superior completo no mercado de trabalho passou de 11% para 15% da População Economicamente Ativa (PEA). Em relação às mulheres, essa proporção

foi de 20%, enquanto aos homens foi de 13%. Em 2000, a maioria da População Economicamente Ativa (PEA) com nível superior era composta por homens (51,3%). Em 2010, esse mesmo indicador mostrou que as mulheres romperam a barreira e ultrapassaram os homens, com percentual de 53,6%.

Embora os indicadores referentes à participação da mulher no mercado de trabalho mostrem tendências positivas, as conquistas não devem ser superestimadas. Estudos afirmam que ainda existe discriminação em relação à mulher, o que pode ser observado na hierarquia, remuneração, profissão e até indústria de atuação (ROCHA-COUTINHO, 2000). As mulheres, geralmente, ocupam posições subordinadas aos homens, recebem salários mais baixos, estão mais presentes em profissões ligadas às áreas como educação, assistência social e prestação de serviço, tidas mais “femininas”, e são minoria em indústrias “masculinas” como siderurgia e automobilística (...) as mulheres representam 97% dos assistentes sociais, 89% dos psicólogos e 77% dos professores, que declararam imposto de renda. (GOMES, 2010, p.19)

Pode-se associar o elevado grau de escolaridade dessas gerentes, assim como das demais mulheres que ocupam tais cargos nas instituições financeiras e no setor de serviços, de um modo geral às mudanças ocorridas no setor nos últimos 20 anos, que passaram a exigir funcionários tecnicamente mais qualificados, aptos para acompanhar e saber lidar com as inovações tecnológicas demandadas pelo processo produtivo em constantes mudanças.

Quanto às mulheres entrevistadas no exercício da função gerencial na carreira bancária, observou-se que existem vários postos e/ou modalidades de cargos gerencias ou de liderança nas agências bancárias diagnosticadas, conforme demonstrado no gráfico 7.



Gráfico 7: Modalidades de postos gerenciais das agências participantes
Org.: ARBUËS, M.P. (2015)

No entanto, neste dado específico da pesquisa, é importante destacar algumas questões identificadas no processo de coleta de dados. Algumas das entrevistadas, mesmo entendendo-se no cargo de gerente, ao atribuir o seu cargo específico, o qual

ocupa na estrutura empresarial, trataram-se como Coordenadora de Atendimento, ou seja, cargo aquém daquele exercido efetivamente, haja vista que na hierarquia padrão das instituições bancárias o coordenador está abaixo do supervisor e do gerente (as mulheres entrevistadas, neste caso, ocupavam mesas nas áreas físicas das agências destinadas à gerência, exercem as mesmas atribuições/funções do gerente, mas não são remuneradas e nem contratadas como tal).

Na estrutura bancária, é regra identificar gerentes direcionados ao atendimento de pessoa física e pessoa jurídica, além de gerentes específicos para clientes “especiais”, entre outros, e todos são subordinados à Gerência Geral ou Gerência de Agência. A maioria das entrevistadas se tratou apenas como gerente, sem identificar especificamente sua função dentro da estrutura organizacional.

Nas instituições bancárias de natureza pública, diferente do que ocorre nas organizações de natureza privada, não foram identificadas trabalhadoras exercendo a função de gerente geral ou gerente de agência, e houve, por parte das mulheres entrevistadas nos bancos públicos (Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil, conforme discriminação do Banco Central do Brasil – BACEN), afirmativas e lamentos confirmando haver, nestas instituições, certo monopólio exclusivo masculino para a função de gerente geral, o cargo máximo dentro das agências bancária.

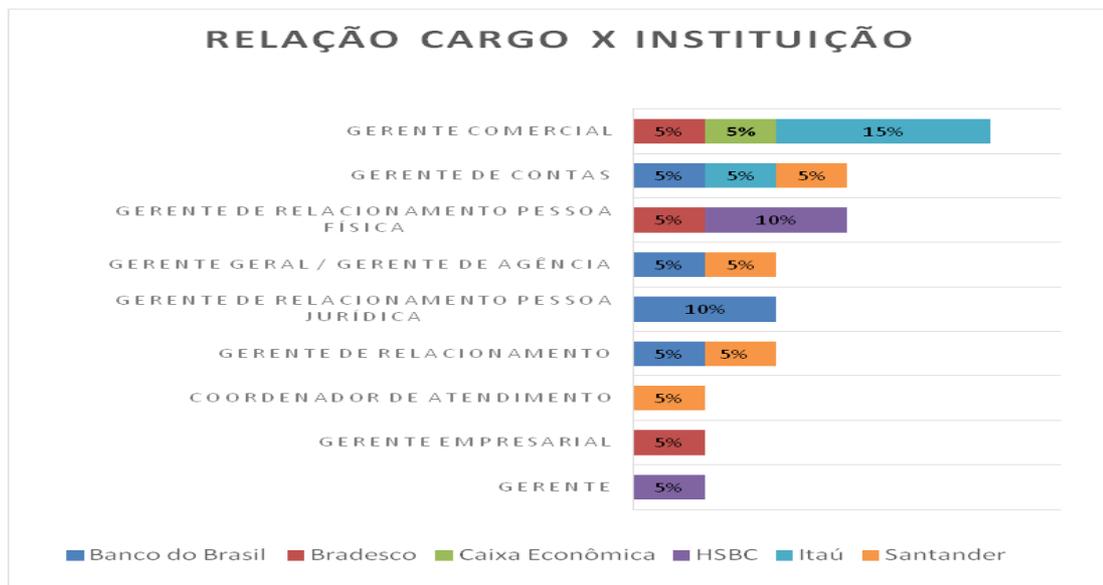


Gráfico 8: Modalidades de cargos gerenciais X Instituição Bancária
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Quanto à ocupação do cargo gerencial, a relação de gênero (homens e mulheres) trabalhadores bancários *versus* o percentual de mulheres atuando em cargo gerencial, confirma a evidência de maior diferenciação e dificuldade para as mulheres

atuantes nos bancos públicos. Nos bancos de natureza privada, a maioria, tanto no conjunto dos trabalhadores como na função gerencial há um maior percentual de mulheres à frente do trabalho bancário, caracterizando e reafirmando o chamado 'Gueto Rosa' (*Pink Collor*), também nas agências pesquisadas.

Em decorrência disso, o setor bancário é apelidado em alguns contextos de "gueto rosa", "gueto do emprego feminino" ou "*pink collar*". No Brasil, esta realidade de feminização do trabalho bancário ocorreu simultaneamente ao processo de difusão da informatização e das mudanças na organização do trabalho, especialmente a partir da década de 1970 (SEGNINI, 1998 apud OLETO, 2011, p.38).

Conforme se verifica nos dados demonstrados no Gráfico 9, há uma relação de 55% de mulheres para 45% de homens, com maioria absoluta de mulheres entre os trabalhadores bancários.

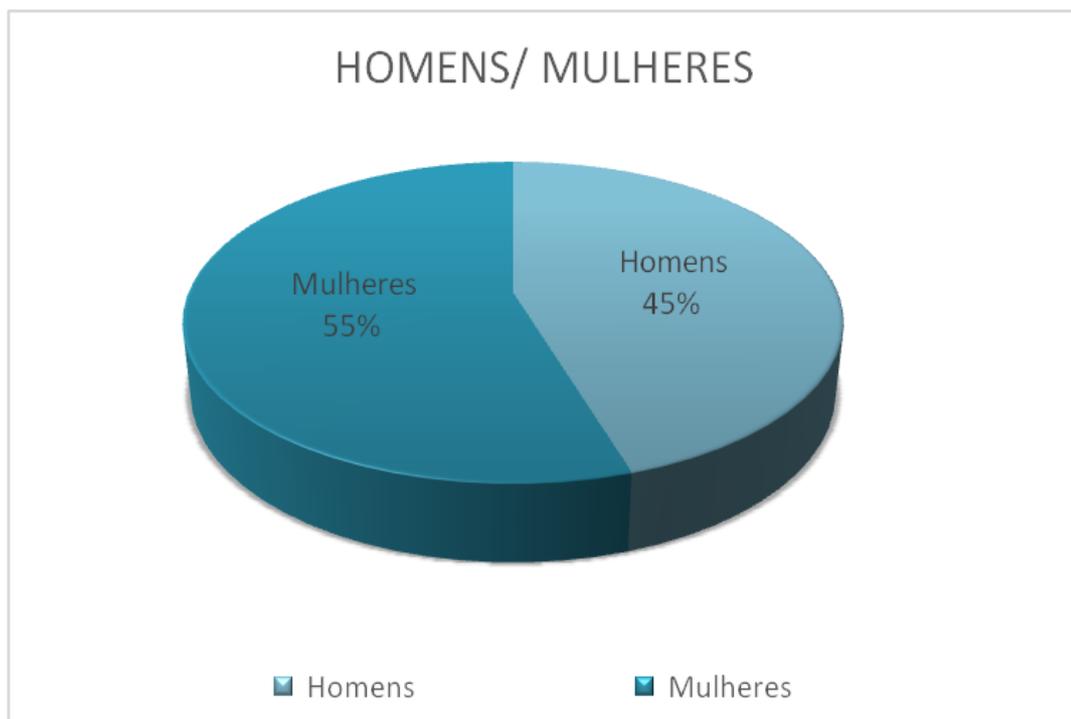


Gráfico 9: Homens/mulheres nas agências bancárias
Org.: ARBUÈS, M.P. (2015)

Ao analisar, especificamente, o cargo gerencial, mantêm-se quase a mesma proporção, havendo 53% de mulheres e 47% de homens exercendo cargos gerenciais (Gráfico 10), sendo o desvio na curva e exceção à regra, exatamente os bancos públicos, onde encontrou-se um quadro menor de mulheres ocupantes de cargos gerenciais.

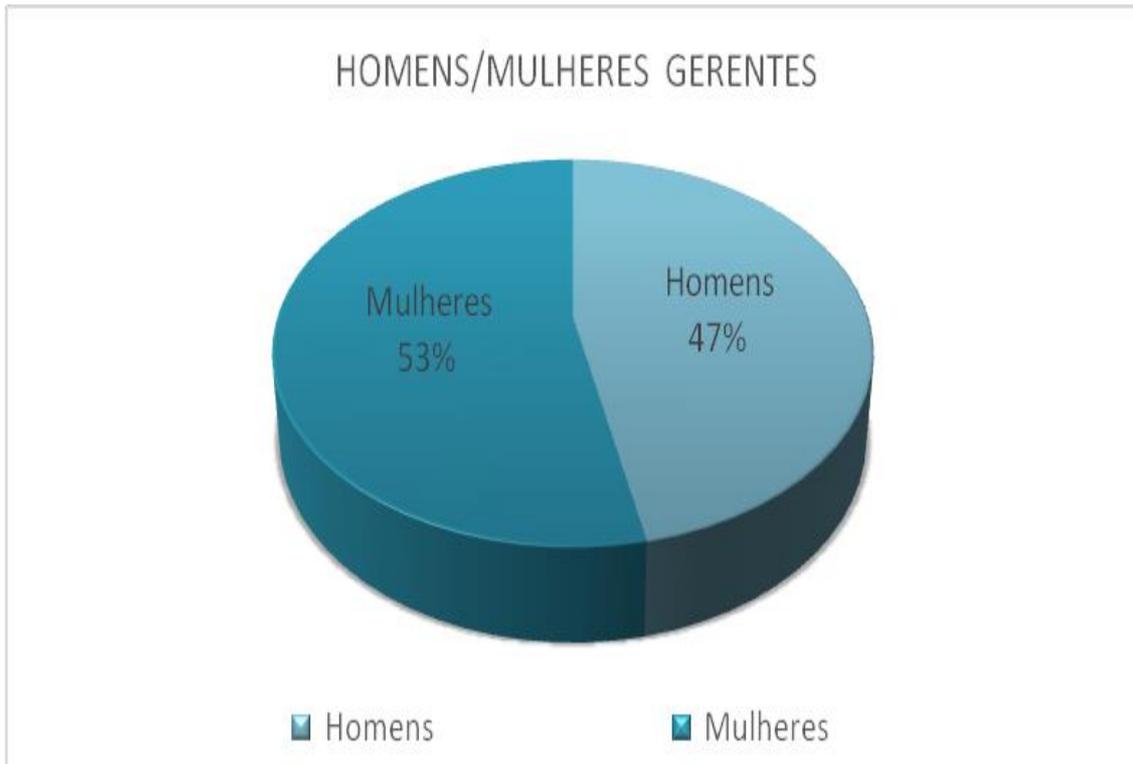


Gráfico 10: Homens e mulheres em cargos gerenciais
Org.: ARBUÈS, M.P. (2015)

Diante da caracterização do setor pesquisado, conclui-se que o perfil das mulheres gerentes dessa pesquisa é constituído por mulheres de faixa etária entre 18 a 48 anos ou mais, com maior concentração na faixa etária de 24 a 35 anos. A maioria se percebe de cor branca (55%) e todas possuem nível superior, cursadas em diferentes áreas do conhecimento. 50% não são casadas e 60% não possuem filhos, 25% ocupam cargos de gerentes comerciais e 25% de Gerência de Relacionamento (pessoa física). As mulheres são em maioria absoluta (55%) entre os trabalhadores bancários nas agências e também enquanto gerentes, ocupando 53% das vagas.

Os dados desta pesquisa refletem a realidade nacional, onde a participação feminina é notável no setor, em que as mulheres ocupam, atualmente, mais da metade das vagas do setor bancário brasileiro. Contudo, questiona-se: as condições oferecidas às mulheres trabalhadoras bancárias são as mesmas oferecidas aos homens em termos de salário, oportunidade de crescimento profissional e jornada de trabalho?

3 TRABALHO BANCÁRIO: FEMINIZAÇÃO E PERCEPÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO DE MULHERES GERENTES BANCÁRIAS EM GOIÂNIA

Historicamente, as atividades bancárias sempre foram desenvolvidas quase que exclusivamente pelos homens. O banco é a representação simbólica do mundo do dinheiro, no imaginário social, assim entendido como um ‘espaço masculino’, uma vez que a ideia de que ‘lidar com o dinheiro’ exige uma ‘racionalidade’ e uma ‘responsabilidade’ ímpar – qualidades, culturalmente, atribuídas apenas aos homens.

Segundo Petersen (1999, p.23), “em princípio, não seria de se esperar, especialmente nas décadas iniciais do século XX, que mulheres buscassem ganhar o seu sustento com trabalho no setor bancário”. Isto porque, segundo a pesquisadora, “o mais ‘natural’ seria que mulheres que precisassem ou desejassem um trabalho remunerado procurassem profissões que fossem, como era entendido, mais adequadas à frágil e sensível natureza feminina.” (PETERSEN, 1999, p.24).

Sob esse aspecto, entende-se que as profissões consideradas próprias às mulheres eram aquelas restritas à vida privada do espaço doméstico. No imaginário social, as profissões adequadas para as mulheres restringiam-se as de professora, enfermeira, costureira, doceira, lavadeira e outras similares. Em todas elas, as mulheres eram serviçais e submissas a outras pessoas, quer pela condição socioeconômica ou pela condição de gênero.

Assim, neste capítulo, propõe-se a apresentar a análise do trabalho bancário no Brasil, realizada por diversos autores, como: Garcia (1999); Laranjeira (1997); Segnini (1998) e Oleto (2011), os quais apontam para uma desqualificação do trabalhador, decorrente do desenvolvimento tecnológico e das mudanças nas formas de gestão. Esses autores mostram que o domínio do saber da profissão existente antes da década de 1930 foi degradando-se com o início da mecanização e intensificando-se com a introdução dos computadores, estando esse processo intensamente ligado à configuração econômica e social do período.

Conforme Segnini (1998), as características do trabalho bancário durante a década de 1920 são configuradas como: estilo de gestão paternalista; organização do trabalho em que não havia funções fixas (estas eram distribuídas na base da confiança pessoal); e trabalho realizado manualmente (não havia máquinas de calcular). Somente a partir da década de 1930, com a permissão da escrituração à máquina, é que as tarefas foram facilitadas. No período compreendido entre a década

de 1930 e os primeiros anos da década de 1960, a racionalização, como forma de gestão, desenvolve-se concomitantemente com a mecanização do trabalho bancário.

Desde a Reforma Bancária de 1964, o volume de serviços prestados pelos bancos cresceu, intensamente, em função do crescimento econômico e da diversificação dos serviços prestados. Os bancos passaram a receber tributos e contribuições da previdência social, a fazer operações de cobrança, a vender seguros, a administrar diferentes tipos de investimentos e a oferecer linhas de crédito, entre outros serviços (NASCIMENTO; DUARTE; MENDES, 2012).

A intensificação do processo de reestruturação bancária pode ser compreendida no contexto das mudanças ocorridas no setor produtivo, em geral, a partir da década de 1970. Mas, além de refletir um fenômeno global, a reestruturação das instituições financeiras no Brasil nos anos 1980 e 1990 teve configuração específica em função dos diversos planos governamentais de estabilização econômica, o que as levou à adoção de inovações tecnológicas e de gestão, sempre em busca de mais lucros e redução de custos, especialmente de pessoal. Nesse sentido:

Conforme dados do DIEESE (2001), a reestruturação do sistema bancário, caracterizada pela redução de custos operacionais, intensificação da automação, novas formas de gestão da força de trabalho, redução de postos de trabalho e terceirizações de serviços, teve um influxo maior durante os anos 1990, em um contexto em que o governo adota políticas neoliberais e há o acirramento da concorrência no mercado interno e externo e quando, a partir de 1994, os bancos passam a dar um tratamento diferenciado à clientela de acordo com a renda ou com o patrimônio financeiro do cliente (NASCIMENTO; DUARTE; MENDES, 2012, p.162)

Em 1986, o governo iniciou a implantação de políticas econômico-financeiras com o lançamento do Plano Cruzado para estabilizar a economia, conter a inflação e os lucros financeiros. Começou, então, uma intensa reestruturação operacional nos bancos, de forma a conseguir manter o lucro sem a chamada “ciranda financeira”, que permitia o lucro fácil. Essa reestruturação compreendeu a redução dos custos operacionais, com racionalização e otimização do uso da informática, o fechamento de agências, a exclusão das contas pequenas, consideradas não rentáveis, demissões progressivas de funcionários e a terceirização de diversas atividades (OLETO, 2011).

Com o Plano Real em 1994, conseguiu-se provocar a queda brusca da inflação e a conseqüente estabilização de preços. O período 1994-2004 foi marcado por essas transformações expressivas no setor bancário. A estabilização da moeda, o saneamento do mercado financeiro, a abertura aos bancos estrangeiros, a

privatização dos bancos estaduais, o fluxo crescente de capitais internacionais, o impacto das crises externas e as exigências regulatórias são alguns dos fatores que influenciaram uma mudança sem paralelos na história bancária, uma vez que, cerca de metade dos bancos existentes antes da estabilização, ou mudou de controle ou deixou de existir (OLETO, 2011).

Essa nova forma de organização do trabalho bancário teve como consequência, dentre várias outras, a substituição progressiva de trabalhadores pela máquina, gerando enorme diminuição de trabalhadores bancários. No que se refere à automação, houve um forte investimento na migração do maior número possível de transações bancárias para o ambiente de microcomputadores, que permitissem conexões eletrônicas diretas dos clientes com o banco (*home-banking, office-banking e internet banking*) ou em salas de autoatendimento, estrategicamente localizadas fora da agência, o que contribuiu para que as agências diminuíssem de tamanho e se tornassem pontos de negócio com atividades altamente especializadas (NASCIMENTO; DUARTE; MENDES, 2012).

A estrutura operacional e de gestão dos bancos também se modificou com a automação, dando maior ênfase no trabalho em equipe, maior poder decisório para os trabalhadores e melhorando a qualidade do atendimento. Seguindo a tendência de enxugamento das estruturas organizacionais, reduziu-se para dois níveis na escala hierárquica, mantendo as funções de gerente e a de atendente. Esta última, de acordo com Laranjeira, 1997), deverá ser eliminada futuramente, permanecendo, apenas, a função de gerente, constituindo equipes de vendas e negócios, de forma que o cliente possa realizar todas as operações com o mesmo funcionário. Os demais serviços serão realizados pela máquina por meios das conexões eletrônicas, intra ou extra, existentes no banco (LARANJEIRA, 1997).

3.1 *PINK COLLORS* (GUETO ROSA): A FEMINIZAÇÃO DO TRABALHO BANCÁRIO

Apesar da crescente redução do número total de trabalhadores no setor bancário, percebe-se o aumento da participação feminina. Assim, a feminização do trabalho neste setor coincide como tendência de as mulheres ocuparem cargos menos valorizados. Tal fato implica em uma diferenciação salarial, pois os trabalhadores de tempo integral recebem em torno de 25% a mais que seus colegas com jornadas de

seis horas. No setor bancário, Segnini (1998) aponta que o maior número de trabalhadoras está nas agências bancárias, onde desenvolvem atividades de suporte e atendimento ao cliente e ocupam, primordialmente, os cargos de tempo parcial, como escriturário e caixa.

Diante desse cenário, Oleto (2011, p.58/60) considera que:

Desde a Reforma Bancária de 1964, o volume de serviços prestados pelos bancos cresceu intensamente, em função do crescimento econômico e da diversificação dos serviços prestados. Os bancos passaram a receber tributos e contribuições da previdência social, a fazer operações de cobrança, venda de seguros, a administrar diferentes tipos de investimentos (poupança, CDB, outros) e a oferecer linhas de crédito, entre outros serviços. A intensificação do processo de reestruturação bancária pode ser compreendida no contexto das mudanças ocorridas no setor produtivo, em geral, a partir da década de 1970. (...) No Brasil, esta realidade de feminização do trabalho bancário ocorreu, simultaneamente, ao processo de difusão da informatização e das mudanças na organização do trabalho, especialmente a partir de 1970.

Nesse contexto, porém, ressalta-se que, com raras exceções, as mulheres ocupavam postos gerenciais e/ou de liderança nas instituições bancárias que eram, habitualmente, destinadas apenas aos homens. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2011), “as bancárias vão ocupar, principalmente, os postos de trabalho relacionados às operações simplificadas e repetitivas que os sistemas informatizados passaram a demandar a partir da década de 80”. Assim, a feminização do trabalho²¹ bancário coincide como tendência de as mulheres ocuparem cargos menos valorizados.

No setor bancário, o maior número de trabalhadoras está nas agências que desenvolvem atividades de suporte e atendimento ao cliente e ocupam, primordialmente, os cargos de tempo parcial, como escriturário e caixa (SEGNINI, 1998).

Em decorrência disso, o setor bancário é apelidado, em alguns contextos, de “gueto rosa”, “gueto do emprego feminino” ou “*Pink Collor*” (SEGNINI, 1998). No Brasil, como já abordado nesta pesquisa, a feminização do trabalho no setor bancário

21 Sobre essa questão Cláudia Mazzei Nogueira, na obra ‘A feminização do mundo do trabalho’ (2004), avalia que a feminização do mundo do trabalho é por certo positiva, uma vez que permite avançar o difícil processo de emancipação feminina, e desse modo minimizar as formas de dominação patriarcal no espaço doméstico. Mas é também marcada por forte negatividade, pois ela vem agravando significativamente a precarização da mulher trabalhadora que se sujeita a variadas formas e modalidades de exploração do trabalho. Para a autora, é nessa dialética que a feminização do trabalho, ao mesmo tempo, emancipa, ainda que parcialmente, e precariza, de modo acentuado as relações de trabalho.

ocorreu simultaneamente ao processo de difusão da informatização e das mudanças na organização do trabalho, especialmente a partir dos anos 70.

De janeiro a dezembro de 2010, 57.450, trabalhadores foram admitidos no setor bancário no Brasil. O saldo positivo de emprego nesse ano significou a expansão de 5,19% do estoque de empregos na categoria. Na última divulgação da Relação Anual de informações Sociais (RAIS, 2009), eram 462.164 mil bancários.

O aumento da participação feminina é notável, com as mulheres ocupando, hoje, mais da metade dos cargos do setor bancário brasileiro. Contudo, questiona-se: as condições oferecidas às mulheres neste setor são as mesmas oferecidas aos homens em termos de salário, oportunidade de crescimento profissional e jornada de trabalho?

Sobre essa questão, uma pesquisa realizada pelo DIEESE (2011) demonstrou que as mulheres que trabalham em bancos, mesmo com nível escolar mais alto, recebem, em média, 24,10% a menos que os homens. Segundo o dossiê publicado pela entidade e analisado pelo Observatório de Gênero (2012)²²:

(...) Apesar de receberem salários mais baixos, no quesito nível de escolarização, as mulheres superam os homens: em geral, 71,67% das bancárias têm curso superior, contra 66,52% dos homens.

É possível perceber diferenças salariais até quando os salários de trabalhadores (as) com o mesmo nível escolar são comparados. **Um bancário que tem doutorado recebe, aproximadamente, R\$ 12.595,93, enquanto uma bancária com o mesmo nível de instrução recebe aproximadamente R\$ 5.889,10 – uma diferença de 53,25%** (Grifo nosso).

Segundo o estudo, as diferenças salariais podem ser explicadas pelo fato de as mulheres ocuparem cargos na base da pirâmide, com as mais baixas remunerações.

Apenas 18% das bancárias ocupam cargos de diretoria e, ainda assim, recebem salários inferiores aos dos homens que ocupam a mesma posição. Enquanto um diretor ganha, em média, R\$23.688,10, uma diretora tende a ganhar R\$ 18.936,18 (Grifo nosso).

No Brasil, mais de 234 mil mulheres trabalham em bancos, o que corresponde a 48,8% das vagas do setor. As mulheres são maioria nos bancos privados (53,05%) e representam 42,97% da mão de obra dos bancos públicos.

A pesquisa revela, ainda, que as mulheres permanecem menos tempo nos bancos, e isso se justificaria pelas dificuldades advindas do cenário em que se inserem nesses empregos: baixos salários e falta de perspectiva de promoções rumo a cargos de maior prestígio. Enquanto 17 mil homens permaneceram empregados nos bancos por três décadas, apenas seis mil mulheres tiveram o mesmo tempo de casa, revelam os dados.²³

²² Mulheres bancárias recebem salários menores do que homens com mesma função. *In*: **Portal Brasil**. Cidadania e Justiça. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br>. Publicado em 13/03/2012. Última modificação: 28/07/2014.

²³ Informações coletadas pela subseção do Dieese na Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) através de uma análise dos dados da Relação Anual de

Essa realidade também foi diagnosticada no presente estudo, uma vez que, de acordo com os dados levantados e apresentados no capítulo anterior, nas agências bancárias de Goiânia, pesquisadas, pôde-se constatar a ocupação de 55% de mulheres e 45% de homens das vagas de trabalho, bem como na ocupação dos cargos gerenciais, onde 53% são ocupadas por mulheres e 47% por homens, conforme apresentado nos gráficos 9 e 10.

Para cumprir suas novas funções, essas mulheres devem ser bem mais qualificadas, com amplo conhecimento do mercado financeiro, domínio de tecnologia para a realização de simulações financeiras e habilidade de relacionamento com clientes e com a equipe de vendas, além de saberem lidar com tarefas não prescritas, diferentemente das exigências anteriores, nas quais bastaria seguir fielmente o manual.

3.2 A FUNÇÃO GERENCIAL E AS MULHERES

As mudanças tecnológicas refletem-se nos diversos níveis da organização, em especial, nos níveis gerenciais. Entendendo a reestruturação da empresa como o conjunto de mudanças significativas que visem à transformação das estruturas corporativas e organizacionais, percebem-se mudanças múltiplas, cujos riscos para a gerência podem assumir diferentes formas (OLETO, 2011).

Para compreender os verdadeiros impactos que as transformações tecnológicas têm refletido na função gerencial, é essencial entender o gerente e a função gerencial, não só na perspectiva das novas formas de gestão, mas, naquelas estabelecidas pelo mercado globalizado.

De acordo com Davel e Melo (2005), o gerente não desempenha um trabalho neutro em termos de **relações de gênero** (grifo nosso). As sociedades capitalistas foram construídas e constituídas com base na divisão sexual do trabalho, que tende a reproduzir tal modelo nas organizações, exercendo significativa influência nas possibilidades de ação das mulheres que executam a função de gerência.

Os autores referidos analisam um grupo de gerentes femininas em dois setores distintos: industrial e bancário. No industrial, para as mulheres sobressair em sua

Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). No sítio do Dieese é possível acessar o dossiê completo: 'A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho em 2011'.

função, precisa superar o homem no “gueto masculino”, adquirindo características masculinas, como ser menos vulnerável ao estresse e à sobrecarga de trabalho. Já no setor bancário não há evidências suficientes quanto ao fato de ser homem ou mulher, mas pela competência e resultados obtidos. Mesmo assim, as mulheres continuam recebendo menos que os homens que assumem o cargo de gerentes.

Para Davel e Melo (2005), o fato de as mulheres terem conquistado, ao longo de décadas, sua inserção, participação e crescimento profissional no âmbito organizacional, fez sugerir uma nova dinâmica na relação de gêneros e adotando novos contornos.

As reestruturações organizacionais impuseram às instituições a necessidade de um gerente dirigido quase que, exclusivamente, ao cliente. Este motivo explica o incremento da participação feminina nesses cargos. Duas questões são sempre levantadas: por um lado, ressalta-se a qualificação feminina para lidar com o cliente – sua paciência e simpatia – que permitem um melhor atendimento para clientes menos informados e que necessitam uma maior orientação. Por outro lado, no entanto, muitos funcionários e até diretores de banco reconhecem que o cargo de gerência perdeu muito da autoridade e poder na estrutura bancária quando comparado aos anos 1950 e 1960, épocas em que ser gerente de banco era um *status* na sociedade, um cargo muito cobiçado e que apenas os competentes conseguiam ocupar (OLETO, 2011).

Nesse sentido, Nascimento; Duarte e Mendes (2012, p.163) corroboram:

Cercado de glamour durante anos, o sonho de vários jovens em se tornar bancário era precedido por um profundo reconhecimento social, pois a profissão garantia um salário considerado bom e também trazia *status* social e a sonhada estabilidade financeira. Com o passar dos anos e após diversos ajustes no ambiente econômico, com a inserção do processo de flexibilização da economia, o trabalho bancário tornou-se profundamente precarizado e esse glamour foi-se apagando, sendo a profissão agora sujeita ao gerencialismo, ao desgaste, à frustração, ao medo e à sua gestão.

De acordo com Bruschini e Lombardi (2002), no Brasil, no ano 2000, 24% dos cargos de diretoria/gerência no setor de serviços eram ocupados por mulheres. Este percentual era superior ao esperado, à luz dos estudos sobre o trabalho feminino que enfatizam os obstáculos encontrados pelas trabalhadoras para ter acesso a cargos de chefia. Entretanto, esses cargos concentram-se em áreas tradicionais femininas, como a social, a cultural e a da saúde. Ou seja, mesmo nos níveis mais elevados da carreira, as executivas brasileiras marcam presença, sobretudo em tradicionais espaços masculinos.

No setor bancário, as mulheres passaram a ocupar cargos de gerente devido à valorização de certos atributos de natureza feminina como atenção, sensibilidade, maior disponibilidade para ouvir e suavidade da voz feminina, indispensáveis para esse cargo.

Os dados do IBGE (2010) apontam que a força de trabalho feminina no Brasil é de 54,1%. Deste valor, 15% ocupam posições de gerência; 9,7% ocupam cargos de diretoria; e 2,1%, cargos mais altos no setor bancário. Estudos recentes em âmbito mundial revelam que mesmo em países em que detêm 50% dos postos executivos, profissionais do sexo feminino continuam encontrando dificuldades para chegar aos níveis hierárquicos mais altos nas organizações, apesar dos números poderem ser considerados como satisfatórios (GONÇALVES, 2010). Os estereótipos sexuais da nossa cultura têm sido responsáveis pelo baixo número de mulheres em cargos mais altos

O estudo de Segnini (1998) com mulheres que trabalham em instituições financeiras identificou que o trabalho feminino dentro dessas instituições se restringe aos postos de trabalho relacionados às operações simplificadas e repetitivas. Além disso, as mulheres bancárias são altamente escolarizadas, mais até que seus companheiros de trabalho.

A justificativa para a persistência da divisão sexual horizontal e vertical do trabalho não pode mais ser baseada na falta de qualificação feminina. Em 2009, a média de escolaridade das mulheres ocupadas foi de 8,8 anos de estudo, contra 7,7 anos para os homens. No entanto, com relação a rendimentos, qualquer que seja a área de atuação, os salários masculinos ainda são cerca de 30% mais altos do que os femininos (IBGE, 2010). Além disso, os postos de trabalho mais ocupados pelas mulheres têm um caráter descontínuo, em especial por conta da maternidade e do cuidado com os filhos, assim como os empregos sem proteção, informais, flexíveis e precários são os mais adequados à compatibilização entre responsabilidades domésticas e profissionais (GONÇALVES, 2010).

Os estudos de Bruschini (2007) apontam que as mulheres estão ocupando um número significativo dos cargos de gerência no setor bancário. Uma explicação plausível para isso se prende às características da mulher de ser mais receptiva, sensível, prestativa, disposta a ajudar e a escutar as pessoas. Entretanto, apesar dessa ascensão hierárquica, as condições salariais ainda permanecem, em grande parte das organizações, inferiores às dos homens que ocupam o mesmo cargo e possuem a mesma qualificação.

Diante do quadro de discriminação e assimetria identificado pelas entidades de classe e com o objetivo de definir as ações da entidade sobre os principais problemas dos bancários, o Sindicato dos Bancários de Piracicaba e Região (SINDBAN) divulgou, recentemente, a pesquisa “Perfil da Mulher Bancária”, cujos dados revelam aspectos como gênero, orientação sexual, faixa etária, estado civil e escolaridade, bem como identificam cargos e funções, remuneração e tipo de discriminação e/ou assédio.

A pesquisa foi realizada entre os dias 19 de janeiro e 2 de fevereiro de 2015, envolvendo 1.435 bancários, sendo 778 mulheres em bancos públicos e privados das cidades de Águas de São Pedro, Anhembi, Bofete, Capivari, Cerquilha, Charqueada, Conchas, Jumirim, Laranjal Paulista, Pardinho, Pereiras, Piracicaba, Porangaba, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara do Oeste, Santa Maria da Serra, São Pedro e Tietê. De acordo com o documento:

Com os dados apresentados, desenhou-se o cenário de trabalhadoras mais escolarizadas, com destaque aos 7,69% de mulheres negras com mestrado, porém com cargos e salários abaixo dos homens. Enquanto 7% dos homens ocupam cargos de gerência, somente 4% das mulheres gerenciam as agências bancárias.

(...)

Outro quadro apontado é um sistema financeiro composto por mulheres jovens e brancas. As mulheres pardas – terminologia adotada nesse ano – e negra continuam minoria dentro do sistema bancário, somando apenas 7,2%.

(...)

A melhoria dos ganhos das mulheres foi percebida, principalmente, na indústria (3,3%), no comércio (3,1%) e nos serviços (1,6%). Mas, não foram todas as trabalhadoras que conseguiram expansão da renda. As que atuam no setor público tiveram recuo de 1,6% e as do setor privado, pequena elevação, de apenas 1,1%.

Na categoria bancária, os dados da última RAIS (2013) também refletem esse cenário desigual. As bancárias ganham 68% do que ganham os homens no setor. Elas representam 52,3% dos trabalhadores da área, mas apenas 0,3% ocupam vagas de diretoria, nas quais continuam ganhando menos, com rendimento 24% menores que os dos diretores homens.

“Ainda temos muito que conquistar. Essa discriminação é sentida pelas bancárias diariamente. Por isso lutamos pela igualdade de direitos, de oportunidades e melhorias nas condições de trabalho”, ressalta a diretora executiva do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e região, Maria Rosani.²⁴

E, ainda, devido às novas exigências do mercado de trabalho, múltiplos sentimentos são incorporados à vida da mulher, como: medo, incerteza, angústia, tristeza e culpa. Tais exigências, tanto na vida pessoal quanto na vida privada, estão

²⁴ CONTRAF-CUT/SEEB - Piracicaba e região. ‘Salário das mulheres cresce 5,3% em 2014’. (Disponível em: <http://www.spbancarios.com.br/Noticias>. Acesso: 5 mar. 2015)

conduzindo as mulheres trabalhadoras a adoecimentos e à deterioração das relações afetivas, de trabalho e pessoal (SINA, 2005).

Com todas as mudanças organizacionais, novos modelos de gestão começam a se estabelecer e de maneira diferente, onde o gerente se vê em uma rotina diária cada vez mais desgastante e tendo que dar mais atenção às tensões decorrentes das pressões excessivas vivenciadas no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o depoimento de uma gerente participante deste estudo considera que recorrer à fé é uma forma de amenizar as tensões do ambiente de trabalho. Em suas palavras:

Todo crescimento profissional gera desgaste emocional, cansaço psicológico. **A fé e o exercício dela amenizam esse cansaço (grifo nosso)**, te fortalece para enfrentar de cabeça erguida os desafios, independente de crença, e te ajuda também na parte da gestão de pessoas (G3 - 45 anos, divorciada).

Percebe-se, nessa fala, que a religião serve de suporte e condicionante para aliviar as tensões cotidianas vivenciadas no espaço do trabalho bancário. Nesse sentido Macedo (1989, p.16) afirma:

Assim podemos considerar que os indivíduos recorrem à religião como meio de suportar o sofrimento nas situações especiais de dor, luto, medo, injustiça. A religião fornece, pois, o fio condutor com que os homens produzem significados para as difíceis situações. Embora a religião não elimine o sofrimento, ela o torna suportável, conferindo-lhe um significado religioso.

Se por um lado aumentou a qualificação da profissional bancária, por outro, aumentou sua carga de trabalho e as pressões. A realização dos treinamentos passou a ser fora do expediente e em finais de semana, assim como grande parte dos processos de requalificação, que anteriormente eram oferecidas pela empresa, passaram a ser de responsabilidade do trabalhador e tornaram-se pré-requisitos para promoções, novas contratações e, até, para sua manutenção no emprego (OLETO, 2011).

3.3 PERCEPÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO DE MULHERES GERENTES BANCÁRIAS EM GOIÂNIA

O cenário de mudanças revelou que ainda há certa fragilidade das conquistas femininas. Exemplo dessa vulnerabilidade dos empregos foi o refreamento do avanço das mulheres no mercado de trabalho observado durante a crise mundial do capital

que se manifestou em 2009. Mesmo diante de novas configurações das relações de trabalho, em última instância se reproduz a velha divisão sexual. Antigos e novos mecanismos de manutenção das desigualdades se sobrepõem, e o espaço predominantemente reservado às mulheres continua sendo o menos valorizado e mais vulnerável às consequências negativas do panorama (GONÇALVES, 2010).

A pesquisa neste tópico visa apresentar as percepções das gerentes sobre o ambiente laboral, referentes às questões que envolvem as relações de trabalho e à função gerencial.

3.3.1 Trabalho produtivo x trabalho reprodutivo

O reconhecimento social às tarefas domésticas realizadas pelas mulheres consiste em atribuir um valor às atividades, uma vez que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho e, especialmente, nas empresas são ainda justificadas pelo senso comum, que atribui às mulheres maiores custos diretos e indiretos de contratação, sobretudo os relacionados às proteções legais das trabalhadoras à maternidade e ao cuidado com os filhos. Essas justificativas também estão ligadas a impedimentos que seriam atribuídos a mulheres, como maior absenteísmo, impossibilidades para viagens, horas extras ou participação em cursos (ABRAMO, 2007). Esses mitos, além de imporem às mulheres a exclusiva responsabilidade pela casa e pelos filhos, contrariam vários estudos sobre essa questão.

A articulação entre trabalho remunerado e o trabalho reprodutivo tem sido um desafio para as mulheres. Este último, por não ter um caráter mercantil, é ignorado pelas ciências econômicas e desvalorizado pela sociedade, que dele depende para se reproduzir. A divisão sexual do trabalho segmenta as atividades produtivas, vinculadas ao mercado, e as reprodutivas, relacionadas aos cuidados com os seres humanos, que vão além da maternidade como fator biológico e englobam todo o trabalho doméstico. Quem executa os afazeres domésticos são as mulheres, tanto as donas de casa quanto as empregadas domésticas, com algum auxílio de homens; mas esse universo é naturalmente feminino. No Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), a diferença no número médio de horas não remuneradas, trabalhadas em casa, foi bastante expressiva. Enquanto as mulheres ocupadas

gastaram, em média, 22 horas semanais, os homens ocupados gastaram 9,5 horas (IBGE, 2010).

Assim, além das atividades domésticas não remuneradas, o cuidado das crianças, idosos ou deficientes também recai, em regra, sobre as mulheres. Isso se deve, em parte, pela insuficiência de políticas de saúde e educação que atendam essa demanda e à baixa qualidade dos serviços existentes, sem desconsiderar o fator cultural envolvido.

Nas empresas, as cláusulas de negociação sindical com caráter de gênero, geralmente estão voltadas à proteção à maternidade e ao cuidado infantil. Esse fato tem uma conotação contraditória, uma vez que pode servir tanto a reforçar a divisão sexual do trabalho e a responsabilidade das mulheres pela reprodução social e biológica, quanto a depender do nível de organização da categoria, pode servir para a garantia de direitos conquistados e avanços no sentido de uma maior responsabilização, também, masculina das funções domésticas e do cuidado (ABRAMO, 2007).

Bruschini e Rosemberg (1982) salientam outro ponto fundamental. Segundo as autoras, a participação da mulher em atividades fora do lar não depende só de oportunidades existentes no mercado de trabalho, mas também em decorrência do lugar que a mulher ocupa na família e da classe social à qual pertence.

Assim, as responsabilidades familiares e domésticas têm lugar central na discussão sobre a discriminação de gênero no mercado de trabalho. As políticas sociais e os programas de ações afirmativas não devem ignorar esse ponto, tentando considerar, primordialmente, o fato de que homens e mulheres têm preocupações diferenciadas que se refletem em uma inserção também diferenciada nos empregos. Às mulheres, cabe a dupla jornada cotidiana de articulação de seu tempo, espaço e conhecimentos entre o trabalho e o lar, mesmo que as atividades domésticas e o cuidado sejam delegados, também, geralmente, a outras mulheres. É preciso reconhecer isso, principalmente com dados que desmistifiquem os reflexos de discriminações justificadas, social e culturalmente, sob essa base.

Os gráficos 11 e 12 esclarecem se esse processo de dupla ou tripla jornada de trabalho se dá também com as gerentes bancárias.

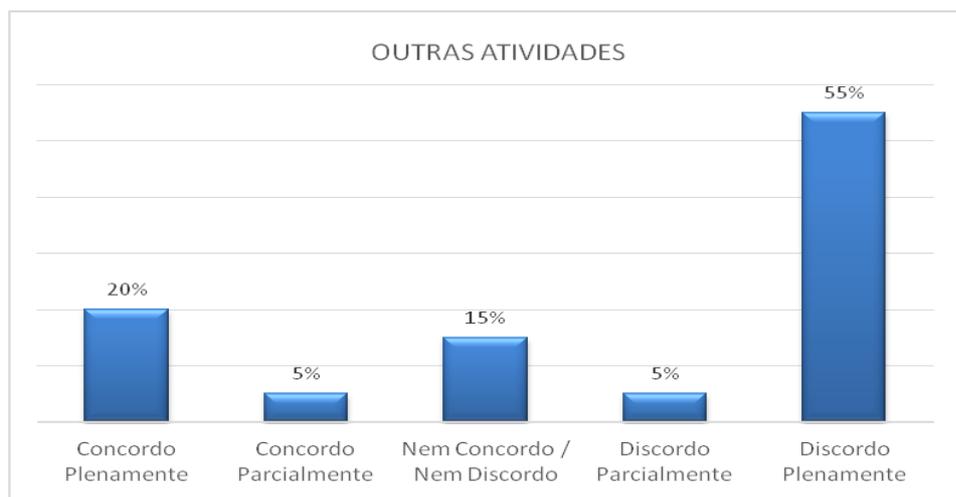


Gráfico 11 - Relação entre jornada laboral bancária e outras atividades
Org.: ARBUÈS, M.P. (2015)

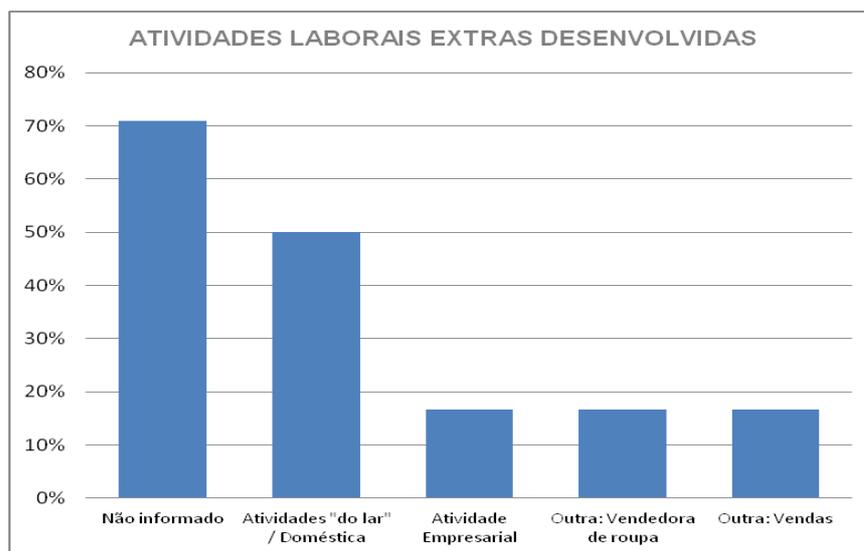


Gráfico 12: Outras atividades laborais
Org.: ARBUÈS, M.P. (2015)

Em relação à jornada de trabalho, a média das mulheres entrevistadas é de até 40 horas semanais (65%), mas há identificação de quem atua até 44 horas semanais (15%), até 46 horas semanais (10%) e até acima de 48 horas semanais (5%). Observa-se, novamente, com maior diferenciação para as mulheres que são funcionárias em instituições bancárias de natureza pública, sendo exatamente na Caixa Econômica Federal onde foi identificada a jornada de trabalho acima de 48 horas semanais.

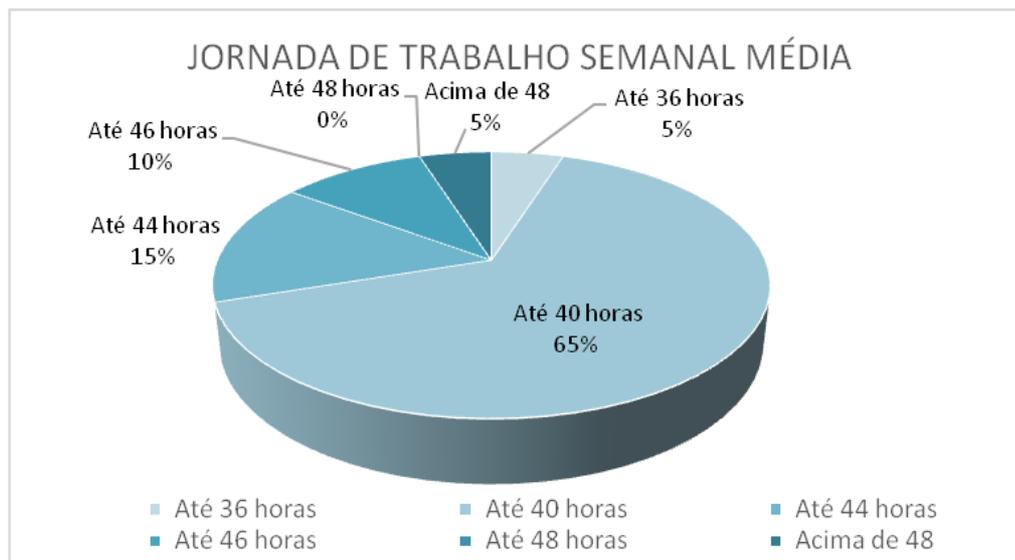


Gráfico 13: Jornada de trabalho semanal média das gerentes
Org.: ARBUÈS, M.P. (2015)

A condição da ocupação do cargo, em regra, conduz a jornada de trabalho excessiva na função gerencial. Nesta amostra, cerca de 30% das entrevistadas percebem-se em uma jornada de mais de 40 horas semanais. Entretanto, ressalta-se que as participantes não se identificaram ou se perceberam de forma significativa, dupla ou tripla jornada de trabalho, para além do espaço público. Cerca de 60% das participantes desconsideraram possuir outras jornadas de trabalho, inclusive não se identificando, sequer, como “mãe” ou “dona de casa” ou “do lar”, corroborando a informação já apresentada de que, 50% delas, são solteiras (20% separadas ou divorciadas). 60% não possuem filhos (e, das poucas que possuem, como apresentado, há quem discorde ser a guardiã dos filhos, havendo um percentual de 5% de mulheres que “discordam plenamente” e outro de 5% de mulheres que “concordam” apenas “parcialmente” quando perguntadas se “em caso de filhos, eles moram com a entrevistada).

Especificamente, sobre as práticas laborais e a carreira das mulheres entrevistadas em cargos gerenciais nas agências bancárias pesquisadas, além dos aspectos já observados acerca da jornada média de trabalho semanal, faixa salarial, percentual de mulheres na agência versus percentual de mulheres em cargo gerencial, um dado importante a considerar-se é que não são necessários muitos anos de carreira profissional ou de atuação dentro da mesma instituição para atingir o cargo gerencial ocupado à época da pesquisa.

3.3.2 Carreira profissional

Em relação ao tempo da vida profissional para atingir o cargo, apesar da alta incidência de entrevistadas que optaram em não responder (45%), há uma grande concentração de mulheres que atingiram o cargo entre três e quatro anos de carreira profissional (25%), ou seja, relativamente pouco tempo. E, há outra concentração de mulheres que atingiram o cargo gerencial no nível atual, em média, com dez a onze anos de carreira profissional (15%). Esta última referência trata-se das mulheres que são gerentes em bancos públicos.

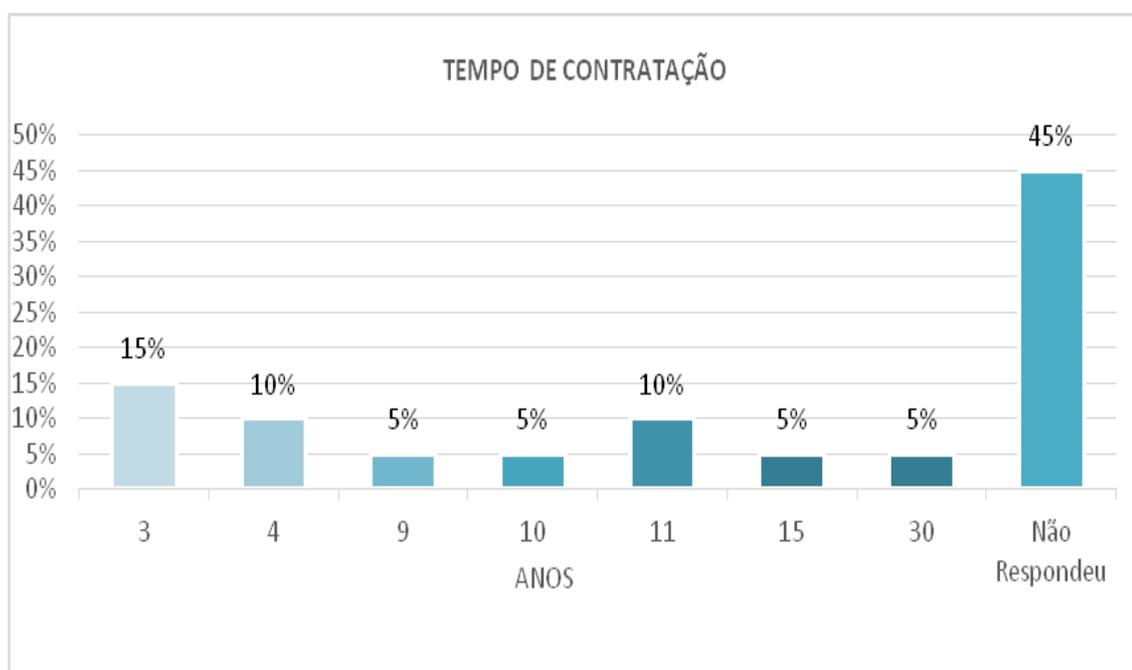


Gráfico 14: Tempo de contratação
Org.: ARBUÈS, M.P. (2015)

Em relação ao tempo de contrato e atuação dentro da mesma empresa para a conquista do cargo de gerência, a pesquisa demonstrou que a média, independente da instituição, é de dois a três anos, com um total de 35% de entrevistadas que trabalharam por este período na mesma instituição até atingir o referido cargo, 20% que variaram entre quatro meses e um ano e meio, 15% que não responderam. Novamente, os bancos públicos demonstraram ser aqueles com maiores obstáculos e dificuldades para as mulheres, havendo casos (5%) em que elas necessitaram de vinte e cinco anos na Caixa Econômica Federal para conquistar a vaga de gerente.

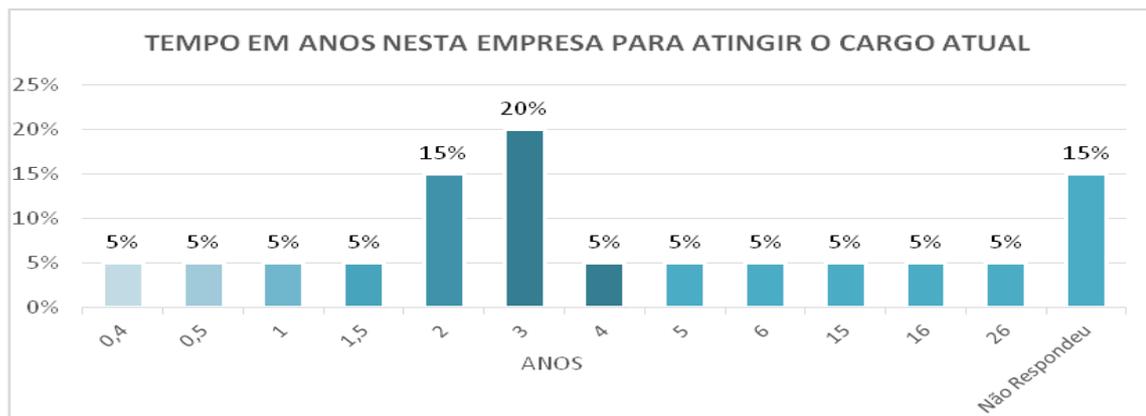


Gráfico 15: Tempo de contrato
Org.: ARBUÊS, M.P. (2015)

3.3.3 Perfil salarial

Tabela 4: Relação entre salário e instituição bancária

Faixa Salarial MÉDIA

Banco	Até R\$ 2 mil	R\$ 2,01 mil a R\$ 4 mil	R\$ 4,01 mil a R\$ 6 mil	R\$ 6,01 mil a R\$ 8 mil	R\$ 8,01 mil a R\$ 11 mil	Acima de R\$ 11 mil
Banco do Brasil	-	-	-	21%	-	5,3%
Itaú	5,3%	11%	5,3%	-	-	-
CEF	-	-	-	-	-	5,3%
Bradesco	5,3%	-	-	-	-	-
Santander	-	11%	5,3%	-	5,3%	-
HSBC	-	5,3%	11%	-	-	-

Org.: ARBUÊS, M.P. (2015)

De acordo com a Tabela 4 e o Gráfico 16, a faixa salarial das mulheres exercendo função gerencial varia entre R\$ 2 mil até acima de R\$ 11 mil, mas a média geral está na faixa entre R\$ 2 mil e R\$ 8 mil, com maioria na faixa que varia entre R\$ 2 mil e R\$ 4 mil.

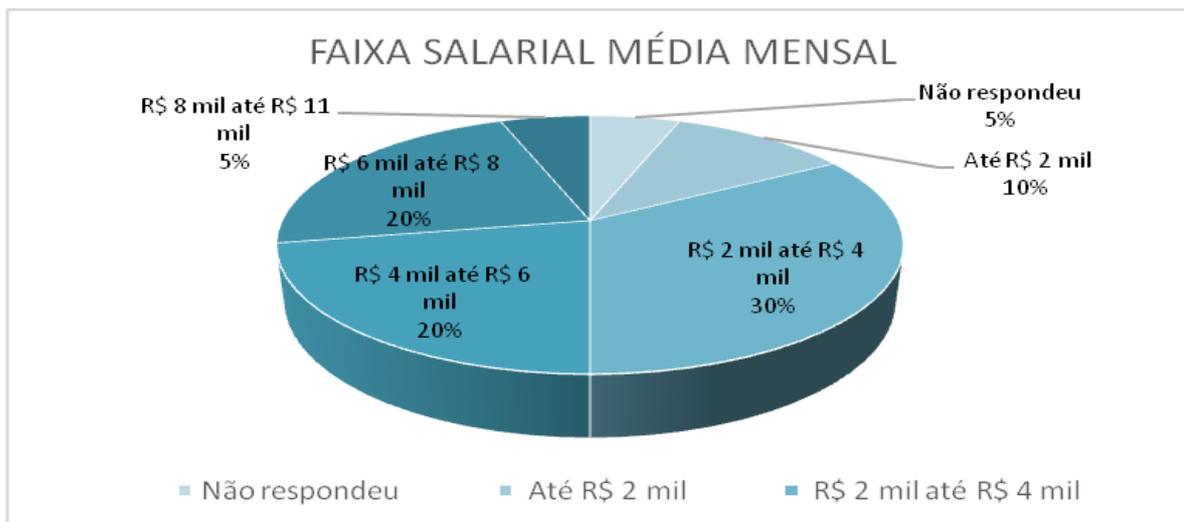


Gráfico 16: Faixa salarial média das mulheres entrevistadas em cargo gerencial bancário
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Observa-se, no entanto, que os salários de gerentes bancários não são fixos. E, ainda, além de acumularem funções, como atendimento a clientes, solução de problemas de contas, realização de investimentos, participação em operações de grandes portes de transferência de recursos, supervisão, satisfação das necessidades dos clientes etc, atuam, também, na captação de recursos e, obviamente, na busca de melhores resultados financeiros para a instituição. Devem, também, oferecer e/ou vender produtos e serviços, tais como: cartas de crédito, seguros, títulos de capitalização, dentre outros, bem como estimular o cliente a manter seus investimentos para elevar e otimizar os lucros do banco. Consequentemente, a partir de metas pré-estipuladas, é possível ampliar os ganhos mensais variáveis em complemento ao salário fixo, por meio de comissões, bonificações e afins.

Nesse sentido, Jacques e Amazarray (2006), analisando papel dos programas de qualidade aplicados por meio dos programas de Recursos Humanos (RH) das instituições bancárias, demonstram como a institucionalização do salário variável, atrelado à produtividade e alcance de metas, constitui como um elemento subjetivo que intensifica o trabalho e estende a jornada laboral, além de outros aspectos que tal modelo de remuneração gera para o trabalhador bancário.

Neste novo modelo de gestão das instituições bancárias, tais estratégias modulam, de forma sutil, a subjetividade dos trabalhadores, cooptando-os a serem produtivos, flexíveis, motivados etc. Além disso, a introdução da remuneração variável, atrelada à produtividade e ao alcance de metas, também se constitui em um elemento responsável pela intensificação do trabalho e extensão da jornada laboral. Contribui, ainda, para o comprometimento das relações sociais entre colegas, tendo em vista que a

remuneração depende da produtividade do grupo de trabalho, gerando controle deste sobre a atividade de cada um e alimentando a competitividade. Destaca-se, também, que as metas comumente são estabelecidas por escalões hierárquicos superiores, de forma autoritária e unilateral, e não raramente são consideradas inatingíveis pelos trabalhadores. (JACQUES; AMAZARRAY, 2006, p. 97)

3.3.4 Direitos e garantias trabalhistas das mulheres

Em relação aos direitos e garantias trabalhistas previstos na legislação brasileira vigente, em especial aqueles referentes à mulher trabalhadora, percebe-se que pouco mais de 50% demonstraram conhecê-los, mesmo que parcialmente, conforme apresenta o Gráfico 17.

Diante desse resultado, considera-se o pouco engajamento dessas mulheres gerentes com as lutas e reivindicações dos movimentos sociais, ao se manifestarem, de igual forma, quanto à sua percepção de conhecerem a legislação e ao mesmo tempo se omitirem (ao não declararem) sobre a questão. Observa-se, diante desse cenário, que isto reflete na conformação dessas mulheres sobre suas conquistas e direitos, que parecem já terem sido alcançados, não tendo mais o que conquistar.



Gráfico 17: Direitos e garantias trabalhistas das mulheres
Org.: ARBUÈS, M.P. (2015)

Tendo em vista todos os obstáculos enfrentados pelas mulheres para sua ascensão, principalmente no que se refere à dificuldade de manter, simultaneamente, a vida profissional, vida pessoal e vida familiar (observando que a maioria é solteira, separada ou divorciada, com 50% na primeira categoria e 20% nas seguintes; 60%

não possuem filhos e percentual significativo entende possuir jornada dupla, exercendo, também, o papel de “do lar”), observa-se, ainda, que nos bancos públicos como Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal as mulheres demoram muito mais tempo para conquistar cargo gerencial e nunca atingem o cargo máximo de gerente geral ou gerente de agência.

3.3.5 Carreira, beleza e ascensão profissional

O filósofo francês Gilles Lipovetsky (2000), vê a mulher contemporânea em constante mutação, se reinventando diante das raízes da sociedade patriarcal e com um longo caminho a percorrer; porém, o autor aponta o surgimento da ‘terceira mulher’: aquela que é dona de seu destino, de seu corpo e de sua posição social. Para ele, a terceira mulher deixou de ser definida como segundo sexo ou ‘mulher-objeto’ e é entendida em relação ao outro e ao mundo – uma mulher que deixou de ser uma invenção do homem, está em constante mutação e se reinventando diante do machismo, ainda em vigor na sociedade contemporânea.

Analisa Lipovetsky (2000, p.34-35):

(...) Nos últimos cinquenta anos a condição feminina mudou mais do que a soma dos últimos milênios (...) A revolução feminina é inédita. A contracepção e o engajamento profissional da mulher jamais existiram. E não se trata de uma questão de sua natureza, foi uma construção social (...) Pode ser que o progresso seja muito rápido, mas ainda não vejo a quarta mulher.

O pensador, ainda, considera que a mulher moderna tem sua faceta malabarista, de tentar conciliar duas, às vezes três jornadas e, no caso brasileiro, onde se vive uma ditadura de padrões estéticos, a ‘terceira mulher’ tenta levar a vida pessoal e a carreira lado a lado, sem descuidar da beleza.

No entanto, faz uma crítica ao constatar que mesmo desempenhando muito bem as suas funções no campo profissional, seu salário é bem inferior aos dos homens. Mesmo assim, o autor avalia a existência de um relativo progresso histórico, social e político com o ingresso de mulheres no poder; entretanto, são poucas ainda que ocupam cargos de liderança no mundo corporativo.

Esse fenômeno ele denomina de ‘**teto de vidro**’ (grifo nosso), isto é, quanto maior a hierarquia, menos mulheres presentes. Ele faz duas leituras do papel secundário da mulher no contexto hierárquico: uma é a persistência do machismo, que mantém os homens no poder e impede a ascensão das mulheres. A outra é

consequência da primeira - são os resquícios de séculos de submissão - da qual ela vem se libertando aos poucos, transformando na 'mulher-sujeito' ou 'na terceira mulher'. (LIPOVETSKY,2000).

Nesse sentido, as contribuições de Lipovetsky (2000) permitem aduzir que no caso em tela, a mulher gerente bancária pode ser considerada 'a terceira mulher', uma vez que, apesar do 'teto de vidro', ela tem conseguido ocupar um número significativo de cargos hierárquicos na estrutura bancária, os quais, historicamente, eram ocupados pelos homens. Na luta pela igualdade de gênero o diagnóstico abaixo revela o longo caminho que ela terá que percorrer.

Quando perguntadas se a diferença de gênero gera facilidade ou dificuldade para a ascensão profissional, 15% das mulheres discordaram plenamente que há alguma diferença estabelecida pelo gênero; 15% discordaram parcialmente; 30% adotaram uma posição de neutralidade e 40% concordaram que há mais dificuldade para a mulher conseguir ascensão profissional, das quais 20% concordaram parcialmente e 20% concordaram plenamente (Gráfico 18).

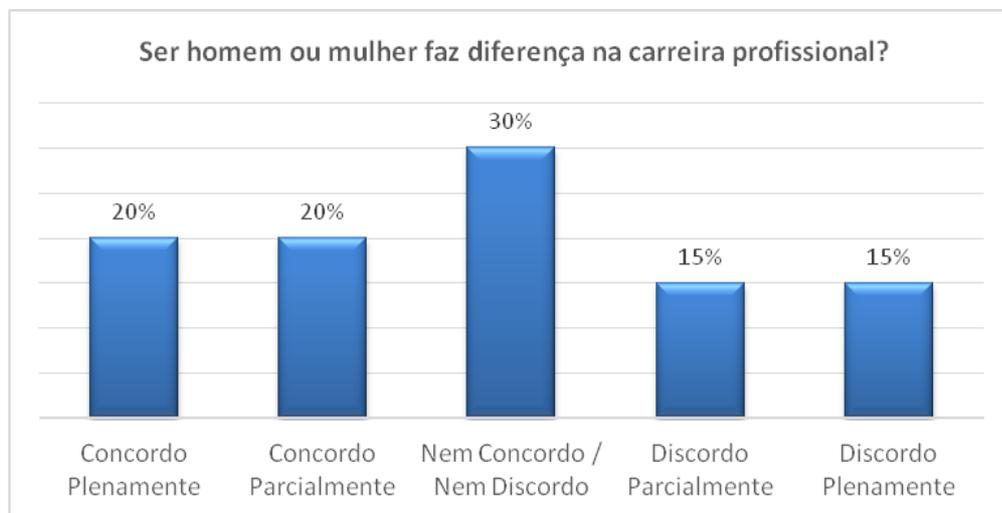


Gráfico 18: Diferenças de gênero x carreira
Org.: ARBUËS, M.P. (2015)

Outro aspecto relevante demonstrado no Gráfico 19 é que, mesmo havendo certa divergência no questionamento sobre haver ou não obstáculos referentes ao gênero, contraditoriamente, a quase totalidade das participantes considerou que o fator estético é, de fato, influenciador na ascensão profissional da mulher, entendendo por beleza/estética, boa apresentação, boa vestimenta, entre outros aspectos concernentes aos atributos femininos.

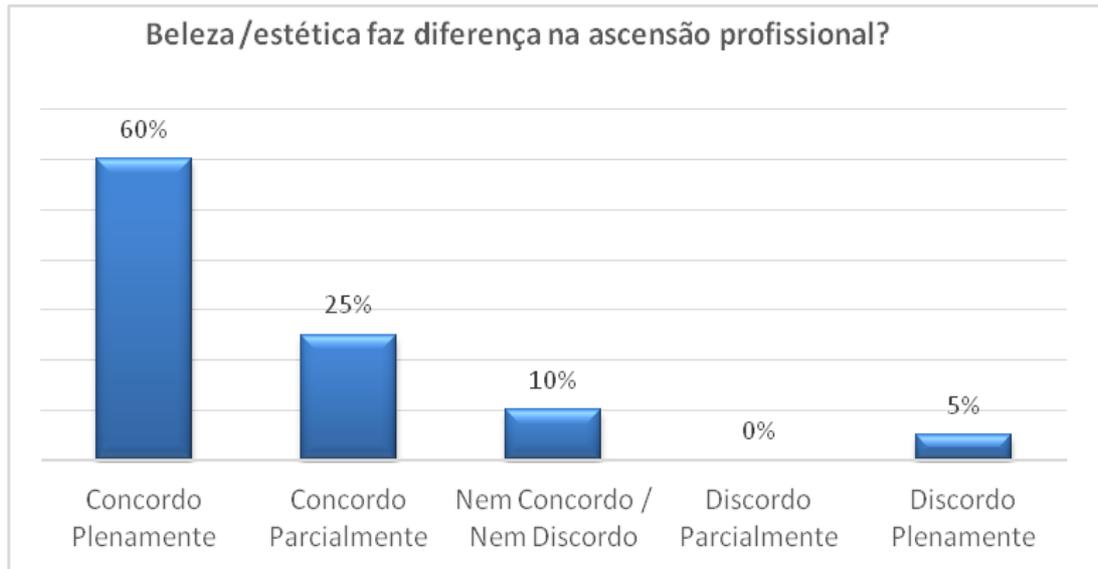


Gráfico 19: Beleza/estética e sucesso profissional
Org.: ARBUÊS, M.P. (2015)

Os resultados apresentados no gráfico 19 demonstram contradição em relação ao gráfico 18, haja vista que, se não há diferença em ser homem ou mulher para obter promoção profissional, por que os fatores estéticos e a beleza passariam a determinar diferenças, como fator influenciador?

Nesse aspecto, Tozzi (2012) explica: “A aparência importa quando o assunto é carreira, para o bem ou para o mal”, ao referir-se à obra: ‘O Valor da Beleza - Por Que as Pessoas Atraentes Têm Mais Sucesso’, de Daniel S. Hamermesh, economista americano que traz à tona essa discussão que ainda é um grande tabu dentro das organizações”. Para a autora, baseado nos dados apresentados por Daniel S. Hamermesh em sua publicação “Os executivos não gostam de admitir que a beleza afeta o modo como eles lidam com outros profissionais”. A verdade é que os “resultados de pesquisas mostram que a aparência pode influenciar e muito os salários”. (TOZZI, 2012)

Ressalta-se, no entanto, que:

A pesquisa de Daniel foi feita nos Estados Unidos e talvez a realidade brasileira seja diferente. Mesmo assim, fica a dúvida: que razões fazem com que os belos sejam privilegiados e conquistem salários mais polpidos? Daniel arrisca a resposta: autoestima nas alturas. Afinal, quando você está satisfeito com a própria aparência (e tem competência para exercer seu cargo) fica mais fácil enfrentar os desafios de carreira. “Quem se sente bem com seu modo de ser é mais seguro”, diz a *headhunter* Adriana Prates, diretora da *Dasein Executive Search*, de Belo Horizonte. “E confiança ajuda a transmitir ideias e habilidades, o que acaba conquistando os chefes.” (TOZZI, 2012)

Outro ponto e, talvez o mais importante a ser observado é que:

A boa aparência tem outra vantagem: aumenta as chances de outros prestarem mais atenção no que você tem a dizer. De acordo com uma pesquisa da Universidade Rice, dos Estados Unidos, feita com profissionais em busca de um emprego, sinais faciais marcantes, como cicatrizes, distraem os recrutadores e fazem com que eles não foquem no conteúdo do candidato, só em seu aspecto exterior. "Qualquer elemento muito chamativo pesa em uma entrevista", diz Marcela Esteves, consultora da Robert Half,, empresa de recrutamento de São Paulo, que admite se policiar para não cometer injustiça com candidatos menos privilegiados esteticamente. (TOZZI, 2012)

Mais próxima da realidade brasileira, Gomes (2010) entrevistou mulheres de 32 a 37 anos, jovens executivas e, fundamentada na literatura sobre identidade feminina e comportamento de consumo, verificou que há determinadas características relacionadas à imagem e à estética que não costumam constar nos anúncios de emprego ou revistas de negócios, mas que influenciam na escolha do profissional e ascensão da carreira. Para a autora é

Importante ressaltar que a beleza é definida neste estudo como um conjunto de fatores estéticos, comportamentais e físicos, e, desta forma, contempla características relacionadas à aparência como cabelo, unha, roupa etc., além de atributos relativos à personalidade, como simpatia, carisma e bom humor. Neste contexto, saber explorar suas características físicas, valorizando-as da melhor forma, e se comportar adequadamente em um determinado ambiente são mais importantes do que ter a beleza inata. (GOMES, 2010, p.72)

No Brasil, não bastasse a beleza e estética feminina ser valorizada, também existe o estereótipo de 'executiva bem-sucedida' cujo modelo envolve caracteres profissionais, comportamentais e físicos, não importando apenas a análise dos aspectos comportamentais da mulher profissional.

(...) o padrão influencia a trajetória profissional das executivas. Aquela que estiver fora do padrão, terá mais dificuldade para subir na carreira e, se chegar ao topo, provavelmente será moldada. Criou-se a imagem da executiva modelo e o mercado espera que aquelas que se tornam ou almejam se tornar executivas sigam este padrão (GOMES, 2010, p.57)

Mais adiante, em sua análise, segue a autora:

Seja por escolha do cliente ou do gerente, que gosta de lidar com e de contratar pessoas bonitas, a verdade é que a beleza chega a ser quase exigida da profissional brasileira, pois está relacionada à sua competência e desempenho. Desta forma, a beleza pode ser usada como uma ferramenta, útil na contratação e no dia a dia da executiva. Ela abre portas, cria uma imagem positiva (ou negativa), é uma forma de chamar a atenção e dar acesso a pessoas e ambientes (GOMES, 2010, p. 72).

Outras observações conclusivas alcançadas por meio dos estudos analisados por Gomes (2010) demonstram que as mulheres 'bonitas' (dentro dos

padrões estabelecidos) têm maiores chances de contratação para trabalhos em que terão contato direto com o público, enquanto as consideradas 'não bonitas' tendem a ser contratadas para as funções internas.

Existe uma (falsa) confiança associada à beleza que cria a crença de que essas funcionárias são mais competentes que as demais. Assim, o aumento salarial derivado de promoções, aumentos e ascensão profissional é mais rápido entre as 'bonitas' ao longo do tempo (enquanto as 'não bonitas', além de terem mais dificuldades para promoções, aumentos e ascensão profissional, também recebem média salarial menor do que as classificadas como 'bonitas'). E, ainda, há uma percepção social de que as funcionárias mais 'bonitas', geralmente, são mais comunicativas e sociáveis, e esta interação impacta positivamente em seus salários.

Os três principais fatores que influenciam a diferenciação entre as oportunidades maiores às mais 'bonitas', nas palavras das próprias mulheres, segundo a pesquisadora, são: autoconfiança, percepção de competência e maior sociabilidade (GOMES, 2010).

Não há tabu por parte das mulheres em tratar sobre o tema. Neste sentido, a pesquisadora considerou surpreendente como a questão foi tratada com naturalidade pelas entrevistadas e aparecendo de forma tão explícita na trajetória profissional. Sobre a sensação de possuir jornada dupla abordada por algumas das entrevistadas, Gomes (2010, p.74) concluiu:

A mulher tem, portanto, a pressão social de ser eficiente no trabalho, nos cuidados com a casa, na atenção à família e ainda estar bem cuidada fisicamente, criando-se alta expectativa e um ideal inatingível.

Corroborando com os resultados obtidos nas análises realizadas por Gomes (2010), esta pesquisa realizada no setor bancário em Goiânia, com mulheres atuando em cargos gerenciais, demonstrou que a quase totalidade delas acredita que o fator estético interfere na ascensão profissional, totalizando 85% das entrevistadas que concordam com esta afirmação, 60% concordando plenamente, 25% concordando parcialmente, 10% se colocando em posição de neutralidade ou evitando responder, e, apenas, 5% discordando haver esta relação.

Entretanto, quando observada a relação entre gênero e salário, esta discrepância vista em relação à estética já não é mais percebida. Na percepção das mulheres em cargo gerencial no segmento bancário de Goiânia – entrevistadas para a realização deste trabalho – não há relação entre salário e gênero.

Quando perguntadas sobre este tema, confirmando ser o setor bancário uma área profissional cada vez mais segmentada às mulheres, 55% delas discordaram haver qualquer relação entre gênero e salário, 45% discordando plenamente e 10%, parcialmente. Enquanto 20% colocaram-se em posição de neutralidade e/ou evitaram responder, 10% concordaram, parcialmente, haver relação entre gênero e salário e 15% concordaram, totalmente, haver esta relação (Gráfico 20), provavelmente em função das diferenças já percebidas entre as políticas nas instituições bancárias privadas de capital nacional e os bancos privados de controle estrangeiro, que se diferem daquelas nas instituições bancárias públicas, onde as mulheres encontram maiores obstáculos para a ascensão profissional e maiores diferenciações com inferiorização em relação aos homens.

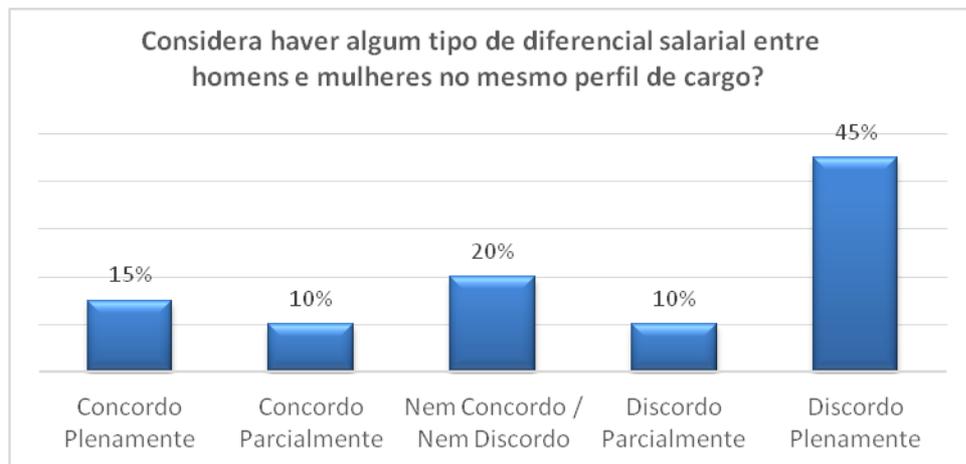


Gráfico 20: Gênero x Desigualdades salarial
Org.: ARBUÉS, M.P. (2105)

O mesmo perfil de resposta é apresentado no Gráfico 21, quando se busca verificar se as entrevistadas consideram haver algum tipo de diferenciação na distribuição de atividades entre homens e mulheres no mesmo cargo, confirmando o padrão das respostas anteriores e o impacto da diferença das políticas de RH que diferenciam os bancos privados, sejam nacionais ou de controle estrangeiro, com os bancos públicos (Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil). Ou seja, 45% discordaram plenamente haver esta distinção na definição de tarefas, no entanto 15% das gerentes entrevistadas afirmaram plenamente existir diferenças quanto às atribuições de tarefas.

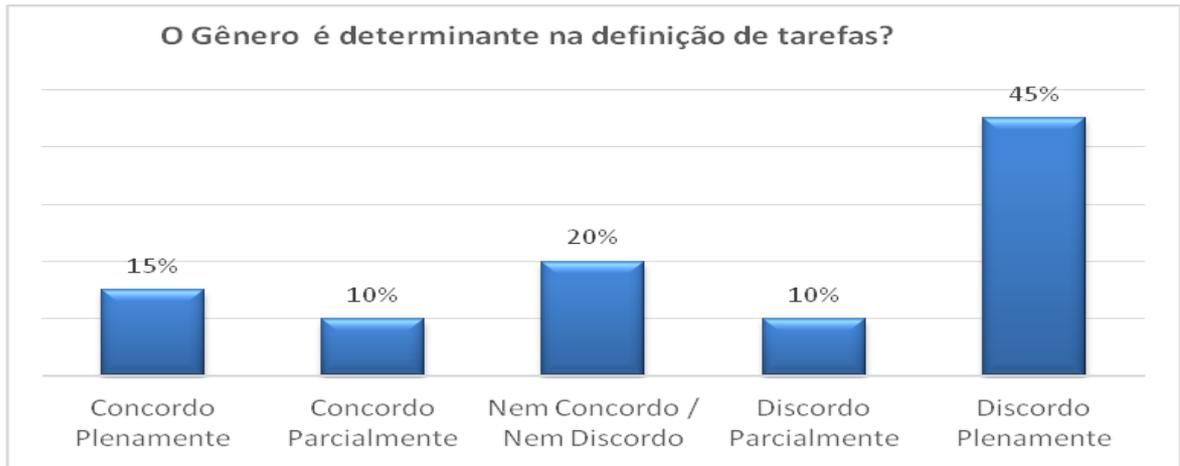


Gráfico 21: Gênero X Cargo/função
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

No entanto, mesmo havendo maior detecção explícita de diferenciação nas políticas de Recursos Humanos, apenas entre os bancos privados e os bancos públicos, com maiores obstáculos para a carreira profissional verificada nas instituições públicas, essa prevalência não é tão clara quando analisada a existência de algum tipo de discriminação geral ou por gênero, dentro da empresa. Neste caso, 35% discordam plenamente e 15% discordam parcialmente haver alguma discriminação, enquanto 20% ficaram em dúvida ou evitaram responder, conforme o Gráfico 22. O índice dos que concordam que há algum tipo de discriminação por gênero, por parte da empresa, alcança 30% (20% concordando parcialmente e 10% concordando plenamente).

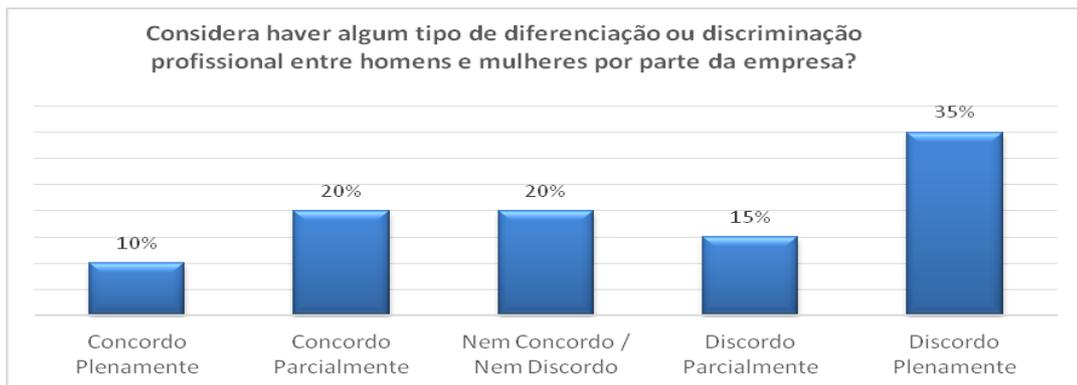


Gráfico 22: Discriminação de Gênero X Empregador
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Gomes (2010), além de concluir que as questões estéticas servem como diferencial no mercado de trabalho, também verificou que é comum a identificação de discriminação em relação à mulher no exercício profissional, especialmente em aspectos como hierarquia, remuneração e área de atuação, havendo algumas áreas e cargos que ainda são exclusivos aos homens.

Como abordado anteriormente, as mulheres ainda ocupam posições subordinadas aos homens, recebem salários mais baixos, estão mais presentes em profissões ligadas às áreas como educação, assistência social e prestação de serviço, e são minoria em áreas ditas masculinas como siderurgia ou automobilística, entre outras.

Além disso, o relacionamento de amizade é diferenciado no ambiente de trabalho quando, nos momentos de lazer, encontro, conversa de corredor etc. há presença de mulheres, havendo evidente distanciamento entre homens e mulheres naquilo que vai além do campo profissional, e um melhor relacionamento dos homens com os homens e maior isolamento das mulheres.

Essas discriminações são discretas, pouco explícitas, mas nem por isso, inexistentes e refletem, de forma velada, a cultura patriarcal ainda muito presente, quer no espaço doméstico, quer no espaço público, nas relações de trabalho. (GOMES, 2010).

3.3.6 Assédio sexual e assédio moral

De acordo com o Código Penal Brasileiro (CPB), o assédio sexual constitui-se em um ato ilícito nos termos do artigo 216-A que define:

Assédio sexual: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção de 1(um) a 2 (dois) anos²⁵

Pela redação do artigo, verifica-se que o tipo penal em referência exige a forma dolosa, ou seja, a intenção de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. No sentido de reprimir o assédio sexual no trabalho, uma vez que tal conduta consiste em um ataque frontal aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana do trabalhador, da igualdade entre os trabalhadores e da liberdade sexual, a OIT tratou de regulamentar e ampliar o seu entendimento, tratando o assédio sexual como:

Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das seguintes características: Ser uma condição clara para manter o emprego; Influir nas promoções da carreira do assediado; Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; Ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso e Oferta de

²⁵ A Lei nº 10.224, de 15.05.2001, alterou o Código Penal Brasileiro, para dispor sobre o crime de assédio sexual. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/assedio-sexual>. Acesso em: 8 jan. 2015.

crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho. (OIT, 2001)

Segundo Pamplona Filho (2005), o problema do assédio, todavia, é muito mais amplo do que a forma conceituada e criminalizada no Brasil. Para o jurista, o assédio sexual é toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual. Por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas. O assédio sexual no trabalho redundando em um "ambiente de trabalho tenso e hostil, provocando dores de cabeça, de coluna e de estômago, além de insônia, depressão, falta de concentração e de interesse pelo trabalho" (PAMPLONA FILHO, 2005, p. 2.735)

Para Barros (1999, p.5), "pesquisa realizada no ano de 1995, em doze capitais brasileiras, constatou que 52% das mulheres que trabalham já foram assediadas sexualmente". Para a autora, as mulheres receiam denunciar o assédio sexual no trabalho, uma vez que temem perder o emprego ou a boa fama. As ocupantes de cargos mais modestos são as maiores vítimas, já que a perda do emprego ameaça a sua própria subsistência e a de sua família.

Na presente pesquisa não é observado com significância, entre as participantes entrevistadas, incidência de profissionais que já se sentiram assediadas sexualmente, mas ainda assim é preocupante perceber que 15% concordam plenamente já terem sido assediadas sexualmente, se levar em consideração a amostragem da pesquisa, dentre as quais 10% concordam parcialmente e 10% nem concordam e nem discordam (preferindo se omitir quanto à questão), totalizando 35% contra 55% que afirmam discordarem plenamente de já terem sofrido qualquer tipo de assédio sexual no exercício da atividade profissional bancária, como demonstrado no Gráfico 23.

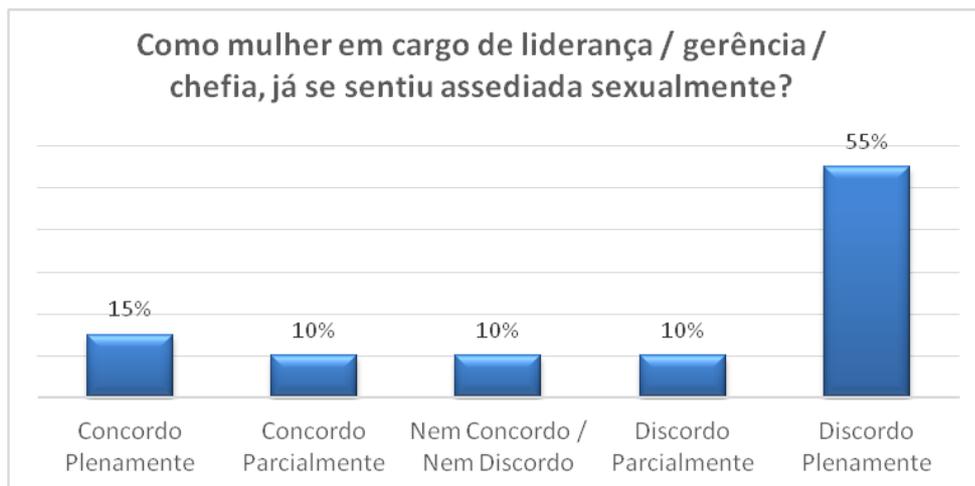


Gráfico 23: Assédio Sexual
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Já em relação ao assédio moral, diferentemente do que se verificou em relação ao assédio sexual, a incidência de mulheres em cargo gerencial que se sentiram moralmente assediadas aumentou consideravelmente, com 15% que concordam plenamente, 10% que concordam parcialmente, 20% que preferiram não declarar e 40% que discordaram plenamente de terem sofrido qualquer tipo de assédio moral, conforme mostra o Gráfico 24. Ou seja, de alguma forma, em menor ou maior grau de assédio moral, 60% das gerentes se perceberam assediadas nos seus postos de trabalho. Isso significa que o assédio moral é uma realidade nas relações de trabalho bancário e, mesmo ocupando postos de liderança, a mulher trabalhadora bancária é vítima dessa forma de violência simbólica que assola o mercado de trabalho.



Gráfico 24: Assédio Moral
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

O assédio moral no ambiente de trabalho pode manifestar-se sobre três variantes: vertical (a violência parte da direção ou do superior hierárquico), horizontal (a violência é praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico) ou ascendente (a violência é praticada pelo grupo de trabalhadores contra um chefe ou superior). No processo de assédio moral do tipo vertical, a ação não necessariamente precisa ser deflagrada pelo chefe, mas ele pode contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da(s) vítima(s) e, por meio destes, a violência é desencadeada. Neste sentido, um estudo nacional sobre assédio moral na categoria bancária (MACIEL et al., 2006) constatou que:

Pelo menos 40% dos bancários já passaram por situações constrangedoras no trabalho. Em contrapartida, apenas 5,2% dos entrevistados que relatam ter sido vítimas de assédio moral falaram sobre o assunto com alguém, 34,65% buscaram apoio na família, 14,85% falaram com amigos, 10,89% procuraram um colega da empresa e apenas 6,52% buscaram o sindicato. A mesma pesquisa identificou que as principais dificuldades no trabalho apontadas pelos entrevistados são: falta de pessoal (70,97%), carga excessiva de trabalho (54,66%), competição entre pessoas (34,09%) e não respeito aos horários (27,36%).” (JACQUES ; AMAZARRAY, 2006, p.103).

Sobre essa questão, dados levantados pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e região, recentemente,²⁶ são assustadores. No que se refere ao assédio sexual entre as mulheres bancárias, a pesquisa demonstrou um aumento de 1.500%; o assédio moral, teve um aumento de 26,58%; a discriminação racial avançou 252,31% e a discriminação sexual cresceu 69,23%. Todas essas taxas são relativas ao ano de 2014. Em entrevista ao jornal da entidade, a vice-presidente do SindBan, Ângela Isabel Ulices Savian, evidenciou a importância da divulgação dos dados para mostrar o tanto que o sistema financeiro “é branco, elitizado, dominado pelos homens e discriminatório” (SAVIAN, 2015). E ainda, a sindicalista destaca que:

O perfil mostrou que a mulher tem que se desdobrar cada vez mais para exercer altos cargos e, ao falar da mulher negra, a dificuldade de atingir patamares maiores dentro do banco é ainda muito maior. O que chamou mais atenção esse ano foram as questões relativas ao assédio, principalmente o assédio sexual. Teve uma evolução muito alta e, por mais que tenhamos lutado e realizado ações, isso continua porque a mulher continua a ser explorada e marginalizada.

(...)

Aumentou a consciência da mulher porque antes se tinha vergonha de expor o assédio. É muito positivo quando ela atinge um grau de politização e se sente segura para denunciar, porque antes não era declarado, completa. (SAVIAN, 2015)²⁷.

²⁶ A pesquisa foi realizada de janeiro a março de 2015 e publicado no jornal da entidade em abril corrente.

O artigo com os dados da pesquisa completa disponível em: www.spbancarios.com.br/noticias.

²⁷ Folha bancária. Disponível em: < www.spbancarios.com.br >. Acesso 15 abr. 2015).

Para Pamplona filho (2005), o assédio moral no trabalho consiste em um processo de perseguição da vítima caracterizado com o objetivo do agressor, conscientemente ou não, de excluí-la do ambiente laboral. Por sua vez, o assédio sexual se configura, igualmente, em um processo de perseguição do assediado, mas com o intuito de obter favores sexuais da vítima. Para o jurista: "a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano" (PLAMPLONA FILHO, 2005)²⁸.

Do ponto de vista jurídico, tanto o assédio moral quanto o sexual são atos ilícitos que atentam contra a honra do trabalhador. São, portanto, formas injustas de perseguição, que se manifestam por meio da violência simbólica impregnada nas relações de trabalho, em que a maioria das vítimas são mulheres. Existem inegáveis pontos de contato entre os dois institutos jurídicos: assédio moral e assédio sexual no trabalho. Há, em ambos, uma perseguição que destrutura, humilha e agride a dignidade da vítima que, na maioria dos casos, vê-se obrigada a deixar o emprego.

Resta considerar que, ao abordar as questões que permeiam o ambiente de trabalho que envolve a atividade gerencial no universo do setor bancário, as lições de Bourdieu mais uma vez se colocam presentes como reflexão a compreender de que forma a dominação masculina e violência simbólica está posta neste ambiente (lócus).

Nesse sentido, para Bourdieu (2005), a dominação não é o efeito direto e simples da ação exercida por um conjunto de agentes sobre outros (dominantes e dominados), mas o efeito indireto de um conjunto complexo de ações que se engendram na estrutura do campo por meio do qual se exerce a dominação frente aos demais. Tal dominação não é evidente, e sim mascarada, camuflada, invisível, a tal ponto que muitas vezes os que a sofrem não a percebem.

De acordo com esse autor, "A violência simbólica consiste em uma violência que se exerce com a cumplicidade tácita dos que a sofrem e também, com frequência, dos que a exercem, na medida em que uns e outros são inconscientes de exercê-la ou de sofrê-la". (BOURDIEU, 1987, p.22).

A violência simbólica constitui-se, em um primeiro momento, como uma violência dissimulada, confere poderes particulares e eficácia específica. Ela é suave, sutil, doce que faz com que o violentado aja com o modo de pensar do dominador.

²⁸ Texto completo disponível em: <http://jus.com.br/artigos/14675/assedio-moral-e-assedio-sexual-noções-distintivas>.

Verifica-se que no espaço em questão, o setor bancário, o processo é idêntico: o reconhecimento da legitimidade se enraíza no acordo imediato entre as estruturas incorporadas, tornadas inconscientes. Por sua vez, esse acordo potencialmente explica a facilidade, de fato, espantosa e recorrente com que os dominantes impõem sua dominação, permitindo afirmar que esta dominação não é apenas uma dominação de classe ou de grupos, mas uma dominação masculina (BOURDIEU, 2005).

Transportando, portanto, o conceito de legitimidade, às nuances da dominação masculina, a qual se pauta em leis andrógenas, o autor considera que o paradoxo não está nas diferenças visíveis do corpo feminino ou masculino, que se dá partindo de uma visão androcêntrica e sim na instituição de características biológicas como sendo duas essências sociais hierarquizadas, que se legitimam e se naturalizam frente aos dominados (no caso em tela, as mulheres bancárias).

Conforme argumenta Bourdieu (2005) esse pensamento (preconceituoso) das mulheres, trata-se de um produto que é fruto da incorporação das relações de poder e da divisão sexual do trabalho, expressas nas oposições fundadoras e estruturantes da ordem simbólica.

4 A RELIGIÃO COMO SUPORTE: FÉ E RELIGIOSIDADE DAS GERENTES BANCÁRIAS

Rubem Alves (1984)²⁹, em sua obra 'O que é religião', considera que a marca de todas as religiões talvez seja o **drama da alma humana** (grifo nosso), num esforço de pensar a realidade humana de uma maneira que a vida faça sentido.

Mesmo com todas as transformações impostas pela modernidade, para Alves (1984) a religião não mudou, ficou secularizada, os deuses e as esperanças religiosas ganharam novos nomes e novos rótulos, e os seus sacerdotes e profetas novas roupas, novos lugares e novos empregos. "A religião está mais próxima de nossas experiências pessoais do que se pode admitir (...) a ciência da religião é também ciência de nós mesmos: sapiência e conhecimento saboroso" (ALVES, 1984, p.12).

Passados mais de trinta anos, as sábias reflexões de Alves (1984) são constatadas na dinâmica social, considerando que a secularização é um fenômeno da modernidade; entretanto, a sociedade nunca deixou de ser crente. As pesquisas têm apontado para uma diversificação das crenças, para uma mobilidade religiosa de natureza vertiginosa nesse novo milênio, em que o catolicismo vem perdendo espaço para o evangelismo, especialmente o (neo)pentecostalismo e outras denominações alternativas, mas a religiosidade nunca esteve em baixa no Brasil. É o que será apresentado a seguir, com base nas análises dos dados do IBGE sobre a religiosidade no Brasil (CENSO, 2010).

4.1 O MAPA DA RELIGIOSIDADE NO BRASIL: A TESE WEBERIANA E AS MULHERES

Os dados do IBGE (Censo 2010) sobre a religião (ou não religião) do brasileiro revelam que, no Brasil, existem 86,8% da população de cristãos e apesar da queda significativa no número de católicos nos últimos anos, o Brasil não só é o país com o maior número de pessoas católicas no mundo, como simbolicamente, é o único que integra o grupo dos maiores países emergentes do BRICS (Brasil, Rússia, China, Índia e África do Sul). Em face da crise econômica mundial, há quem vislumbre uma forte

²⁹ A obra de Rubem Alves 'O que é religião' (coleção primeiros passos) é um marco histórico na trajetória acadêmica desta pesquisadora, por se tratar de sua primeira leitura acadêmica sobre o 'sentido da religião'. Recém lançada naquele contexto, foi leitura obrigatória nas aulas da disciplina Teologia do curso de História realizado em meados dos anos 80 na UCG.

tendência de, em pouco tempo, tornar-se o maior PIB católico do mundo, ultrapassando a França, maior economia católica na atualidade. Para tanto, basta que a renda das mãos dos católicos suba e a economia ande mais rápido do que a queda do catolicismo no País. Neste aspecto, a tese weberiana seria uma exceção nesse novo milênio (NERI, M.C, 2011). Em artigo publicado na revista veja *on line* sob o título: O IBGE e a Religião, de Cecília Ritto (2012)³⁰ alguns especialistas, com suas análises, corroboram com essa questão:

O Brasil ainda é a maior nação católica do mundo, mas, na última década, a Igreja teve uma redução da ordem de 1,7 milhão de fiéis, um encolhimento de 12,2%. Os dados são da nova etapa de divulgação do Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A tendência de redução dos católicos e de expansão das correntes evangélicas era algo esperado. Mas pela primeira vez o Censo detecta uma queda em números absolutos. Antes do levantamento de 2010, o quadro era apenas de crescimento de católicos em ritmo cada vez menor. Mantida essa tendência, em no máximo 30 anos católicos e evangélicos estarão empatados em tamanho na população. (RITTO, 2012)

Sobre a questão, José Eustáquio Diniz (2012), demógrafo da Escola Nacional de Estatística, no mesmo artigo, afirma:

O impacto dessa mudança é grande para a Igreja Católica. (...) No Brasil, a revolução é silenciosa. **Se em 1970 havia 91,8% de brasileiros católicos, em 2010 essa fatia passou para 64,6%. Quem mais cresce são os evangélicos, que, nesses quarenta anos saltaram de 5,2% da população para 22,2%” (grifo nosso)**. O aumento desse segmento foi puxado pelos pentecostais, que se disseminaram pelo país na esteira das migrações internas (...). Nesses locais, os evangélicos construíram igrejas no vácuo da estrutura católica.

Cesar Romero Jacob (2012), cientista político da PUC-Rio, ao contribuir com sua análise, reflete:

Houve uma mudança na distribuição espacial das pessoas. A Igreja Católica é como um transatlântico, que demora muito para mudar um pouquinho a rota, devido ao tamanho de sua estrutura burocrática. Já os evangélicos são como pequenas embarcações (...).

A analogia apresentada por Jacob (2012) se aplica à comparação entre o tempo e o custo para se ordenar um padre e o período de formação de um pastor, algo que ocorre em menos de três meses. “Não existe espaço vazio”, afirma o cientista político.

Ainda em sua análise, Jacob (2012) considera que na ausência do Estado e da Igreja Católica “os pentecostais vêm atuando nas periferias como guias espirituais e como figuras centrais do assistencialismo”. Ademais, para o

³⁰ O artigo, na íntegra, encontra-se disponível em www.veja.abril.com.br/blog/Reinaldo/files/2012/06/IBGE-religiões.

pesquisador, o fenômeno da favelização e a ocupação das periferias são resultado da migração rural dos anos 80 e 90, que deixou de ser motivada pela possibilidade de ascensão social e passou a acontecer pela expulsão das pessoas do campo, em sua maioria pobres. As correntes pentecostais acompanharam esses deslocamentos e, ainda na década de 90, entraram maciçamente na política, que se tornou um importante instrumento de crescimento da própria igreja pentecostal e do pastor (JACOB, 2012).

A pesquisa do censo revela, ainda, que, apesar de os pentecostais crescerem na população pobre e de baixa renda, na última década se fez presente, também, na nova classe média. Segundo Diniz (2012), um dos fatores responsáveis por esse processo foi a doutrina conhecida como a **“teologia da prosperidade”** (grifo nosso). Movimento de origem americana (década de 40) de grande receptividade no meio evangélico brasileiro desde os anos 80. Também é conhecido como ‘confissão positiva’, ‘palavra da fé’, ‘movimento da fé’ e ‘evangelho da saúde e prosperidade’. Sua doutrina enfatiza a importância do empoderamento pessoal ao difundir a crença de que o cristão deve ser próspero, feliz, saudável e vitorioso em seus diversos empreendimentos, sendo a pobreza e as doenças, vistas como maldições a serem destruídas pela fé. “Com forte cunho de auto-ajuda e valorização do indivíduo, agregando crenças sobre a cura, prosperidade e poder da fé por meio da confissão de palavras em voz alta e em nome de Jesus” (SILVEIRA, 2007, p.19).

Ao lado desse movimento, segundo Viana (2012, p.110 -111), a cultura religiosa a partir da expansão neopentecostal passou a ser mercantilizada e o processo de produção encontrou um novo mercado, a música gospel, produzindo celebridades e “coisas do gênero (...) os valores religiosos passaram a ser meras réplicas dos valores dominantes (...) Neste caso, o capitalismo invadiu a religião”.

Por outro lado, os dados da PINAD/IBGE (2010) revelam também para um relativo crescimento do segmento dos ‘sem religião’. Percentualmente, chegou a 8% da população. E, ainda, segundo o mesmo relatório o maior número dos sem religiões, denominados agnósticos, são os que estão entre os de maior escolaridade, que possuem mestrado e doutorado. Segundo Gaarder *et ali* (2000, p.253), “(...) com o avanço da industrialização e da ciência no último século, surgiram novas explicações não religiosas para o curso dos eventos. Embora as religiões se mantenham vivas, áreas cada vez maiores da vida social e cultural têm saído de sua influência (...)”. A secularização, provocou efeitos diversos nas pessoas, desde a sua descristianização

à incorporação de uma consciência científica à sua fé religiosa, formando assim, uma “nova espiritualidade”.

O relatório ainda apresenta dados quanto ao gênero, no qual 5% das mulheres declararam não professar nenhuma religião contra 8,52% dos homens; entretanto, elas são menos católicas do que eles. No total, 71,6% das mulheres e 75,4% de homens se declararam católicos. Este resultado significa que, enquanto os homens abandonam as crenças, as mulheres trocam de crenças. Ou ainda, já que o catolicismo é patriarcal, a religiosidade é mais feminina que masculina, sendo repassada de mães para filhas e filhos (NERI, 2011).

Ressalta-se aqui que, tais mudanças estão associadas à revolução feminina e à globalização/ secularização. De um lado, tem-se o distanciamento do catolicismo de corte patriarcal às reivindicações dos movimentos feministas e, de outro, ao fortalecimento de caráter transnacional da Igreja Católica (NERI, 2011).

Em sua obra, ‘A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo’ (2006), Max Weber³¹ procurou explicar o desenvolvimento capitalista nos países protestantes no século XIX, argumentando que o estilo de vida católico lançava para a outra vida a conquista da felicidade. A ética (culpa) católica inibiria, dessa forma, a acumulação do capital e a lógica da divisão do trabalho, motores do desenvolvimento capitalista.

Para Weber (2006), a Reforma Protestante foi fundamental para o desenvolvimento do capitalismo. Aliado a esse fato, as novas igrejas pentecostais estariam ocupando o lugar do Estado na cobrança de impostos (dízimos e outros), ofertando serviços (religiosos) e constituindo redes de proteção social. E ainda, há que se considerar que o advento do protestantismo, alterou de forma significativa a doutrina católica uma vez que a salvação passou a ser para alguns, resultante de providência divina e o trabalho tornou-se meio mais eficaz para alcançar a glorificação. Para o protestante, o trabalho enobrece o homem e o faz crescer aos olhos de Deus. Enquanto trabalha o indivíduo não desperdiça seu tempo contrariando as regras divinas (como a luxúria, prazeres mundanos, preguiça). Não há espaço para as sociabilidades mundanas, uma vez que suas práticas são abomináveis e

³¹ A tese weberiana vincula o desenvolvimento do capitalismo à doutrina calvinista da predestinação e à consequente interpretação do êxito material como garantia da graça divina. A obra em referência foi publicada pelo autor há mais de um século e nunca foi tão atual, haja vista que a hegemonia religiosa da Igreja Católica vê-se ameaçada nos últimos anos com a ascensão do (neo)pentecostalismo, com sua ‘teologia da prosperidade’, propagada pela ação dos espetáculos midiáticos da IURD e demais denominações religiosas renovadas

contrariam os princípios da nova doutrina. Assim, ao protestante restava, o trabalho e a acumulação, gerando o lucro e favorecendo o desenvolvimento do capitalismo.

Ao retomar com a questão das escolhas das mulheres face às inovações e às mudanças sociais e econômicas, de um lado, e as estruturas religiosas de outro, estaria fazendo a ética católica ser trocada por outras mais alternativas alinhadas com a emancipação feminina em curso³²

É importante destacar o pensamento weberiano quanto à questão de gênero, segundo Erikson (1996, p. 117):

(...) Uma teoria da desigualdade de gênero está implícita na sociologia da religião de Weber (...). Entretanto, apoiou o movimento feminista da Alemanha (...) forneceu advogados de defesa para as mulheres sem recursos e procurou incluir os interesses das mulheres nas atividades voltadas para aplicação da justiça (...). Sua esposa, Marianne Weber, desempenhou um importante papel no desenvolvimento do feminismo alemão.

Ainda de acordo com Erikson (1996, p.120), a religião da salvação, para Weber, teria que incluir os grupos menos favorecidos, sobretudo as mulheres que, historicamente, tem despontado no gênero que mais preza a religiosidade.

Passados mais de um século da tese weberiana, as questões centrais defendidas pelas mulheres atualmente, como o direito ao corpo (aborto, contracepção, homossexualidade), o divórcio, entre outros ainda são tabus para a Igreja Católica, que tão pouco incentiva suas conquistas no campo profissional e financeiro. Assim, a constituição de uma nova identidade feminina, fruto de sua independência financeira conquistada pelo trabalho produtivo, deu-lhe um novo sentido e promoveu uma revolução nos costumes. Enquanto os homens abandonam suas crenças, as mulheres vão trocando-as e preservando sua religiosidade (NERI, 2011). Ademais, o caráter embrionário de algumas ofertas religiosas apresenta grau de liberdade que a religião católica não oferece.

Nesse sentido, Brito (2004, p.42) considera que a explicação da crise pela qual passa a Igreja Católica não tem como fenômeno exclusivo apenas a secularização. Existem outros fatores culturais que tem promovido a indiferença religiosa e, até mesmo, o ateísmo ou o agnoscismo.

O referido autor aponta como uma das questões estruturais o papel da mulher, uma vez Igreja ainda não promoveu a libertação feminina, aliado ao problema da

³² As religiões pentecostais não valorizam a atuação da mulher moderna, mas dialoga com várias outras questões, diferentemente da religião católica,

santidade e do pecado de seus membros (carisma), o desafio da integração das mulheres nos ministérios e a redefinição de seu papel para além da submissão, são questões a serem enfrentadas pela Igreja do século XXI.

As circunstâncias da religiosidade atual escondem uma vastidão de problemas não resolvidos que o novo milênio convida a renunciar ao Deus metafísico, patriarcal e distante para ir em direção ao Deus humilde, maternal e gerador de vida (BRITO, 2004, p.43).

O fato é que no Brasil, segundo o estudo do CPS/FGV³³, o contingente de católicos ainda prevalece como o maior do mundo, porém vem sendo reduzido em todas as regiões, ainda se mantendo mais elevado no Nordeste. O Norte foi a região com maior redução relativa dos católicos. Quanto à faixa etária, a proporção de católicos foi maior entre as pessoas com idade superior a 40 anos, decorrente de gerações formadas pelos anos de hegemonia católica. Já os evangélicos pentecostais têm sua maior proporção entre as crianças e os adolescentes, sinalizando uma renovação da religião. Os espíritas são os que apresentaram melhores indicadores, com a maior proporção de pessoas com nível superior completo (31,5%) e faixa etária acima de 37 anos. Cresceu significativamente nos últimos anos, abarcando, segundo o censo, 3,8 milhões de adeptos, sobretudo nas regiões Sudeste e Sul (NERI, 2011; RITTO, 2012), conforme demonstrado no Gráfico 25.

³³ Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas e a análise do Novo Mapa das Religiões no Brasil, baseado nos microdados da PNAD/IBGE – 2010.

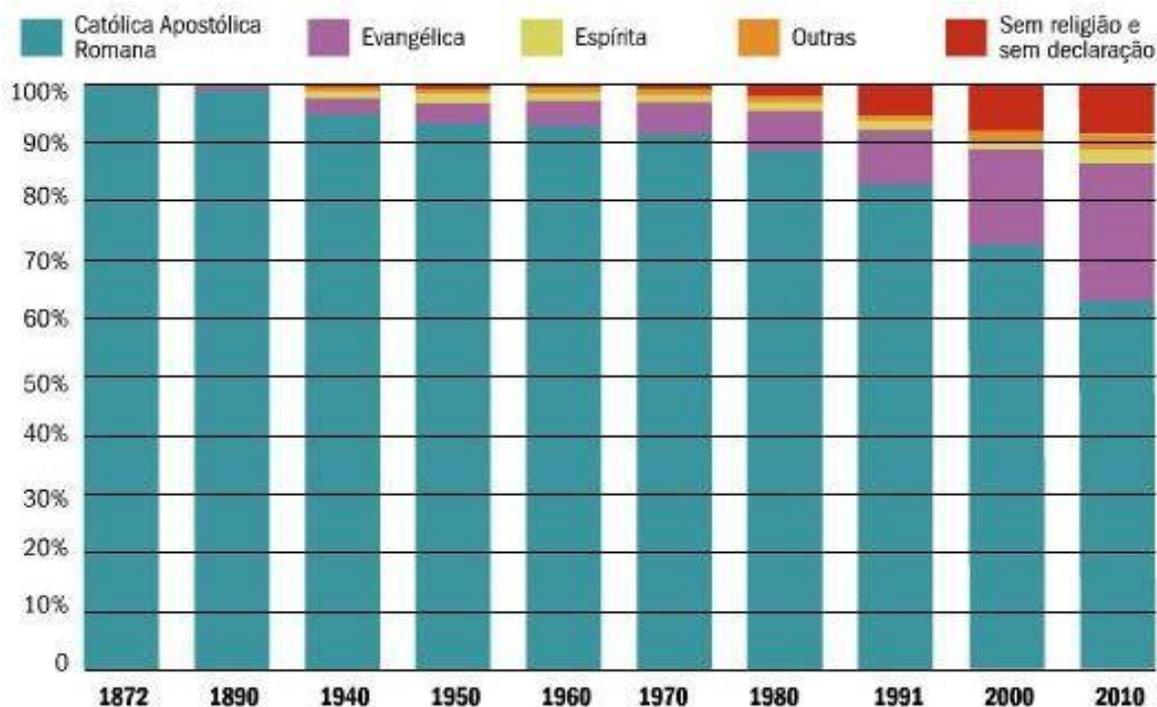


Gráfico 25: Evolução das crenças religiosas no Brasil (1872-2010)

Fonte: Diretoria Geral de Estatística. Recenseamento do Brasil 1872/1890 e IBGE. Censo Demográfico 1940/1991

Os dados apresentados pela PNAD/IBGE (2010) mostram a região Nordeste com o maior número de católicos, 74,9% de sua população; entretanto, contrariando a tese weberiana, é nessa região que se encontram os estados brasileiros que mais cresceram economicamente nos últimos anos. A renda apresentou um crescimento de 41,8% contra 15,8% da região Sudeste (a região menos católica, com 64,3% de sua população). Segundo Neri (2011), a economia vem crescendo onde o catolicismo ainda viceja.

Sem dúvidas, os tempos são outros diante do novo quadro de ofertas. O espaço religioso encontra-se cada vez mais plural, a crise do monopólio religioso enfrentada pela Igreja Católica vem forçando-a, embora de forma relutante, a atuar lado a lado com outras instituições religiosas, concorrendo no mercado (religioso) na disputa por fiéis.

Neste sentido, de acordo com Berger (2004, p. 163/178), frente à situação pluralista, as instituições religiosas passam a ter apenas duas opções: ou se acomodam à situação, fazendo “o jugo pluralista da livre empresa religiosa”, resolvendo da melhor maneira possível a questão da plausibilidade, alterando seu produto conforme as necessidades do consumidor, a exemplo do que fazem os

neopentecostais; ou se recusam a acomodar-se, entrincheirando-se “atrás de quaisquer estruturas sociorreligiosas que possam manter ou construir e continuar a professar as velhas objetividades tanto quanto possível, como se nada tivesse acontecido”.

Para o referido autor, o mais difícil não é a experiência da conversão, mas a sua plausibilidade, a sua conservação bem sucedida, para que isso ocorra, as crenças devem ser compartilhadas no contexto comunitário, tornando-se ativas e edificantes. Na visão de Berger, a socialização, aliada a outros mecanismos como a legitimação e o controle social são imperativos essenciais na garantia de uma ordem significativa e na manutenção do *nomos*, porém, destaca, que às vezes que nem sempre surtem o efeito desejado. (BERGER, 1985, p.19/20).

Assim, ao perder sua hegemonia de religião natural no ocidente cristão e ao se tornar mais uma na amplidão das ofertas do campo religioso³⁴, a religião católica terá que se reinventar ou ‘remará contra a maré’, cabendo-lhe, assim, a segunda opção da análise de Berger (1985).

Córbi (2010, p.181), corroborando com esse pensamento, avalia que nesse novo tempo se faz necessário ressignificar a forma de sentir e viver a força dos símbolos, dos mitos e das narrativas sagradas, eliminando a pretensão de que os mesmos respondam, interpretem e avaliem a realidade:

(...) nas sociedades pré-industriais, a crença se uniu indissolavelmente à espiritualidade e para que a espiritualidade seja viável nas sociedades industriais será necessário separá-la de toda crença e toda submissão, pois se assim o for será um obstáculo definitivo. (CORBI, 2010, p.182).

Segundo este autor, radicalizando em sua análise, não interessa mais as religiões nas novas sociedades e sim os mestres (aqueles que detêm a sabedoria), cabendo aos indivíduos aprender com eles e com as grandes escolas de sabedoria das tradições. Nesta perspectiva, os mesmos se mantêm livres com relação aos seus sistemas de crenças, comportamentos e rituais, não precisando tornar-se fiéis. Devem aprender a ser discípulos dos grandes mestres espirituais sem, portanto, vincular-se a uma religião, permanecendo homens e mulheres leigos e sem crenças, pois a religião, por si só, não dá as respostas que os sujeitos buscam, mas sim os exemplos

³⁴ BOURDIEU (1974) considera que o dominante num campo religioso é o conjunto de pessoas que se apropria do capital simbólico, constituído por história, crenças, conhecimentos, regras, técnicas. Ao utilizá-lo, o dominante busca manter-se no poder e excluir os recém-chegados que por vezes se utilizam de práticas de subversão para garantir sua legitimidade.

dos mestres. Espelhados neles é que esse novo indivíduo buscará construir a própria forma de viver sua espiritualidade.

Conforme Prandi (1997), a virada do milênio foi inaugurada sem uma teoria definida acerca do lugar, da função e da definição do conceito de religião. A secularização, a globalização, a economia de mercado e as identidades diluídas são fenômenos da pós-modernidade, que vem relegando a religião a um lugar periférico na organização social. Nesse espaço social, as religiões históricas estariam fadadas ao vaticínio do declínio e na perda inexorável de adeptos. Na esteira dessa concepção, alinham-se vários teóricos defendendo o princípio de que a influência da religião estaria sendo suplantada pela secularização e pela globalização. Dentre eles, destaca-se Pierucci (2004) que, atento aos dados estatísticos e fazendo uma releitura da teoria weberiana do desencantamento do mundo, não vacila ao afirmar que, numa sociedade livre com uma cultura cada vez mais plural, o destino das religiões é declinar, não há como sobreviver (MEZZOMO, 2009). Outro teórico na mesma direção, Pace (1999), faz um confronto entre a religião e a modernização das sociedades. Considera que a globalização, ao favorecer a modernização e a secularização, obriga as grandes religiões a fazerem um pacto com a sociedade, de modo que “falar dos problemas da espécie humana significa, para as religiões, obrigar-se a ajustarem-se, em tempos de interdependência, aos problemas que imediatamente se colocam como globais”. (PACE, 1999, p. 38).

De outro lado, existem outros pensadores (ASMANN, 1992; JUNG MO SUNG, 1998) que contrariam a ideia defendida de um mundo desencantado e pós-religioso. Para estes autores, o mercado apenas tornou-se um transcendental, um mito organizador das atividades econômicas e sociais. Nesse sentido, Moreira (2012, p.25) considera: “As instituições religiosas, tornadas agora agências de mercado, competem livremente para manter e ampliar as suas cotas de fiéis no mercado religioso”.

Segundo Ribeiro (2013), falharam aqueles que apostaram na morte de Deus e no fim da religião. Com o pluralismo religioso em oferta, “O processo de secularização relativizou o poder significativo da religião” (SOUZA; LEMOS ,2007, p.71).

E ainda, na compreensão de Hervieu-Léger (2008), o panorama religioso do deste milênio vem marcado pela difusão do crer individualista, pela disjunção das crenças, das pertencas confessionais e pela diversificação percorrida por crentes passeadores. Tais fatos passam a ser o novo objeto de estudo das Ciências da

Religião. Assim, segundo a autora, esse processo de emancipação pode ser traduzido como a **laicização** (grifo nosso) das sociedades modernas.

Dizer que a sociedade inteira se laiciza implica que a vida social não é mais, ou torna-se cada vez menos, submetida a regras ditadas por uma instituição religiosa. Nesse novo cenário, a religião deixa de fornecer aos indivíduos e grupos o conjunto de referências, normas, valores e símbolos que lhes permitem dar um sentido à sua vida e às suas experiências, ou seja, “a tradição religiosa não constitui mais um código de sentido que se impõe a todos.” (HERVIEU-LEGER, 2008, p. 34).

A autora afirma que religião se transformou naquilo que se convencionou chamar de **bricolagem** (grifo nosso), em que “os indivíduos fazem valer sua liberdade de escolha, cada qual retendo para si as práticas e as crenças que lhe convêm” (HERVIEU-LEGER, 2008, p. 43).

Para a autora, os crentes **bricoladores** (grifo nosso) isto é, aqueles que se apropriam de elementos religiosos daqui e dali, criando, a partir de suas experiências e expectativas pessoais, pequenos sistemas de significação que dão um sentido à sua existência, como podem eles ser levados a reivindicar suas diferentes aptidões para a bricolagem? Assim: “Nem todos os indivíduos dispõem dos mesmos meios e dos mesmos recursos culturais para produzir seu próprio rol de crenças.

A bricolagem se diferencia de acordo com as classes, os ambientes sociais, o sexo, as gerações.” (HERVIEU-LEGER, 2008p. 47). Os jovens de hoje querem fazer valer seu poder de escolher sua religião “em função da afinidade que sentem pessoalmente com essa ou aquela tradição e dos benefícios pessoais (principalmente psicológicos) que podem esperar delas. “No âmbito da religião, como nos demais, a capacidade do indivíduo para elaborar seu próprio universo de normas e de valores a partir de sua experiência singular, tende a impor-se (...) vencendo os esforços reguladores das instituições.” (HERVIEU-LEGER, 2008, p.63).

Nos relatos abaixo, de duas participantes desta pesquisa, pode-se perceber o sentido da análise da autora:

“Na verdade, sou cristã, acredito em Deus; portanto, o ser humano que tem fé tem força para lutar e chegar aos seus objetivos. Frequento a **igreja evangélica**, às vezes, e quando posso, a **igreja católica**, e também **faço estudo bíblico aos domingos na minha residência** (grifos nossos), e isso me fortalece, me faz uma pessoa mais amável e dedicada. Consequentemente, trabalho com mais eficiência e feliz, e isto me faz alcançar tudo que almejo, ou seja, com meu esforço e a minha dedicação.” Gerente 05 – 36 anos).

“Eu acredito em Deus, mas **não sou católica, nem evangélica**, sou batizada na Igreja Católica, mas, quando me separei foi na Igreja Batista que fui acolhida, foi muito difícil aquele momento. Porém, quando eu senti que eles queriam me prender, me envolvendo em atividades da Igreja eu não voltei mais. **Hoje, frequento quando dá, a Irradiação Espírita e alguns cultos evangélicos da Fonte da Vida**”(…) (Gerente 06 – 38 anos) (grifos nossos).

Longe, portanto, de significar o fim da religião, como afirmaram os niilistas, o que acontece é que, de acordo com Hervieu-Léger (2005, p. 32), ao mesmo tempo em que as grandes instituições religiosas perdem cada vez mais credibilidade, mostrando-se incapazes de regular a vida de seus fiéis, que passam a reivindicar sua autonomia, no tocante à crença, “assiste-se a uma eflorescência de grupos, redes e comunidades no seio dos quais os indivíduos trocam e validam mutuamente as suas experiências espirituais”. Ou ainda, o que Berger (1997, p.76-77) denomina como pluralismo moderno, que para ele significa qualquer situação onde haja competição entre visões de mundo, porém “...firmemente ancoradas em certezas subjetivas, enquanto são sustentadas por consistentes e contínuas estruturas de plausibilidade”.

Como ficou demonstrado, anteriormente, por meio das análises estatísticas, as crenças das mulheres brasileiras permanecem em alta, contrariando a lógica daqueles que defendem o fim da religião. Face aos fenômenos da pós-modernidade, elas sempre foram e são as mais religiosas, mesmo que tenham trocado suas crenças por outras mais compatíveis com suas atuais concepções.

4.2 A RELIGIÃO COMO SACRALIZAÇÃO DAS IDENTIDADES DE GÊNERO

Diante do quadro apresentado no tópico anterior, faz-se necessário, previamente, realizar uma breve abordagem histórica sobre o papel da religião e sua relação com as mulheres.

Desde o triunfo do cristianismo no Império Romano, a cultura patriarcal judaico-cristã modelou os papéis sociais de homens e mulheres, santificando a opressão masculina e a inferiorização feminina. Assim, como já observado anteriormente nesta tese, a religião cristã contribuiu eficazmente na invisibilização e no silenciamento das mulheres.

Michelle Perrot (2008, p.105), ao refletir sobre as relações entre as ‘religiões e as mulheres’ afirma que “(...) *han sido siempre y em todo lugar ambivalentes y paradoxales, porque lãs religiones son al mismo tempo poder sobre las mujeres y poder de las mujeres*”.

Para a autora, o poder sobre as mulheres é resultante dos dogmas das grandes religiões monoteístas que utiliza como um dos seus fundamentos a diferença entre os sexos e a supremacia masculina sobre a feminina, ao conceberem essa hierarquia como uma ordem de natureza divina. O conteúdo doutrinário dos grandes livros fundantes, a exemplo da Bíblia Sagrada e do Alcorão reforça a reprodução desse modelo de representação social arquetípica, já abordado anteriormente.

A Bíblia, ao ser escrita numa lógica e argumento patriarcal, é contundente sobre a conduta submissa que as mulheres devem ter. Os padrões de ser mulher socialmente construídos são reafirmados pela igreja por meio dos ensinamentos cristãos sobre como ser mulher e para, além disso, como ser uma boa mulher, uma boa mãe e esposa (NUNES, 2005). Assim, dentre suas várias passagens tem-se a imagem da mulher submissa e dedicada à família, ao marido e aos filhos, a exemplo de Tito 2:3-5, onde Paulo dá instruções sobre como uma jovem esposa deve ser treinada para viver sua vida dedicada ao lar e ao marido:

As mulheres idosas, semelhantemente, que sejam sérias no seu viver, como convém às santas, não caluniadoras, não dadas a muito vinho, mestras no bem (...) Para que ensinem as mulheres novas a serem prudentes, a amarem seus maridos, a amarem seus filhos, a serem moderadas, castas, boas donas de casa, sujeitas a seus maridos, a fim de que a palavra de Deus não seja blasfemada. (Bíblia Sagrada, Tito, 2:3-5).

Verifica-se que as pesquisas que abordam a história das mulheres constataam que as religiões têm contribuído, sistematicamente, com o processo de subordinação feminina, reforçando, por meio de seus dogmas, a reprodução de modelos de representações patriarcais e domesticadoras. Nesse sentido, a mulher é considerada como um ser virtuoso, que se traduz no fato de ser uma boa filha, esposa e mãe exemplar, e ainda na sua religião, uma serva fiel. Souza e Lemos (2009, p.48) afirmam que “Ser boa mãe, esposa, dona de casa e fiel religiosa implica reproduzir as normas já objetivadas que reservam às mulheres alguns atributos: fragilidade, submissão, cuidado (com filhos, maridos e atividades domésticas) etc.”

E, ainda, em sua análise, observam:

(...) A casa, lugar intocável pelo Estado e pela sociedade circundante, deixou-se tocar pela religião, que durante anos a fio conseguiu uma ascendência sobre o lar que nenhuma outra instituição social alcançou, além da própria instituição familiar. Essa exclusividade de acesso, porém, não necessariamente implicou romper com a dominação intrafamiliar vivenciada pelas mulheres. Não raras vezes, a religião atuou e atua legitimando uma cadeia de dominação baseada no poder patriarcal, “aconselhando” as mulheres a continuarem em casamentos minados pela violência doméstica; a se submeterem aos mandos e desmandos de seus maridos; a

perseverarem como boas mães mesmo no contexto de uma gravidez indesejada; a não se conceberem como sujeitos com direito ao sexo pelo prazer etc. (SOUZA; LEMOS, 2009, p. 48).

Assim, ao abordar a exclusividade secular da religião no contexto familiar, as autoras consideram que a mesma não só contribuiu como legitimou o processo de dominação feminina com bases patriarcais, resultando em representações e auto representações das mulheres como sujeitos sem direitos, o que é reafirmado pelo senso comum, como parte constituinte da identidade feminina e configurada nas máximas populares: ‘ser mãe é padecer no paraíso’, ‘lugar de mulher é na cozinha’, ‘o homem é o cabeça da família’, entre outros. Para as autoras, tudo isso promove “a redução do ser mulher à sua capacidade reprodutiva” (SOUZA ; LEMOS, 2009, p.49).

Aliado a isso, tais argumentos têm-se constituído em entraves para a sua mobilização social e a promoção de políticas públicas, sem contar que resvala na produção e reprodução da violência simbólica presente nas relações de poder institucionalizadas. Ao considerar e a designar à mulher a condição de ‘ser’ inferior e desigual, Bourdieu (2005, p.45) a traduz como violência simbólica.

A dominação masculina encontra, assim, reunidas, todas as condições de seu pleno exercício. A primazia universalmente concedida aos homens se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte (...)

A violência simbólica, nesse sentido, expressa a compreensão da objetividade da experiência subjetiva das relações de dominação como naturais (BOURDIEU, 2005). Cumpre observar que tais visões, preconcebidas da mulher como um ser inferior, domina a humanidade desde a antiguidade. Reforçando com isso, segundo Bourdieu (2005, p. 55): “O princípio da inferioridade e da exclusão da mulher, que o sistema mítico-ritual ratifica e amplia, a ponto de fazer dele o princípio de divisão de todo universo”.

Diante disso, não há dúvidas de que a religião tem promovido e reproduzido eficazmente, não só uma violência simbólica como também a alocação de homens e mulheres em lugares hierarquicamente diferenciados na ordem social.

A religião é uma das responsáveis pela produção e reprodução dessa hierarquia dos sexos, sacralizando papéis socioculturalmente construídos. A religião, no campo da construção simbólica, tem cumprido a função social de constituição do feminino e do masculino e é uma das grandes responsáveis pela inferiorização e secundarização das mulheres em nossa sociedade. A partir de um discurso misógino, a religião não apenas produz ou reproduz a violência de gênero, mas a sacraliza. O discurso religioso, para o/a fiel, tem status de coisa sagrada. Sua plausibilidade repousa exatamente nisso.

Dessa forma, o discurso religioso perde a sua condição de coisa construída e é entendido como verdade sagrada (SOUZA: LEMOS, 2009, p.53).

Acrescente-se a isso, o fato de que a produção da teologia cristã, influenciada pelo contexto e pela filosofia clássica, constituirá uma 'teologia da inferioridade feminina' que versará sobre a culpa da mulher pelo pecado original e que afirmará por outro lado, uma superioridade divina dos homens face às mulheres (LEMOS; SOUZA, 2007, p.54).

A exemplo, as autoras destacam, dentre outros, os argumentos teológicos de Santo Agostinho e de São Tomás de Aquino sobre as mulheres e reproduzidos no imaginário social:

(...)

Agostinho, em *De Trinitate*, nega à mulher a semelhança com a divindade. Ela, simplesmente por ser mulher, estaria privada de ser à imagem de Deus, isto é, a condição de mulher aparece como uma limitação insuperável, deixando-a em eterna desvantagem com a relação com Deus e com os homens.

(...)

Tomás de Aquino, Na *Summa Teológica*, defende que as mulheres, devido à sua natureza inferior, devem sujeitar-se aos homens. Lembremos que subjaz a esse discurso toda uma teologia de negação do corpo. A associação da mulher com o corpo e o entendimento de que este, por ser corruptível, obstaculizava a relação com a divindade e o alcance da vida eterna, relegou-a a um lugar secundário (SOUZA: LEMOS, 2007, p.55).

Lagarde (2005) apresenta também contribuições importantes para pensarmos as mulheres e religião, em especial quando desenvolve o argumento de um "pensamento mágico" na busca por um amparo e uma solução que venha "das alturas", como na forma de um milagre. Por aprender que a força vem de fora, dos outros, elas facilmente buscam fora de si mesmas as respostas para suas inseguranças e necessidades.

El pensamiento mágico y la educación experimental coexisten en la mentalidad femenina con el principio político que rige su apreciación afectiva del mundo: se trata del principio religioso, el cual hace que las mujeres consideren la vida, su vida y todo lo que ocurre a su alrededor, causado por fuerzas omnipotentes, exteriores y las más de las veces, ajenas a ellas. El principio religioso supone también la consideración de los otros, sobre todo que quienes dependen de manera vital, como seres sobrenaturales, como deidades. (LAGARDE, 2005, p.300):

Nesse sentido, a experiência da religiosidade para as mulheres está ligada ao pensamento mágico, fazendo assim com que elas se esvaziem, lançando o poder ao outro, de preferência ao ser masculino, em regra, o esposo, o companheiro, o noivo ou namorado.

Para Del Priore (2006, p.22), ao apropriar-se da mentalidade patriarcal presente no caráter colonial, a Igreja explorou todas as relações de dominação existentes entre os sexos, as quais se reproduziram nas relações mais íntimas e condenaram secularmente a esposa (porque não dizer, a mulher) a ser uma escrava doméstica, obediente e submissa. Corroborando nesse sentido, Souza e Lemos (2009, p. 48) afirmam que,

Historicamente, as religiões não têm protagonizado mudanças sociais no que se refere à superação da noção de subordinação feminina. Ao contrário, frequentemente têm reforçado representações domesticadoras, traduzindo o ser mulher como ser virtuoso, o que implica ser uma boa mãe, ser uma boa esposa, ser uma boa dona de casa, ser uma serva fiel na religião etc. Ser boa mãe, esposa, dona de casa e fiel religiosa implica reproduzir as normas já objetivadas que reservam às mulheres alguns atributos: fragilidade, submissão, cuidada (com filhos, maridos e atividades domésticas) etc.)

Assim, têm-se com evidência que a religião não só atua como também possui, ainda hoje, uma ascendência privilegiada sobre o espaço doméstico. Para Souza e Lemos (2009, p.48):

Essa exclusividade de acesso, porém, não necessariamente implicou romper com a dominação intrafamiliar vivenciada pelas mulheres. Não raras vezes a religião atuou e atua legitimando uma cadeia de dominação baseada no poder patriarcal (...)

Conclui-se assim, que, enquanto houver expressões religiosas que exaltem o sacrifício como constituinte da identidade feminina e leis que reforçam a hierarquia de poder de caráter sexista, que instigam todo tipo de violência contra a mulher e que procuram por todos os meios e formas reiterar os valores ligados às crenças sociais de reprodução do arquétipo feminino estabelecido pela Igreja Medieval, o modelo tradicional se manterá vivo no imaginário social.

4.3 O PERFIL RELIGIOSO DAS GERENTES BANCÁRIAS DE GOIÂNIA

Como já observado anteriormente, os indivíduos recorrem à religião como meio de suportar o sofrimento nas situações especiais de dor, luto, medo, injustiça. A religião fornece, pois, o fio condutor com que os homens produzem significados para as difíceis situações.

Embora a religião não elimine o sofrimento, ela o torna suportável, conferindo-lhe um significado religioso. Quando se refere ao Brasil, sabe-se que o país é marcado pela diversidade de credos e filiações religiosas, mas o cristianismo ainda ocupa um

lugar de maior relevância: catolicismo, protestantismo e até as religiões de matrizes africanas que têm a marca cristã. Desde o início, o cristianismo foi tido como uma religião de salvação. Ele permaneceu e se expandiu também com o protestantismo (MACEDO, 1989).

Não restam dúvidas que a supremacia do catolicismo decorre de fatores históricos produzidos a partir do processo de colonização; entretanto, o catolicismo no Brasil tem sido marcado pela presença multirracial e pela imigração europeia e ocidental. Mas, por estar associado a nossas raízes, o catolicismo deixa marcas profundas na tradição cultural brasileira, em contraponto, a religião católica revela-se fortemente marcada por práticas culturais populares, como rezas, simpatias, devoções e festas. A religião interfere na vida do povo que em contrapartida interfere na religião.

Há um aspecto significativo a considerar que é a predominância masculina no que concerne ao universo de poder, pois o sacerdócio como sacramento só é possível aos homens. Entendidos como a presença viva da graça divina, os sacramentos tornam presentes as realidades da fé. O primeiro sacramento é o batismo que assinala o ingresso do indivíduo na comunidade cristã católica, os demais vão se corporificando no decorrer da vida.

Nesse sentido, é importante entender o conteúdo da prática sacramental, para compreender o sentido subjacente aos símbolos, visto que essa é uma condição para que o catolicismo se realize (MACEDO, 1989).

François Houtart (2003), ao analisar a questão da secularização, aponta que “Numa visão evolucionista (darwinista) do progresso era inevitável que o papel das religiões tivesse que diminuir com o processo da modernização” (HOUTART, 2003, p.35). Essa visão levou alguns estudiosos a crerem na morte de Deus e na extinção da religião, em que em lugar de deuses estaria o homem, liberto de certas crenças, como já abordado anteriormente.

Entretanto, Macedo (1989) entende que a racionalidade trazida pelo avanço da ciência tem, ao contrário do que se pensava, fomentado o crescimento de religiões e fiéis. Na modernidade, tem ocorrido uma reelaboração das formas de repensar a divindade e de pensar as relações humanas com ela. Isso é evidente quando antigas concepções não mais dão conta de responder aos dilemas postos pela modernidade.

Assim, ao analisar os dados levantados por esta pesquisa, que retratam o estudo de uma categoria trabalhadora (mulheres bancárias), observar-se á que tais concepções de que a religião perde terreno, e as pessoas a fé não condiz com a

realidade dos dados estatísticos. Na verdade, o que vem ocorrendo é uma (res)significação religiosa pautada pelas mudanças promovidas pela modernidade.

A busca da compreensão científica do sagrado tem trazido também a possibilidade de um diálogo entre razão e fé. Isso demarca o novo campo religioso brasileiro, além do catolicismo.

Nesse sentido, constata-se que as mulheres gerentes bancárias, mesmo atuando em instituições que representam o que a modernidade trouxe de mais inovador no setor de serviços, quando se trata da dinâmica do mercado capitalista (as instituições bancárias, que representam o próprio sistema naquilo que ofertam) e, ao mesmo tempo, a abertura desse mercado por incorporar a mulher como força de trabalho qualificada necessária à nova realidade globalizada, ainda permanece fiel à sua religiosidade, como foi demonstrado nos dados apresentados pelo mapa das religiões (CPS/FGV e PINAD/IBGE 2010)

De acordo com o gráfico 26 esses resultados, 95% das participantes afirmaram possuir alguma religião e, apenas, 5% declararam não possuir ou não quiseram responder. Pode-se aduzir desses dados que em tempos de secularização/globalização, o capitalismo não expulsou a religião, pode ser ele próprio uma transformação da religião, ao substituir velhos deuses por novos (SILVA, 2012, p.120) .

Assim, ao reafirmar sua religiosidade, as gerentes bancárias entrevistadas remete ao pensamento de Geertz (1989) quando afirma que a religião articula-se em duas dimensões convergentes e encontradas em todo e qualquer grupo social: uma visão de mundo (metafísica, cosmológica, ontológica) e o *ethos* (valores, disposições morais e estéticas, estilo de vida).



Gráfico 26: Religião
Org.: ARBUÉS, M.P.(2015)

Desse universo, 80% se denominaram católicas, as demais (20%) se declararam espíritas (10%), evangélicas (5%) e adventistas (5%). De alguma forma, as mulheres, em sua maioria, consideram-se praticantes de sua religião, conforme demonstra no Gráfico 27.

Destaca-se um número significativo de católicas, as quais se designam praticantes do Catolicismo Oficial e do Catolicismo Popular, sem conflitar com nenhuma delas. Em sua maioria revelaram ser devotas da Virgem Maria e de santos católicos de representação popular e defensores de uma causa (foram citados em seus relatos: Santo Judas Tadeu, Santo Expedito, Santa Edwiges, Santa Rita de Cássia) por onde justificam alimentar sua fé e crença no sagrado, justificando que assim encontram forças para enfrentar as dificuldades cotidianas e alimentar sua autoestima com a força de sua fé.

“Tenho devoção aos santos. E rezo todos os dias para Deus e Nossa Senhora me dar sabedoria para que eu execute minhas atividades com dedicação (...) Sem um guia espiritual minha vida seria vazia” (Gerente 02).

Na perspectiva weberiana, a fala da entrevistada, mesmo referindo-se à sua devoção aos santos e Weber entendê-los como uma forma de politeísmo do cristianismo católico, aponta para uma ética religiosa onde a crença na existência de

um deus poderoso, que não só dá sentido à vida como também serve de motivação para a realização das atividades concernentes ao seu espaço de trabalho. Ao rezar todos os dias e fazer-se agradável a Deus, com certeza Ele lhe recompensará e preencherá o sentido de sua vida. Para Weber o problema da teodicéia está relacionado com os fundamentos determinantes do desenvolvimento religioso e da necessidade de salvação do crente. Percebe-se, nesta fala a crença em um determinado caminho de salvação (“...E rezo todos os dias para Deus me dar sabedoria para que eu execute minhas atividades com dedicação” ...) assim, da dedicação pelo trabalho vem a certeza de sua salvação pela graça.

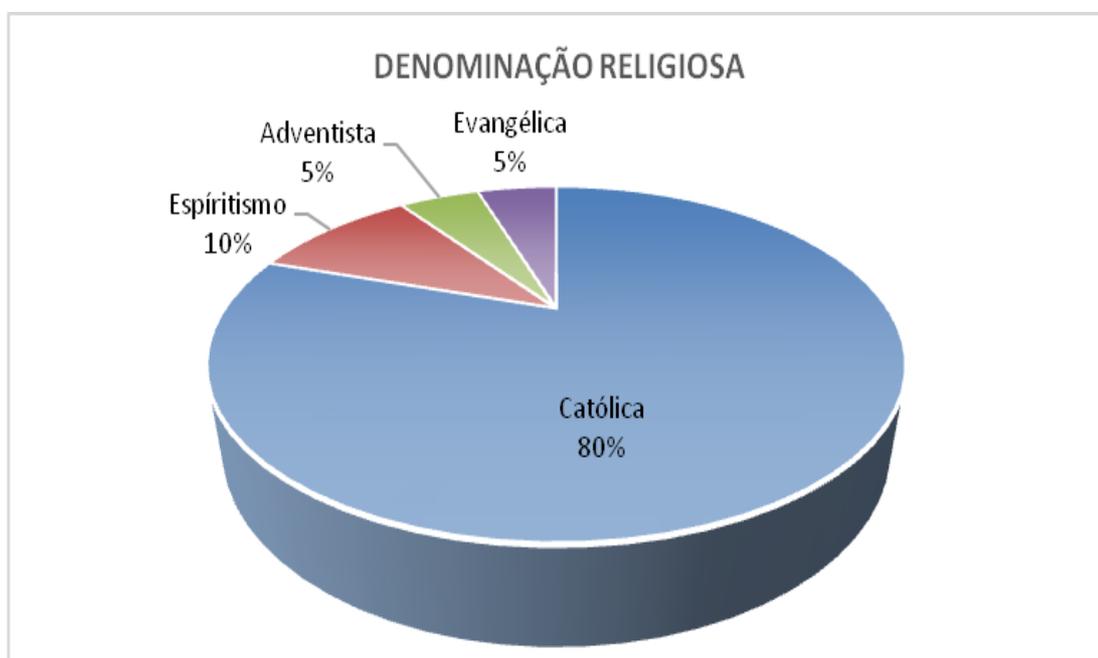


Gráfico 27: Denominação da doutrina religiosa
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Conforme Gráfico 28, das entrevistadas, 85% perceberam-se ativas religiosamente, frequentando suas igrejas e seguindo seus dogmas, sendo que 35% delas revelaram que seu ativismo é parcial, justificando, em sua maioria a falta de tempo para frequentar assiduamente sua comunidade religiosa e, apenas, 15% ou não quiseram responder ou não frequentam. Nesse sentido, a secularização e a globalização

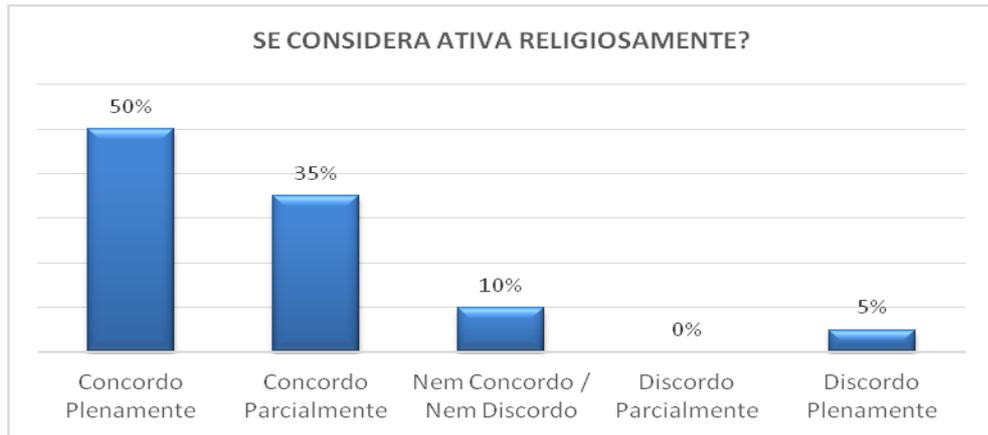


Gráfico 28: Assiduidade Religiosa
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Quanto a participarem de movimentos religiosos em sua comunidade, as respostas apontaram que apenas 45% participam de alguma forma, as outras 65% não participam ou não quiseram responder (Gráfico 29).

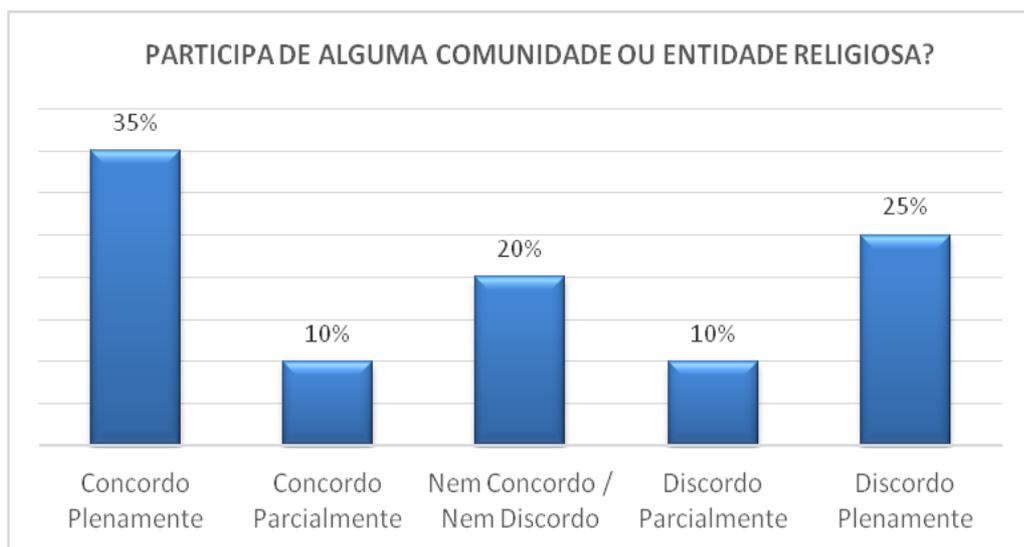


Gráfico 29: Participação em movimentos religiosos
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Esse resultado apresentado pode ser justificado, segundo as participantes, pela falta de tempo, considerando que a maioria trabalha mais de oito horas por dia ou possui outras atividades laborais.

Com a análise desses gráficos, pode-se concluir que a adoção do catolicismo pela maioria das mulheres participantes da pesquisa pode ter uma relação com os fatores históricos e/ou tradição cultural, mas também pode-se concluir que, enquanto religião conformadora (MACEDO, 1989), por meio de suas práticas (rezas, devoções,

votos, promessas, outros) torna suportável os conflitos existenciais dos indivíduos que a ela recorre.

4.4 O CONSTRUCTO: FÉ E SUCESSO PROFISSIONAL

Neste tópico, a pesquisa aponta até que ponto os fatores históricos, a religião dominante e as concepções do modelo patriarcal tem inferido nas concepções de fé e religiosidade das trabalhadoras bancárias em cargo de gerência nas agências bancárias de Goiânia. O resultado apresentado no Gráfico 30 demonstra que 95% das participantes consideram haver relação entre fé e sucesso profissional.

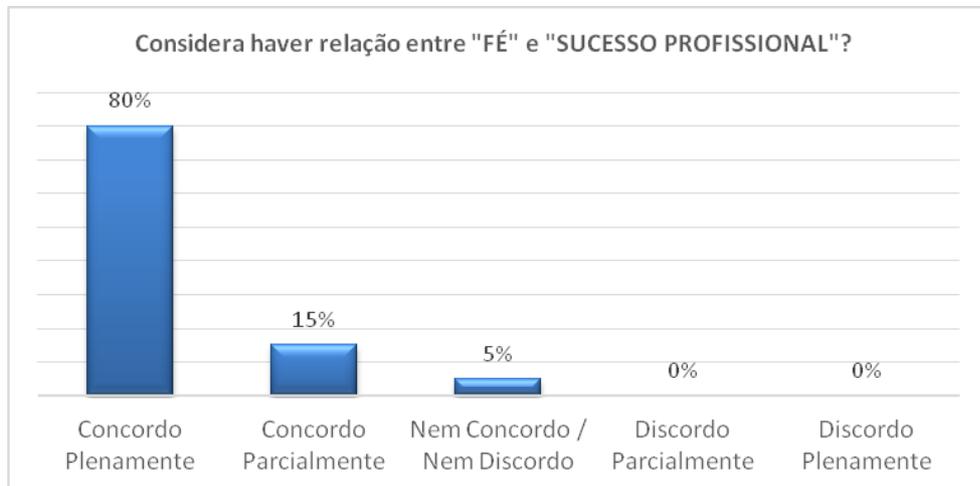


Gráfico 30: Relação entre “Fé” e “sucesso Profissional”
Org.: ARBUÉS, M.P. (2015)

Em suas percepções de religiosidade, o enfrentamento das adversidades decorre da compreensão de que movidas pela ‘fé’ o resultado sempre será positivo, a ‘vitória’ será certa, conforme depoimentos, a seguir:

“Tenho muita fé em Deus e assim sucessivamente Deus está no controle em todos os momentos da minha vida. E eu não teria sucesso profissional sem Deus em minha vida.” (Gerente 06 – 28 anos).

“A fé traz sucesso em qualquer momento de nossas vidas, seja na área profissional, familiar, de saúde e etc.” (Gerente 07 – 30 anos)

“A fé nos faz mais otimistas e, com mais otimismo, temos mais condições de atingir os objetivos.” (Gerente 08 - 33 anos)

“Se não acreditar e ter fé, você não consegue chegar a lugar nenhum.” (Gerente 09 – 29 anos)

“Em todo crescimento profissional gera desgaste emocional, cansaço psicológico. A fé e o exercício dela amenizam esse cansaço, te fortalece para enfrentar de cabeça erguida os desafios, independente de crença, e te ajuda também na parte da gestão de pessoas.” (Gerente 10 – 35 anos)

“Percebo que a fé em Deus exerce grande influência no âmbito profissional, tanto nas dificuldades como nos momentos de sucesso.” (Gerente 11 – 27 anos)

“A fé religiosa é arma poderosíssima. Em tudo que se faz a fé é ajuda certa. Na profissão é um empurrão e tanto, ânimo certo.” (Gerente 12 – 31 anos)

Há aquelas que estendem para além do espaço de trabalho a sua relação com a fé.

“A fé deve estar presente em todos os momentos de nossa vida, principalmente perante a família, os amigos e o ambiente profissional. Se não tivermos fé, força e foco, nada se concretiza. A fé é primordial para nosso crescimento espiritual e moral.” (Gerente 13 – 34 anos)

“Acredito que a fé nos proporciona ânimo para viver, dedicar a família, o trabalho, eleva a autoestima, pois **quando acreditamos em Deus percebemos que seremos abençoados em tudo que fazemos (grifo nosso)**, pois se amamos nosso trabalho vou fazê-lo bem feito e alcançarei o reconhecimento e oportunidade profissional.” (Gerente 14 – 42 anos)

E por último, um relato contrário aos demais, que justifica os 5% das participantes, que apesar de se não se manifestar agnóstica ou sem religião, considera que os ‘benefícios’ não vem de Deus e sim daquilo que o sujeito projeta para si.

“ Uma coisa é eu acreditar e querer ter um objetivo e trabalhar para alcançar, outra coisa é ter fé em Deus e esperar que as coisas simplesmente aconteçam.” (Gerente 14 – 25 anos).

Nesse sentido, Souza e Lemos (2009, p.71) afirmam que “a secularização relativizou o poder significativo da religião, todavia, ela ainda possui um papel importante na formação de identidades de gêneros”.

Para as autoras, os ritos e discursos religiosos da modernidade vêm se rearranjando, obedecendo às novas demandas sociais. Entretanto, no que se refere ao gênero, ainda se apresentam “impregnados por uma herança misógina”. Isso significa que a sociedade secularizada, apesar dos avanços e conquistas sociais, tem possibilitado à mulher apenas uma autonomia relativa, uma vez que a religião ainda é sua grande opressora, no que se refere à sua dominação simbólica e no controle dos corpos.

A maioria das mulheres pesquisadas atribui à religião um poder significativo, de tal modo que suas crenças e fé alcançam o espaço do trabalho. Seja como graça, bênçãos, por meio do reconhecimento profissional (promoções, melhorias salariais e outros), seja nas adversidades, insucessos, desgastes (físico, emocional, etc), a religião é fortalecedora, conformadora e serve como suporte para o enfrentamento das situações difíceis, conferindo-lhe um significado religioso de conteúdo simbólico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir esta tese, ressalta-se que os objetivos que motivaram a sua elaboração foram alcançados. Ademais, a justificativa sobre a escolha do objeto e o universo pesquisado já foram considerados em sua introdução, sendo sua motivação estimulada ao longo da pesquisa, pela constatação por meio dos dados levantados, que demonstraram que o setor bancário – representado até o início do século XX como o *locus* que empregava exclusivamente homens –, se reconfigurou e, há cerca de duas décadas, vem transformando essa realidade, tornando-se o setor de serviços que mais emprega mulheres, apelidado, inclusive, de ‘Gueto Rosa’ ou *Pink Collors*.

Entretanto, destaca-se que as atuais condições de tais contratações e os vários problemas que afetam o setor, concernentes às relações de trabalho, encontram-se cada dia mais precarizadas, comprometendo, inclusive as várias conquistas sociais e os direitos fundamentais das mulheres.

Diante dessa situação, tem-se, de acordo com a pesquisa, que a luta da mulher no contexto de dominação masculina, imposta pela cultura patriarcal é histórica, simbólica e perversa. Muitas foram as afirmações que procuraram apresentar as mulheres ora como naturalmente perigosas, ora como bonitas e frágeis, sobretudo como inferior e submissas.

Ressalta-se, também, que o machismo, os estereótipos e a misoginia foram, por décadas, avalizadas pelo pensamento médico, jurista, religioso e higienista. Essas práticas sociais estão engendradas nas relações de gênero e se constituem como oposição binária às imagens do masculino e do feminino presente no imaginário social, em que as mulheres são identificadas com a sensibilidade, a natureza, o divino, a tolerância e a disponibilidade para o homem; ao passo que os homens são representados ao contrário: macho viril, racional e poderoso.

A manutenção de um modelo de família patriarcal, segundo o qual cabem às mulheres as responsabilidades domésticas e socializadoras, bem como a persistência de uma identidade construída em torno do mundo doméstico condicionam a participação feminina no mercado de trabalho a outros fatores, além daqueles que se referem à sua qualificação e à oferta de emprego.

Assim, verificou-se que a inserção da mulher no mundo do trabalho vem sendo acompanhada, ao longo do tempo, por elevado grau de discriminação,

preconceito e abusos, não só no que tange à qualidade das ocupações que tem sido criada no setor formal e informal do mercado de trabalho, mas, principalmente, no que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

A pesquisa demonstrou que esse é um problema que afeta não só o Brasil, mas também vários outros países, inclusive com elevado grau de desenvolvimento das forças produtivas; entretanto, a mentalidade patriarcal de raízes judaico-cristãs e os dogmas das religiões dominantes concorrem com as inovações tecnológicas, com o processo produtivo e com as conquistas sociais. Nesse sentido, a sociedade secularizada e globalizada ainda não conseguiu romper com dogmas pré-estabelecidos, sobretudo de alguns paradigmas religiosos que colocam a mulher longe do protagonismo necessário à sua emancipação. Apesar das lutas sociais, as situações de violência (sobre todos os prismas: física, moral e psicológica) demonstram que ainda existem muitas mudanças para acontecer.

O movimento feminista, o surgimento dos métodos contraceptivos, o acesso à educação formal e o seu ingresso no mercado de trabalho são conquistas resultantes de sua luta e organização; entretanto, no exercício da atividade profissional, mesmo desempenhando funções idênticas, continuam, em muitos casos, recebendo salários aquém aos dos homens.

Tão acentuada é a diferença, no caso brasileiro, que a Constituição Federal determina que homens e mulheres são iguais na ordem civil. Mas, percebe-se que não basta o texto constitucional da igualdade, quando homens e mulheres não possuem os mesmos direitos na sociedade conjugal (art. 226, § 5º, da Carta de 1988). Sabe-se que a igualdade, de fato, não é obtida por decreto, antes se devem implantar modificações na estrutura econômica, social e cultural, e a adoção de medidas de fiscalização efetivas do cumprimento das normas constitucionais e legais proibitivas de toda e qualquer forma de discriminação.

É fundamental, portanto, a constituição de políticas públicas de apoio à sua dignidade nas relações de trabalho, que levem em conta, dentre outras questões, as especificidades de suas condições laborais e de igualdade salarial, para que o seu envolvimento na sociedade do trabalho saia da condição de trabalho precário e passe a significar a sua real inclusão social, garantindo, assim, sua cidadania plena e a efetivação de seus direitos humanos.

Quanto ao aspecto metodológico desta tese, cumpre destacar que as etapas de seu desenho foram cumpridas por meio do estudo revisional da literatura

levantada, dando base para as reflexões teóricas, cujo processo foi necessário e fundamental para a compreensão das questões conceituais que embasaram o presente estudo. Além disso, a utilização de dados documentais dos órgãos oficiais e de representação de classe, conjugados com os dados empíricos coletados, resultantes da pesquisa de campo foram fundamentais, pois possibilitaram uma análise e compreensão mais aprofundada do objeto da pesquisa.

Ressalta-se que os resultados alcançados possibilitaram a elaboração da estrutura textual da tese como apresentada, composta de quatro capítulos, cujo intuito foi estabelecer uma arquitetura teórica sustentada por pilares quali-quantitativos, visando ampliar o alcance das Ciências da Religião, enquanto ciência humana que estuda o fenômeno religioso como transformador e/ou legitimador da ordem social.

Para tanto, as contribuições das análises bourdieusiana e weberianas, além de teóricos da sociologia, antropologia, história da religião, dentre outros, foram decisivas para o alcance dos objetivos propostos. Assim, inicialmente, propôs-se a revisão sob a luz do paradigma interdisciplinar, das categorias: gênero, religião e trabalho para que, em seguida, abordasse o mercado de trabalho das mulheres e estabelecesse a caracterização do setor bancário enquanto *lócus* de maior ocupação e espaço de incorporação da mão de obra feminina.

A pesquisa de campo possibilitou, não só caracterizar o setor bancário em Goiânia enquanto espaço de trabalho das mulheres (em cargo de gerencia), como também conhecer este ambiente a partir de suas percepções e de seus perfis (pessoal e profissisográfico). Possibilitou ainda, analisar suas percepções de religiosidade, com ênfase na relação “fé e sucesso profissional”, considerando o seu ‘*status*’ privilegiado no contexto do mercado de trabalho.

Por último, apresentou-se a questão que implica na centralidade desta tese: a religiosidade das mulheres gerentes bancárias, onde pôde-se verificar, por meio de seus discursos, falas, dados documentais e empíricos, como tem se estabelecido esta dialética ‘fé e sucesso profissional’ e, qual tem sido sua representação no universo das gerentes bancárias. Como restou demonstrado na pesquisa, nas percepções da grande maioria das entrevistadas, a religião, seja como fortalecedora ou conformadora, exerce um poder de significante conteúdo simbólico. Haja vista que, sua fé e suas crenças alcançam seus espaços do trabalho, ora como graças e

bênçãos recebidas, através de seu reconhecimento profissional, ora em situações de conflitos, desgastes, insucessos, como suporte espiritual.

Enfim, resta considerar que a análise de dados de uma pesquisa de campo é muito subjetiva, podendo variar os resultados de uma pesquisa para outra. Portanto, pode ocorrer erros, lacunas, incompletudes, que possam requisitar um melhor aprofundamento. Todavia, apesar de toda fragilidade que possa apresentar, espera-se ter contribuído, por meio de seus resultados, com benefícios diversos, tanto à comunidade acadêmica - com o conhecimento, o debate e as reflexões sobre a temática -, quanto aos sujeitos da pesquisa e a quem mais possa interessar, de modo que seu desiderato sirva para a eliminação de toda forma de desigualdades, discriminação, preconceitos, violências e abusos que contrariam os direitos humanos das mulheres.

REFERÊNCIAS

ARIÈS, P. **História social da criança e da família**. 2. ed. São Paulo: Cia das letras, 1981.

ARIÈS, Philippe; DUBY, J. *et al.* **História da vida privada**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009

ALVES, Branca Moreira e PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

BACEN. Banco Central do Brasil. **Boletins do Banco Central**. Disponível em <<http://www.bcb.gov.br/?boletim>>. Acesso em: 27 jun. 2014.

_____. **Cadastro de clientes do sistema financeiro nacional**. Disponível em <<http://www.bcb.gov.br/?sfncs>>. Acesso em: 27 jun. 2014.

_____. Disponível em <<http://www.bcb.gov.br>>. Acesso em: 27 jun.2014.

_____. **Informações cadastrais e contábeis**. Disponível em <<http://www.bcb.gov.br/?infcadastro>>. Acesso em: 27 jun. 2014.

_____. **Relatórios de instituições financeiras em funcionamento no Brasil, divididos por tipo e categoria**. Disponível em <<http://www.bcb.gov.br/?RELINST>>. Acesso em: 27 jun. 2014.

_____. **Top 50 das instituições financeiras do Brasil**. Disponível em <<http://www4.bcb.gov.br/top50/port/top50.asp>>. Acesso em: 27 jun. 2014.

BADINTER, Elisabeth. **Um é o outro; relações entre homens e mulheres**. Tradução: Carlota Gomes. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2000.

BARROS, Alice M. de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996.

_____. Assédio sexual no direito do trabalho comparado. *In: Juris Síntese IOB*. Síntese trabalhista n. 118, São Paulo: IOB, nov.-dez. 2007, CD-ROM.

BERGER, P. L. **O dossel sagrado**: elementos para uma teoria sociológica da religião. São Paulo: Paulinas, 1985.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**: a experiência vivida. 2. ed. Tradução: Sergio Milliet. SP: Difusão europeia, 1967.

BÍBLIA SAGRADA. São Paulo: Paulinas, 2012.

BLOCH, R. Howard. **Misoginia medieval e a invenção do amor romântico ocidental**. Rio de Janeiro: Ed 34, 1995.

BOURDIEU, Pierre. **Dominação masculina**. Tradução: M.H. Kuhner. 4.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

_____. **A economia das trocas simbólicas**. SP: Perspectiva, 1998.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova diretrizes regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília, DF, 2012.

BRITO, E.J. da Costa. Agonia de um modelo. *In*: SOUZA, B.M. e MARTINO, LM.(org) **Sociologia da religião e mudança social: católicos e protestantes e novos movimentos religiosos no Brasil**. São Paulo: Paulus, 2004.

BRUSCHINI C.; LOMBARDI, M. R, Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas. *In*: **Mulher e trabalho**. Porto Alegre: FEE, 2002. Disponível em <http://www.fee.tche.br/sitefee/pt/content/publicacoes/pg_revistas_mulheretrabalho_2002.php>. Acesso em: 16 maio 2013.

BRUSCHINI, M. Cristina e ROSEMBERG, Fúlvia. **Trabalhadoras do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

_____. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de pesquisa**, SP, v.11, n.3,p-78-102, julho 2000.

_____. Gênero e trabalho no Brasil: Novas conquistas ou persistência da discriminação? *In*: Rocha, M. I. B., **Trabalho e gênero**. Mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Editora 34, 2000.

_____. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 10 anos. *In*: **Seminário internacional mercado de trabalho e gênero: comparações Brasil-França**. Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS, 09 a 12 de abril de 2007. Disponível em <<http://www.fcc.org.br/mulher>>. Acesso em: 1º maio 2013.

BINGEMER, Maria Clara (orgs). **Mulher e relação de gênero**. SP: Loyola, 1994.

BURKE, Peter. **A escrita da história: novas perspectivas**. 2. ed. São Paulo: UNESP, 1992.

CARREIRA, D.; AJAMIL, M.; MOREIRA, T. **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez. 2001

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura: O poder da identidade**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, vol. II, 2000.

CASTRO, Amanda Motta Angelo. **Debates sobre educação, gênero e religião no trabalho de mulheres tecelãs**. 2011. Disponível em <<http://33reuniao.anped.org.br/33encontro/app/webroot/files/file/P%C3%B4steres%20em%20PDF/GT06-6733--Int.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2013.

CIRLOT, Juan-Eduardo. **Dicionário de símbolos**. Tradução Rubens Eduardo Ferreira Frias. São Paulo: Editora Moraes, 1984.

CORBI, Mariano. O impacto da nova estrutura cultural sobre as formas religiosas tradicionais. *In: Para uma espiritualidade leiga: sem crenças, sem religiões, sem deuses*. cap.IV, SP: Paulus, 2010 (col. tempo axial)

COSTA, A. de Oliveira; BRUSCHINI, C. (Orgs) **Uma questão de gênero**. RJ: Rosa dos tempos; SP: FCC, 1992.

COULANGES, Fustel de. **A cidade antiga**. Tradução: Fernando de Aguiar.5.ed. SP: Martins Fontes, 2004 (col. Paidéia).

DAVEL, E.; MELO, M. C. O. L. Singularidades e transformações no trabalho dos gerentes. *In: DAVEL, E.; MELO, M. C. O. L. (orgs.). Gerência em ação – singularidades e dilemas do trabalho gerencial*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DAUPHIN, Cécile. “Mulheres.” *In: LE GOFF, Jacques, CHARTIER, Roger e REVEL, Jacques. A nova história*. Coimbra: Almedina, 1978.

DEL PRIORE, M.; BASSANEZI, C. (org.). **Histórias das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1997.

DEL PRIORE, M. **História do amor no Brasil**. 2.ed. São Paulo:Contexto, 2006.

_____.(org.). **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2006.

_____. **Histórias íntimas: sexualidade e erotismo na história do Brasil**. São Paulo: Planeta Brasil, 2011.

_____. **Mulheres no Brasil colonial**. São Paulo: Contexto, 2000. (col. repensando a história)

DELUMEAU, Jean. **História do medo no Ocidente: 1300-1800**. São Paulo: Cia. das Letras, 1990.

DIAS, Maria Odila Leite da Silva Dias. Teoria e método dos estudos feministas: Perspectiva histórica e hermenêutica do cotidiano. *IN: COSTA, Albertina de Oliveira e BRUSCHINI, Cristina (orgs.) Uma Questão de Gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

DICIONÁRIO DO PENSAMENTO SOCIAL DO SÉCULO XX. Editores William Outwaite e Tom Bottomore. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1996.

DIEESE. *Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos*. São Paulo: DIEESE, 2001.

- DINIZ, M.H. **Dicionário jurídico**. SP:saraiva,1998.
- DUBY, Georges. **Eva e os padres**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.
- DUBY, Georges; PERROT, Michelle. **História das mulheres no Ocidente**. São Paulo: Ebradil, vol.1 a 3, 1991.
- DURHAM, Eunice. Família e reprodução humana. *In*: FRANCHETO, Bruna, CAVALCANTI; Maria Laura V.C. e HEILBORN, Maria Luisa. (orgs) **Perspectivas Antropológicas da Mulher**. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1983.
- ELIADE, Mircea. **O sagrado e o profano**. São Paulo: Martins Fontes, 1992.
- ERICKSON, V. Lee. **Onde o silêncio fala: feminismo, teoria social e religião**. Tradução: Claudia G Duarte. SP:Paulinas, 1996.
- FEBRABAN. Federação Brasileira de Bancos. Disponível em <http://www.febraban.org.br>. Acesso em 27 jun. 2014.
- FERRAZ, Geralda da Cunha Teixeira. **Movimento feminista, suas conquistas, sua história**. Disponível em: <<http://www.falamulher.com.br>>. Acesso em: 04 out. 2013.
- FIGUEIREDO, L. **Mulher e família na América portuguesa**. SP: Atual, 2004. (Col. discutindo a história do Brasil).
- FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- FOUCAULT, M. **Historia de La sexualidad**. vol 3: La inquietud de si. Tradução: Martí Soler. Buenos Aires: Sec.XXI
- FRASER, M.T.D.; GONDIM,S.M.G. **Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa**. Paidéia. Ribeirão Preto, v.14, n 28, 2004.
- GAARDER, J.; HELLEN, V.; NOTAKER, H. **O livro das religiões**. Tradução: Isa M. Lando. São Paulo: Cia das Letras, 2000.
- GALEAZZI, I. M. S. Mulheres trabalhadoras: a chefia da família e os condicionadores de gênero. **Mulher e trabalho**. Porto Alegre: FEE, v.4, n.7, p. 62 n° 68, 2001. Disponível em: <<http://66.102.1.104/scholar?hl=pt-BR&lr=&q=cache:u8cP-HePtNIJ:www.fee.tche.br /sitefree/download /mulher/2001/artigo4.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2013.
- GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 1989.
- GONÇALVES, Eliane. "Remar o próprio barco": a centralidade do trabalho no mundo das mulheres "sós" *In*: **Cad. Pagu** n.º 34 Campinas Jan./Jun. 2010.
- GOMES, Juliana Penha. **Beleza e carreira no Brasil: o significado da beleza para jovens executivas e seu papel no mercado de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2010.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Trad: T. T. da Silva; G. L. Louro. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

HAMERMESH, Daniel S. **O Valor da Beleza: por que as pessoas atraentes têm mais sucesso**. São Paulo: Elsevier, 2012.

HERVIEU-LÈGER, Daniele. **O peregrino convertido: religião em movimento**. Petrópolis: vozes, 2008.

HOUTART, F. **Mercado e religião**. Tradução: Claudia Berliner e Renanta Cordeiro.SP: Cortez, 2003.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico: resultados preliminares**. São Paulo; Rio de Janeiro, 2010.

_____. **Censo demográfico: resultados preliminares** - São Paulo. Rio de Janeiro, 2010. V. 3, n. 4.

IZAGUIRRE, Inés. Algunos ejes teórico-metodológicos en el estudio del conflicto social. In: SEOANE, José (comp.). **Movimientos sociales y conflicto en América Latina**. Buenos Aires: CLACSO, 2004.

JACQUES, Maria da Graça Correa; AMAZARRAY, MayteRaya. Trabalho Bancário e Saúde Mental no Paradigma da Excelência. In: **Boletim da Saúde** – Volume 20, Número 1, Jan./Jun.2006. Porto Alegre: Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul/ Escola de Saúde Pública do Rio Grande do Sul/Associação Brasileira de Editores Científicos – ABEC; 2006.

KLUGER, Viviana. **Escenas de la vida conyugal: los conflictos matrimoniales en la sociedad virreinal rio platense**. Buenos Aires: Editorial Quorum

LAKATOS, E. M., MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

LARANJEIRA, S M. G. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Educação & Sociedade**, v. 18, n.61, p. 110-138, dez.1997.

LANDER, Edgardo. Ciências sociais: saberes coloniais e eurocêntricos. In: LANDER, Edgardo (org.). **A Colonialidade do Saber: eurocentrismo e ciências sociais**. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

LAVINAS, L. **Aumentando a competitividade das mulheres no mercado de trabalho**. Estudos Feministas, v. 4, n. 1. São Paulo, p. 171-182, 1996.

LEMOS, Carolina Teles. **Equidade de gênero: uma questão de justiça social e combate à violência – idéias religiosas como ângulo de análise**. São Bernardo do Campo: Mandágora, v.01, n.01, 1994.

_____. **Religião, gênero e sexualidade**. O lugar da mulher na família camponesa. Goiânia: Editora da UCG, 2005.

_____. (org.) **Weber**. Rio de Janeiro/Goiânia: Descubra,2007.

LERNER, G. **La creación Del patriarcado**. Barcelona: Crítica, 1990.

LIPOVETSKY, Gilles. **A terceira mulher**: permanência e revolução do feminino. SP: Companhia das Letras,2000.

LOBOS, J. **Mulheres que abrem passagem**: e o que os homens têm a ver com isso? São Paulo: Julio Lobos, 2002.

LÖWY, M. **A guerra dos deuses**: religião e política na América Latina. Petrópolis: Vozes, 2000.

LISBOA, M. O país das mulheres. In: **Rumos**. São Paulo, ABDE, n. 180, p. 26-33, jan. 2001.

MACEDO, C. C. **Imagem do eterno: religiões do Brasil**. SP: Moderna, 1989.

MALINOWSKI, Bronislaw. **Magia, ciência e religião**. Lisboa: 70, 1988.

_____. **A vida sexual dos selvagens**. Rio de Janeiro: Alves, 1983.

MARTINS, Sérgio P. **Direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARX, K. **O capital**. SP: Civilização brasileira, 2008 (col. crítica de economia política).

MC DANIEL JR. Carl D. **Pesquisa de marketing**. Tradução: James F. Suderland Cook. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003.

MILLES, Tom. **Mulheres deveriam ganhar mais que homens na Europa, Brasil e Rússia, diz OIT**. Disponível em <<http://br.reuters.com/article/topNews/idBRKC N0JI2LV20141204>.> Acesso em: 5 dez. 2014 – 09:16 h

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 9. ed. São Paulo: Hucitec, 2006.

MOREIRA, Alberto da S (org). **O capitalismo com religião**. Goiânia: PUC-GO, 2012.

MORIN, E. **Ciência como consciência**. Tradução: M. D. Alexandre; M. Alice S. Doria. 8.ed (revista e ampliada). RJ: Bertrand, 2005.

MUCHEMBLED, R. **O orgasmo e o Ocidente: uma história de prazer do século XVI a nossos dias**. Tradução: Mônica Sthael. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

NASCIMENTO, M.N.R; DUARTE, F.S; MENDES, A.M. Implicações do trabalho bancário de suporte e atendimento nas vivências de sofrimento dos trabalhadores. In: **Revista Amazônica**, LAPESAM/UFAM/CNPq/EDU. ISSN: 1983.3415.

NEPSTAD, Sharon E.; WILLIAMS, Rhys H. *Religion in rebellion, resistance, and social movements*. In: BECKFORD, James A. **Social theory and religion**. Cambridge: Cambridge University Press, 2003, p. 419-437.

NUNES, Maria José Rosado. **Gênero e Religião**. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n2/26888.pdf>>. Acesso em: 5 jun. 2013.

PACE, Enzo. Religião e globalização. In: ORO, Ari e STIEL, C.A. (orgs) **Globalização e religião**. 2.ed. Petrópolis:vozes, 1999.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. Assédio sexual: questões conceituais. In **Trabalho em Revista**, Fascículo n.º 100, jun. 2005. (Disponível em: <<http://www.otrabalho.com.br/>>. Acesso em: 8 jun. 2013.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução: M. Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PRANDI, Reginaldo. A religião do planeta global. In. ORO, Ari Pedro e STEIL, Alberto (orgs.). **Globalização e religião**. Petrópolis: Vozes, 1997

PEDRO, Joana Maria. Os sentimentos do feminismo. In: ERTZOGUE, M.H.;PARENTE , T. G. **História e sensibilidade**. (orgs) Brasília: Paralelo 15, 2006.

_____. Relações de Gênero na Pesquisa Histórica. In: **Revista Catarinense de História**, n.º 2, p. 35-44, 1994.

PERROT, M. **Mi historia de las mujeres**. Tradução: Mariana Saúl. Buenos Aires: Fondo de Cultura Economica, 2008 .

PETERSEN, A. T. **Trabalhando no banco: trajetória de mulheres gaúchas desde 1920**. Tese de doutorado em História do Brasil. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (FFCH/ CPGH). Porto alegre, 1999.

PIERUCCI, A.F. **O desencantamento do mundo: todos os passos do conceito em Max Weber**. São Paulo: USP/Ed.34, 2003.

PNAD. **Demografia, educação, trabalho, previdência, desigualdade de renda e pobreza**. 2010. Disponível em: <http://74.125.47.132/search?q=cache:QVwo3NEcjP8J:www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf_release/18Pnad_Primeirasanalises/pdf>. Acesso em: 05 maio 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatório Global sobre os salários 2012/13: salários e crescimento equitativo 2013** - ISBN: 978-92-2-826237-7.

OLETO, A. de Freitas. **Prazer e sofrimento no trabalho: as vivências de gerentes no setor bancário de Belo Horizonte**. Dissertação de mestrado em Administração, Faculdades Novos Horizontes, Belo Horizonte,2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. Assédio sexual: questões conceituais. In **Trabalho em Revista**, encarte de doutrina O TRABALHO – Fascículo n.º 100, junho/2005, p. 2.735. (Disponível em: <<http://www.otrabalho.com.br/>>. Acesso em: 8 jan. 2015.

PIAZZA, W. O. **Introdução à fenomenologia religiosa**. Petrópolis; VOZES, 1976

PRANDI, Reginaldo. A religião do planeta global. In. ORO, Ari Pedro e STEIL, Alberto (orgs.). **Globalização e religião**. Petrópolis: Vozes, 1997

RAGO, M. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, C. (orgs.). **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997.

REIMER, Ivoni R.(org.) **Corpo, gênero, sexualidade, saúde**. Goiânia: UCG, 2005.

_____. **Grava-me como selo sobre teu coração**: teologia bíblica feminista. SP:Paulinas, 2005.

REIMER, I.; MATOS, K. Agressão e Silêncio: violação de direitos humanos de mulheres como desafio bíblico-hermenêutica. In: **Fragmentos de cultura**, Goiânia, v. 19, p. 51-66, 2009. [ISSN 1983-7828 eletrônico]

RIBEIRO, A. Lopes. **A manutenção do ideário de família no cenáculo de Nossa Senhora**. Tese de doutorado em Ciências da Religião. Pontifícia Universidade Católica de Goiás (FIT/PGCR). Goiânia, 2013.

RODRIGUES, M. Alice. **A mulher no espaço privado: da incapacidade à igualdade de direitos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

RORTY, Richard e VATTIMO, Gianni. **O futuro da religião**: sociedade, caridade, ironia. Santiago Zabala (orgs). Tradução: Eliana Aguiar, Paulo Ghilraldelli. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2005.

SAFFIOTI, H. I. B. Eqüidade e paridade para obter igualdade. In: **Revista O social em questão**. Ano I n.1, jan-jun, 1997.

_____. **O poder do macho**. São Paulo: moderna, 1989. (col. polêmicas).

SANT'ANNA, T. F. Entre "Maria" e mulheres: a lei n.11.340 e o gênero como serialidade. In: ARBUÉS, M. P. (org.) **Gênero, violência e direitos humanos**. Goiânia:Kelps, 2012.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. In: **Educação e Realidade**, V.20(2), 1995

_____. História das mulheres. In: BURKE, Peter (org.). **A escrita da história**. São Paulo: UNESP, 1992.

SEGNINI, L. R. P. Reestruturação nos bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Revista Educação & Sociedade**. v. 20, n. 67, Campinas, ago.1999.

_____. **P. Mulheres no trabalho bancário**. São Paulo: EDUSP, 1998.

_____. Relação de gênero no trabalho bancário informatizado. **Cadernos Pagu**, São Paulo, v.10, p.147-168, 1998.

SEVERINO, A.J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. SP: Cortez, 2007.

SINA, A. **Mulher e Trabalho: O desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo: Saraiva. 2005.

SOARES, Mauro Lúcio Quintão. **Teoria do Estado: o substrato clássico e os novos paradigmas como pré-compreensão do Direito Constitucional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

SOIHET, Rachel. História das mulheres. *In*: CARDOSO, Ciro Flamarion e VAINFAS, Ronaldo (orgs.) **Domínios da história** - Ensaios de teoria e metodologia. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

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

SOUZA, Sandra D. (org.) **Gênero e religião no Brasil: ensaios feministas**. São Bernardo do Campo: UMESP, 2007.

SOUZA, Sandra Duarte de; LEMOS, Carolina Teles. **A Casa, as mulheres e a Igreja: relação de gênero e religião no contexto familiar**. SP: Fonte Editorial, 2009.

STEGEMANN E.; STEGEMANN, W. Papéis sociais e situação de mulheres no mundo mediterrâneo e no protocristianismo. *In*: **História social do protocristianismo: os primórdios do judaísmo e as comunidades de Cristo no mundo mediterrâneo**. Tradução: N. Schneider. SP: Paulus, 2004.

STEVENS, C.M.T; SWAIN, Tania Navarro. **A construção dos corpos: perspectivas feministas**. Florianópolis: mulheres, 2008.

SUNG, Jung Mo. Teologia e Economia: uma visão introdutória. *In*: **Desejo, mercado e religião**. Petrópolis-RJ:Vozes,1997.

TEIXEIRA, Flausino. (org.) **Sociologia da religião: enfoques teóricos**. 4. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2011.

TELES, M. A. A; MELO, M. **O que é violência contra mulher**. São Paulo: Brasiliense, 2003 (col. primeiros passos, 314).

TOZZI, Eliza. Beleza física pode trazer vantagens para a carreira. *In*: **VOCÊ S/A**, Ed. 170, agosto 2012. São Paulo: abril, 2012. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/edicoes/170/noticias/beleza-fisica-pode-trazer-vantagens-para-a-carreira>. Acesso em 20 jul. 2014.

TRIVINÕS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VELHO, Gilberto. **Subjetividade e sociedade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Tradução: Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret (col. A obra prima de cada autor), 2006.

_____. **Economia e sociedade**. Brasília:UNB, 1991.

YOUNG-BRUEHL, E. Os caracteres da violência e do preconceito. *In*: **Racismo em mente**. SP: Madras, 2005.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Questionário – Perfil e Percepções das Gerentes

APÊNDICE 01: QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DE CAMPO	
Finalidade: Coleta de dados a serem utilizados para elaboração de Tese de Doutorado em Ciências da Religião na Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUCG/GO.	
Doutoranda: Margareth P. Arbués	Orientadora: Profª Dra. CAROLINA TELES LEMOS
Local:	Data: Questionário nº
Nome completo:	E-mail: Telefone:

I – PERFIL E PERCEPÇÃO PESSOAL

1. Cargo Profissional Atual:

2. Instituição em que trabalha:

Banco do Brasil

Bradesco

HSBC

Caixa Econômica Federal

Santander

Itaú

3. Idade:

18 até 23 anos

24 até 29 anos

30 até 35 anos

36 até 41 anos

42 até 47 anos

48 anos ou mais

4. Raça / Etnia / Cor (autopercepção / autodeclaração):

Branca
Amarela / Oriental
Indígena
Parda / Mestiça
Negra
Outra:

5. Escolaridade:

3º grau / Superior incompleto
3º grau / Superior completo
2º grau incompleto
2º grau completo
1º grau completo
1º grau incompleto
Pós-graduação - Qual?

6. Estado Civil:

Solteira
Casada
Separada / Divorciada
Viúva
Outra:

7. Filho(s) / Filha(s):

4 filhos ou mais
3 filhos
2 filhos
1 filho
nenhum

8. Mora(m) com você? Sim / Não

II - PERFIL E PERCEPÇÃO PROFISSIONAL

9. Além da ocupação atual em banco, considera possuir outro tipo de atividade laboral? Qual?

9.1. Considera possuir outras jornadas de trabalho? Sim / Não

9.1. Em quê?

Atividades "do lar" / Doméstica

Empresarial

Atividade docente

Consultoria técnica

Outra:

10. Tempo atual de contrato / trabalho nesta instituição bancária:

11. Faixa salarial mensal média nesta atividade (salário + gratificações, bonificações por meta, etc.)

Até R\$ 2 mil

R\$ 2.001,00 até R\$ 4 mil

R\$ 4.001,00 até R\$ 6 mil

R\$ 6.001,00 até R\$ 8 mil

R\$ 8.001,0 até R\$ 11 m

Acima de R\$ 11 mil

12. Jornada de trabalho semanal média nesta atividade (cumprida, somando horas extras e similares):

Até 36 horas semanais

Até 40 horas semanais

Até 44 horas semanais

Até 46 horas semanais

Até 48 horas semanais

Acima de 48 semanais

13. Qual o número (médio) de homens e mulheres trabalhando na agência?

Homens:

Mulheres:

Total:

13.1. Em cargo de liderança / gerência / chefia:

Homens:

Mulheres:

14. Desde quando trabalha no setor bancário?

14.1 Quanto tempo de trabalho foi necessário para ocupar o cargo profissional atual nesta instituição bancária?

14.2 Já ocupou cargos de liderança em outras instituições (bancárias ou não)? Qual:

15. Considera conhecer os direitos e garantias trabalhistas que a Lei Brasileira assegura à mulher profissional?

Concordo plenamente

Nem concordo / nem discordo

Discordo plenamente

16. Considera que o gênero (masculino / feminino) gera facilidade ou dificuldade para a ascensão profissional? Ser homem ou mulher faz diferença na promoção de cargos profissionais?

Concordo plenamente

Nem concordo / nem discordo

Discordo plenamente

17. Considera que o fator estético, incluindo beleza, vestimenta e afins gera facilidade ou dificuldade para a ascensão profissional da mulher? Beleza faz diferença na promoção de carreira?

Concordo plenamente

Nem concordo / nem discordo

Discordo plenamente

18. Considera haver algum tipo de diferencial salarial entre homens e mulheres no mesmo perfil de cargo? Sexo determina salário?

Concordo plenamente

Nem concordo / nem discordo

Discordo plenamente

19. Considera haver algum tipo de diferenciação na distribuição de atividades entre homens e mulheres no mesmo cargo? Sexo é determinante na definição de tarefas?

Concordo plenamente

Nem concordo / nem discordo

Discordo plenamente

20. Considera haver algum tipo de diferenciação ou discriminação profissional entre homens e mulheres por parte da empresa?

Concordo plenamente

Nem concordo / nem discordo

Discordo plenamente

21. Como mulher em cargo de liderança / gerência / chefia:

21.1. Já se sentiu assediada moralmente?

Concordo plenamente

Discordo plenamente

Nem concordo / nem discordo

21.2. Já se sentiu assediada sexualmente

Concordo plenamente

Nem concordo / nem discordo

Discordo plenamente

21.3. Fale a respeito:

III - PERFIL E PERCEÇÃO RELIGIOSA:

22. Possui Religião?

Não / Sim

Qual?

Evangélica

Católica

Espírita

Budista / Seicho-no-ie / Religiões Orientais

Hinduísta

Islamismo

Judaísmo

Umbanda / Candomblé / Religiões Afro

Tradições Esotéricas

Tradições Indígenas

Outra:

23. Se considera praticante frequente e/ou ativa?

Concordo plenamente

Nem concordo / nem discordo

Discordo plenamente

APÊNDICE B

Roteiro da Entrevista Semiestruturada

Apêndice 02 - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA	
Finalidade: Coleta de dados a serem utilizados para elaboração de Tese de Doutorado em Ciências da Religião na Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUCG/GO.	
Doutoranda: Margareth P. Arbués	Orientadora: Prof ^a Dra. CAROLINA TELES LEMOS
Local:	Data: Questionário nº
Nome completo:	E-mail: Telefone:

- 1) Você segue fielmente os ensinamentos doutrinários da religião da qual é adepta?

- 2) Costuma ler regularmente a Bíblia e/ou outros textos sagrados?

- 3) Frequenta regularmente a Igreja ou templo e/ou vai à missa ou culto regularmente? Quantas vezes por semana?

- 4) Participa de algum movimento religioso na sua igreja ou templo? Qual?

- 5) Tem fé e devoção nos símbolos da Igreja?

- 6) Você acredita que em situações difíceis o “socorro” vem de Deus?

- 7) Atribui de alguma forma a sua ascensão profissional à sua crença religiosa? Acredita ser ‘graça ou benção’ fruto da sua fé?

- 8) Costuma fazer e cumprir promessas, novenas, votos, campanhas, jejuns e outros, para obter êxito na sua atividade profissional?

- 9) Em não fazendo, de que forma costuma agradecer e ou retribuir a ‘graça’ alcançada?

- 10) Você pode relatar alguma experiência religiosa (e/ ou emitir um testemunho) de alguma situação vivenciada relacionada ao seu êxito profissional?